

# CDD ET CONTRATS AIDÉS

**CONSTAT : LES TPE RECOURENT FRÉQUEMMENT AUX CDD ET AUX CONTRATS AIDÉS**

en  
**2013**

En 2013, 21.5% des TPE employaient des salariés en CDD.



Dans les TPE, la part de salariés en CDD est plus importante dans l'industrie, les arts, le spectacle et les industries de services.

Les CDD sont moins fréquents dans la construction, les activités financières et l'assurance.

**50%**

Au sein des TPE, environ la moitié des CDD sont des contrats aidés (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation).

L'industrie et la construction ont massivement recours à l'apprentissage. Le tertiaire recourt davantage aux contrats de professionnalisation.

Emplois  
aidés

La part des salariés des TPE qui ont un emploi aidé progresse.

Source (pour l'ensemble des notes précédentes) : « L'emploi dans les TPE fin 2013 », DARES analyses, n°099, décembre 2014.



Les salariés des TPE cumulent souvent la précarité de l'emploi avec un travail à temps partiel et de fortes contraintes de rythmes (travail de nuit, horaires atypiques...).

## RÈGLES JURIDIQUES À CONNAÎTRE

- Le recours au CDD ne peut avoir lieu que dans l'un des cas de recours limitativement énumérés par la loi :
  - remplacement d'un salarié ou du dirigeant d'entreprise absent ;
  - accroissement temporaire d'activité ;
  - exécution de travaux temporaires par nature (emplois saisonniers, secteurs où il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée) ;
  - remplacement d'un chef d'exploitation agricole ou d'entreprise, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint ;
  - contrats d'usage.
- Si le contrat à durée déterminée se trouve, au cours de son exécution, modifié dans un de ses éléments substantiels (salaire...) la modification doit faire l'objet d'un avenant écrit au contrat initial.
- Les salariés en contrat à durée déterminée ont donc les mêmes droits et les mêmes obligations que ceux liés par un contrat à durée indéterminée. Ainsi, la rémunération d'un salarié lié par un CDD ne peut être inférieure à celle que perçoit un salarié lié par un CDI à qualification équivalente et pour les mêmes fonctions.
- La loi autorise la rupture anticipée d'un CDD avant l'échéance du terme uniquement en cas :
  - d'accord des parties ;
  - de faute grave ;
  - de force majeure ;
  - d'inaptitude constatée par le médecin du travail ;
  - lorsque le salarié justifie d'une embauche en CDI.
- Concernant le contrat d'apprentissage, voir la Fiche : « L'apprentissage dans les TPE ».



### REVENDEICATIONS

**FO revendique de privilégier le CDI, notamment en augmentant les cotisations patronales d'assurance-chômage pour les entreprises recourant abusivement aux contrats précaires.**

**FO s'oppose à toute volonté de créer un « contrat unique de travail » remettant en cause l'actuel CDI.**