



Les différents Types de contrats de travail

MAJ : 20/02/2025

Préambule

Un contrat de travail est conclu dès lors qu'un salarié s'engage à **exécuter une prestation de travail**, moyennant **rémunération, pour le compte et sous la direction** d'un employeur.

Généralement écrit, le contrat de travail précise notamment la rémunération, la qualification, la durée du travail et plus généralement, les attributions du salarié et formalise les obligations du salarié et de l'employeur découlant de la relation de travail.

Le contrat de travail peut prendre différentes formes selon sa durée, l'activité de l'employeur ou encore la nature du travail confié au salarié. Nous faisons le point sur les différents types de contrat de travail.

[Le service droit social se tient à disposition pour la rédaction de vos contrats de travail.](#)

1. Définition



Seul le **contrat à durée indéterminée (CDI) à temps complet** peut être non-écrit (sauf dispositions contraire de la convention collective ou accord collectif). De fait, tous les autres types de contrat devront faire l'objet d'un écrit.

Toutefois, afin de minimiser les risques de contentieux avec vos salariés, il est fortement recommandé de procéder à la rédaction d'un acte juridique, même en présence d'un CDI.

De plus, lorsque le contrat de travail est conclu en France, le contrat de travail doit être **rédigé en français**. Il est possible de prévoir une traduction du contrat dans la langue d'origine du salarié étranger

2. Le contrat à durée indéterminée (CDI)

Le contrat à durée indéterminée est la **forme normale et générale** de la relation de travail : le contrat ne comporte donc pas de fin prédéfinie.

Le salarié, pour quitter son emploi, doit démissionner et prévenir l'employeur selon des délais précis prévus par la loi ou les conventions collectives. L'employeur, lui, ne peut se séparer du salarié sans passer

par une procédure particulière et sans avoir un motif précis (ex : *procédure de licenciement pour faute, pour inaptitude, pour insuffisance, économique*).

Le salarié et l'employeur peut toutefois s'entendre sur la rupture du contrat de travail, par le biais de la rupture conventionnelle, soumise à un formalisme particulier.



L'employeur et le salarié déterminent eux-mêmes les conditions du contrat de travail et les clauses spécifiques afférentes sous réserve :

- De respecter **l'ordre public** (par exemple, il est interdit de prévoir une rémunération inférieure au SMIC, de prévoir des clauses discriminatoire...)
- De prévoir obligatoirement les mentions prévues par le **Code du travail** (CDI à temps partiel ou les CDI intermittents).
- De respecter les dispositions conventionnelles applicables

Ainsi, le salarié et l'employeur prévoient notamment au sein du contrat de travail : le poste du salarié, sa classification, la durée du travail, la rémunération, le lieu de travail, les fonctions....

3. Le contrat à durée déterminée

Le **contrat à durée déterminée** (CDD) est un **contrat d'exception** strictement encadré et il ne peut être conclu que pour l'exécution **d'une tâche précise**. Ainsi, le recours au CDD n'est possible seulement dans les **cas de recours énumérés** par la loi. En ce sens, il convient de justifier le recours au CDD par un motif strictement prévu par les textes.

Par exemple :

- le remplacement d'un salarié,
- un accroissement temporaire d'activité,
- emploi à caractère saisonnier
- contrat d'usage ou extra



Quel que soit le motif du contrat, le CDD ne peut avoir pour **objet, ni pour effet, de pouvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanent de l'entreprise**.

Le CDD est conclu pour une durée limitée, et son terme peut être précis ou imprécis selon les cas. Selon le motif de recours, la durée maximale d'un CDD varie entre 18 mois et 24 mois. Il peut y avoir des

différences selon la convention collective du secteur des entreprises. Sauf disposition conventionnelle particulière (accord de branche) le contrat à durée déterminée ne peut être renouvelé que deux fois, et ce, conformément à la durée maximale autorisée.

Le CDD nécessite obligatoirement **un écrit** et **certaines mentions sont obligatoires** (date de fin du contrat et motif du recours au contrat à durée déterminée.)

En principe une **indemnité de précarité** est payée à la fin du contrat afin de pallier le manque de sécurité d'emploi (10% du salaire total convenu – sauf dispositions plus favorables). Cette indemnité de précarité ne sera pas due pour le recours à certains contrats à durée déterminée.

Ce type de contrat ne peut être rompu de manière anticipée que dans certains cas et selon des règles particulières : faute grave, force majeure, proposition d'embauche en CDI chez un autre employeur, rupture d'un commun accord, inaptitude médicalement constatée.

De la même manière, l'employeur et le salarié déterminent au sein du CDD le poste, le motif de recours au CDD, la durée du contrat, la date de rupture du contrat, la rémunération, le lieu de travail etc....

4. Le contrat à temps partiel

Pour rappel, les contrats de travail, qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée, dès lors qu'ils sont écrits, doivent rappeler la durée du travail du salarié. Certains contrats sont à temps plein, et d'autres à temps partiel.



Le contrat de travail à temps partiel est conclu avec un salarié dont la **durée du travail est inférieure à la durée légale (35h) ou conventionnelle** (si elle est inférieure) pratiquée dans l'entreprise.

Le code du travail fixe une durée minimale de travail pour les salariés à temps partiel. Une convention de branche étendue peut également prévoir une durée plus courte. Il est possible de déroger à cette règle pour faire face à des contraintes personnelles, un cumul d'activité ou permettre à un étudiant de moins de 26 ans d'avoir une activité salariée.

Le contrat à temps partiel doit nécessairement faire l'objet d'un **écrit** prévoyant **certaines clauses obligatoires** (répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, limites d'heures complémentaires, retour à temps plein).

Le salarié pourra effectuer des **heures complémentaires**, c'est-à-dire, des heures de travail au-delà de la durée du travail prévue dans son contrat. Chaque heure complémentaire donne lieu à majoration de salaire.

Toutefois certaines limites à l'accomplissement d'heures complémentaires sont prévues :

- Une convention collective ou un accord collectif peut porter la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires à **1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle** prévue dans le contrat.
- A défaut, d'accord, le nombre d'heures complémentaires ne peut être **supérieur au 1/10** de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail.
- Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la **durée de travail accomplie au niveau de la durée légale ou conventionnelle**. Il s'agit d'une disposition d'ordre public.

NB : les temps partiels nécessitent la rédaction d'un contrat de travail particulier sous conditions.

5. Les contrats d'apprentissage et d'alternance

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation sont deux types de contrats en alternance avec des caractéristiques spécifiques.

Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation peuvent être conclus pour une **durée déterminée** (CDD) ou une **durée indéterminée** (CDI).

Pour plus de précisions sur les différences entre ces deux contrats, une note dédiée à l'alternance est publiée sur le site d'Aplitec.



Le contrat d'apprentissage et de professionnalisation sont conclus par le biais **d'un cerfa écrit** (n°10103 pour l'apprentissage et n°12434 pour le contrat de professionnalisation). Le cerfa va notamment désigner le tuteur/maître d'apprentissage et indiquer certaines mentions obligatoires comme la nature du contrat (CDD ou CDI), l'emploi occupé ou encore le temps de travail.

De plus, les contrats d'alternance ont une procédure d'établissement particulière, puisque ces contrats doivent faire l'objet d'un dépôt auprès de l'opérateur de compétence (OPCO) dont dépend l'entreprise,

au plus tard 5 jours ouvrables ou calendaires (professionnalisation) qui suivent le début de l'exécution du contrat.

Veillez noter que le service droit social peut vous assister dans le dépôt des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

6. Les contrats aidés

Le **contrat aidé** est un contrat **dérogatoire** au droit commun c'est-à-dire qu'il n'obéit pas aux mêmes règles que les contrats de travail ordinaires. Il permet à l'employeur de **bénéficier d'aides** pour diminuer le coût de l'embauche et/ou de formation.

Ce type de contrat est en général réservé à des personnes qui rencontrent des difficultés pour accéder à l'emploi (par exemple les titulaires du revenu de solidarité active ou encore les demandeurs d'emploi de longue durée).

Les principaux contrats aidés sont les contrats Parcours emploi compétences (PEC) qui comprennent les CUI-CAE (pour le secteur non-marchand) et le CUI-CIE (pour le secteur marchand).

7. Le contrat d'intérim



Le contrat de travail temporaire (ou contrat d'intérim) est un contrat **de mise à disposition** qui est conclu entre l'**entreprise de travail temporaire et l'entreprise où l'intérimaire effectue sa mission**.

Le contrat de mission doit être écrit et signé. Il doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Le contrat peut prévoir une mission avec un terme précis ou imprécis.

*Cette fiche contient des informations résumées qui ne couvrent pas l'intégralité des situations possibles,
ni des textes légaux applicables en France.*

*Merci de nous contacter pour un conseil adapté à votre situation. Nous ne pouvons être tenus
responsables d'une interprétation erronée de cette fiche.*

Contact

Claire APPELGHEM

DRH/Responsable droit social

Claire.appelghem@groupe-aplitec.com

01 40 40 38 38



4-14, rue Ferrus 75014 Paris
contact@groupe-aplitec.com | 01 40 40 38 38
www.groupe-aplitec.com