



Comment choisir entre CDD et CDI ?

Fiche pratique publié le **01/06/2015**, vu **1468** fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

Embaucher un salarié en CDD peut apparaître plus séduisant que recourir au CDI, puisqu'il permet de s'engager sur une période plus courte. Est-il plus facile de licencier un CDD ? Un CDD coûte-t-il moins cher qu'un CDI ?

Cas de recours limités au CDD

L'entreprise ne peut recourir au CDD que si elle se trouve dans l'un des [cas définis](#) par la loi. Il ne peut jamais avoir pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Formalités plus importantes pour le CDD

Le [CDD](#) doit être nécessairement conclu par écrit. Il est sinon réputé avoir été conclu pour une durée indéterminée. L'employeur doit remettre un exemplaire du contrat au salarié, au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

Période d'essai plus courte pour le CDD

Le CDD peut prévoir une [période d'essai](#) mais sa durée est inférieure aux périodes d'essais habituellement prévues dans les CDI.

Plus difficile de rompre un CDD

A l'issue de la période d'essai, l'employeur ne peut [mettre fin prématurément au CDD](#) qu'en cas de faute grave, force majeure ou embauche du salarié en CDI.

Dans les autres cas, la rupture donne droit à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

[image_rompre_cdd.png](#)

Surcoût du CDD par rapport au CDI

Le CDD s'avère plus cher que le CDI puisque, lorsqu'au terme du contrat, le salarié n'est pas embauché en CDI, il a droit à une [indemnité de fin de contrat](#) destinée à compenser la précarité de sa situation. Elle est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.