

Les différents types de contrat de travail

	CPE	CNE	CDD	CDI
Age du salarié	18 à 26 ans	Plus de 18 ans	Plus de 18 ans	Plus de 18 ans
Taille de l'entreprise	Plus de 20 salariés	Moins de 20 salariés	Toutes tailles	Toutes tailles
Période d'essai (ou « de consolidation »)	2 ans. Après cette période, le contrat devient un CDI.	2 ans. Après cette période, le contrat devient un CDI.	2 semaines pour un contrat de moins de 6 mois, un mois au-delà.	Entre 1 et 3 mois, renouvelable une fois.
Possibilité de licenciement	Pendant 2 ans : pas de motif nécessaire, pas d'entretien préalable.	Pendant 2 ans : pas de motif nécessaire, pas d'entretien préalable.	Après la période d'essai: Licenciement impossible, sauf pour faute grave.	Pour raisons économiques (y compris une simple prévision d'érosion des bénéfices) ou pour faute grave (après un entretien préalable).
Réembauche du salarié licencié	Possible 3 mois après un licenciement pendant la période d'essai.	Possible 3 mois après le licenciement pendant la période d'essai.	Peut être renouvelé une fois, pour une durée totale de 18 mois maximum. <i>Au delà, ce doit être un CDI.</i>	Possible 6 mois après un licenciement économique.
Embauche d'un autre salarié	Possible immédiatement et indéfiniment.	Possible immédiatement et indéfiniment.	Délai de carence égal à un tiers de la durée du contrat précédent. <i>Un CDD ne peut théoriquement servir à occuper un poste permanent.</i>	Possible 6 mois après un licenciement économique.
Préavis de licenciement	Aucun si embauché depuis moins d'un mois, 15 jours si embauché depuis plus d'un mois, ou un mois si embauché depuis plus de 6 mois.	Aucun si embauché depuis moins d'un mois, 15 jours si embauché depuis plus d'un mois, ou un mois si embauché depuis plus de 6 mois.	En cas de faute grave risquant de pénaliser l'entreprise si elle se reproduit, la mise à pied peut être immédiate.	De un à six mois, selon la classification (cadre ou non) et l'ancienneté. Une mise à pied immédiate est possible en cas de faute grave.
Indemnité de licenciement	8 % du salaire brut versé depuis l'embauche.	8 % du salaire brut versé depuis l'embauche.	Si le licenciement n'est pas justifié, la totalité du salaire jusqu'à la fin prévue du contrat doit être versée.	1/10 ^e du salaire mensuel par année d'ancienneté (après 2 ans), doublée en cas de licenciement économique.
Allocations chômage	Après 4 mois de travail : 16,40 € par jour pendant 2 mois (soit 1 € de plus que le RMI !); Après 6 mois, mêmes conditions que pour un CDI.	Après 4 mois de travail : 16,40 € par jour pendant 1 mois (soit 1 € de plus que le RMI !); Après 6 mois, mêmes conditions que pour un CDI.	7 mois d'indemnisation après 6 mois de travail durant les 22 derniers mois, ou 12 mois d'indemnisation après 12 mois de travail durant les 20 derniers mois.	7 mois d'indemnisation après 6 mois de travail durant les 22 derniers mois, ou 12 mois d'indemnisation après 12 mois de travail durant les 20 derniers mois.
Droit Individuel à la Formation (hors temps de travail)	Après un mois.	Après un an.	Après un an.	Après un an.
Primes de précarité	Zéro	Zéro	10 % du salaire mensuel brut en plus.	
Exonération des cotisations sociales « patronales »	Totale pendant 3 ans pour l'embauche d'un jeune qui était au chômage depuis plus de 6 mois.	Totale pendant 3 ans pour l'embauche d'un jeune qui était au chômage depuis plus de 6 mois.		Totale pendant 3 ans pour l'embauche d'un jeune (moins de 26 ans) qui était au chômage depuis plus de 6 mois.