

Chapitre 7 - Les différentes formes de contrat de travail

Notions :

- Le contrat à durée indéterminée (CDI).
- Les clauses générales du contrat de travail (période d'essai, lieu, horaire et durée du travail, rémunération, qualifications, missions).
- Les clauses spécifiques du contrat de travail (mobilité, non-concurrence, télétravail).
- Le contrat à durée déterminée (CDD).
- Le contrat à durée indéterminée de chantier.
- Le contrat saisonnier.
- Le contrat de travail temporaire.

1. Le contrat à durée indéterminée

Article L.1221-2 du Code du travail : « Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail ». Le contrat à durée indéterminée (CDI) **n'a pas de terme fixé lors de sa conclusion**.

Les principales raisons de son interruption sont la démission du salarié, son départ à la retraite, son licenciement ou une rupture conventionnelle, et jamais une décision arbitraire de l'employeur.

Un CDI à temps plein peut être verbal, mais il est **fortement conseillé** d'en faire un écrit. En l'absence de contrat, on présume que le salarié est embauché en CDI.

1.1. Les clauses générales du contrat de travail

Quatre éléments constituent les éléments essentiels du contrat de travail :

- la description de l'emploi,
- le temps de travail,
- la rémunération et
- le lieu du travail s'il est indiqué dans le contrat.

L'employeur ne peut modifier aucun de ces éléments essentiels sans obtenir l'accord préalable de son salarié. En revanche, la jurisprudence considère que l'employeur peut modifier les autres conditions de travail de ses salariés. Un refus du salarié pourrait entraîner une sanction disciplinaire comme un licenciement.

1.2. Les conditions de travail

- **La durée du travail**

La durée du travail est encadrée par la loi, mais peut être précisée par un accord collectif, ou encore par le contrat de travail. Le droit définit :

- la durée hebdomadaire du travail : **la durée de référence est de 35 heures**, mais il est possible de travailler moins (temps partiel) ou plus (heures supplémentaires) ;
- les droits au repos : **au minimum 11 heures consécutives de repos quotidien et 24 heures de repos hebdomadaire, le dimanche** ;
- les congés : **5 semaines de congés annuels** ;
- des règles particulières, par exemple le recours aux astreintes.

Les accords collectifs peuvent prévoir des mesures plus favorables.

- **La rémunération**

La rémunération est la contrepartie du travail fourni par le salarié. Elle est fixée par le contrat de travail mais doit tenir compte de deux règles :

- **ne pas être inférieure au SMIC** (salaire minimum de croissance) ;
- **respecter le principe d'égalité de rémunération hommes/femmes.**

1.3. Les événements affectant la relation de travail

Au cours d'un contrat à durée indéterminée, de nombreux événements peuvent se produire et perturber son exécution, comme la maladie du salarié, le départ en congé maternité...

Ces événements ne mettent pas fin au contrat : il est juste suspendu. Des règles encadrent ces événements ; elles peuvent être complétées par des dispositions prévues par des accords collectifs.

2. L'existence de clauses spécifiques

Certaines clauses spécifiques peuvent être ajoutées au contrat de travail si elles sont justifiées par les intérêts de l'entreprise et des salariés :

- **La clause relative à la période d'essai** : constitue le temps accordé à l'employeur pour évaluer les compétences dans son travail, notamment au regard de son expérience. Les parties fixent la durée de la période d'essai mais leur liberté encadrée par la loi (Cadre, 4 mois la durée renouvellement de 4 mois).
- **La clause de mobilité**. Il s'agit d'une clause par laquelle le salarié s'engage par avance à accepter une modification de son lieu de travail. La jurisprudence considère qu'une telle clause doit **définir de façon précise la zone géographique**. Par ailleurs, la clause doit, dans tous les cas, être **indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché**. L'employeur devra respecter un délai de prévenance pour pouvoir l'activer.
- **la clause de dédit-formation** qui impose au salarié de rester à la disposition de l'employeur pendant un certain délai en contrepartie d'une ou plusieurs formations. Conditions : **n'empêche pas le salarié de démissionner, ne présente pas de durée excessive, fait l'objet d'un contrat écrit particulier conclu avant le début de la formation, met à la charge du salarié un montant proportionné aux frais de formation engagés par l'employeur et constitue la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur**.
- **la clause de non-concurrence** qui interdit au salarié de concurrencer son employeur après la rupture de son contrat de travail. Conditions : **est limitée dans le temps et l'espace ; comporte une contrepartie financière ; ne porte pas atteinte à la liberté du travail et protège les intérêts légitimes de l'entreprise**.
- La clause de recours au télétravail : le salarié pourra, **avec l'accord de l'employeur**, exercer tout ou partie de son activité professionnelle **hors des locaux de l'entreprise**, généralement depuis son domicile ou un autre lieu convenu.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif valable de rupture du contrat de travail.

La clause doit préciser :

- **Les modalités d'accès au télétravail** (volontariat, demande du salarié, accord de l'employeur)
- **La fréquence** (ex. : jours fixes, nombre de jours par semaine)
- **Les lieux possibles d'exercice du télétravail**
- **Les conditions de retour à une activité en présentiel**

3. Le cadre juridique des contrats précaires

3.1. Le contrat de travail à durée déterminée (CDD)

- **Formation du contrat**

Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat dont le **terme est prévu à l'avance**.

Pour éviter un recours excessif à ces contrats, le droit du travail détermine des conditions strictes à respecter pour pouvoir les mettre en place :

- **Les cas de recours sont limités** : un CDD peut être proposé uniquement pour remplacer un salarié absent (sauf pour cas de grève), assurer un surcroît d'activité, occuper un emploi saisonnier ou pour une activité spécifique (mais jamais pour des activités dangereuses).
- **La durée du contrat est limitée** et prévue à l'avance : 18 mois maximum renouvellement compris (sauf exceptions). Le CDD ne peut être renouvelé que 2 fois.
- **Le contrat doit être écrit** et comporter des mentions obligatoires : emploi occupé, nom et qualification du salarié remplacé, date de fin de contrat, durée de la période d'essai (1 jour maximum par semaine sans pouvoir dépasser 14 jours pour un CDD de six mois ou moins et un mois maximum pour un CDD de plus de six mois)

- **Rupture du CDD**

Le contrat de travail à durée déterminée prend fin soit parce qu'il arrive à **son terme** soit parce qu'il fait **l'objet d'une rupture anticipée**. Cinq cas de rupture anticipée sont autorisés :

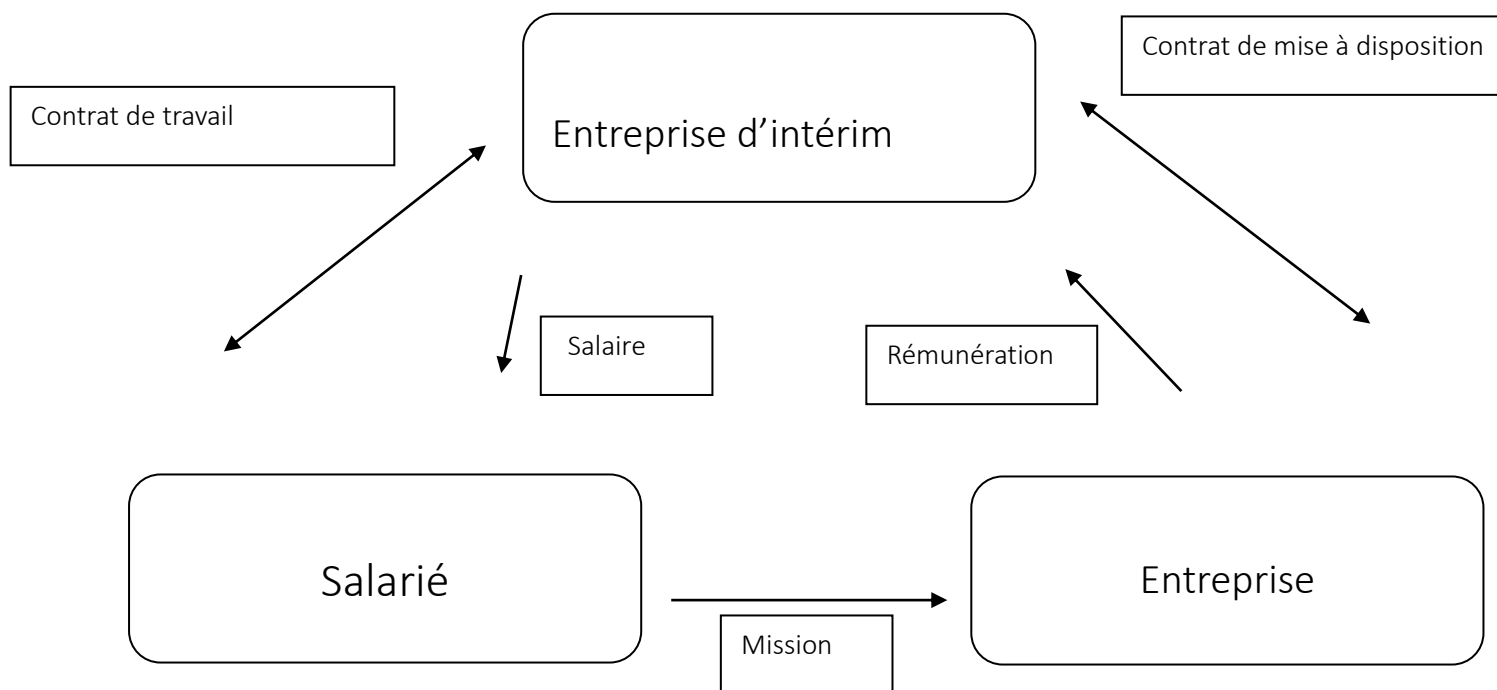
- Accord entre le salarié et l'employeur,
- Demande du salarié qui a trouvé un CDI, auquel cas il devra respecter un préavis d'une durée maximum de deux semaines.
- Faute grave ou lourde de l'une des parties
- Force majeure
- Inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail

Au terme du contrat le salarié reçoit une **indemnité de fin de contrat** (appelée également indemnité de précarité) de **10% du montant de la rémunération brute perçue** (sauf pour certaines ruptures anticipées), **l'indemnité de congés payés** et **comme pour tout salarié le reçu pour solde de tout compte et le certificat de travail**.

3.2. Le contrat de travail temporaire

- Formation du contrat

Dans un contrat de travail temporaire, un salarié, appelé également intérimaire, est recruté et rémunéré pour une durée déterminée par une entreprise de travail temporaire qui le met à la disposition d'une entreprise utilisatrice. Un contrat de mission lie l'intérimaire à l'entreprise de travail temporaire qui conclut également un contrat de mise à disposition avec l'entreprise utilisatrice.



Les conditions de formation du contrat sont les mêmes que pour le CDD. Exception : période d'essai : 5 jours maximum.

- Rupture du CTT

Les conditions de rupture du contrat de CTT sont les mêmes que pour CDD. Exception : si l'entreprise (où le salarié travaille) met fin au contrat en dehors des cas prévus, elle doit proposer au salarié dans un délai **de trois jours une autre mission. Faute de quoi, elle devra le payer jusqu'au terme initialement prévu.**

3.3. Le contrat de travail saisonnier

Le contrat saisonnier est un type de Contrat à Durée Déterminée (CDD) spécifique, conçu pour pourvoir des emplois qui se répètent chaque année aux mêmes périodes (saisons, cycles de production).

Caractéristique	Description
Objectif	Pourvoir un emploi lié aux activités saisonnières (ex: agriculture, tourisme, hôtellerie-restauration), dont l'exécution est soumise au rythme des saisons ou à des fluctuations annuelles d'activité.
Durée	Déterminée (CDD). La date de fin est souvent fixée par les usages ou la fin de la saison, mais le contrat peut ne pas avoir de terme précis, à condition qu'il mentionne une durée minimale .
Renouvellement	Possible. Des clauses de reconduction tacite ou de priorité de réembauche peuvent être prévues par la convention collective ou le contrat lui-même pour la saison suivante (CDD successifs).
Indemnité de précarité	NON due en principe. Le contrat saisonnier fait partie des exceptions où l'indemnité de fin de contrat (10%) n'est pas versée (sauf dispositions conventionnelles contraires).

- Formation du contrat

Le contrat saisonnier doit obligatoirement être un **contrat écrit** et contenir plusieurs mentions spécifiques :

Mentions obligatoires :

- La **nature de l'emploi** et la qualification.
- La **durée minimale** pour laquelle il est conclu (même si la date de fin n'est pas précisée).
- Le **montant de la rémunération**.
- L'identité des deux parties (employeur et salarié).
- Le cas échéant, la clause de **priorité de réembauche**.

- Rupture du Contrat

Étant un CDD, la rupture du contrat saisonnier avant son terme est strictement encadrée par la loi (cf. contrat en CDD).

3.4. Le contrat à durée indéterminée de chantier

Le **CDI de chantier**, ou **CDI d'opération**, est un type spécifique de **Contrat à Durée Indéterminée (CDI)** qui présente une particularité majeure : il peut être rompu par l'employeur à la **fin du chantier ou de l'opération** pour laquelle le salarié a été recruté. Cette fin d'opération est reconnue comme un motif légitime de **licenciement**.

Objectif et Fonctionnement

Son rôle est de permettre à l'employeur d'embaucher des salariés pour une mission (chantier ou opération) dont la **date de fin exacte est incertaine ou inconnue** au moment du recrutement.

Conditions d'Utilisation

L'utilisation du CDI de chantier est soumise à une **condition impérative** : elle doit être prévue et encadrée par une **convention collective** ou un **accord collectif** qui en définit précisément les modalités d'application.