

Recourir à un CDI, un CDD ou un CTT et connaître les modalités de rupture d'une relation de travail

COMPÉTENCES ATTENDUES



- Reconnaître les **différents types de contrats de travail** (CDI, CDD, CTT).
- Savoir **dans quels cas** une entreprise peut utiliser chacun de ces contrats.
- Expliquer **comment un contrat peut se terminer** (démission, licenciement, rupture conventionnelle, fin de CDD/CTT).
- Comprendre les **avantages et inconvénients** de chaque contrat pour le salarié et pour l'employeur.
- Analyser de petites **situations concrètes** et choisir le contrat adapté.

PLAN DU COURS

Quels sont les différents contrats de travail et dans quels cas y avoir recours ?

Quelles sont les modalités de rupture d'une relation de travail ?

Comparaison des contrats

Étude de cas pratiques

Synthèse à retenir

QUELS SONT LES DIFFÉRENTS CONTRATS DE TRAVAIL ET DANS QUELS CAS Y AVOIR RECOURS ?

CDI – CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE



- contrat de travail de droit commun : il n'a pas de date de fin. (qu'est ce que ça veut dire ?)
- deux parties au contrat
- besoin d'aucun motif de recours,
- peut être conclu à temps plein ou à temps partiel.
- c'est le contrat qui offre le plus de stabilité au salarié.
- rompu uniquement dans certaines conditions : démission, licenciement, rupture conventionnelle, retraite.

CDD – CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE



- contrat de travail précaire (qu'est ce que ça veut dire ?)
- deux parties au contrat,
- indemnités de fin de contrat et de congés payés,
- les motifs de recours possibles sont : remplacement d'un salarié absent, mission d'insertion professionnelle, accroissement temporaire d'activité, emploi à caractère saisonnier où il est d'usage de ne pas recourir à un CDI (exemples ?).
- obligatoirement écrit, avec un motif précis et une durée limitée.
- durée maximale en principe : 18 mois (sauf cas particuliers).

CTT – CONTRAT TRAVAIL TEMPORAIRE



- L'agence de travail temporaire est l'employeur, elle s'occupe du recrutement jusqu'à la paye. Elle est responsable en cas d'accident de travail,
- contrat de travail précaire,
- trois parties au contrat,
- indemnités de fin de mission et de congés payés,
- les motifs de recours possibles sont : remplacement d'un salarié absent, mission d'insertion professionnelle, accroissement temporaire d'activité, emploi à caractère saisonnier où il est d'usage de ne pas recourir à un CDI;

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE RUPTURE D'UNE RELATION DE TRAVAIL ?

La **rupture du contrat de travail** consiste à mettre un terme au contrat avant l'échéance initialement prévue.

Quand cette rupture est à **l'initiative du salarié**, elle se formalise par la démission, le départ à la retraite ou la résiliation judiciaire.

Lorsque la fin du contrat est à **l'initiative de l'employeur**, cela peut être un licenciement pour motif personnel (faute du salarié) ou licenciement économique (difficultés économiques rencontrées par l'entreprise).

La fin de contrat peut également intervenir **lorsque le salarié et l'employeur sont d'accord sur la fin de contrat**. Cette solution est formalisée par la rupture conventionnelle. Elle permet à l'employeur et au salarié n contrat à durée indéterminée (CDI) de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle individuelle ou collective est possible sous conditions et indemnisation.

COMPARAISON DES CONTRATS

Type de contrat	Durée	Avantages pour le salarié	Inconvénients pour le salarié	Avantages pour l'employeur	Inconvénients pour l'employeur
CDI	Illimitée	Stabilité, droits complets	Moins de souplesse si on veut partir	Fidélisation, motivation	Procédure lourde de rupture
CDD	Limitée (18 mois max)	Prime de précarité, expérience	Instabilité, rupture limitée	Souplesse, répondre à un besoin temporaire	Coût (prime), encadrement strict
CTT	Courte mission	Indemnités, découverte d'entreprises	Grande précarité	Flexibilité, pas d'engagement long	Coût élevé via l'agence

ÉTUDE DE CAS PRATIQUES

Un magasin de vêtements doit remplacer une vendeuse partie en congé maternité. Quel type de contrat utiliser ? Pourquoi ?

Une entreprise de BTP a besoin de main-d'œuvre supplémentaire pendant un chantier de 6 mois. Quel contrat proposer ?

Un étudiant travaille comme manutentionnaire via une agence pour 3 semaines. Quel contrat a-t-il signé ?

Un salarié en CDI veut quitter son entreprise pour un autre emploi. Quelles sont ses options ?

SYNTHÈSE À RETENIR

Le **CDI** est la norme, stable mais plus lourd à rompre.

Le **CDD** et le **CTT** ne peuvent être utilisés que pour des besoins temporaires et sont encadrés par la loi.

Les ruptures de contrat obéissent à des règles précises pour protéger à la fois le salarié et l'employeur.

NOM Prénom :

Classe :

ÉVALUATION

Entourez la bonne réponse.

1. Quel est le contrat « normal » de travail en France ?

- a) CDD
- b) CDI
- c) CTT

2. Une entreprise qui embauche pour 6 mois à cause d'un surcroît d'activité doit utiliser :

- a) CDI
- b) CDD
- c) Intérim

3. À la fin d'un CDD, le salarié perçoit en plus :

- a) Une prime de précarité
- b) Une prime d'ancienneté
- c) Une prime de licenciement

4. La rupture conventionnelle concerne :

- a) Le CDI
- b) Le CDD
- c) Le CTT

5. Un salarié en CDD peut rompre son contrat avant le terme s'il :

- a) En a marre de son poste
- b) Est embauché en CDI ailleurs
- c) N'aime pas ses collègues

6. Dans un contrat d'intérim (CTT), combien d'acteurs sont impliqués ?

- a) 2
- b) 3
- c) 4

7. Lors d'une démission dans un CDI, le salarié doit en principe :

- a) Payer une indemnité à l'employeur
- b) Respecter un préavis
- c) Partir immédiatement

8. Quelle est la durée maximale d'un CDD en principe ?

- a) 6 mois
- b) 18 mois
- c) 36 mois

9. Dans quel cas un employeur peut-il recourir à un CDD ?

- a) Remplacement d'un salarié absent
- b) Pour éviter de payer les charges sociales
- c) Pour embaucher un salarié sans limite de durée

10. Quel contrat permet de bénéficier d'une prime de précarité à la fin ?

- a) CDI uniquement
- b) CDD et CTT
- c) Tous les contrats