

# CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL :

## LA DUREE DU CONTRAT

### DÉFINITION

La clause de durée du contrat est la clause du contrat de travail par laquelle l'employeur définit la durée de l'engagement du salarié : déterminée ou indéterminée.

Il arrive dans certains cas que l'employeur choisisse d'engager le salarié en CDD pour évaluer ses compétences professionnelles avant de l'engager en CDI. Mais attention, **cela peut être une fausse bonne idée...**

## CDI OU CDD : QUEL CONTRAT DE TRAVAIL CHOISIR ?

### 1 QUELS SONT LES CAS DE RECOURS AUTORISÉS ?

#### LE CDI

##### Absence de limite

L'employeur peut engager un salarié en CDI dans tous les cas.

#### LE CDD

##### Cas de recours limités

L'employeur ne peut engager un salarié en CDD que dans les **cas de recours autorisés par la loi, notamment :**

- Remplacement;
- Accroissement temporaire d'activité;
- Emploi saisonnier;
- Emploi d'usage.

### 2 QUELLES SONT LES INTERDICTIONS ?

#### LE CDI

##### Absence d'interdiction

L'employeur peut engager un **salarié en CDI dans tous les cas**, même après un licenciement économique.

#### LE CDD

##### Interdiction dans certains cas

Même dans les cas de recours autorisés, **l'employeur ne peut pas engager un salarié en CDD dans certains cas :**

- Dans les 6 mois suivant un licenciement économique, sauf exceptions;
- Pour remplacer un salarié gréviste;
- Pour effectuer des travaux particulièrement dangereux, sauf dérogation accordée par la Dreets.

# CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL :

## LA DUREE DU CONTRAT

### 3 QUELLE EST LA DURÉE MAXIMALE ?

#### LE CDI

##### **Pas de durée maximale**

Par définition, la **durée n'a pas à être limitée**.

#### LE CDD

##### **Durée déterminée par un événement ou une période.**

Selon le cas de recours, la durée peut être limitée par un événement (ex: le retour du salarié) ou une durée (ex : 18 mois maximum pour un accroissement temporaire d'activité).

### 4 QUID DE LA PÉRIODE D'ESSAI ?

#### LE CDI

##### **Une période d'essai plus longue**

L'employeur peut prévoir une période d'essai dont la durée maximale est de :

- **2 mois** pour les ouvriers et employés;
- **3 mois** pour les agents de maîtrise et techniciens;
- **4 mois** pour les cadres\*.

L'employeur peut **renouveler une fois** la période d'essai si un accord de branche étendu ainsi que la lettre d'engagement ou le contrat de travail en prévoient expressément la possibilité.

#### LE CDD

##### **Une période d'essai moins longue**

L'employeur peut prévoir une période d'essai dont la durée maximale est calculée à raison **d'un jour par semaine, dans la limite de :**

- **2 semaines** pour un CDD d'une durée initiale de 6 mois ou moins ;
- **1 mois** pour un CDD d'une durée initiale de plus de 6 mois\*.

L'employeur ne peut **pas renouveler** la période d'essai.

### 5 QUEL EST LE COÛT POUR L'EMPLOYEUR ?

#### LE CDI

##### **Le coût de l'employeur est moins élevé**

L'employeur n'est pas redevable de l'indemnité de fin de contrat.

#### LE CDD

##### **Le coût pour l'employeur est plus élevé**

L'employeur doit verser au salarié une indemnité de fin de contrat égale à **10 % de sa rémunération totale brute**, sauf exceptions (ex. CDD saisonnier, CDD d'usage, CDD conclu avec un étudiant ou lycéen pendant ses vacances scolaires)\*.

# CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL : LA DUREE DU CONTRAT

## 6 QUELLES SONT LES POSSIBILITÉS DE RUPTURE POUR L'EMPLOYEUR ?

### LE CDI

#### Absence de durée maximale

Une fois la période d'essai achevée, l'employeur peut rompre le CDI dans les cas suivants :

- Accord de l'employeur et du salarié dans le cadre d'une rupture conventionnelle;
- Cause réelle et sérieuse de licenciement;
- Faute simple, grave ou lourde du salarié
- Force majeure;
- Inaptitude physique du salarié constatée par le médecin du travail.

### LE CDD

#### Possibilités de rupture imitées

Une fois la période d'essai achevée, l'employeur peut rompre le CDD avant son terme qu'en cas de :

- Accord de l'employeur et du salarié;
- Faute grave ou lourde du salarié;
- Force majeure;
- Inaptitude physique du salarié constatée par le médecin du travail;
- Embauche du salarié en CDI;

**L'employeur ne peut pas rompre le CDD avant son terme en cas d'existence d'une cause réelle et sérieuse ou d'une faute simple du salarié.**

## 7 QUELLES SONT LES SANCTIONS DE RUPTURE ABUSIVE POUR L'EMPLOYEUR ?

### LE CDI

#### Les sanctions sont faibles en début de contrat

L'employeur qui rompt abusivement le CDI s'expose aux sanctions suivantes :

- Dommages et intérêts de **1 à 2 mois de salaire maximum** en fonction de l'ancienneté du salarié (et en tenant compte d'une ancienneté équivalente à celle d'un CDD).
- Remboursement de tout ou partie des indemnités de chômage dans la limite de 6 mois, sauf exceptions.

### LE CDD

#### Les sanctions sont plus élevées

L'employeur qui rompt abusivement le CDD s'expose aux sanctions suivantes :

- Dommages-intérêts d'un montant au moins égal **aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat**. Ce montant ne peut pas être réduit.

Exemple : Si l'employeur rompt abusivement le contrat d'un salarié engagé par CDD pour une durée de 18 mois après 6 mois : dommages et intérêts de **12 mois minimum au lieu de 1 mois maximum** si le salarié avait été engagé en CDI.

## 8 QUELS EST LE DEGRÉ DE RISQUE DE CONTENTIEUX ?

### LE CDI

Risque de contentieux accru

### LE CDD

Risque de contentieux faible

\*sous réserve des dispositions conventionnelles applicables

# CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL : LA DUREE DU CONTRAT

## CONCLUSION

### LE CDI

- Pas de cas de recours à justifier
- Absence d'interdiction
- Absence de durée maximale
- Période d'essai plus longue
- Coût employeur moins élevé
- Possibilités de rupture élargies
- Sanctions faibles
- Risque de contentieux accru

### LE CDD

- Cas de recours limités
- Interdictions dans certains cas
- Durée maximale de 18 mois
- Période d'essai moins longue
- Coût employeur plus élevé
- Possibilité de rupture limité
- Sanctions accrues
- Risque de contentieux faible

## EXEMPLES DE RÉDACTION

### LA RÉDACTION D'UN CDI

"Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée. "

### LA RÉDACTION D'UN CDD

"Le présent contrat est conclu pour une durée de [durée] et prendra fin le [date] au soir.  
Il pourra être éventuellement renouvelé deux fois pour une durée déterminée dans des conditions qui feront l'objet d'un avenant soumis au Salarié avant le terme initialement prévu."

"Vos procédures RH sans pépins."