

CDD ou CDI ? Avez-vous le choix ?

Vous souhaitez développer votre équipe, mais vous hésitez sur la forme de contrat de travail la plus appropriée pour embaucher votre futur collaborateur : CDD ou CDI ? Mais avez-vous vraiment le choix ?

Le CDD : des règles très précises

Des cas de recours au CDD autorisés... Quel que soit son motif, le CDD ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de votre entreprise mais seulement d'exécuter une tâche précise et temporaire. Plus précisément, la loi énumère de façon limitative les cas de recours autorisés :

- remplacement d'un salarié : s'il est absent temporairement ou si son contrat est suspendu (pour maladie, maternité, congés payés, congé parental, etc.), s'il est passé provisoirement à temps partiel (congé parental, congé pour créer ou reprendre une entreprise, etc.), s'il a quitté définitivement l'entreprise, en attendant que son poste soit supprimé, si un nouveau salarié a déjà été recruté en CDI pour le remplacer, mais n'est pas encore disponible ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- dans les six mois suivant un licenciement économique sur les postes concernés par le licenciement dans l'établissement uniquement si le CDD n'excède pas trois mois et qu'il ne peut être renouvelé ou en cas de commande exceptionnelle à l'exportation ;
- emplois saisonniers ;
- CDD d'usage : l'hôtellerie-restauration, les spectacles, les centres de loisirs et de vacances, en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire de ces emplois ;
- contrats de travail spécifiques : le contrat unique d'insertion (CUI), l'emploi d'avenir,

le CDD d'insertion (CDDI), les contrats de professionnalisation et d'apprentissage ;

- CDD à objet défini et le CDD « senior ».

Cas d'interdiction du CDD. Sont interdits les CDD pour remplacer un ou plusieurs salariés en grève ou pour effectuer des travaux particulièrement dangereux et faisant l'objet d'une surveillance médicale spéciale (en cas d'exposition à l'amiante, par exemple), sauf dérogation exceptionnelle.

Attention ! Si vous maintenez votre embauche dans un cas non prévu par la loi, vous encourez le risque de voir le CDD requalifié par un juge en tant que CDI.

En CDD : mieux vaut bien s'entendre

Impossible d'y mettre fin avant terme... Une fois le contrat valablement conclu (objet et formalisme : écrit, contenu, durée, rémunération), le CDD s'achève normalement à l'arrivée du terme. Interrompre le contrat avant la fin prévue relève d'un vrai défi.

... sauf si... Le salarié ne peut seul mettre fin au contrat qu'à condition de justifier d'une embauche en CDI ; la démission n'est donc pas possible. En dehors de ce cas, il reste à votre salarié à s'entendre avec vous pour une rupture amiable.

... et sauf si. De votre côté, seule la faute lourde ou encore la force majeure vous autoriseront à résilier le contrat par anticipation.

Conseil. Le CDD ne peut donc en aucun cas servir de période d'essai. En cas de besoin durable, à ne pas vouloir s'engager sur la durée, vous risquez d'être pris en étau bien plus qu'en CDI...

Les cas de recours au CDD sont limitativement autorisés par la loi et en cas de non-respect, le contrat pourrait être requalifié en CDI par le juge. Impossible d'y recourir pour remplacer ou rallonger une période d'essai ou pour réaliser des travaux dangereux !