

Les différents types de contrats de travail en France

Sur le marché du travail français, plusieurs types de contrats co-existent. Si le Contrat à Durée Indéterminée (CDI) est défini comme la norme, l'employeur a d'autres types de contrats de travail à sa disposition pour répondre aux besoins de son activité : Contrat à Durée Déterminée (CDD), Contrat de Travail Temporaire ou d'intérim (CTT), contrat saisonnier, en alternance ...

Dans tous les cas, le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la subordination d'une autre, moyennant rémunération. Contrat de droit privé, il est soumis aux dispositions du Code du Travail et de la Sécurité Sociale.

Le caractère écrit du contrat

L'existence d'un contrat écrit n'est pas obligatoire pour attester du lien unissant un salarié à son employeur. Toutefois, en l'absence d'écrit, le contrat de travail est présumé à durée indéterminée (Art. L.1245-1 du Code du Travail) et reprend les conventions collectives applicables à la branche professionnelle de l'entreprise.

L'écrit est indispensable dès lors que le contrat est limité dans le temps. De plus, la rédaction du contrat doit permettre à l'employeur de préciser les éléments essentiels applicables au salarié : missions, rémunération, temps de travail, modalités de rupture...

Les contrats de travail de droit français

Contrat à durée déterminée, indéterminée, intermittent, temps partiel, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, contrat d'insertion, contrat de mission... le droit du travail français propose une multitude de cadre de recrutement pour répondre aux différents besoins des entreprises.

Afin de mieux appréhender le cadre légal du travail, notre présentation des différents types de contrat de travail en France :

- **Contrat à Durée Indéterminée (CDI)**

Le CDI est défini comme la norme de la relation salariale par le droit du travail français. C'est la forme normale et générale de la relation contractuelle de travail entre un employeur et un salarié.

Par définition, il ne connaît pas de limitation de durée. Il peut cependant être rompu sur décision unilatérale de l'employeur (licenciement ou mise à la retraite) ou du salarié (démission ou départ à la retraite) ou pour une cause extérieure aux parties (en cas de force majeure).

La rupture d'un CDI peut également résulter d'un accord commun aux deux parties élaboré dans le cadre du dispositif dit de « rupture conventionnelle ».

- **Contrat à Durée Déterminée (CDD)**

Contrat de travail obligatoirement écrit, le CDD lie un employeur et un salarié pour une durée limitée dans le temps.

Il peut être conclu par l'entreprise dans les cas suivants définis par l'article L.1242-2 du Code du Travail :

- Remplacement d'un salarié
- Accroissement temporaire d'activité
- Exécution de travaux temporaires par nature

La durée du contrat est exprimée en dates précises ou peut faire référence à la réalisation d'une mission ou au remplacement de poste d'un salarié absent.

Une fois passé la période d'essai qui marque le début du contrat, un CDD ne peut être rompu avant terme, hors accord des parties, seulement dans les cas de faute grave, d'inaptitude du salarié ou de force majeure.

Un CDD prend automatiquement fin au terme prévu par le contrat. Il ne peut être renouveler au maximum que deux fois consécutivement par l'employeur.

- **CDD d'usage**

C'est une forme de CDD utilisée dans certains secteurs d'activité spécifiques pour lesquels il est d'« usage constant » de ne pas recruter en CDI.

Le CDD d'usage ne peut être utilisé qu'en réponse à des besoins ponctuels et immédiats pour un poste spécifique et limités dans le temps. Il ne concerne que certains types d'emplois sur des secteurs d'activités où, en raison de la nature de l'activité exercée et de son caractère temporaire, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI.

Le CDD d'usage est ainsi conclu dans des secteurs d'activité définis par décret ou par voie de conventions ou accords collectifs étendus.

Il ne peut être utilisé pour pourvoir des emplois liés à une activité normale et permanente de l'entreprise, sous peine de sanctions pour l'employeur.

- **CDD de mission / CDD à objet défini**

Le CDD à objet défini, aussi appelé CDD de mission, est un contrat de travail à durée déterminée qui s'achève lorsque la mission pour laquelle il a été conclu prend fin.

Le recours à un CDD à objet défini est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou, à défaut, d'un accord d'entreprise l'instituant.

D'une durée comprise entre 18 et 36 mois, il est réservé au recrutement d'ingénieurs et de cadres et ne peut être renouvelé.

Il prend fin à la réalisation de la mission pour laquelle il a été conclu après un délai de prévenance au moins égal à 2 mois. Il peut cependant être rompu par anticipation sous conditions.

- **CDD saisonnier**

Ce contrat de travail est destiné au recrutement de salariés embauchés dans le cadre d'une activité saisonnière, correspondant à des tâches normalement reproduites chaque année à la même période et généralement associée au rythme des saisons (travaux agricole, vendanges, tourisme...) ou à des modes de vie collectif (vacances scolaires ou universitaire...).

Il s'adresse particulièrement aux entreprises des secteurs agricoles, de l'industrie agroalimentaire et du tourisme.

Il peut ne pas comporter de date précise d'échéance mais doit néanmoins préciser dans ce cas qu'il est conclu pour la durée de la saison et mentionner obligatoirement une durée minimale d'emploi.

Pour le reste, un CDD saisonnier répond aux mêmes obligations légales qu'un CDD de droit commun même si des spécificités existent.

- **CDD senior**

C'est une forme particulière du contrat de travail à durée déterminée réservé aux personnes en fin de carrière professionnelle et dont la durée est encadrée.

Le CDD senior est destiné à l'embauche des personnes de plus de 57 ans en situation de recherche d'emploi ou signataire d'une convention de reclassement personnalisé.

D'une durée maximale est de 18 mois, il est renouvelable une fois. Il ne peut pas être conclu par les entreprises agricoles.

Recruter en CDD Senior permet à l'entreprise de bénéficier de règles d'application particulières du contrat de travail à durée déterminée. L'indemnité de fin de contrat est cependant la même que dans le cadre d'un contrat de droit commun.

- **Contrat d'intérim / Contrat de Travail Temporaire (CTT)**

Le **contrat de travail temporaire** ne peut être conclu que pour exécuter une tâche définie et par définition temporaire, aussi appelée « mission », uniquement dans des cas précisés par la loi.

Il ne peut ainsi pas être conclu pour pourvoir de manière durable un emploi en relation avec l'activité permanente et normale de l'entreprise. S'il dépasse le cadre prévu par la loi, il peut être requalifié en CDI.

Le [contrat de travail temporaire](#) s'établit sur la base d'une relation tripartite entre un salarié, une entreprise de travail temporaire (ETT) qui le met à disposition et une entreprise d'accueil pour une mission ou une durée précise.

Les cas de recours prévus sont les mêmes pour le contrat de travail temporaire que pour le CDD mais le recrutement en intérim présente des intérêts différents [pour l'entreprise](#).

- **CDI Intérimaire**

Contrat de travail à durée indéterminée, le [CDI intérimaire](#) s'adresse aux salariés intérimaires dont les profils correspondent le mieux à ceux recherchés sur le marché de l'emploi.

Un contrat de travail intérimaire à durée indéterminée peut être ainsi conclu entre un salarié et une entreprise de travail temporaire (ETT) dans le cadre de la réalisation de plusieurs missions successives.

Le CDI intérimaire comporte ainsi des périodes successives d'exécution de missions mais peut aussi comporter des périodes sans missions appelées « périodes d'intermission » où le salarié reste à la charge de l'ETT.

Ce contrat présente des mentions et des modalités spécifiques d'exécution, de rémunération, de rupture qui sont définies par la loi.

- **Contrat de chantier / CDI de chantier**

C'est un type de contrat de travail à durée indéterminée dédié au secteur de la construction (bâtiment, travaux publics, etc.).

Par ce contrat, l'entreprise embauche un salarié pour réaliser un ouvrage ou des travaux précis commandés par un client et dont la durée d'exécution ne peut être prédéfinie avec certitude.

Le contrat de chantier doit comporter une clause précisant l'énoncé du chantier sur lequel est affecté le salarié. Elle permet à l'employeur de motiver la rupture du contrat de travail une fois la mission réalisée et introduit également dans le contrat une clause de précarité.

Le salarié n'a ainsi pas droit à une indemnité de précarité à son échéance comme dans le cas d'un CDD mais peut toutefois, s'il bénéficie d'au moins un an d'ancienneté, obtenir une indemnité de licenciement.

- **Contrat de travail à temps partiel**

La notion de travail à temps partiel désigne une durée d'exercice du salarié inférieure à la durée de travail fixée par la loi ou par une convention de branche.

Le temps partiel peut être défini à la semaine, au mois ou à l'année quand il est inférieur aux limites prévues par la loi, soit :

- 35 heures - limite hebdomadaire de la durée de travail
- 151,66 heures - limite mensuelle
- 1607 heures - limite annuel

Le contrat de travail conclu dans le cadre d'un temps partiel est un contrat de travail classique. Il peut être signé sous la forme d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI) suivant les besoins de l'entreprise.

Il doit dans tous les cas être écrit pour formaliser la relation de travail à temps partiel sous peine d'être requalifié comme un contrat à temps complet.

- **Contrat d'apprentissage**

Contrat de travail en alternance, le contrat d'apprentissage permet au salarié de bénéficier d'un enseignement théorique dans un organisme de formation et d'une mise en pratique au sein de l'entreprise qui l'emploie.

Il peut être conclu en CDD pour une durée de 1 à 3 ans ou en CDI sans échéance de durée même si la durée de formation reste plafonnée.

La durée minimale de la formation en apprentissage est de 1 an à raison de 400 heures de formation minimum. La durée de la formation ne peut excéder 3 ans.

Le contrat d'apprentissage encadre une formation en alternance à vocation diplômante qui vise l'obtention par le salarié de compétences professionnelles sanctionnées par un diplôme d'Etat ou d'un titre reconnu au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Si toutes les entreprises peuvent le signer, il est réservé uniquement aux salariés suivants :

- Moins de 25 ans à la date de la prise d'effet du contrat
- Moins de 30 ans au plus si le contrat est consécutif à un précédent contrat d'apprentissage et conduit à une qualification professionnelle plus élevée
- Moins de 30 ans au plus à titre expérimental dans 9 régions : Bretagne, Centre-Val de Loire, Bourgogne-Franche-Comté, Hauts-de-France, Grand Est, Île-de-France, Occitanie, Pays de la Loire, Nouvelle-Aquitaine
- Sans limite d'âge pour les travailleurs handicapés

Le contrat d'apprentissage prévoit une rémunération minimale qui varie en fonction de l'âge de l'apprenti et de son ancienneté dans l'entreprise. Le revenu minimum varie ainsi entre 25% et 78% du Smic ou du revenu minimum conventionnel fixé par accord de branche s'il est plus favorable à l'entreprise.

Le recrutement en contrat d'apprentissage présente un [coût pour l'entreprise](#) compensé par des aides financières et exonérations.

Les conditions de [rupture de l'apprentissage](#) varie suivent le type de contrat de travail signé (CDD ou CDI).

- **Contrat de professionnalisation**

C'est l'autre type de contrat de travail en alternance mais il n'a pas les mêmes objectifs que le contrat d'apprentissage. Il mélange lui aussi enseignement théorique dans un organisme de formation continue et périodes de mise en pratique au sein de l'entreprise.

Il encadre une [formation qualifiante](#) qui permet au salarié d'acquérir une qualification professionnelle reconnue validée soit par un diplôme ou titre inscrit au RNCP, par un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Il peut être conclu en contrat de travail à durée déterminée (CDD) pour une durée minimale de 6 mois ou à durée indéterminée (CDI). La durée de la formation doit au moins être équivalente à 150 heures par an et ne pas représenter moins de 15% à 25% de la durée totale du CDD.

Toutes les entreprises peuvent signer un contrat de professionnalisation mais il est réservé uniquement aux catégories de salariés suivantes :

- Jeunes de moins de 25 ans
- Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus

- Bénéficiaires des minimas sociaux : prime d'activité, allocation spécifique de solidarité, allocation adulte handicapé, contrat unique d'insertion
- Travailleurs handicapés

Le niveau de rémunération minimale du contrat de professionnalisation varie de 55% à 100% du SMIC (ou 85% du minimum conventionnel de branche) selon l'âge et le niveau de formation initiale du salarié en alternance.

Les modalités de [rupture du contrat](#) dépendent du type de contrat de travail signé (CDD ou CDI).

- **Contrats d'insertion**

Il existe plusieurs types de contrats d'insertion qui varient en fonction des publics bénéficiaires et des modalités d'exercice.

Contrats de travail de droit privé, ils s'appuient sur des incitations financières pour l'employeur afin de favoriser le recrutement de publics présentant des difficultés d'accès à l'emploi.

Il existe ainsi plusieurs types de contrats d'insertion pour faciliter le retour à l'emploi ou le maintien en poste en fonction des publics ciblés (jeunes, seniors, chômeurs longue durée, travailleurs handicapés, ...) :

- Le Contrat unique d'insertion (CUI)
- Le Contrat Emploi d'avenir
- Le Contrat de génération
- Le Contrat adultes-relais
- Le Contrat Starter
- Le Contrat aidé

Retrouvez toutes les infos sur les différentes modalités des contrats d'insertion ou sur tous les types de contrat de travail en France sur le site Tironem.fr. CDD, CDI, intérim, alternance, insertion, formation professionnelle... et toutes les solutions de recrutement flexible pour l'entreprise !

Pour tout savoir sur le recrutement en alternance en France, le site [Alternance-professionnelle](#) présente en détail les différentes formes de l'alternance en entreprise : apprentissage, professionnalisation, POEC, ... Vous y trouverez toutes les infos utiles sur les formations en alternance, la mise en place dans l'entreprise, la fonction tutorale de l'employeur, des conseils pour éviter les ruptures de contrats... et toute l'actualité de la formation et du recrutement !