

**Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :**

## **CDI, CDD, intérim, quel contrat de travail choisir ?**

**Quel contrat de travail choisir pour votre nouvel employé ? Le contrat à durée indéterminée (CDI) constitue toujours la norme, tandis que le recours au contrat à durée déterminée (CDD), à l'intérim ou à d'autres contrats spécifiques est strictement encadré par la loi.**

Quel contrat pour ma future recrue ? La réponse n'est pas toujours évidente. Le besoin de l'entreprise et les éventuelles appréhensions de son dirigeant entrent en considération. Mais il faut tenir compte des aspects juridiques. « *Par principe, le contrat que l'on doit conclure avec un salarié est un CDI* », rappelle Matthieu Beck, juriste en droit social au sein de la société Hexo, membre de France Défi. Ce contrat sans limitation de durée et dont les modalités de rupture sont encadrées par la loi constitue la norme. C'est seulement dans certains cas que l'employeur peut, par dérogation, opter pour le CDD, limité dans le temps.

Il est envisageable principalement lorsque l'entreprise fait face à un accroissement temporaire d'activité ou pour le remplacement d'un salarié absent. Le recrutement d'un salarié dans l'attente de l'arrivée d'un autre collaborateur au profil très particulier constitue également un motif de recours au CDD. Il peut enfin être utilisé pour les activités saisonnières.

### **Quel contrat de travail choisir : les avantages du CDI**

Par manque de visibilité ou par crainte de se tromper de candidat, le chef d'entreprise peut être enclin à préférer le CDD. « *Ce n'est pas toujours une bonne idée* », souligne Matthieu Beck. D'une part, le CDI est souvent plus attractif pour les candidats. Et lorsque l'entreprise a recruté la perle rare en CDD, celle-ci a le droit de rompre son contrat si elle se voit proposer un CDI ailleurs. D'autre part, en cas de doute sur le choix du nouveau salarié, le CDD peut aussi s'avérer être un mauvais calcul.

### **À LIRE AUSSI**

#### **Recrutement raté: comment limiter les risques ?**

Le CDI permet en effet une période d'essai plus longue, pendant laquelle le contrat peut être rompu librement. Sous réserve d'autres dispositions dans la convention collective, elle dure de 2 à 4 mois renouvelables selon le statut du salarié. Pour un CDD, la période d'essai varie entre 14 jours et un mois, selon la durée du contrat. « *S'il recrute pour 7 mois un salarié qui donne pleine satisfaction le premier mois et qu'ensuite rien ne va plus, l'employeur ne peut rompre le contrat de manière anticipée. À moins d'obtenir l'accord du salarié ou si celui-ci commet une faute grave* », précise le spécialiste.

### **Vers une nouvelle réglementation ?**

L'aspect financier est aussi à réfléchir. Au-delà du risque de devoir payer de lourdes indemnités au salarié qui demanderait à raison la requalification d'un CDD en CDI, il faut savoir que le premier contrat coûte plus cher à l'entreprise. « *L'employeur doit verser une indemnité de précarité correspondant à une majoration de 10 % des salaires versés à son collaborateur en CDD* », explique Matthieu Beck.

Sous peu, les entreprises ayant recours de manière anormalement importante aux contrats courts pourraient en outre se voir taxées plus fortement. Le [projet de loi de finances pour 2020](#), présenté au Conseil des ministres le 27 septembre, prévoit plusieurs mesures pour limiter les recours aux contrats courts :

- La création d'un système de bonus-malus sur les cotisations employeurs à l'assurance chômage pour les entreprises recourant de manière trop récurrente aux CDD. Seules les entreprises de plus de onze salariés dans sept secteurs sont pour l'instant concernées : Pour rappel, il s'agit de la fabrication de denrées alimentaires, de boissons ou de tabac ; des activités spécialisées scientifiques et techniques ; de l'hébergement et de la restauration ; de la production et de la distribution d'eau-assainissement, de la gestion des déchets et dépollution ; de la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ; de transports et de l'entreposage ; du travail du bois, de l'industrie du papier et de l'imprimerie ;
- La taxation des CDD d'usage.

Sous réserve de leur vote par le Parlement, ces mesures seront applicables le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### **L'interim, une pratique encadrée**

Il est aussi possible de passer par une société d'intérim qui recrute un salarié et le met à disposition de l'entreprise pour une mission spécifique. Mais les motifs de recours à l'intérim sont encadrés et recourent ceux utilisés pour un CDD.

*« Il faut être prudent. L'intérim n'agit pas comme un écran de protection et l'entreprise cliente est aussi responsable. Elle paiera en outre la commission de la société d'intérim, en plus de ce que coûte le salarié »* Matthieu Beck, expert-comptable

Parfois, l'embauche peut également s'effectuer par le biais d'un [contrat de chantier](#). Conclu pour une durée indéterminée comme le CDI, il prend fin lorsque le chantier ou la mission définie au contrat se terminent. Néanmoins, à l'exception de quelques secteurs tels que le BTP où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession, l'utilisation de ce type de contrat n'est possible que lorsqu'une convention ou accord de branche étendu le prévoit. Il est donc réservé à des cas spécifiques.

Publié le lundi 7 octobre 2019 à 16h05  
Par Marion Perrier, Accroche-press' pour France Défi

**Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.**

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr