Recruter en CDD ou en CDI : comparatif

Description

Un CDD ou un CDI est un contrat de travail formalisant la relation de travail entre un employeur et un salarié. La **principale différence entre les deux** se remarque sur leur période de validité :

- CDD : contrat à durée déterminée ;
- CDI : contrat à durée indéterminée.

Modèles de contrats de travail CDD/CDITélécharger notre guide sur le contrat de travail

Tableau comparatif

Afin de choisir entre un CDD et un CDI, il convient de **comparer les deux contrats de travail**.

	CDD	CDI
Type de contrat	Contrat d'exception	Contrat normal
Durée	Déterminée	Indéterminée
Type d'emploi	Temporaire	Sur le long terme
Obligation de mettre à l'écrit	Oui	Non
Période d'essai	Non	Oui
Indemnité de fin de contrat	Oui	Non
Coût de licenciement	N/A	Onéreux
Fin de contrat	Fin de la durée de CDD	Licenciement, démission, rupture conventionnelle

CDD, CDI : définitions

L'embauche d'un employé au sein d'une entreprise doit se faire selon les règles prévues dans le Code du travail. La **relation de travail doit être formalisée par un CDD ou un CDI**

© 2023 LEGALPLACE SAS

, le contrat à durée indéterminée étant la forme normale de contrat de travail en France. Quels sont les cas de recours au CDD? Afin de mieux définir le type de contrat à proposer, il convient de s'informer sur la définition du CDD et du CDI.

Qu'est-ce qu'un CDD ?

Un CDD est un contrat de travail à durée déterminée. Comme son nom l'indique, sa durée de validité est limitée. Elle doit être mentionnée dans le contrat tout comme les autres mentions obligatoires d'un CDD. Les **modalités et les recours à ce type de contrat de travail** sont définis dans le Code du travail.

Qu'est-ce qu'un CDI ?

Un CDI est un contrat de travail à durée indéterminée. Sa durée de validité est illimitée. La **fin d'un CDI se fait d'un commun accord ou suite à un licenciement**. En France, le CDI constitue la forme normale de contrat pour formaliser une relation de travail selon l'article L1221-2 du Code du travail. Les obligations liées au CDI sont définies par le Code du travail.

Quelle différence entre CDD et CDI ?

Avant d'embaucher un salarié en CDD ou en CDI, il est important de bien comprendre la différence entre ces deux types de contrats de travail. Outre la différence sur la durée du contrat, déterminée en CDD et indéterminée en CDI, les règles régissant ces deux contrats sont différentes.

La durée légale du contrat

La **durée d'un CDI est illimitée dans le temps**, ce qui n'est pas le cas du CDD. Le Code du travail prévoit des durées légales. Un CDD doit respecter une :

- **Durée minimale pour certains cas**, notamment quand le CDD ne prévoit pas une durée précise. En principe, la loi n'exige pas de durée maximale pour ce type de contrat. La durée du CDD peut être décidée entre le salarié et l'employeur.
- Durée maximale de 18 mois avec le renouvellement du CDD inclus. Cette durée peut changer en fonction du motif du recours au CDD.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Les conditions de recours

Les conditions de recours à un CDD ou un CDI ne sont pas les mêmes. Le **CDI étant la forme normale de contrat de travail**, il est surtout **utilisé pour l'embauche d'un salarié à un poste permanent au sein d'une entreprise**. Le recours au CDD est cependant soumis à des conditions. Ce type de contrat n'est possible que pour un emploi temporaire dans une société.

Les obligations

Un CDD ou un CDI doit comprendre les **mentions obligatoires dans un contrat de travail**. Les obligations relatives au CDD et au CDI ne sont pas les mêmes :

- Le **CDD doit être écrit**, ce qui n'est pas le cas d'un CDI qui est considéré comme contrat de droit commun ;
- Le **CDD doit être signé par l'employeur et le salarié** dans un délai de 2 jours ouvrables au maximum après la date d'embauche ;
- Le **CDI comprend généralement une période d'essai** renouvelable une fois. Sa durée est de deux mois pour les ouvriers, de trois mois pour les techniciens/agents de maîtrise et de quatre mois pour les cadres,

La fin du contrat

La fin du CDD correspond au terme du contrat selon la durée prévue. Le CDD peut aussi être requalifié en CDI sous certaines conditions. Un **CDI peut prendre fin lors de la période d'essai**, et ce, sans justification. En dehors de cette période, la fin du contrat à durée indéterminée est décidée par l'employé et/ou l'employeur dans le cadre d'un licenciement, d'une rupture conventionnelle ou d'une démission.

Avantages et inconvénients de chaque contrat

Le CDD comme le CDI présentent des avantages et des inconvénients. Le **choix du contrat de travail dépend de la situation**. Avant d'accepter un contrat à durée déterminée ou indéterminée, il convient de s'informer sur leurs avantages et inconvénients.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Avantages et inconvénients du CDD

Le CDD est surtout préconisé pour **embaucher du personnel sur une durée fixe et temporaire**. Ce contrat se montre surtout avantageux pour l'employeur. Il présente également quelques inconvénients compte tenu de son statut de contrat d'exception.

Avantages

Les principaux avantages du CDD pour l'employeur concernent deux points :

- L'**absence de coût de licenciement** : si le salarié engagé ne convient pas au poste, il ne reste plus qu'attendre la fin de contrat pour se détacher de l'employé.
- La **flexibilité** : en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, engager du personnel en CDD constitue une excellente alternative. Si l'activité connaît un succès, il suffit de renouveler le CDD. Sinon, il faut tout simplement attendre la fin du contrat de travail.

Pour le salarié, le principal avantage du CDD concerne les indemnités. Tout salarié en CDD **bénéficie d'une prime de précarité à hauteur de 10% de la rémunération brute**. S'il ne prend pas tous ses congés, le salarié reçoit une prime de congés payés. Comme il n'existe généralement pas de licenciement pour un CDD, le salarié est protégé pendant la durée de son contrat.

Inconvénients

Le recours au CDD présente également quelques inconvénients, autant pour l'entreprise que pour le salarié. Le **salarié en CDD se trouve généralement dans une situation de précarité financière et professionnelle**. Si son contrat n'est pas renouvelé, il doit chercher un nouvel emploi.

Pour l'employeur, les inconvénients du CDD concernent surtout :

© 2023 LEGALPLACE SAS

- Le **coût plus élevé du CDD comparé au CDI**. En effet, l'employeur doit payer une prime de précarité à la fin du CDD. Le coût de formation de nouveaux employés peut aussi faire augmenter le coût du CDD.
- Le **CDD ne peut généralement pas être rompu avant la durée déterminée** dans le contrat sauf par le biais d'un accord commun ou en cas de force majeure.
- Le **salarié a le droit de quitter l'entreprise** après la période de préavis exigée par la loi.

Avantages et inconvénients du CDI

Le CDI, le contrat de travail par défaut, est surtout utilisé pour **engager un salarié de manière permanente**. À l'issue de la période d'essai, l'employé peut bénéficier de tous les droits d'un CDI s'il est recruté. Pour l'entreprise comme pour le salarié, le CDI présente quelques avantages et inconvénients.

Avantages

Les avantages du CDI concernent surtout l'**employé qui bénéficie de plus de sécurité sociale**, professionnelle et financière. Pour cette raison, les postes en CDI sont plus intéressants que ceux en CDD.

Proposer un emploi en contrat à durée indéterminée permet de recevoir plus de candidatures. En principe, le coût d'un CDI est plus faible en cas de fin de contrat. En effet, en cas de rupture de CDI, l'**employeur n'est pas tenu de verser la prime de précarité** exigée pour un CDD. La période d'essai du CDI se montre également avantageuse pour l'employeur. Elle permet de garder les candidats compétents et de se détacher des autres sans motif précis.

Inconvénients

Le CDI peut présenter quelques inconvénients pour l'employeur, surtout en termes de flexibilité. Une entreprise ne peut **procéder au licenciement d'un employé sans motif** sauf lors de la période d'essai. L'**employeur doit suivre une procédure de licenciement stricte**, coûteuse et longue pour se séparer d'un salarié. Un employé licencié peut même demander une indemnité de licenciement si ce dernier n'est pas justifié.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Quels sont les cas de recours au CDD ?

Un employeur ne peut recourir au CDD que dans certains cas prévus par le Code du travail. En cas de recours illégal au CDD, le salarié peut demander la **requalification de son CDD en CDI**.

Pour remplacer un salarié

Le recours au contrat à durée déterminée est possible dans le cadre d'un **remplacement temporaire de salarié**. Une entreprise peut proposer un emploi en CDD pour occuper le poste d'un :

- Un salarié en congé maternité, en congé maladie ou en congé parental ;
- Un salarié qui a temporairement demandé à travailler à temps partiel ;
- Un ancien salarié qui a quitté la société jusqu'à ce que son poste soit supprimé ;
- Un futur employé en CDI dans le cas où la personne choisie ne serait pas disponible immédiatement pour prendre le poste.

À noter : il n'est pas possible de remplacer un salarié en grève par un autre sous un CDD.

Pour faire face un un pic temporaire d'activité

Embaucher un salarié en CDD est aussi une **solution pour faire face à l'accroissement temporaire des activités de l'entreprise**. Le recours au CDD est, par exemple, possible en cas de commande de fin d'année qui nécessite un plus grand nombre d'employés.

Pour pourvoir un emploi saisonnier

Le contrat à durée déterminée est aussi autorisé pour **pourvoir un poste saisonnier**. Une entreprise peut engager plusieurs salariés en CDD saisonnier afin d'assurer une tâche sur une période précise de l'année.

Pour effectuer une tâche précise

Une entreprise peut **avoir recours au CDD pour engager une personne** affectée à la réalisation d'une tâche précise et bien définie. Ce type de contrat n'est, cependant, possible que pour les cadres et les ingénieurs. Il doit être établi et respecter les délais

© 2023 LEGALPLACE SAS

légaux suivants :

- Durée minimale de 18 mois ;
- Durée maximale de 36 mois.

Le contrat peut prendre fin une fois que l'objet de la mission a été atteint.

À noter : il n'est pas possible d'engager un salarié en CDD pour réaliser des travaux dangereux ou pour un emploi permanent.

Passage d'un CDD à un CDI

Le **passage d'un CDD à un CDI peut se faire par l'initiative de l'employeur** à la fin du CDD, ou par celle du salarié dans le cadre d'une requalification de contrat de travail. Il entraîne des conséquences autant pour l'employeur que pour le salarié.

Comment passer d'un CDD à un CDI ?

Le passage d'un CDD à un CDI peut être décidé par l'employeur ou par le conseil de prud'hommes suite à une demande de requalification de contrat de travail. Afin d' **éviter les éventuels litiges**, il est conseillé de mettre à l'écrit le CDI.

Être embauché en CDI après un CDD

Embaucher un salarié en CDI au terme de son CDD relève de la décision de l'employeur. Pour **augmenter ses chances d'être recruté en CDI**, le salarié a tout intérêt à montrer sa motivation et ses compétences. L'employeur satisfait de ses services peut décider de l'engager en CDI dans l'entreprise. Les **termes du CDI peuvent bien évidemment être discutés par les deux parties**.

Demander la requalification de son CDD en CDI

© 2023 LEGALPLACE SAS

La requalification d'un CDD en CDI est une procédure permettant de passer du CDD en CDI sous certaines conditions. Si l'employeur a eu illégalement recours au CDD ou si les obligations liées au contrat ne sont pas respectées, le **salarié peut adresser une demande de requalification de son contrat de travail au conseil de prud'hommes**. Si les juges ont accepté la requalification, le CDD passe automatiquement et rapidement au CDI.

Quelles sont les conséquences du passage d'un CDD à un CDI ?

Lors du passage du CDD en CDI, l'**employeur doit se conformer à certaines obligations**. La transformation du contrat de travail a également des impacts sur le salarié.

Les conséquences pour l'employeur

Suite au passage du CDD au CDI, l'employeur doit :

- **Verser les indemnités de fin de CDD** au salarié au terme du contrat;
- **Verser les indemnités de requalification de contrat de travail** au salarié si le passage du CDD au CDI est justifié par la requalification ;
- **Se conformer à la décision du conseil de prud'hommes** en cas de requalification du contrat de travail.

À noter : si l'**employeur refuse le passage au CDI suite à la requalification**, le licenciement sera nul. Autrement dit, il devra payer les indemnités relatives à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les conséquences pour le salarié

Après le passage du CDD au CDI, le **salarié profite d'une situation professionnelle plus stable**. Bien sûr, il peut refuser le contrat à durée indéterminée proposé par l'employeur. S'il accepte, il peut être tenu de passer par une période d'essai.

À noter : si le passage du CDD au CDI se fait sans rupture, le salarié conserve l'ancienneté acquise pendant la durée de son CDD.

© 2023 LEGALPLACE SAS