

**GUIDE
PRATIQUE**

BIEN CHOISIR UN CONTRAT DE TRAVAIL

Vous devez développer de nouveaux marchés,
faire face à une commande exceptionnelle,
trouver le remplaçant de votre directeur financier
ou de votre assistant ? ...

Vous souhaitez embaucher un ou plusieurs
collaborateurs ?

Ce guide vous propose une méthodologie simple,
des tableaux comparatifs, des conseils pratiques
pour vous aider à choisir le contrat de travail
adapté à vos besoins.

Contrat de travail à durée indéterminée, à durée
déterminée, à temps plein ou à temps partiel,
intérim, contrat de travail intermittent :
contrat par contrat, appréciez leurs atouts
et inconvénients au regard de vos attentes.

4 DÉCODER LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONTRATS DE TRAVAIL

- 4 LE CDI : UN PROJET D'EMPLOI DURABLE
- 5 LE CONTRAT DE GÉNÉRATION : LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES PASSE PAR LE CDI !
- 5 LE CDD ET L'INTÉRIM : LA RÉPONSE À DES BESOINS PONCTUELS
- 7 CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ET INTERMITTENT : DES DURÉES DU TRAVAIL AMÉNAGÉES
- 9 CHOISISSEZ UN CONTRAT EN FONCTION DE VOS BESOINS !

13 CONTRAT PAR CONTRAT : APPRÉCIER LES INCIDENCES SOCIALES ET FINANCIÈRES

- 13 TAILLE DE L'ENTREPRISE : MESUREZ « L'EFFET DE SEUIL »
- 14 MASSE SALARIALE : ÉLABOREZ VOTRE « PRÉVISIONNEL »
- 16 AVANTAGES SOCIAUX : TENEZ COMPTE DU NOUVEL EMBAUCHÉ
- 17 FORMATION : MOBILISEZ LES FINANCEMENTS
- 18 CDD OU INTÉRIM ? COMPAREZ !

19 RÉDIGER LE CONTRAT DE TRAVAIL

- 19 FORMALISER LE CONTRAT PAR UN ÉCRIT
- 21 TESTER, FIDÉLISER, SE PROTÉGER... : ADAPTEZ LE CONTRAT À VOS EXIGENCES

24 COMPARER LES CONTRATS DE TRAVAIL

- 24 EMBAUCHER TOUT PUBLIC
- 25 EMBAUCHER DES PUBLICS CIBLÉS

DÉCODER LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONTRATS DE TRAVAIL

Miser sur le long terme, répondre à un besoin ponctuel de personnel, faire face aux fluctuations du rythme de travail...

À chaque situation correspond un contrat de travail.

Voici les principaux traits de chacun d'entre eux pour vous permettre d'apprécier s'il répond à votre demande.

LE CDI : UN PROJET D'EMPLOI DURABLE

Applicable dans toutes les entreprises, le contrat à durée indéterminée (CDI) est la norme. C'est la forme normale et générale de la relation de travail.

Le contrat de travail est donc, par principe, un CDI : le CDD a vocation à n'être que l'exception.

Vous souhaitez pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ? C'est un contrat à durée indéterminée (CDI) qu'il faut conclure.

Sans terme prévu à l'avance, le CDI peut toutefois être rompu par le salarié (démission) ou par vous-même (procédure à respecter, de plus, le licenciement doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse) ou encore d'un commun accord (rupture conventionnelle).

→ Le CDI peut être conclu à temps plein ou à temps partiel

À NOTER

Le CDI peut, lorsque l'activité de l'entreprise varie pendant l'année, prendre la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée intermittent (CDII).

LE CONTRAT DE GÉNÉRATION : LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES PASSE PAR LE CDI !

Vous souhaitez assurer la transmission des savoirs et des compétences dans votre entreprise ? Pensez à mettre en place le contrat de génération fondé sur la création d'un binôme composé :

- d'un jeune de moins de 26 ans (moins de 30 ans s'il est reconnu handicapé) embauché en CDI dans votre entreprise :
- d'un senior d'au moins 57 ans (55 ans s'il est reconnu handicapé) maintenu dans son emploi en CDI ou embauché à l'âge de 55 ans ou plus en CDI.

Aucune condition de niveau de qualification du jeune ou du senior n'est exigée. Il n'est pas non plus nécessaire qu'ils assurent les mêmes fonctions dans l'entreprise ou travaillent dans le même établissement.

Le contrat de génération permet également la transmission de votre entreprise si vous êtes âgé d'au moins 57 ans à la date de l'embauche.

La mise en place du contrat de génération dans les entreprises occupant moins de 300 salariés ouvre droit à des aides : voir page 10.

LE CDD ET L'INTÉRIM : LA RÉPONSE À DES BESOINS PONCTUELS

CDD et contrat de travail temporaire ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de votre entreprise.

Un seul objectif pour ces deux contrats : permettre l'exécution d'une tâche précise et temporaire dans des conditions strictement définies par la loi.

LE CDD

Avec le CDD, vous embauchez directement le salarié. Et ce, pour une durée précise (3, 6 mois...) dans la limite de 18 mois, voire 24 mois dans certains cas (mission exécutée à l'étranger, remplacement d'un salarié avant suppression de son poste ou commande exceptionnelle destinée à l'exportation) et 36 mois pour l'embauche d'un senior ou la réalisation d'un objet défini. Le CDD doit être écrit et comporter la définition précise de son motif. Attention, s'il n'est pas écrit, il est considéré comme un contrat à durée indéterminée.

En règle générale, le contrat est conclu de date à date (avec un terme précis).

Dans certains cas (remplacement d'un salarié absent, travaux saisonniers...), le contrat peut ne pas préciser à quelle date il prend fin. Mais il doit alors comporter une période minimale d'emploi.

Par exemple :

« Monsieur X est embauché à compter du 1^{er} mars 2013 pour une durée minimale de deux mois en remplacement de Mme Y, absente pour maladie, employée avec la qualification de ... (à compléter).

Le contrat prendra fin au retour de Madame Y ».

→ Vous ne pouvez recourir à un nouveau CDD pour pourvoir un même poste avant l'expiration d'un délai dit de carence (soit 1/3 de la durée totale, renouvellement inclus, du précédent contrat s'il était d'au moins 14 jours ou la moitié de cette durée totale pour un contrat inférieur à 14 jours).

L'INTÉRIM

Particularité du recours à un salarié intérimaire : vous ne concluez pas un contrat de travail mais un contrat de mise à disposition avec l'entreprise de travail temporaire. Votre entreprise est alors désignée sous le terme « d'entreprise utilisatrice ».

L'intérimaire est mis à votre disposition.

Pendant la durée de sa mission, il est placé sous votre responsabilité mais reste salarié de l'entreprise de travail temporaire : cette dernière est ainsi chargée de la gestion administrative du salarié (déclaration d'embauche, rémunération...).

La durée totale d'une mission de travail temporaire, renouvellement compris, ne peut excéder 18 mois voire 24 mois dans certains cas (mission exécutée à l'étranger, remplacement d'un salarié avant suppression de son poste ou commande exceptionnelle destinée à l'exportation).

Dans certains cas, la mission peut ne pas comporter un terme précis : remplacement d'un salarié malade, attente de l'entrée en fonction d'un CDI, emploi temporaire d'usage...

→ Vous ne pouvez recourir à une nouvelle mission de travail temporaire pour pourvoir un même poste avant l'expiration d'un délai dit de carence (soit 1/3 de la durée totale de la précédente mission si elle est d'au moins 14 jours ou la moitié de cette durée totale pour une mission inférieure à 14 jours).



RESTRICTIONS LIÉES AU CDD ET AU TRAVAIL TEMPORAIRE

Vous ne pouvez pas conclure un CDD ou recourir à l'intérim pour remplacer un salarié en grève, effectuer des travaux dangereux définis par le code du travail, répondre à un accroissement temporaire d'activité si vous avez licencié pour motif économique sur le poste concerné dans les 6 derniers mois (sauf contrat ou mission de moins de 3 mois).



RECOURS AUX CDD OU À L'INTÉRIM : N'oubliez PAS D'INFORMER LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL !

Vous devez informer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur les éléments qui vous ont conduit (ou pourraient vous conduire) à recourir aux contrats à durée déterminée et aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire.

RUPTURE DU CDD ET DE LA MISSION DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Avant leur terme, ces contrats ne peuvent être rompus que dans des cas limités :

- embauche en CDI justifiée par le salarié (préavis de 1 jour à 2 semaines à respecter) ;
- faute grave ;
- force majeure.

Le CDD peut également être rompu :

- d'un commun accord entre vous et le salarié ;
- en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

CDD OU INTÉRIM : DES CAS DE RECOURS STRICTEMENT PRÉVUS

REPLACEMENT :

d'un salarié absent ou passé provisoirement à temps partiel ; d'un salarié dont le poste va être supprimé ou en cas d'attente de l'arrivée d'un salarié recruté en CDI mais dont l'entrée en fonction est différée, d'un non salarié (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, personne exerçant une profession libérale, leur conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libérale, chef d'exploitation agricole ou d'entreprise agricole, aide familiale, associé d'exploitation, ou leur conjoint, dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'entreprise ou de l'exploitation agricole).

VARIATIONS DE L'ACTIVITÉ :

accroissement temporaire, travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, commande exceptionnelle destinée à l'exportation.

NATURE DE L'EMPLOI À POURVOIR :

emplois saisonniers (dans l'agriculture, les industries agro-alimentaires, le tourisme...), emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI dans des secteurs visés par décret (activités d'enquête et de sondage, hôtellerie et restauration, spectacles, déménagement, action culturelle, centres de loisirs et de vacances...) ou par accord collectif étendu.

CDD : AUTRES CAS DE RECOURS

EMBAUCHE DE SENIORS :

embauche de personnes de plus de 57 ans inscrites depuis plus de 3 mois comme demandeurs d'emploi. Le CDD est alors d'une durée maximale de 18 mois. Il peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée, la durée globale ne pouvant excéder 36 mois.

EMBAUCHE D'INGÉNIEURS ET DE CADRES POUR RÉALISER UN OBJET DÉFINI :

embauche à titre expérimental d'ingénieurs et de cadres au sens des conventions collectives pour la réalisation d'un objet défini.

EXPÉRIMENTATION D'UN CDD À OBJET DÉFINI

Jusqu'au 26 juin 2014, vous pouvez embaucher des ingénieurs et cadres (au sens des conventions collectives) pour réaliser une mission définie. Et ce, en CDD d'une durée comprise entre 18 mois et 36 mois non renouvelable. Attention : le recours à ce CDD est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou, à défaut d'un accord d'entreprise qui doit notamment définir les conditions dans lesquelles ces salariés ont priorité d'accès aux emplois en CDI dans l'entreprise. Ce CDD prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu : un délai de prévenance au moins égal à 2 mois doit être observé.

Le contrat peut toutefois être rompu par l'employeur ou le salarié, pour un motif réel et sérieux, après 18 mois puis à la date anniversaire de sa conclusion.

CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ET INTERMITTENT : DES DURÉES DU TRAVAIL AMÉNAGÉES

L'emploi à pourvoir ne nécessite pas un temps plein ? Vous pouvez prévoir une durée du travail en dessous de celle pratiquée dans votre entreprise ou organiser l'alternance entre périodes travaillées et non travaillées.

LE CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Définition :

C'est le contrat de travail approprié si la durée du travail envisagée est inférieure à la durée légale (35 heures par semaine) ou conventionnelle pratiquée dans votre entreprise.

Le contrat de travail à temps partiel est soit un CDI, soit un CDD.

La répartition du travail doit être précisée dans le contrat de travail, sauf si vous êtes une association ou une entreprise d'aide à domicile.

→ Par exemple, si la durée pratiquée dans votre entreprise est de 35 heures par semaine, un horaire de 34 heures hebdomadaire est considéré comme à temps partiel.

LA RÉPARTITION DU TRAVAIL PEUT S'EFFECTUER DANS LE CADRE :	CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE	EXEMPLES
De la semaine	Organisation prévue par accord collectif ou à votre initiative après avis des représentants du personnel. En l'absence d'élus, vous devez informer l'inspecteur du travail.	Horaire de 24 heures par semaine à raison de 6 heures sur 4 jours, du lundi au jeudi.
Du mois	Inscrire expressément dans le contrat de travail selon le cas : → le temps de travail par semaine et la répartition des heures entre les jours de la semaine, → le temps de travail par mois et la répartition des heures entre les semaines.	Horaire de 110 heures par mois avec une semaine non travaillée par mois (organisation constante d'un mois sur l'autre).
De l'année (aménagement sur tout ou partie de l'année)	Organisation prévue par accord d'entreprise ou d'établissement, ou accord de branche (à défaut, par décret sous forme de périodes de travail chacune d'une durée de 4 semaines au plus) permettant de faire varier la durée hebdomadaire ou mensuelle du salarié sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.	130 heures par mois prévues au contrat avec variations possibles d'un mois sur l'autre (120 h, puis 140 h).

Durée minimale de travail

À compter du 1^{er} janvier 2014, une durée minimum de travail de 24 heures par semaine (ou une durée équivalente en cas de calcul mensuel ou sur une autre période de référence) doit être respectée pour tous les nouveaux contrats à temps partiel.

Pour les contrats en cours à cette date et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, en l'absence d'accord de branche prévoyant des garanties spécifiques, la durée de 24 heures s'applique au salarié qui en fait la demande, sauf si l'employeur justifie de l'impossibilité d'y faire droit pour des raisons économiques.

Des dérogations à cette durée minimale sont possibles, sur demande écrite et motivée du salarié, pour :

- faire face à des contraintes personnelles,
- ou cumuler plusieurs activités (avec une durée globale d'activité au moins égale à 24 heures par semaine ou correspondant à un temps plein).

Une durée de travail inférieure à ce seuil peut également être fixée par convention ou accord de branche étendu.

Ne sont pas concernés par cette durée minimale du travail :

- les employés de maison et les jeunes de moins de 26 ans poursuivant des études ;
- les associations intermédiaires (AI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) qui peuvent proposer une durée inférieure à 24 heures/semaine aux salariés lorsque leur parcours d'insertion le justifie.

DISTINGUER HEURES COMPLÉMENTAIRES ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

HEURES COMPLÉMENTAIRES EFFECTUÉES DANS LA LIMITE DE 1/10^{ÈME} DE LA DURÉE DU TRAVAIL

- Vous pouvez demander au salarié à temps partiel de travailler au-delà des heures mentionnées dans son contrat de travail. La quantité de ces heures dites « complémentaires » est limitée : 1/10^e de la durée prévue au contrat, soit par exemple 3 heures complémentaires pour un horaire hebdomadaire de 30 heures. À compter du 1^{er} janvier 2014, une majoration de salaire de 10% est instituée dès la première heure complémentaire pour les heures accomplies dans la limite de 1/10^{ème} de la durée du travail. Un taux supérieur peut être prévu par convention ou accord de branche étendu.

HEURES COMPLÉMENTAIRES EFFECTUÉES AU DELÀ DE 1/10^{ÈME} DE LA DURÉE DU TRAVAIL

- Toutefois, par convention ou accord collectif étendu applicable dans votre entreprise, par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, le volume des heures complémentaires peut atteindre le tiers de la durée du travail du salarié (par exemple, pour un horaire hebdomadaire de 30 heures, 10 heures complémentaires sont possibles). Dans ce cas, les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée du travail sont majorées de 25 % (soit, dans l'exemple, application de la majoration de la 4^e à la 10^e heure complémentaire).

Depuis le 17 juin 2013 (sous réserve de la conclusion et de l'extension de l'accord prévoyant de tels aménagements), un taux différent de majoration -qui ne peut être inférieur à 10%- peut être prévu par convention ou accord de branche étendu pour les heures complémentaires effectuées dans ces limites.

LE SALARIÉ REFUSE D'EFFECTUER DES HEURES COMPLÉMENTAIRES ?

- Ce n'est ni une faute, ni un motif de licenciement si vous l'avez informé moins de 3 jours avant la date prévue de leur réalisation ou si la demande porte le nombre d'heures complémentaires au-delà des limites fixées au contrat de travail.
- **Le recours aux heures complémentaires ne peut avoir pour effet d'atteindre la durée légale du travail fixée à 35 heures.**

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- Pour un salarié à temps plein, les heures effectuées qui dépassent la durée légale du travail (ou la durée considérée comme équivalente dans certaines professions) sont des heures supplémentaires.
- Leur utilisation ne doit pas porter la durée du travail au-delà des limites légales suivantes :
 - 10 heures par jour ;
 - 48 heures par semaine,
 - 44 heures hebdomadaires calculées sur une période quelconque de 12 semaines (ou 46 heures hebdomadaires par accord collectif de branche validé par décret, voire au-delà sur autorisation administrative).
- Vous avez épuisé le contingent d'heures supplémentaires (déterminé par voie conventionnelle et, à défaut, fixé à 220 heures par an et par salarié) et souhaitez en faire accomplir de nouvelles ? Vous devez consulter les représentants du personnel.
- En contrepartie des heures supplémentaires, vous devez appliquer une majoration de salaire et, sous certaines conditions, accorder un repos compensateur.

La majoration de salaire est fixée :

 - par voie de convention ou d'accord de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, à un taux qui ne peut être inférieur à 10 % ;
 - en l'absence d'accord, à un taux de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et 50 % au-delà.

LE CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT

Le contrat de travail intermittent à durée indéterminée (CDII) permet de concilier souplesse et fidélisation des salariés. Le principe : vous recrutez en CDI et organisez le temps de travail du salarié en tenant compte des périodes d'activité et des périodes creuses dans votre entreprise (vacances scolaires, saisons touristiques, calendrier des compétitions...).

Le CDII doit préciser notamment :

- la durée minimale annuelle de travail, les périodes de travail sur l'année et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes,
- les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.

Pouvez-vous conclure un CDII ?

Oui, si les 3 conditions suivantes sont réunies :

- l'activité de votre secteur fluctue au cours de l'année : tourisme, saisonnier, spectacles... ;

- vous recrutez sur un emploi permanent comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées ;
- un accord collectif autorisant la conclusion de CDII s'applique à votre entreprise.

Toutefois en l'absence de convention ou d'accord collectif, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2014, sont également autorisées à conclure des CDII, les entreprises de moins de 50 salariés relevant des conventions collectives suivantes :

- organismes de formation (à l'exclusion des formateurs en langues pour lesquels la convention collective nationale des organismes de formation autorise déjà le recours à ces contrats) ;
- commerce des articles de sport et d'équipements de loisirs ;
- détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie et biscuiterie.

Dans ces secteurs, les CDII peuvent être conclus après information des délégués du personnel.

CHOISISSEZ UN CONTRAT EN FONCTION DE VOS BESOINS !

REPLACER UN COLLABORATEUR

VOUS VOULEZ REPLACER...	LE CONTRAT ADAPTÉ ET SES PRINCIPAUX AVANTAGES	NOTEZ-LE !
Un salarié momentanément absent de son poste de travail (maladie, formation, congé...)	CDD <ul style="list-style-type: none"> Le contrat peut être conclu : <ul style="list-style-type: none"> - avec ou sans terme précis, - avant le départ du salarié remplacé. La fin du contrat initialement prévue peut être reportée au surlendemain du retour du salarié remplacé. Le salarié n'est pas comptabilisé dans l'effectif de votre entreprise. Si le contrat est conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires (« job d'été »), l'indemnité de précarité n'est pas due. 	<ul style="list-style-type: none"> Le CDD ou la mission avec terme précis ne peut excéder 18 mois. CDD ou mission sans terme précis : prévoir une durée minimale d'emploi.
	CTT <ul style="list-style-type: none"> Le contrat peut être conclu : <ul style="list-style-type: none"> - avec ou sans terme précis, - avant le départ du salarié remplacé. La fin du contrat initialement prévue peut être avancée ou reportée dans certaines limites. L'intérimaire n'est pas comptabilisé dans l'effectif de votre entreprise. 	
Un CDD ou un intérimaire absent	CDD <ul style="list-style-type: none"> Le contrat peut être conclu avec ou sans terme précis. 	<ul style="list-style-type: none"> CDD ou mission sans terme précis : prévoir une durée minimale d'emploi. Intérim : le contrat de mise à disposition n'est pas nécessaire puisqu'il ne s'agit pas d'une nouvelle mission.
	CTT	
Un salarié passé provisoirement à temps partiel	CDD <ul style="list-style-type: none"> Le contrat permet d'assurer un plein temps, quel que soit le motif du passage à temps partiel. 	Établissez un écrit avec le salarié passé à temps partiel (avenant au contrat de travail).
	CTT	
Le chef d'entreprise (ou le chef de l'exploitation agricole) son conjoint, l'associé non salarié d'une société civile...	CDD <ul style="list-style-type: none"> Le contrat peut être conclu avec ou sans terme précis. 	CDD ou mission sans terme précis : prévoir une durée minimale d'emploi.
	CTT	

CDI Contrat à Durée Indéterminée

CDD Contrat à Durée Déterminée

CDII Contrat à Durée Indéterminée Intermittent

CTT Contrat de Travail Temporaire

RECRUTER SUR UN NOUVEL EMPLOI OU UN POSTE VACANT

VOUS VOULEZ REMPLACER...	LE CONTRAT ADAPTÉ ET SES PRINCIPAUX AVANTAGES	NOTEZ-LE !
Pourvoir un poste vacant après le départ ou la mutation de son titulaire	CDI • Aucun formalisme ni condition à remplir.	La rédaction du contrat n'est pas obligatoire mais conseillée.
Recruter en attendant l'arrivée d'un salarié embauché en CDI mais pas encore disponible	CDD Le contrat peut être conclu avec ou sans terme précis.	<ul style="list-style-type: none"> • La durée du contrat ou de la mission ne peut excéder 9 mois. • CDD ou mission sans terme précis : prévoir CTT une durée minimale d'emploi.
	CTT	
Pallier temporairement le départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste	CDD • Le contrat permet de pourvoir un poste dont la disparition est programmée. • La durée du contrat peut atteindre 24 mois.	Informez les représentants du personnel.
	CTT	
Créer un emploi, fidéliser les salariés	CDI • Aucun formalisme ni condition à remplir. • La relation avec le salarié s'inscrit dans la durée.	La rédaction du contrat n'est pas obligatoire mais conseillée.
Assurer la transmission des savoirs ou des compétences/ transmettre votre entreprise	CDI Dans le cadre d'un contrat de génération, corrélativement s'engager à maintenir dans l'emploi un senior (ou le recruter). La relation avec les salariés (le jeune et le senior) s'inscrit dans la durée.	Dans les entreprises de moins de 300 salariés : demande d'aide à déposer auprès de Pôle emploi. Pour en savoir plus : www.contrat-generation.gouv.fr/

CDI *Contrat à Durée Indéterminée*

CDD *Contrat à Durée Déterminée*

CDII *Contrat à Durée Indéterminée Intermittent*

CTT *Contrat de Travail Temporaire*

FAIRE FACE À DES MISSIONS OU TRAVAUX PONCTUELS

VOUS VOULEZ REMPLACER...	LE CONTRAT ADAPTÉ ET SES PRINCIPAUX AVANTAGES	NOTEZ-LE !
Des travaux urgents pour prévenir des accidents	CDD	<ul style="list-style-type: none"> La durée du contrat ou de la mission ne peut excéder 9 mois. Les travaux ne doivent pas être « particulièrement dangereux » au sens du code du travail.
	CTT	
Des travaux saisonniers	CDD	L'augmentation de l'activité doit survenir à des dates à peu près fixes et avoir un caractère habituel et prévisible. Sont particulièrement concernées, les entreprises du secteur du tourisme, de l'agriculture et de l'agro-alimentaire.
	CTT	
	CDII	
Une commande exceptionnelle, surplus d'activité, tâches occasionnelles...	CDD	Sauf CDD ou mission de moins de 3 mois, le contrat ne peut pas être conclu si vous avez licencié pour motif économique au cours CTT des 6 derniers mois.
	CTT	
Des activités temporaires dans des secteurs déterminés	CDI	<ul style="list-style-type: none"> Conclure un contrat d' « usage » est possible si : <ul style="list-style-type: none"> - votre entreprise appartient à l'un des secteurs visés par le code du travail (déménagement, hôtellerie-restauration, spectacle...) ou applique un accord collectif autorisant ce type de contrat, - le recours au CDD pour l'emploi concerné relève d'un usage bien établi dans la profession. CDD ou mission sans terme précis : prévoir une durée minimale d'emploi.
	CTT	
Des vendanges	CDD	<ul style="list-style-type: none"> La durée du contrat est précisée (à défaut, il s'achève à la fin des vendanges). La durée du contrat est limitée à 1 mois.
	CTT	
Une commande exceptionnelle à l'exportation	CDD	Le contrat doit être conclu pour une durée minimale de 6 mois. Les représentants du personnel doivent CTT être consultés.
	CTT	
Une mission à l'étranger	CDD	Intérim : une clause de rapatriement figure CTT obligatoirement dans le contrat de mission.
	CTT	
	CDI	Contrat de mission à l'exportation L'employeur doit remettre un ordre de mission au salarié envoyé à l'étranger. Ce contrat est prévu par un accord collectif de branche ou d'entreprise. En cas de rupture du contrat, les règles du licenciement économique ne s'appliquent pas.

CDI Contrat à Durée Indéterminée

CDD Contrat à Durée Déterminée

CDII Contrat à Durée Indéterminée Intermittent

CTT Contrat de Travail Temporaire

**RECRUTER AVEC DES DURÉES
DE TRAVAIL AMÉNAGÉES**

VOUS VOULEZ REMPLACER...	LE CONTRAT ADAPTÉ ET SES PRINCIPAUX AVANTAGES	NOTEZ-LE !
À temps partiel	TOUS CONTRATS CDI, CDD, contrat de travail temporaire peuvent être conclus pour une durée du travail inférieure à 35 heures par semaine.	Le contrat est obligatoirement écrit, avec les mentions spécifiques relatives au temps partiel. Veillez à respecter la réglementation en matière de temps partiel (durée minimum de travail, heures complémentaires, droits des salariés...) et celle relative au type de contrat conclu (CDD, ...).
Avec une durée du travail organisée sur tout ou partie de l'année	TOUS CONTRATS Vous pouvez répartir la durée du travail sur l'année (alternance de périodes haute activité/ basse activité).	Un tel aménagement de la durée du travail suppose un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoyant, à défaut un accord de branche. En l'absence de texte conventionnel, un décret permet de l'organiser sous forme de périodes de travail chacune d'une durée de 4 semaines au plus.
	CDII Le contrat à durée indéterminée intermittent permet de faire alterner périodes travaillées et périodes non travaillées.	Le recours au CDII doit être autorisé par un accord collectif applicable à votre entreprise (sauf dérogations dans 3 secteurs professionnels : voir p.8). Renseignez-vous auprès de votre organisation professionnelle.

CDI *Contrat à Durée Indéterminée*

CDD *Contrat à Durée Déterminée*

CDII *Contrat à Durée Indéterminée Intermittent*

CTT *Contrat de Travail Temporaire*


EN BREF !

Outre les contrats de travail exposés ci-dessus, il existe des contrats de travail qui bénéficient d'aides spécifiques et s'adressent à des publics particuliers, tels que les contrats d'apprentissage et de professionnalisation (contrats alternant périodes travaillées et périodes de formation), le contrat unique d'insertion (CUI) décliné en contrat initiative emploi (contrat d'accès à l'emploi dans les DOM) et en contrat d'accompagnement dans l'emploi ou encore les emplois d'avenir et les emplois francs.

Sur ces différents contrats : voir le tableau « Comparer les contrats de travail », page 24.

CONTRAT PAR CONTRAT : APPRÉCIER LES INCIDENCES SOCIALES ET FINANCIÈRES

Seuil d'effectifs, salaire, cotisations... tous les contrats de travail n'ont pas les mêmes conséquences en termes de gestion sociale, administrative et financière.

TAILLE DE L'ENTREPRISE : MESUREZ « L'EFFET DE SEUIL »

Moins de 10 salariés, au moins 10 salariés... L'effectif de votre entreprise conditionne un certain nombre d'obligations (organisation d'élections professionnelles, participation à la formation professionnelle, au transport...) mais aussi l'accès à des avantages (aides publiques...). Le recrutement d'un nouveau salarié a donc des implications significatives sur la gestion administrative, sociale et fiscale de votre entreprise.

Ce qu'il faut savoir : chaque salarié doit être comptabilisé. Trois exceptions toutefois :

- les intérimaires, s'ils remplacent un salarié absent (en maladie, congé parental...);
- les titulaires de CDD lorsque celui-ci est conclu pour remplacer un salarié absent ;

- certains contrats de travail « aidés » : contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, CUI-CIE, CUI-CAE1.

Si le salarié est en CDI à temps complet, il compte pour une unité. À temps partiel, il est comptabilisé au prorata de son temps de travail. En CDI, CDD ou contrat de travail temporaire (hors recours pour remplacement d'un salarié absent), l'intéressé est pris en compte au prorata de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année.

Les obligations liées à la taille de l'entreprise : quelques illustrations

10 SALARIÉS ET PLUS	<ul style="list-style-type: none"> • Versement de transport. • Augmentation de la participation à la formation professionnelle continue.
AU MOINS 11 SALARIÉS	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation d'organiser l'élection des délégués du personnel.
AU MOINS 20 SALARIÉS	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'un règlement intérieur. • Augmentation de la participation à la formation professionnelle continue. • Obligation en matière d'emploi des travailleurs handicapés. • Versement de la participation à l'effort de construction.
AU MOINS 50 SALARIÉS	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation d'organiser l'élection du comité d'entreprise. • Possibilité, pour les organisations syndicales, de désigner un délégué syndical. • Obligation de mettre en place la participation aux résultats de l'entreprise. • Plan de sauvegarde de l'emploi obligatoire en cas de licenciement collectif pour motif économique. • Incitation à conclure des accords (d'entreprise ou de groupe) ou, à défaut, à élaborer des plans d'action relatifs à l'emploi des jeunes et des salariés âgés, ainsi qu'à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

UN EXEMPLE

Votre entreprise compte 11 salariés : 6 en CDI à temps complet, 1 en CDD de 3 mois et 4 salariés à mi-temps (24,5 h/ semaine).

Mais l'effectif à retenir pour vos obligations administratives, fiscales et sociales est l'effectif « équivalent temps plein », soit :
 $6 + (1 \times 3/12) + (4 \times 24,5/35) = 6 + 0,25 + 2 = 9,25$ salariés.

MASSE SALARIALE : ÉLABOREZ VOTRE « PRÉVISIONNEL »

LE SALAIRE À VERSER

Quel que soit le contrat de travail conclu, le salaire attribué :

- ne peut être inférieur ni au SMIC ni au minimum prévu par la convention collective applicable à l'entreprise pour l'emploi occupé,
- doit respecter le principe de l'égalité salariale entre homme et femme ainsi qu'entre deux salariés de qualification équivalente exerçant les mêmes fonctions.

Chaque salarié, y compris s'il est en CDD ou intérimaire, doit donc bénéficier des augmentations générales de salaire, des primes et autres sommes prévues par la convention collective...

LES CHARGES À ACQUITTER

Tous les contrats sont soumis aux mêmes cotisations et contributions sociales et fiscales, sauf certains CDD d'une durée inférieure à 3 mois.

ANCIENNETÉ

Les augmentations de rémunérations ou les primes liées à l'ancienneté ne sont dues au salarié (notamment à l'intérimaire ou au salarié en CDD) que s'il remplit la condition requise. En outre, si les autres salariés sont rémunérés les jours fériés, l'intérimaire doit l'être aussi, peu importe son ancienneté.

Quelques particularités liées au type de contrat conclu :

SALARIÉ À TEMPS PARTIEL	Les cotisations sociales se calculent sur l'assiette suivante : salaire à temps plein/horaire à temps plein x horaire à temps partiel. À noter toutefois qu'en matière d'assurance vieillesse, les cotisations peuvent être calculées sur la base d'un temps plein.
INTÉRIMAIRE	Le régime de protection sociale complémentaire (mutuelle, prévoyance...) est celui dont relève l'entreprise de travail temporaire. L'intéressé n'est pas pris en compte pour la tarification des accidents du travail, pour le calcul de la participation formation continue et du versement transport.
SALARIÉ EN CDD	<ul style="list-style-type: none"> • Sauf dans certains cas (CDD se transformant en CDI, contrat conclu avec un jeune dans le cadre d'un « job d'été », contrats aidés), une cotisation spécifique formation continue est due : le « 1 % CIF CDD » assis sur les rémunérations versées aux salariés en CDD et collecté par un organisme spécialisé dans le financement des congés de formation (les FONGECIF ou certains organismes paritaires collecteurs agréés/OPCA). • En cas de conclusion de CDD d'usage ou pour accroissement temporaire d'activité, la cotisation patronale d'assurance chômage est majorée.
SALARIÉ EN CONTRAT VENDANGE	Les cotisations sociales salariales ne sont pas dues.

Le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) : un avantage fiscal applicable à compter de l'impôt dû en 2014.

Le CICE est assis sur le montant des rémunérations brutes -n'excédant pas 2,5 SMIC- versées sur l'année civile. Calculé au titre des rémunérations de l'année N (2013, par exemple), il sera imputé sur l'impôt dû au titre de l'année N à acquitter en N + 1 (2014 dans notre exemple). Son taux est fixé à 4% pour les rémunérations versées en 2013 (6% à partir de 2014).

Il vise les entreprises occupant des salariés et imposées d'après leur bénéfice réel (impôt sur les sociétés ou impôt sur les revenus).

Son objectif ? Les aider à financer leurs efforts d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique ou énergétique et de reconstitution de fonds de roulement.

Le CICE peut se cumuler avec une exonération totale ou partielle des cotisations de sécurité sociale (réduction Fillon...).

Et des exonérations de cotisations patronales spécifiques :

SUR LES BAS SALAIRES	<p>La réduction générale des cotisations dite « Fillon » applicable aux rémunérations inférieures à 1,6 SMIC. Maximale au niveau du SMIC, elle est ensuite dégressive jusqu'à 1,6 SMIC.</p> <p>Taux de réduction maximal fixé à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 28,1 % pour les entreprises de moins de 20 salariés ; - 26 % pour les entreprises de 20 salariés et plus.
DANS LES JEUNES ENTREPRISES INNOVANTES (SOUTIEN AUX PROJETS DE RECHERCHE ET DE DÉVELOPPEMENT)	<p>L'exonération est limitée à 4,5 % du SMIC et à 5 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. Accordée pendant 7 ans.</p>
DANS CERTAINES ZONES OU BASSINS D'EMPLOI EN DIFFICULTÉS	<p>Des dispositifs particuliers d'exonération s'appliquent en cas d'embauches dans des entreprises installées dans des zones franches urbaines, des zones de revitalisation rurales ou de redynamisation urbaines, des bassins d'emploi à redynamiser...</p> <p>Listes de ces zones disponibles sur : www.i.ville.gouv.fr</p>
APPLICABLES AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprise de moins de 20 salariés : déduction forfaitaire de cotisations patronales de sécurité sociale fixée à 1,50 € par heure supplémentaire. <p>La déduction forfaitaire se cumule avec les autres dispositifs d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale : réduction Fillon...</p>
APPLICABLES EN CAS D'EMBAUCHE D'UN JEUNE DE MOINS DE 26 ANS	<ul style="list-style-type: none"> • Exonération de la cotisation patronale d'assurance chômage pendant 4 mois dans les entreprises de moins de 50 salariés (3 mois dans les autres).

FIN DE CONTRAT : ÉVALUEZ L'IMPACT FINANCIER

La cessation du contrat de travail a, le plus souvent, des conséquences financières : tout dépend du contrat concerné ! Quelles que soient les circonstances dans lesquelles survient la fin du contrat, pensez à :

- **solder les congés payés** : une indemnité compensatrice doit être versée au salarié (sauf s'il est licencié pour faute lourde).
- **payer au salarié** qui quitte l'entreprise avant la date normale de leur versement, **les primes calculées au prorata de la durée du travail** effectuée dans l'année (cas des primes annuelles, par exemple 13^e mois ou prime de vacances).

Sachez aussi que dans le cadre du licenciement d'un salarié en CDI, vous serez sans doute amené à verser des indemnités. Leur montant est fixé par le code du travail et par la convention collective dont votre entreprise relève.

À noter enfin que l'arrivée du terme d'un CDD ou d'une mission de travail temporaire ont des conséquences financières particulières :

CDD	<p>Versement obligatoire de l'indemnité de fin de contrat.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Montant : 10 % (6 % dans certains secteurs) du montant total des rémunérations versées pendant le contrat (y compris l'indemnité compensatrice de congés payés). • Cas d'exonération : contrats saisonniers (dont contrats vendanges), contrats « d'usage », « jobs d'été », contrats aidés, CDD poursuivi en CDI, rupture anticipée du CDD par le salarié, rupture du contrat consécutive à une faute grave du salarié, refus du salarié d'une proposition de CDI pour un même emploi assorti d'un salaire équivalent.
INTÉRIMAIRE	<p>Versement obligatoire d'une indemnité de fin de mission.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Montant : 10 % du montant total des rémunérations versées pendant le contrat (y compris indemnité compensatrice de congés payés), • Cas d'exonération : mission poursuivie immédiatement en CDI, rupture de la mission par le salarié ou pour une faute grave du salarié.

AVANTAGES SOCIAUX : TENEZ COMPTE DU NOUVEL EMBAUCHÉ

CDI, CDD... Tous les salariés ont les mêmes droits en ce qui concerne le bénéfice des avantages en nature mis en place dans l'entreprise : tickets restaurant, transport, oeuvres sociales du comité d'entreprise, vestiaires...

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Salariés à temps partiel, salariés en CDD doivent bénéficier des droits reconnus aux salariés en CDI à temps plein. Concrètement, si ceux-ci reçoivent un avantage (chèque-vacances, bon d'achat,...), les autres salariés doivent aussi en profiter.

Bien sûr, il est possible d'appliquer la règle de la proportionnalité.

→ Par exemple, un salarié à temps partiel dispose de titres-restaurants pour les seuls jours où ses horaires comprennent la pause du déjeuner.

QUELQUES PARTICULARITÉS POUR L'INTÉRIMAIRE

L'intérimaire doit avoir accès aux mêmes avantages collectifs que les autres salariés de l'entreprise (transport, cantine, douche...).

En revanche, et sauf accord collectif plus favorable, il ne peut pas bénéficier des oeuvres sociales et culturelles du comité d'entreprise (voyages, centres de vacances...).

Pour ces avantages, l'intérimaire relève de l'entreprise de travail temporaire.

FORMATION : MOBILISEZ LES FINANCEMENTS

CDI, CDD, temps plein, temps complet... : dès son recrutement, vous pouvez faire suivre une formation au salarié afin, par exemple, de favoriser son intégration, lui permettre d'être rapidement efficace dans son emploi. Une exception toutefois : la formation de l'intérimaire relève de la responsabilité et du financement de l'entreprise de travail temporaire.

FORMER AVANT D'EMBAUCHER

Vous avez déposé une offre d'emploi auprès de Pôle emploi. Deux dispositifs sont mobilisables. Vous souhaitez recruter sur un emploi durable ? La préparation opérationnelle à l'emploi

individuelle (POEI) peut être mise en oeuvre. Pour un emploi à durée limitée, l'action de formation préalable au recrutement (AFPR) est l'outil adapté.

Votre conseiller Pôle emploi vous aidera à sélectionner un candidat proche du profil souhaité. Une formation de 400 heures maximum doit lui permettre ensuite d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper l'emploi proposé. Autre dispositif mobilisable, la POE collective pour satisfaire des besoins de formation identifiés dans les branches professionnelles : n'hésitez pas à contacter l'OPCA dont votre entreprise relève.

VOTRE PROJET D'EMBAUCHE	DISPOSITIF MOBILISABLE	FINANCEMENT DE LA FORMATION
Contrat à durée indéterminée (CDI), contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 12 mois*	POE Individuelle	Pôle emploi avec un cofinancement possible de l'OPCA dont relève votre entreprise.
	POE Collective	Entièrement à la charge de l'OPCA dont relève l'entreprise.
Contrat à durée déterminée (CDD) de 6 à moins de 12 mois**, contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois au cours des 9 mois suivant la formation (si les missions prévues sont en lien étroit avec l'AFPR).	AFPR	Pôle emploi

* y compris en contrat de professionnalisation et d'apprentissage.

** y compris en contrat de professionnalisation.

Si le contrat de travail est à temps partiel, l'intensité horaire doit être au moins égale à 20 heures/semaine, sauf pour certains publics (personnes handicapées, victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles, invalides...), sur attestation du médecin du travail.

ORGANISER LA FORMATION : MODE D'EMPLOI

- Vous choisissez l'action de formation souhaitée et l'inscrivez dans le plan de formation de l'entreprise.
- Sauf exception, le salarié est tenu de suivre la formation. Pendant l'action, il conserve sa rémunération et sa protection sociale habituelles.
- Dans certains cas, la formation peut être organisée en dehors du temps de travail du salarié.
- Si vous le souhaitez, et si la formation est vraiment onéreuse, vous pouvez inclure dans le contrat de travail de l'intéressé

une "clause de dédit formation" (voir p. 23), pour être sûr de bénéficier des retombées de l'action.

- Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le comité d'entreprise (CE) doit être consulté chaque année, sur :
 - les orientations générales de la formation ;
 - puis, au cours de deux réunions distinctes, sur le plan de formation.

QUI CONTACTER ?

Adressez-vous à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) auquel vous versez votre participation annuelle obligatoire à la formation continue.

N'hésitez pas à le solliciter : son rôle est de vous informer sur les différents dispositifs de formation et de vous conseiller sur leur mise en oeuvre.

C'est aussi la principale source de financement de la formation : l'OPCA peut prendre en charge les coûts pédagogiques, les salaires...

Interrogez-le sur ses priorités et critères de prise en charge mais aussi sur les financements complémentaires que vous pouvez obtenir.

DISPOSITIFS DE FORMATION

La formation des salariés s'inscrit dans l'un des 5 dispositifs suivants, chacun avec des règles et des financements particuliers :

	CONDITIONS ?	INITIATIVE ?
Plan de formation	Aucune	C'est vous qui décidez du départ en formation.
Droit individuel à la formation (DIF)	Ancienneté : <ul style="list-style-type: none"> • un an pour les CDI, • 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois (CDD). 	Le salarié prend l'initiative de la formation, mais vous devez donner votre accord sur le choix de l'action.
DIF portable	Ouvert aux nouveaux embauchés ayant acquis des heures de DIF dans leur précédente entreprise. À utiliser pendant deux ans à compter du recrutement.	Le salarié prend l'initiative de la formation : vous pouvez accepter ou refuser.
Période de professionnalisation	Réservée à certaines catégories de salariés (en CDI ou en contrat unique d'insertion) avec un double objectif : favoriser le maintien dans l'emploi, préparer une qualification reconnue ou suivre une formation professionnalisante. Dans certains cas, une durée minimum de formation peut s'appliquer.	Vous pouvez décider de la mettre en oeuvre ou accepter la demande du salarié.
Congé individuel de formation	Ancienneté : au moins 24 mois consécutifs ou non (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés) dont 12 mois dans l'entreprise. Ouvert à tout salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou la nature du contrat de travail.	C'est le salarié qui choisit la formation. Il vous présente une demande d'autorisation d'absence. À noter : le salarié justifiant d'une ancienneté de 12 mois dans l'entreprise peut suivre une formation hors temps de travail (sans demande d'autorisation d'absence).

CDD OU INTÉRIM ? COMPAREZ !

QUI FAIT QUOI ?	CDD	INTÉRIM
Recherche et sélection des candidats	Votre entreprise (ou le prestataire de votre choix : Pôle emploi, cabinet spécialisé,...)	L'entreprise de travail temporaire (ETT)
Formalités liées à l'embauche (rédaction du contrat, déclaration préalable,...)	Votre entreprise	L'ETT
Formalités administratives liées à l'emploi (bulletins de salaires, déclarations...)	Votre entreprise	L'ETT (sauf registre du personnel : vous devez inscrire l'intérimaire dans le registre de votre entreprise)
Versement du salaire	Votre entreprise	L'ETT
Obligations en matière de sécurité :		
• formation à la sécurité	Votre entreprise	Votre entreprise
• surveillance médicale	Votre entreprise	ETT (et votre entreprise en cas de surveillance médicale spéciale)
• règles d'hygiène et de sécurité	Votre entreprise	Votre entreprise
• fourniture d'équipement de protection	Votre entreprise	Votre entreprise (ou l'ETT si le contrat de mise à disposition le prévoit)
Formation professionnelle	Votre entreprise	L'ETT
Conditions de travail (durée du travail...)	Votre entreprise	Votre entreprise

IMPACT FINANCIER ?	CDD	INTÉRIM
Coûts prévisionnels	<ul style="list-style-type: none"> • salaires et charges sociales (avec majoration de la cotisation d'assurance chômage pour certains CDD de courte durée), • indemnités de congés payés (10 %), • indemnités de fin de contrat (10 %, dans certains cas 6 %), • versement 1 % CIF-CDD. 	<ul style="list-style-type: none"> • salaires et charges sociales, • indemnités de congés payés (10 %), • indemnités de fin de contrat (10 %), • coût de la prestation de l'ETT.
Seuil d'effectifs	Intégré, sauf si le titulaire du CDD remplace un salarié.	Intégré sauf : <ul style="list-style-type: none"> • si l'intérimaire remplace un salarié, • pour le calcul de la participation formation continue, versement transport et tarification accident du travail. Et ce, quel que soit le cas de recours à l'intérim.

RÉDIGER LE CONTRAT DE TRAVAIL

Tous les contrats de travail doivent être écrits et comporter un certain nombre de mentions obligatoires. Une exception, le CDI "classique" à temps plein : si sa rédaction n'est pas imposée par le Code du travail, elle est toutefois recommandée, voire obligatoire dans le cadre de la convention collective applicable ! Les contrats de travail doivent être rédigés en français. Quel que soit le contrat concerné, il peut être prudent d'y insérer un certain nombre de clauses : période d'essai pour tester les qualités et les compétences du salarié, clause de non concurrence pour protéger votre activité...

FORMALISER LE CONTRAT PAR ÉCRIT

LE CDI À TEMPS PLEIN

Seul le CDI à temps plein n'est juridiquement soumis à aucune forme particulière. Il peut donc être conclu verbalement ou par écrit.

Toutefois, vous devez obligatoirement informer par écrit le salarié sur certains éléments essentiels. Ceux figurant dans le bulletin de salaire et la copie de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) remise au salarié suffisent généralement au respect de cette obligation.

Doivent ainsi être précisés :

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail ;
- la durée de travail journalière ou hebdomadaire ;
- la fonction du salarié ou une description sommaire du poste ;
- la date du début du contrat ;
- la durée des congés payés ou leurs modalités d'attribution et de détermination ;
- la durée de préavis en cas de cessation du contrat de travail ;
- les éléments du salaire et la périodicité de son versement ;
- la mention des accords ou conventions éventuellement applicables.

N'OUBLIEZ PAS DE VÉRIFIER !

Lisez attentivement la convention collective applicable à votre entreprise : elle peut imposer la rédaction d'un écrit avec des mentions précises sur la nature de l'emploi, la rémunération et les primes...

Les conventions collectives sont consultables sur le site : www.legifrance.gouv.fr

LES CONTRATS DE TRAVAIL OBLIGATOIREMENT ÉCRITS : TEMPS PARTIEL, TRAVAIL INTERMITTENT...

Font obligatoirement l'objet d'un écrit - avec des mentions propres à chacun d'entre eux - les contrats suivants :

- contrat de travail à temps partiel (CTTP) ;
- contrat de travail à durée indéterminée intermittent (CDII) ;
- contrats de travail de type particulier tels le contrat de professionnalisation, le contrat unique d'insertion (CUI- contrat initiative emploi et CUI - contrat d'accompagnement dans l'emploi) et le contrat d'apprentissage.

CTTP et CDII : les mentions obligatoires :

CTTP	CDII
<ul style="list-style-type: none"> • Qualification du salarié • Éléments du salaire • Durée du travail du salarié (hebdomadaire ou mensuel) • Répartition des horaires et conditions de sa modification • Limites d'utilisation des heures complémentaires • Modalités de communication par écrit des horaires de travail quotidiens 	<ul style="list-style-type: none"> • Qualification du salarié • Éléments du salaire • Durée annuelle minimale du travail • Périodes de travail* • Répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes de travail*

* Dans certains secteurs, la nature de l'activité ne permet pas de les fixer avec précision : c'est la convention ou l'accord collectif autorisant ces contrats qui détermine les adaptations nécessaires et les modalités de refus par le salarié des dates et horaires proposés.

PROCUREZ-VOUS UN MODÈLE !

CDI, contrats de type particulier (contrats de professionnalisation, CUI-CIE...), pour un modèle de contrat ou un formulaire Cerfa : connectez-vous sur le site www.travail-emploi.gouv.fr

Pour en savoir plus sur les différents contrats de type particulier et les aides à l'embauche, consultez le site : www.pole-emploi.fr

CDD conclu pour le remplacement d'un salarié absent ou pour un surcroît temporaire d'activité, des modèles types sont consultables dans la rubrique « Formulaires » du site : www.travail-emploi.gouv.fr

ATTENTION !

Vous devez adresser le contrat de travail au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche.

LES CDD : DES MENTIONS INCONTOURNABLES

Obligatoirement établi par écrit, le CDD implique le respect d'un certain formalisme. À défaut d'écrit, le contrat conclu est considéré comme un CDI.

Les mentions à insérer dans le contrat de travail à durée déterminée :

Dans tous les cas	<ul style="list-style-type: none"> • Définition précise de son motif (surcroît temporaire d'activité, remplacement d'un salarié absent avec le nom et la qualification du salarié remplacé ...) ou mention « embauche en CDD senior » ; • Désignation du poste de travail ou nature des activités à réaliser ; • Intitulé de la convention collective applicable ; • Durée de la période d'essai éventuellement prévue ; • Montant du salaire et de ses différentes composantes, y compris primes et accessoires ; • Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et éventuellement ceux de l'organisme de prévoyance.
CDD sans terme précis	Durée minimale d'emploi.
CDD avec un terme précis	Date d'échéance du terme et, le cas échéant, clause de renouvellement.
CDD à objet défini	<ul style="list-style-type: none"> • Mention "CDD à objet défini" ; • Intitulé et références de l'accord collectif qui l'institue ; • Clause descriptive du projet et durée prévisible ; • Définition des tâches à accomplir ; • Événement ou résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ; • 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 CDI ; • 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.

LE RECOURS AU TRAVAIL TEMPORAIRE : PARTICULARITÉS

Dans ce cadre, deux contrats sont conclus par écrit :

- un contrat de travail temporaire entre l'intérimaire et l'entreprise de travail temporaire ;
- un contrat de mise à disposition entre votre entreprise dite "entreprise utilisatrice" et l'entreprise de travail temporaire. Ils comportent des mentions strictement définies par la loi.

Le contrat de mission que vous concluez avec l'entreprise de travail temporaire doit préciser :

- le motif du recours au travail temporaire (en cas de remplacement, le nom et la qualification du salarié remplacé),
- le terme de la mission avec, éventuellement, une clause d'aménagement de ce terme ou une clause de renouvellement de la mission.

En l'absence de terme, prévoir une durée minimale ;

- le lieu de la mission et l'horaire de travail ;
- les caractéristiques du poste de travail occupé par l'intérimaire, la qualification exigée ;
- la nature des équipements de protection individuelle que l'intérimaire doit utiliser et, le cas échéant, l'indication que ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire ;
- le montant de la rémunération et ses différentes composantes. Il s'agit de celles que percevrait un salarié de qualification équivalente, après période d'essai, sur le même poste de travail dans votre entreprise, le nom et l'adresse de l'organisme qui a délivré une garantie financière à l'entreprise de travail temporaire.

→ **Vous devez conclure le contrat de mise à disposition dans les 2 jours ouvrables suivant la mise à disposition de l'intérimaire.**

Le contrat de travail temporaire comporte les mêmes mentions que le contrat de mission auxquelles s'ajoutent la qualification de l'intérimaire, les modalités de rémunération, la période d'essai éventuellement prévue, les coordonnées de la caisse de retraite et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire.

CDI POUR LES INTÉRIMAIRES

Prévu par un accord collectif en cours d'extension, il permet de sécuriser l'emploi des intérimaires. La conclusion du CDI participe à la construction d'un parcours professionnel. Il peut prévoir une période d'essai et être rompu dans les conditions applicables aux CDI.

ATTENTION !

Aucune clause de ce contrat ne peut vous interdire d'embaucher définitivement l'intérimaire !

TESTER, FIDÉLISER, SE PROTÉGER... : ADAPTEZ LE CONTRAT À VOS EXIGENCES

PRÉVOIR UNE PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai est un temps plus ou moins long qui débute le contrat de travail. Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Quel que soit le contrat choisi, la période d'essai :

- n'est pas obligatoire mais peut être prévue dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail ;
- permet de rompre librement le contrat sans indemnité particulière mais en respectant un délai de prévenance.

→ **À l'expiration de la durée de la période d'essai, l'embauche est définitive. Les règles de rupture propres au contrat conclu doivent alors s'appliquer.**

DES DURÉES MAXIMALES À RESPECTER

Quel que soit le contrat de travail choisi, la période d'essai doit être prévue dans le contrat de travail.

CDI

Si vous souhaitez mettre en oeuvre une période d'essai, vous devez insérer une clause explicite dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail avec mention de sa durée.

Sa durée maximale est fixée par la loi :

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

CDD et intérim

La durée de la période d'essai est réglementée pour les salariés en CDD et les intérimaires.

Dans le cadre d'un CDD, elle ne peut excéder :

- 1 jour par semaine d'exécution du contrat (2 semaines maximum) pour un contrat de 6 mois au plus ;
- 1 mois si le contrat dure plus de 6 mois.

Si vous décidez de rompre un CDD d'une durée initiale de 7 semaines ou plus pendant la période d'essai, vous devez respecter un délai de prévenance prévu par la loi.

Vous recourez à l'emploi d'un intérimaire, la période d'essai ne peut dépasser :

- 2 jours si la durée du contrat est inférieure ou égale à un mois ;
- 3 jours si sa durée est comprise entre un et deux mois ;
- 5 jours au-delà.

→ **Vous ne pouvez pas prévoir une période d'essai plus longue pour les salariés à temps partiel.**



RENOUVELER LA PÉRIODE D'ESSAI : RESPECTER UN CADRE STRICT

Vous pouvez renouveler une période d'essai une fois avec l'accord du salarié. Et ce, avant l'expiration de la durée initiale, sous réserve que le renouvellement soit expressément prévu par un accord de branche étendu mais aussi par la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris est limitée à :

- 4 mois pour les ouvriers et employés ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

ROMPRE LA PÉRIODE D'ESSAI : PRÉVOIR UN DÉLAI DE PRÉVENANCE

Vous devez respecter un préavis. Sa durée est fixée par la loi et varie selon que la rupture de la période d'essai intervient à votre initiative (de 24 h à un mois) ou à celle du salarié (de 24 h à 48 h).

INSÉRER DES CLAUSES SPÉCIFIQUES

Il existe un nombre important de clauses qu'il est possible d'insérer dans le contrat de travail. En voici quelques exemples.

La clause d'objectifs

Le poste implique peut-être la fixation d'objectifs chiffrés sur une période donnée : pourcentage de clients à prospecter ou réalisation d'un nombre minimum de contrats économiques, par exemple, en particulier si vous embauchez des commerciaux.

Dans ce cas, vous pouvez prévoir une clause d'objectifs.

Attention l'objectif fixé doit :

- être réaliste ;
- tenir compte de l'évolution de votre entreprise et de la conjoncture économique.

La révision de la clause peut se révéler indispensable en cours de contrat.

Vous devez, en outre, donner au salarié les moyens de le réaliser.

La clause de non concurrence

Vous êtes dans un secteur fortement concurrentiel ? Protéger les intérêts légitimes de votre entreprise constitue donc un impératif. Une possibilité : insérer une clause de non concurrence dans le contrat de travail. Il s'agit d'interdire au salarié, après son départ de l'entreprise, l'exercice d'une activité professionnelle concurrente portant atteinte à vos intérêts. Attention, cette clause ne peut en aucun cas faire obstacle au principe de liberté du travail.

Aussi, vous devez respecter l'ensemble de ces conditions :

- limiter la clause dans le temps (par exemple, 6 mois), dans l'espace (par exemple, les Vosges) et quant à la nature des activités visées ;
- tenir compte de la spécificité de l'emploi concerné ;
- vous engager à verser au salarié une contrepartie financière.

La clause de mobilité géographique

La clause de mobilité vous permet de prévoir la mutation possible du salarié pour des raisons liées à l'organisation et au fonctionnement de votre entreprise.

Cette clause doit fixer :

- les limites géographiques dans lesquelles la mutation du salarié peut intervenir ;
- un délai de prévenance (par exemple, 6 mois avant le départ).

La clause de dédit-formation

Si vous décidez d'assurer une formation à votre salarié dont le coût dépasse les dépenses qui vous sont imposées par la loi ou la convention collective, vous pouvez insérer une clause de dédit-formation dans le contrat de travail.

Celle-ci prévoit en cas de rupture du contrat au cours d'une période déterminée (pendant 3 ans à compter de la fin de la formation par exemple) le remboursement par le salarié des frais de formation professionnelle ainsi financés.

Pour être valable, cette clause doit être établie avant le début de la formation et préciser :

- les dates, nature, durée et coût réel de la formation projetée ;
- le montant et les modalités de remboursement à la charge du salarié.

→ Le dédit doit être proportionné aux frais de formation engagés.

ATTENTION !

En l'absence d'une clause de non concurrence, le salarié peut à l'issue du contrat de travail exercer l'activité de son choix. Et ce, même si elle est concurrente à la vôtre dans le respect toutefois de son obligation de loyauté.

La clause imposant la mobilité dans les filiales d'un groupe (avec changement d'employeur) est nulle.

La clause de dédit-formation est interdite dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

COMPARER LES CONTRATS DE TRAVAIL

TABLEAUX RÉCAPITULATIFS

Comparez les différents contrats entre eux et choisissez celui qui correspond le mieux à vos besoins et à votre situation.

EMBAUCHER TOUT PUBLIC

	CDI	CDD	CDI II	CTTP	CTT
Quels objectifs ?	Pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de votre entreprise.	<ul style="list-style-type: none"> • Remplacer un salarié • Faire face à un surcroît d'activité • Pourvoir un emploi saisonnier ou pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI. 	Faire face aux fluctuations de votre activité (travail saisonnier, tourisme...).	Mettre en place une durée du travail inférieure à la durée légale ou conventionnelle pratiquée dans votre entreprise.	<ul style="list-style-type: none"> • Remplacer un salarié. • Faire face à un surcroît d'activité. • Pourvoir un emploi saisonnier ou pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI.
Sous quelle forme ?	CDI oral (à temps plein) ou écrit (voir p.19)	CDD écrit.	CDI écrit.	CDI ou CDD écrit.	Contrat de mise à disposition conclu avec l'ETT.
Quels atouts ?	<ul style="list-style-type: none"> • Fidéliser les salariés. • Contribuer à la qualité de vie des salariés. • Miser sur le long terme. • Assurer la transmission des savoirs et compétences 	<ul style="list-style-type: none"> • Répondre à un besoin ponctuel. • Bénéficier d'avantages financiers en cas de remplacement d'un salarié absent. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fidéliser les salariés. • Éviter de multiplier les procédures de recrutement. • Disposer d'équipes de salariés connaissant l'entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ajuster le temps de travail dont vous avez besoin sur un poste donné. • Limiter l'impact des effets de seuil. 	<ul style="list-style-type: none"> • Répondre à un besoin ponctuel. • Alléger la gestion administrative liée à l'emploi. • Limiter l'impact des effets de seuil.

EMBAUCHER DES PUBLICS CIBLÉS

CONTRAT	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CUI-CIE (Contrat unique d'insertion - Contrat initiative emploi)
Publics	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de moins de 26 ans. • Demandeurs d'emploi. • Bénéficiaires du RSA (revenu de solidarité active), de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) ou de l'AAH (allocation aux adultes handicapés). • Personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI). 	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de 16 à 25 ans. • Jeunes de 26 à 30 ans : suite à un autre contrat d'apprentissage conduisant à un niveau de diplôme supérieur ou si contrat rompu pour cause indépendante de la volonté de l'apprenti. • Sans limitation d'âge : handicapés ou porteurs d'un projet de création ou reprise d'entreprise conditionnée par l'obtention d'un titre ou diplôme. 	Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi (critères d'accès fixés dans chaque région par arrêté préfectoral).
Quel employeur ?	Secteur marchand.	<ul style="list-style-type: none"> • Secteur marchand. • Secteur public non industriel et non commercial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Secteur marchand. • Employeurs de pêche maritime.
Quels objectifs ?	<ul style="list-style-type: none"> • Disposer à court terme de professionnels qualifiés. • Transmettre et pérenniser vos savoir-faire. 	<ul style="list-style-type: none"> • Transmettre vos savoir-faire et permettre la qualification de l'apprenti (du CAP au diplôme d'ingénieur). • Faciliter la reprise de votre entreprise. 	Recruter des personnes sans emploi dans le cadre d'une formule souple.
Sous quelle forme ?	<ul style="list-style-type: none"> • CDD de 6 à 12 mois (24 mois maximum dans certains cas). • CDI avec une action de professionnalisation de 6 à 12 mois (24 mois maximum). 	Contrat d'une durée de 1 à 3 ans (de 6 mois à 1 an dans certains cas et jusqu'à 4 ans pour les travailleurs handicapés).	<ul style="list-style-type: none"> • CDI. • CDD : 6 mois minimum (3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine) renouvelable dans la limite de 24 mois (prolongation possible dans la limite de 5 ans pour achever une action de formation ou si travailleur handicapé ou âgé de 50 ans et plus bénéficiant d'un minima social).
Quels atouts ?	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de former avant l'embauche (AFPR ou POE). • Former à vos métiers. • Fidéliser les salariés (CDI) ou préparer une future embauche (CDD). • Avantages financiers : financement de la formation et du tutorat, exonération de charges sociales patronales (sauf cotisation accident du travail/maladies professionnelles), aides à l'embauche versées par Pôle emploi... • Allègement des charges administratives. • Absence d'effet de seuil. 	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de former avant l'embauche (POE). • Former à vos métiers • Avantages financiers : exonération de charges sociales (sauf cotisation accident du travail/ maladies professionnelles), prime de 1 000 € minimum/an pour les entreprises de moins de 1 salariés, crédit d'impôt, aides à l'embauche. • Crédit d'impôt : 1 600 € sous certaines conditions (2 200 € dans certains cas : apprentis handicapés...). • Absence d'effet de seuil. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fidéliser les salariés (CDI) ou préparer une future embauche (CDD). • Avantages financiers : aide de l'État, cumul possible avec la réduction Fillon. • Absence d'effet de seuil.

EMBAUCHER DES PUBLICS CIBLÉS

CONTRAT	CUI-CAE (Contrat unique d'insertion - Contrat d'accompagnement dans l'emploi)	CUI-CAE DOM (Contrat d'accès à l'emploi)	EMPLOIS D'AVENIR	EMPLOIS FRANCS
Publics	Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi (critères d'accès fixés dans chaque région par arrêté préfectoral).	<ul style="list-style-type: none"> • Demandeurs d'emploi de longue et très longue durée. • Bénéficiaires du RSA ou de l'ASS. • Travailleurs handicapés. • Anciens détenus. • Certains jeunes. • Certains seniors. 	Jeunes de moins de 26 ans (30 ans si travailleur handicapé), peu ou pas qualifiés et résidant dans des zones difficiles	Jeunes de moins de 30 ans en recherche d'emploi et résidant dans certaines communes des ZUS (liste limitative)
Quel employeur ?	<ul style="list-style-type: none"> • Secteur non marchand. • Organismes privés à but non lucratif. • Personnes morales chargées de la gestion d'un service public (sociétés HLM...). • Collectivités territoriales et autres personnes morales de droit public. 	<ul style="list-style-type: none"> • Secteur marchand. • Entreprises de pêche maritime. 	Secteur non marchand et, sous certaines conditions, secteur marchand	Secteur marchand
Quels objectifs ?	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place et développer des activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits. • Recruter sur ces activités. 	Renforcer vos équipes tout en favorisant l'insertion de personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.	Faciliter l'embauche et la formation sur des emplois durables	Faciliter l'insertion de jeunes habitant dans des zones urbaines sensibles (ZUS)
Sous quelle forme ?	<ul style="list-style-type: none"> • CDI. • CDD : 6 mois minimum (3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine) renouvelable dans la limite de 24 mois (prolongation possible dans la limite de 5 ans pour achever une action de formation ou si travailleur handicapé ou âgé de 50 ans et plus bénéficiant d'un minima social). 	<ul style="list-style-type: none"> • CDI. • CDD de 12 à 24 mois (30 mois pour les titulaires du RSA : prolongation possible dans la limite de 5 ans pour achever une formation ou si travailleur handicapé ou âgé de 50 ans et plus bénéficiant d'un minima social). 	CDI ou CDD de 36 mois dans le cadre d'un CUI-CAE ou CUI-CIE (avec quelques spécificités)	CDI à temps plein
Quels atouts ?	<ul style="list-style-type: none"> • Fidéliser les salariés (CDI) ou préparer une future embauche (CDD). • Avantages financiers : aide de l'État, aide à la formation, exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale, de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation due au titre de l'effort de construction. • Absence d'effet de seuil. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avantages financiers : aide de l'État, aide à la formation, exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale. • Absence d'effet de seuil. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fidéliser et former des jeunes à vos métiers • Possibilité de former avant l'embauche (POE) • Accéder aux dispositifs de formation financés par l'OPCA dont relève votre entreprise • Bénéficier d'une aide conséquente de l'État 	<ul style="list-style-type: none"> • Alléger le coût de l'embauche : aide financière de 5 000 € • Fidéliser : recruter en CDI et maintenir le jeune au moins 2 ans dans l'effectif

JANVIER 2014