

CDI ou CDD

Quelques repères pour distinguer CDI et CDD

	CDI	CDD
Durée du contrat	indéterminée	- CDD avec terme précis - CDD à terme imprécis
Objet	-Besoin permanent et durable, lié à l'activité normale de l'entreprise	Mesure provisoire Cas de recours prévus par la loi: -Accroissement temporaire d'activité -Travaux saisonniers -Remplacement d'un salarié absent -Remplacement du chef d'exploitation ou de toute personne travaillant effectivement sur l'exploitation -Autre : remplacement d'un salarié dans l'attente de l'entrée en fonction du titulaire du poste. - Contrat de formation: apprentissage, professionnalisation
Forme du contrat	Temps plein: écrit recommandé mais pas obligatoire de par la loi Temps partiel (contrat inférieur à 35h): contrat impérativement écrit avec des mentions obligatoires	ECRIT dans tous les cas avec mentions obligatoires

	CDI	CDD
Rupture du contrat	Démission du salarié Départ à la retraite Licenciement: économique, inaptitude, disciplinaire, insuffisance professionnelle Rupture conventionnelle homologuée	Terme prévu au contrat Le contrat ne peut être rompu avant son terme qu'en cas de: Faute grave du salarié Accord des parties Force majeure Salarié a trouvé un emploi définitif ailleurs
Indemnités de fin de contrat	-Si démission: ▶ aucune indemnité ▶ indemnité compensatrice de congés payés le cas échéant - Si rupture conventionnelle: indemnité de rupture -Si licenciement et sauf faute grave ou lourde: ▶ préavis ▶ Indemnité de licenciement ▶ indemnité compensatrice de Congés payés (sauf faute lourde du salarié)	Indemnité de précarité de 10%, sauf: -Contrat saisonnier -Contrat conclu avec des jeunes pendant leurs vacances scolaires ou universitaires -Contrat de formation/politique de l'emploi

Je souhaite en savoir plus,

04 78 19 61 50