

Le CDI et le CDD

Module 1 — Les fondamentaux de la paie

À LA FIN DE CETTE FICHE, VOUS SAUREZ

- ✓ Décrire le CDI et ses formes particulières.
- ✓ Énoncer les règles de recours, de durée et de fin d'un CDD.
- ✓ Savoir quand s'applique — ou non — la prime de précarité.

1 Le CDI, contrat de référence

Le **contrat à durée indéterminée** est la forme normale et générale de la relation de travail. Il n'a pas de terme, peut être à temps plein ou partiel, et sa rupture obéit à des procédures précises (démission, licenciement, rupture conventionnelle). Quelques formes particulières existent :

FORMES DE CDI

- › **CDI de chantier ou d'opération** — lié à la durée d'un projet
- › **CDI intérimaire** — conclu avec l'agence d'intérim
- › **CDI à temps partiel** — soumis à l'écrit obligatoire

SA RUPTURE, EN BREF

- › Démission, licenciement (motif réel et sérieux)
- › Rupture conventionnelle (accord des deux parties)
- › Départ / mise à la retraite

2 Le CDD, un contrat d'exception

Le CDD ne peut servir à **pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale** de l'entreprise. Il n'est possible que dans des **cas de recours autorisés** : remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, emploi saisonnier, ou CDD d'usage dans certains secteurs (dont l'hôtellerie-restauration).

3 Les règles à respecter

1 Un motif précis & un écrit

Le contrat mentionne le motif de recours ; il est remis au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

2 Un terme

Date précise, ou terme imprécis (ex. « retour du salarié remplacé ») avec une durée minimale.

3 Une durée encadrée

Durée maximale et nombre de renouvellements limités selon le motif et la convention collective.

4 Un délai de carence

Avant de réembaucher en CDD sur le même poste, un délai d'attente s'impose (sauf exceptions).

4 La fin du CDD

INDEMNITÉ DE PRÉCARITÉ — 10 %

- › Versée à la fin, en principe **10 % de la rémunération brute totale**
- › S'ajoute à l'indemnité compensatrice de congés payés

PAS DE PRÉCARITÉ SI...

- ✗ CDD **saisonnier** ou d'**usage**
- ✗ Contrat avec un **jeune pendant ses vacances scolaires**
- ✗ Refus par le salarié d'un **CDI** sur le même poste
- ✗ Rupture pour **faute grave** du salarié

À RETENIR

Le CDI est la norme ; le CDD est l'exception, réservé à des cas de recours précis, avec écrit, motif, terme et durée encadrés. Sa fin ouvre droit à une prime de précarité de 10 %, sauf cas particuliers (saisonnier, usage, refus de CDI...).

G

LE MOT DE GESTI'PAIE

En HCR, le CDD d'usage est partout — mais c'est aussi le plus contrôlé. Un motif flou ou des contrats à répétition, et le risque de requalification en CDI devient réel. Documentez toujours le motif.