

JANVIER 2014

# PANORAMA DES CONTRATS DE TRAVAIL

# L'ESSENTIEL CONTRAT PAR CONTRAT

	SIGNES PARTICULIERS	FORMALITÉS	AVANTAGES
<b>CDI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Forme normale et générale de la relation de travail.</li> <li>Contrat conclu sans limitation de durée.</li> </ul> <p><b>A noter :</b> le contrat de génération permet l'embauche d'un jeune en CDI et le maintien dans l'emploi d'un senior (ou son embauche) en CDI.</p>	Contrat de travail écrit (contrat verbal possible en cas de travail à temps complet).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Miser sur une relation de travail durable.</li> <li>Fidéliser le salarié et contribuer à sa qualité de vie.</li> <li>Via le contrat de génération : organiser la transmission des compétences ou de son entreprise, avec une aide financière à la clé.</li> </ul>
<b>CDII</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ouvert dans certains secteurs ou aux entreprises couvertes par un accord collectif autorisant le CDII.</li> <li>Contrat conclu sans limitation de durée.</li> <li>Alternance de périodes travaillées et non travaillées organisée sur l'année pour des emplois permanents.</li> </ul>	Contrat de travail écrit mentionnant notamment : <ul style="list-style-type: none"> <li>la durée annuelle minimale de travail,</li> <li>les périodes de travail,</li> <li>la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fidéliser le salarié.</li> <li>Faire face à des variations d'activités (saisons touristiques...).</li> <li>Organiser la relation de travail dans la durée.</li> <li>Contribuer à la qualité de vie des salariés.</li> </ul>
<b>CDD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contrat conclu pour une durée limitée, dans les cas autorisés par la loi :</li> </ul>	Contrat de travail écrit.	Renforcer les équipes pour répondre à un besoin ponctuel sans augmenter l'effectif permanent de l'entreprise.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>remplacement d'un salarié (ou non salarié : chef d'entreprise, son conjoint...) : le contrat peut être conclu avec ou sans terme précis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>mention du nom et de la qualification de la personne remplacée.</li> <li>contrat avec terme précis : mention de la date d'échéance.</li> <li>contrat sans terme précis : mention de la durée minimale d'emploi.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>surcroît passager d'activité (commande exceptionnelle, travaux urgents de sécurité...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>mention de la date d'échéance du contrat.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>emplois saisonniers.</li> <li>dans des secteurs déterminés (hôtellerie, déménagement...) : emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir à un CDI.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>contrat avec terme précis : mention de la date d'échéance.</li> <li>contrat sans terme précis : mention de la durée minimale d'emploi.</li> </ul>	
<b>CDD-OD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ouvert aux entreprises couvertes par accord d'entreprise (ou collectif de branche étendu) fixant le cadre de ce CDD.</li> <li>Contrat conclu pour une durée limitée avec des ingénieurs et cadres pour la réalisation d'une mission définie (en dehors d'un accroissement temporaire d'activité).</li> </ul>	Contrat de travail écrit comportant notamment la mention « CDD à objet défini ».	<ul style="list-style-type: none"> <li>Permettre la réalisation d'un projet précis.</li> <li>Apporter une réponse adaptée à des nécessités économiques.</li> </ul>
<b>CTT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilisation des services d'un prestataire externe (l'entreprise de travail temporaire - ETT) qui met un travailleur à la disposition de l'entreprise.</li> <li>Cas de recours identiques à ceux autorisés par la loi pour le CDD (voir ci-dessus «CDD»).</li> </ul>	Contrat de mise à disposition conclu entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Répondre à un besoin ponctuel.</li> <li>Etre déchargé de la gestion administrative du recrutement et de l'emploi.</li> </ul>
<b>CTTP</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place d'une durée du travail inférieure à la durée légale (35h/semaine) ou, si elle est moindre, à celle appliquée dans l'entreprise.</li> <li>Conclu à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en œuvre du temps partiel conformément à l'accord collectif applicable dans l'entreprise. En l'absence d'accord, après avis des élus du personnel ou, à défaut, après information de l'inspecteur du travail.</li> <li>Contrat de travail écrit précisant notamment :               <ul style="list-style-type: none"> <li>le cadre du temps partiel : semaine, mois ou année (temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année),</li> <li>la répartition du temps de travail,</li> <li>les conditions du recours aux heures complémentaires.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ajuster le rythme de travail aux besoins de l'activité.</li> </ul>

**CDI** Contrat à Durée Indéterminée

**CDII** Contrat à Durée Indéterminée Intermittent

**CDD** Contrat à Durée Déterminée

**CTT** Contrat de Travail Temporaire

**CTTP** Contrat de Travail à Temps Partiel

**CDD-OD** Contrat à Durée Déterminée à Objet Défini

# CHOISISSEZ UN CONTRAT EN FONCTION DE VOS BESOINS

## RECRUTER SUR UN NOUVEL EMPLOI OU UN POSTE VACANT

VOUS VOULEZ...	LE CONTRAT LE PLUS ADAPTÉ ET SES PRINCIPAUX AVANTAGES	DES LIMITES ?
Pourvoir un poste vacant après le départ ou la mutation de son titulaire	<b>CDI</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aucun formalisme ni condition à remplir.</li> <li>La relation avec le salarié s'inscrit dans la durée.</li> <li>Le contrat peut prévoir une période d'essai (renouvelable si la convention collective applicable le prévoit).</li> </ul>	Sans terme prévu à l'avance, le CDI peut toutefois être rompu : - pendant la période d'essai (pas de motif à invoquer mais un délai de préavis variable selon la durée de présence du salarié à respecter) ; - après la période d'essai, par le salarié (démission) ou par l'employeur (licenciement à motiver et procédure à respecter) ou encore d'un commun accord (rupture conventionnelle).
Recruter en attendant l'arrivée d'un salarié embauché en CDI mais pas encore disponible	<b>CDD</b> / <b>CTT</b> Le contrat peut être conclu avec ou sans terme précis.	Durée maximale du contrat ou de la mission : 9 mois (renouvellement inclus pour le contrat ou la mission avec terme précis).
Pallier temporairement le départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste	<b>CDD</b> / <b>CTT</b> Le contrat permet de pourvoir un poste dont la disparition est programmée.	Durée maximale du contrat ou de la mission : 24 mois (renouvellement inclus).
Créer un emploi, fidéliser les salariés	<b>CDI</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aucun formalisme ni condition à remplir.</li> <li>La relation avec le salarié s'inscrit dans la durée.</li> <li>Le contrat peut prévoir une période d'essai (renouvelable si la convention collective applicable le prévoit).</li> </ul>	Sans terme prévu à l'avance, le CDI peut toutefois être rompu : - pendant la période d'essai (pas de motif à invoquer mais un délai de préavis variable selon la durée de présence du salarié à respecter) ; - après la période d'essai, par le salarié (démission) ou par l'employeur (licenciement à motiver et procédure à respecter) ou encore d'un commun accord (rupture conventionnelle).
Assurer la transmission des savoirs et des compétences ou de votre entreprise	<b>CDI</b> Dans le cadre d'un contrat de génération : embaucher un jeune en CDI et maintenir un senior dans l'emploi (ou le recruter) en CDI.	Mêmes limites que le CDI ci-dessus. La rupture du CDI peut entraîner l'arrêt du versement de l'aide au contrat de génération.

## ASSURER UN REMPLACEMENT TEMPORAIRE

VOUS VOULEZ REMPLACER...	LE CONTRAT LE PLUS ADAPTÉ ET SES PRINCIPAUX AVANTAGES	DES LIMITES ?
Un salarié momentanément absent de son poste de travail (maladie, congés...)	<b>CDD</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Possibilité de conclure le contrat avec ou sans terme précis.</li> <li>Le contrat peut débuter avant le départ du salarié remplacé et prendre fin 2 jours après son retour.</li> </ul>	CDD ou mission avec terme précis : durée totale limitée à 18 mois (renouvellement inclus).
	<b>CTT</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Possibilité de prévoir une mission avec ou sans terme précis.</li> <li>La mission peut débuter avant le départ du salarié remplacé. Dans certaines limites, elle peut finir avant ou après l'échéance prévue.</li> </ul>	
Un CDD ou un intérimaire absent	<b>CDD</b> / <b>CTT</b> Possibilité de conclure le contrat avec ou sans terme précis.	
Un salarié passé provisoirement à temps partiel	<b>CDD</b> / <b>CTT</b> Possibilité de conclure le contrat avec ou sans terme précis.	
Le chef d'entreprise (ou le chef de l'exploitation agricole), son conjoint, l'associé non salarié d'une société civile	<b>CDD</b> / <b>CTT</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Possibilité de conclure le contrat avec ou sans terme précis.</li> <li>Le contrat peut débuter avant le départ de la personne remplacée et prendre fin 2 jours après son retour.</li> </ul>	

## FAIRE FACE À DES MISSIONS OU TRAVAUX PONCTUELS

QUEL OBJECTIF ?	LE CONTRAT LE PLUS ADAPTÉ ET SES PRINCIPAUX AVANTAGES	DES LIMITES ?
Travaux urgents pour prévenir des accidents	<b>CDD</b> / <b>CTT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La durée maximale du contrat ou de la mission ne peut excéder 9 mois.</li> <li>Les travaux ne doivent pas être « particulièrement dangereux » au sens du code du travail.</li> </ul>
	L'effectif de l'entreprise peut être renforcé pour permettre la réparation de matériel, d'installation ou de bâtiment présentant, en l'état, un danger.	
Travaux saisonniers	<b>CDD</b> / <b>CTT</b>	L'augmentation de l'activité doit survenir à des dates à peu près fixes et avoir un caractère habituel et prévisible (tourisme, agriculture et agro-alimentaire).
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le contrat permet de renforcer les effectifs au moment où l'activité de l'entreprise augmente.</li> <li>Conclu pour la durée de la saison, le contrat ne mentionne pas de terme précis.</li> </ul>	
Commande exceptionnelle, surplus d'activité, tâches occasionnelles	<b>CDII</b>	Le recours au CDII est ouvert dans certains secteurs ou autorisé par un accord collectif applicable à votre entreprise.
	Le contrat permet de fidéliser le salarié.	
Activités temporaires dans des secteurs déterminés	<b>CDD</b> / <b>CTT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sauf CDD ou mission de moins de 3 mois, le contrat ne peut pas être conclu si vous avez licencié pour motif économique au cours des 6 derniers mois.</li> <li>Votre entreprise doit appartenir à un secteur visé par le code du travail (déménagement, hôtellerie-restauration, spectacle...) ou par un accord collectif autorisant ce type de contrat dit « d'usage ».</li> <li>Le recours au CDD pour l'emploi concerné relève d'un usage bien établi dans la profession.</li> </ul>
	La durée du contrat peut atteindre 18 mois.	
Vendanges	<b>CDD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le contrat peut être conclu, y compris avec des personnes en activité (salariés, fonctionnaires) pour préparer et réaliser les vendanges.</li> <li>La durée du contrat est précisée : à défaut, il s'achève à la fin des vendanges.</li> <li>La durée du contrat est limitée à 1 mois.</li> </ul>
	Le contrat peut être conclu avec ou sans terme précis.	
Commande exceptionnelle à l'exportation	<b>CDD</b> / <b>CTT</b>	La durée minimale du contrat ou de la mission : 6 mois.
	La durée du contrat peut atteindre 24 mois.	
Mission pour répondre à des nécessités économiques requérant les compétences d'un ingénieur ou cadre	<b>CDD-OD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nécessité d'un accord d'entreprise ou collectif étendu fixant préalablement le cadre de ce CDD.</li> <li>Durée minimale du contrat : 18 mois.</li> <li>Recrutement d'ingénieurs et cadres possible dans ce cadre jusqu'au 26/06/2014.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>La durée du contrat peut atteindre 36 mois, non renouvelable.</li> <li>Possibilité de rupture par anticipation.</li> </ul>	
Mission à l'étranger	<b>CDD</b> / <b>CTT</b>	Intérim : une clause de rapatriement figure obligatoirement dans le contrat de mission.
	La durée du contrat peut atteindre 24 mois.	

## RECRUTER AVEC DES DURÉES DE TRAVAIL AMÉNAGÉES

VOUS VOULEZ RECRUTER	LE CONTRAT LE PLUS ADAPTÉ ET SES PRINCIPAUX AVANTAGES	DES LIMITES ?
À temps partiel	<b>Tous contrats</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respectez les règles relatives au type de contrat conclu (CDD...).</li> <li>Pour les contrats conclus depuis le 1<sup>er</sup>/01/2014, application d'une durée minimale de travail de 24 heures. Avec possibilité de la réduire : <ul style="list-style-type: none"> <li>- sur demande écrite et motivée du salarié pour faire face à des contraintes personnelles ou cumuler plusieurs activités ;</li> <li>- par convention ou accord de branche étendu.</li> </ul> </li> </ul>
	Tous les contrats de travail peuvent prévoir une durée de travail à temps partiel (inférieure à 35 h/semaine ou à la durée pratiquée dans l'entreprise).	
Avec une durée du travail organisée sur l'année	<b>Tous contrats</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Votre entreprise doit appliquer un accord collectif prévoyant cet aménagement de la durée du travail. A défaut, application du décret permettant l'organisation de la durée du travail sur 4 semaines au plus.</li> <li>Le recours au CDII est autorisé par un accord collectif applicable à votre entreprise ou dans certains secteurs.</li> <li>Renseignez-vous auprès de votre organisation professionnelle.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Possibilité de répartir la durée du travail sur tout ou partie de l'année en organisant l'alternance de périodes haute activité/basse activité avec décompte spécifique des heures supplémentaires.</li> </ul>	
	<b>CDII</b>	
	Possibilité d'organiser l'alternance entre périodes travaillées et périodes non travaillées.	

# QUELQUES ÉLÉMENTS CLÉS POUR GÉRER VOS CONTRATS DE TRAVAIL

	PENDANT L'EXÉCUTION DU CONTRAT	LORS DE LA CESSATION DU CONTRAT
<b>CDI</b>	<p><b>Calcul de l'effectif</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Prise en compte du salarié (au prorata de sa durée du travail si temps partiel).</li> </ul> <p><b>Coûts salariaux</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Salaire correspondant à l'emploi occupé.</li> <li>Cotisations et contributions sociales et fiscales prévues par la loi et les accords collectifs applicables à l'entreprise.</li> <li>Avantages sociaux en vigueur dans l'entreprise (titres-restaurant, ...).</li> </ul> <p><b>Formation des salariés</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Contribution formation à verser chaque année par l'employeur à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dont il relève. Le taux de la contribution dépend de la taille de l'entreprise,</li> <li>En contrepartie, financement possible de la formation des salariés dans le cadre du plan de formation et, sous condition d'ancienneté, du DIF, des congés de formation et des périodes de professionnalisation.</li> </ul>	<p><b>Licenciement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Procédure de licenciement à respecter.</li> <li>Versement d'une indemnité de licenciement (sauf faute grave ou lourde) à compter d'1 an d'ancienneté (sauf convention collective plus favorable).</li> <li>Respect d'un préavis (sauf faute grave ou lourde) ;</li> <li>Solde des congés payés (versement d'une indemnité compensatrice, sauf faute lourde pour les congés acquis pendant la période de référence en cours) et des primes dues : 13<sup>e</sup> mois...</li> </ul> <p><i>Modalités particulières applicables en cas de licenciement pour motif économique.</i></p> <p><b>Démission</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Versement d'une indemnité compensatrice (correspondant au solde des congés payés) et des primes dues : 13<sup>e</sup> mois...</li> </ul> <p><b>Rupture conventionnelle</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Convention à négocier librement (formulaire type), puis demande d'homologation à adresser à la DIRECCTE.</li> <li>Versement d'une indemnité au moins égale à l'indemnité légale de licenciement (ou conventionnelle, si elle est plus favorable).</li> <li>Solde des congés payés (versement d'une indemnité compensatrice) et des primes dues : 13<sup>e</sup> mois...</li> </ul>
<b>CDI</b>	<p><b>Calcul de l'effectif</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Prise en compte du salarié au prorata de son temps de présence.</li> </ul> <p><b>Coûts salariaux</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Salaire correspondant à l'emploi occupé.</li> <li>Cotisations et contributions sociales et fiscales prévues par la loi et les accords collectifs applicables à l'entreprise.</li> <li>Avantages sociaux en vigueur dans l'entreprise (titres-restaurant...).</li> </ul> <p><b>À noter</b> : pour le calcul des droits liés à l'ancienneté les périodes non travaillées sont prises en compte.</p> <p><b>Formation des salariés</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Contribution formation à verser chaque année par l'employeur à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dont il relève. Le taux de la contribution dépend de la taille de l'entreprise.</li> <li>En contrepartie, financement possible de la formation des salariés dans le cadre du plan de formation et, sous condition d'ancienneté, du DIF, des congés de formation et des périodes de professionnalisation.</li> </ul>	<p><b>Licenciement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Procédure de licenciement à respecter.</li> <li>Versement d'une indemnité de licenciement (sauf faute grave ou lourde) à compter d'1 an d'ancienneté (sauf convention collective plus favorable).</li> <li>Respect d'un préavis (sauf faute grave ou lourde).</li> <li>Solde des congés payés (versement d'une indemnité compensatrice, sauf faute lourde) et des primes dues : 13<sup>e</sup> mois...</li> </ul> <p><b>Démission</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Versement d'une indemnité compensatrice (correspondant au solde des congés payés), et des primes dues : 13<sup>e</sup> mois...</li> </ul> <p><b>Rupture conventionnelle</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Convention à négocier librement (formulaire type), puis demande d'homologation à adresser à la DIRECCTE.</li> <li>Versement d'une indemnité au moins égale à l'indemnité légale de licenciement (ou conventionnelle, si elle est plus favorable).</li> <li>Solde des congés payés (versement d'une indemnité compensatrice) et des primes dues : 13<sup>e</sup> mois...</li> </ul>
<b>CDD</b>	<p><b>Calcul de l'effectif</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cas général : prise en compte du salarié au prorata de son temps de présence (et de sa durée du travail si à temps partiel).</li> <li>CDD de remplacement : non prise en compte dans l'effectif.</li> </ul> <p><b>Coûts salariaux</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Salaire de base équivalent à celui d'un CDI à fonction et qualification égales.</li> <li>Cotisations et contributions sociales et fiscales prévues par la loi et les accords collectifs applicables à l'entreprise (majoration de la cotisation patronale d'assurance chômage pour certains CDD de courte durée : accroissement d'activité ou d'usage).</li> <li>Avantages sociaux en vigueur dans l'entreprise (titres-restaurant,...).</li> </ul> <p><b>Formation des salariés</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Contribution formation spécifique (1 %) à verser par l'employeur à un OPCA, sauf CDD conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou transformé en CDI ou contrats aidés.</li> <li>Accès à la formation des salariés en CDD dans le cadre du plan de formation de l'entreprise et, sous conditions particulières, du DIF et des congés de formation.</li> </ul>	<p><b>Cas autorisés de rupture anticipée</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Faute grave.</li> <li>Force majeure.</li> <li>Embauche en CDI justifiée par le salarié.</li> <li>Commun accord employeur/salarié.</li> <li>Inaptitude constatée par le médecin du travail.</li> </ul> <p><b>Arrivée à échéance</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Versement au salarié de l'indemnité de fin de contrat : 10 % (6 % dans certains secteurs) du montant total des rémunérations versées pendant le contrat.</li> </ul> <p>Avec des exonérations possibles dans les hypothèses suivantes : contrats saisonniers (dont contrat vendanges), contrats « d'usage », « jobs d'été », CDD poursuivi en CDI, rupture anticipée du CDD par le salarié, rupture consécutive à une faute grave du salarié, refus du salarié d'une proposition de CDI pour un même emploi assorti d'un salaire équivalent.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Indemnité compensatrice de congés payés (10 %).</li> </ul>

## (SUITE)

	PENDANT L'EXÉCUTION DU CONTRAT	LORS DE LA CESSATION DU CONTRAT
<b>CTT</b>	<p><b>Calcul de l'effectif</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Cas général : prise en compte sauf pour le calcul de la participation formation continue, du versement transport et de la tarification accident du travail.</li><li>Intérim de remplacement : non prise en compte dans l'effectif.</li></ul> <p><b>Coûts salariaux</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Salaire de base équivalent à celui d'un permanent à fonction et qualification égales.</li></ul> <p><b>À noter :</b> c'est l'entreprise de travail temporaire (ETT) qui rémunère l'intérimaire et assume l'ensemble des obligations à la charge de l'employeur (bulletin de paie, formation,...). Le coût facturé à l'entreprise utilisatrice inclut l'ensemble des frais salariaux (rémunération, primes, charges...) ainsi que la rémunération de la prestation de service de l'ETT.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Cotisations et contributions sociales et fiscales prévues par la loi.</li><li>Protection sociale complémentaire spécifique.</li></ul> <p><b>Formation des salariés</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Pour l'accès à la formation, l'intérimaire relève de l'entreprise de travail temporaire.</li></ul>	<p><b>Cas autorisés de rupture anticipée</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Faute grave.</li><li>Force majeure.</li><li>Embauche en CDI justifiée par l'intérimaire.</li></ul> <p><b>Au terme de la mission :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Indemnité de fin de mission (facturée par l'ETT) : 10 % du montant total des rémunérations dues au titre de la mission. Avec des exonérations possibles : mission poursuivie immédiatement en CDI, rupture de la mission par le salarié, faute grave du salarié ou cas de force majeure.</li><li>Indemnité compensatrice de congés payés (10 %) (facturée par l'ETT).</li></ul>
<b>CTTP</b>	<p><b>Calcul de l'effectif</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Prise en compte du salarié au prorata de sa durée du travail.</li></ul> <p><b>Coûts salariaux</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Principe : égalité de traitement entre salarié à temps partiel et salarié à temps complet.</li><li>Salaire, primes, charges sociales : au prorata du temps de travail.</li><li>Avantages sociaux : application possible de la règle de proportionnalité sauf dispositions conventionnelles plus favorables.</li></ul> <p><b>À noter :</b> la durée de la période d'essai, des congés payés, de l'ancienneté et du préavis se calcule comme pour les salariés à temps complet (aucune proratisation n'est appliquée).</p>	<p>La procédure applicable à la rupture ou à la fin du contrat dépend de sa forme : CDI, CDD...</p>

## OBLIGATIONS ET AVANTAGES LIÉS À LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

### QUELQUES ILLUSTRATIONS

L'effectif de votre entreprise conditionne un certain nombre d'obligations (participation à la formation, au transport...) mais aussi d'accès à des avantages (aides publiques...). Aussi le recrutement d'un nouveau salarié peut avoir un impact sur la gestion administrative, sociale et fiscale de votre entreprise.

<b>DÈS LE 1<sup>ER</sup> SALARIÉ</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Obligation de participer au développement de la formation professionnelle continue.</li><li>Bénéfice de la réduction «Fillon» des cotisations patronales de sécurité sociale jusqu'à 1,6 SMIC (taux de réduction plus avantageux pour les entreprises occupant moins de 20 salariés).</li><li>Aide au contrat de génération (jusqu'à 12 000 €) si maintien d'un binôme jeune/senior en CDI pendant 3 ans (entreprises de moins de 300 salariés).</li></ul>
<b>10 SALARIÉS ET PLUS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Versement transport.</li><li>Augmentation de la participation au développement de la formation professionnelle continue.</li></ul>
<b>AU MOINS 20 SALARIÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Mise en place d'un règlement intérieur.</li><li>Augmentation de la participation au développement de la formation professionnelle continue.</li><li>Obligation en matière d'emploi des travailleurs handicapés.</li><li>Versement de la participation à l'effort de construction.</li><li>Bénéfice de la réduction «Fillon» des cotisations patronales de sécurité sociale jusqu'à 1,6 SMIC.</li></ul>
<b>AU MOINS 50 SALARIÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Obligation de mettre en place la participation aux résultats de l'entreprise.</li><li>Plan de sauvegarde de l'emploi obligatoire en cas de licenciement collectif pour motif économique.</li><li>Obligation d'être couvert par un accord collectif ou un plan d'action intergénérationnel (insertion des jeunes et maintien dans l'emploi des seniors) validé par la DIRECCTE pour bénéficier de l'aide au contrat de génération (entreprises de moins de 300 salariés).</li></ul>