

Embaucher en CDD ou en CDI : comment choisir ?

Faut-il embaucher en CDI ou en CDD ?

Voici quelques pistes pour vous aider à arbitrer.



❖ Quels sont les fondamentaux du CDI et du CDD ?

Le CDI (contrat à durée indéterminée) est la **règle générale**. 88 % des salariés (hors intérim) sont en CDI et 12 % en CDD en 2017 (source Dares).

Le recours au CDD est l'exception. Il ne peut être utilisé que dans des **cas précis**, notamment :

- Remplacement d'un salarié absent,
- Accroissement temporaire d'activité (maximum 18 mois),
- Emploi saisonnier,
- Emploi senior (maximum 36 mois),
- Emploi à objet défini (maximum 36 mois).

En pratique, le contrat de travail est **écrit**, même si l'écrit n'est obligatoire que pour le CDD.

Seul le CDD impose des **mentions obligatoires**, notamment :

- Motif du recours (nom et qualification de la personne remplacée),
- Terme du contrat (date ou évènement si terme incertain),
- Possibilité de renouvellement,
- Période d'essai,
- Convention collective,
- Durée du travail,
- Fonction,
- Rémunération.

Le CDI s'achève par la démission, le licenciement ou la rupture conventionnelle tandis que le CDD se termine par **l'arrivée au terme**, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Une **indemnité de licenciement** est due dès 8 mois d'ancienneté en cas de rupture d'un CDI alors qu'une **prime de précarité** de 10% des salaires versés est due en cas de rupture d'un CDD.



A compter du 1^{er} janvier 2021, un **système de bonus-malus sur la contribution d'assurance chômage** sera mis en place pour les entreprises qui ont le plus recours aux CDD. Actuellement fixée à 4,05% (sauf exceptions), le montant de la contribution variera entre 3% et 5,05% de la masse salariale.

Ainsi, plus le nombre de salariés qui s'inscrivent à Pôle emploi après avoir travaillé pour une entreprise est important par rapport à son effectif, plus les cotisations patronales à l'assurance chômage seront élevées pour cette entreprise. Ce système sera applicable aux **entreprises de 11 salariés et plus**, au titre des fins de contrat de travail constatées entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020.

❖ Comment choisir entre le CDI et le CDD ?

En pratique, si le CDI demeure la règle générale, le recours au CDD présente une plus grande flexibilité. Encore faut-il entrer dans l'un des cas où il est autorisé.

Il existe d'autres solutions pour pallier des besoins ponctuels de mains d'œuvre : notamment recourir à un micro-entrepreneur via un contrat de prestation, le portage salarial ou encore l'intérim.

! les stages ou l'alternance ne sont pas des contrats de travail destinés à pourvoir des postes permanents, sous peine de requalification en CDI !

Pour en discuter : Marie-Véronique LUMEAU, WOOG & ASSOCIES, Avocat au Barreau de Paris :
mvlumeau@woogassocies.com

