Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Quels sont les points communs et les différences entre un CDI et un CDD ?

La fiche pratique que nous vous proposons aujourd'hui, vous permettra de distingue d'un « coup d'œil » ce qui différencie un contrat de travail CDI et le contrat de travail CDD... ...

Sommaire

- Contrat de droit commun face à contrat d'exception
- 3 éléments indispensables
- La forme du contrat
- Le contenu du contrat
- La remise du contrat de travail
- La période d'essai
- Présentation synthétique

La fiche pratique que nous vous proposons aujourd'hui, vous permettra de distingue d'un « coup d'œil » ce qui différencie un contrat de travail CDI et le contrat de travail CDD...

Contrat de droit commun face à contrat d'exception

- Le contrat CDI est considéré comme le seul contrat de droit commun ;
- Le contrat CDD est réputé être un contrat « d'exception », pour lequel le caractère précaire est reconnu.

3 éléments indispensables

Contrat CDI et CDD sont deux contrats de travail, ils doivent donc répondre aux 3 éléments indispensables en matière de contrat de travail.

Les 3 éléments suivants doivent être respectés de façon cumulative (c'est-à-dire les 3 obligatoirement respectés en même temps):

1. Prestation (l'employeur doit fournir au salarié un travail, si ce n'est pas le cas le contrat de travail n'est pas respecté).
2. Subordination (le salarié doit travailler sous les directives d'une personne qui peut être le chef d'entreprise, un responsable de service, etc.).
3. Rémunération (« Tout travail mérite salaire », l'employeur doit rémunérer son salarié sinon le contrat de travail n'est pas respecté)

La forme du contrat

Contrat CDI

- Sauf si la convention collective l'impose, le contrat CDI n'est pas obligatoirement un contrat écrit ;
- Seul le contrat CDI à temps partiel est obligatoirement écrit car il comporte des spécificités importantes.

Contrat CDD

1. Le contrat CDD est obligatoirement écrit.
2. Un contrat de travail non écrit est réputé être un contrat CDI et à temps plein de surcroît.

Le contenu du contrat

Contrat CDI

1. Pour un contrat en CDI, il n'existe pas de présentation légale et les clauses y figurant ne sont pas limitées.
2. Rappelons en effet que ce contrat peut être « oral ».
3. Néanmoins, certaines clauses sont interdites.

Contrat CDD

Le contenu du contrat en CDD est beaucoup plus encadré.

> Article L1242-12
>
> Le contrat de travail à durée déterminée est

établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il comporte notamment :

1° Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu au titre des 1°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2 ;

2° La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;

3° La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;

4° La désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsque le contrat est conclu pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié au titre du 2° de l'article L. 1242-3, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;

5° L'intitulé de la convention collective applicable ;

6° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

7° Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;

8° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Article L1242-12-1

Créé par LOI n°2014-1545 du 20 décembre 2014 - art. 6

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu en application du 6° de l'article L. 1242-2, il comporte également :

1° La mention " contrat à durée déterminée à objet défini " ;

2° L'intitulé et les références de l'accord collectif qui institue ce contrat ;

3° Une clause descriptive du projet et la mention de sa durée prévisible ;

4° La définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;

5° L'évènement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;

6° Le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;

7° Une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat, par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié

La remise du contrat de travail

Contrat CDI

Le Code du travail n'impose pas la remise du contrat de travail en cas de CDI dans un délai précis.

Depuis le 1er juillet 1993, une directive communautaire impose la délivrance aux salariés, dans un délai de 2 mois suivant l'embauche, d'un document comportant certains renseignements sur leurs conditions de travail.

Contrat CDD

La remise du contrat de travail en cas de contrat CDD est beaucoup plus encadrée par le Code du travail.

Le contrat CDD doit être renvoyé dans les **2 jours ouvrables** suivant l'embauche, c'est qu'indique l'article L 1242-13 du Code du travail.

Article L1242-13

Le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

A ce propos, une jurisprudence du 29/10/2008 indique que le jour d'embauche n'est pas compté dans les 2 jours ouvrables à respecter.

Petit rappel : une semaine décomptée

1. En jours calendaires contient 7 jours ;
2. En jours ouvrables 6 jours (hors dimanche) ;
3. En jours ouvrés 5 jours (hors samedi et dimanche).

La période d'essai

Il existe des notions communes aux 2 types de contrat :

- Le Code du travail (article L 1221-20) indique que la période d'essai est utilisé par l'employeur pour tester les capacités de son salarié, et pour ce dernier de savoir si les fonctions occupées lui conviennent ou pas ;
- La période d'essai et son éventuel renouvellement ne se présument pas et doivent être mentionnées sur le contrat de travail ;
- La rupture de la période d'essai conduit au respect d'un délai de prévenance déterminé de façon identique.

Contrat CDI

Depuis la Loi LMMT (Modernisation Marché Travail) du 26/06/2008, une période d'essai légale est instaurée.

Les nouvelles dispositions concernant la période d'essai sont instituées aux articles suivants du Code du travail: Articles L 1221-19 à 1221-26

Ces nouvelles dispositions s'appliquent à tous les contrats conclus depuis le 27 juin 2008

Les périodes d'essai légales peuvent être résumées à l'aide du tableau suivant :

Catégories personnel	Durée initiale maximum	Durée maximum avec 1 renouvellement
Ouvrier et employé	2 mois	4 mois
TAM	3 mois	6 mois
Cadre	4 mois	8 mois

Lorsque la période d'essai est exprimée en semaines ou mois : le décompte se fait en semaines civiles ou mois calendaires.

Lorsque la période est exprimée en jours : le décompte se fait en jours calendaires.

Exemples :

1. Période d'essai de 2 mois qui débute le 15/06/2014, renouvelée pour une période équivalente se termine le 14/10/2014 à minuit ;
2. Période d'essai de 45 jours qui débute le 01/07/2014 se termine le 15/08/2014 à minuit.

Lorsqu'une période expire normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié, elle n'est pas prolongée jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Contrat CDD

La période d'essai d'un contrat CDD obéit à des règles particulières, sa durée n'a pas été modifiée par la loi LMMT.

L'employeur doit savoir que la période d'essai peut être interdite par certaines conventions collectives.

La durée de la période d'essai est prévue par l'article L1242-10 du Code du travail.

La durée maximale est :

1. D'un mois au plus pour un CDD supérieur à 6 mois ;
2. Pour les contrats de 6 mois au plus, la période est 2 semaines au plus à raison, jusqu'à cette limite, d'un jour (ouvré) d'essai par semaine de travail.

Présentation synthétique

De façon synthétique, nous vous proposons le résumé suivant :

Thèmes	Contrat CDI	Contrat CDD
Catégorie du contrat	Contrat de droit commun	Contrat d'exception
Conditions indispensables	Le respect des 3 conditions : 1. Rémunération ; 2. Prestation ; 3. Subordination.	
Forme du contrat	Contrat écrit ou oral (sauf dispositions conventionnelles contraires ou contrat à temps partiel), contenu minimum selon directive européenne seulement	Contrat écrit avec contenu minimum fixé légalement.

Remise du contrat	Rien n'est légalement prévu. Depuis le 1er juillet 1993, une directive communautaire impose la délivrance aux salariés, dans un délai de 2 mois suivant l'embauche, d'un document comportant certains renseignements sur leurs conditions de travail.	Dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.
Période d'essai : notions communes	Il existe des notions communes aux 2 types de contrat : • Le Code du travail (article L 1221-20) indique que la période d'essai est utilisé par l'employeur pour tester les capacités de son salarié, et pour ce dernier de savoir si les fonctions occupées lui conviennent ou pas ; • La période d'essai et son éventuel renouvellement ne se présument pas et doivent être mentionnées sur le contrat de travail.	
Période d'essai : durée	Une période d'essai légale est instaurée par la loi LMTT du 26/06/2008. La période d'essai ne se présume pas.	La période d'essai est prévue par l'article L 1242-10 du code du travail et n'a pas été modifiée par la loi du 26 juin 2008.
Rupture période d'essai	Un délai de prévenance est instauré par la loi LMMT du 26/06/2008	