

# 1 4 Quel mode de collaboration choisir ?



Lors d'un recrutement, on ne choisit pas seulement un collaborateur mais il convient aussi de faire le choix le plus pertinent sur la forme de collaboration qui sera retenue : contrat de travail « classique », intérim... Il n'y a pas de choix évident, c'est le contexte qui devra guider vers une forme de collaboration ou une autre.

## **Le contrat de travail :**

C'est la forme la plus classique de collaboration avec un salarié adapté à la grande majorité des situations. Que ce soit un CDI (dont un CNE), un CDD, un contrat en alternance, le principe reste le même : employeur et salarié apposent leurs signatures au bas d'un contrat qui définit les conditions selon lesquelles (durée, poste, salaire...) se déroulera la collaboration.

## **Le travail temporaire :**

Dans ce cas, c'est une relation tripartite qui s'instaure : le salarié exerce son activité dans une entreprise mais il est sous contrat avec l'agence de travail temporaire qui le rémunère. L'entreprise utilisatrice, de son côté, a signé un contrat avec l'agence d'intérim dans lequel est défini le montant qui sera facturé.

L'intérim permet d'alléger considérablement la charge administrative liée à l'embauche d'un salarié puisque c'est l'agence d'intérim qui fait tout (contrat, paye...). C'est l'agence qui trouve le salarié, épargnant ainsi à l'entreprise le coût et le temps passé à recruter. Seul bémol à ce tableau, le recours à un intérimaire ne peut avoir pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise car il faut un motif de recours comme pour le CDD. Le système est donc réservé principalement au remplacement d'un salarié ou à un accroissement temporaire d'activité.

réalisé en partenariat avec

**L'Entreprise**

