

## Les contrats de travail

### En quoi consiste le contrat de travail ?

Le contrat de travail est un contrat de type privé signé entre l'employeur et le salarié. Ce dernier s'y engage, contre rémunération, à travailler pour le compte de l'employeur. Le contrat confère à chacune des deux parties des droits et obligations.

Bien que le contrat écrit ne soit pas toujours obligatoire, il est conseillé.

Voici les éléments les plus importants d'un contrat de travail :

- Objet du contrat
- Date d'embauche
- Date de fin du contrat
- Eventuelle clause de renouvellement (en particulier pour les CDD)
- Désignation de l'emploi
- Lieu et horaires de travail
- Montant de la rémunération
- Durée de la période d'essai (qui ne doit pas être supérieure à ce que la convention collective prévoit)
- Intitulé de la convention collective applicable à votre emploi
- Coordonnées de la caisse de retraite complémentaire

### Les Différents types de contrats de travail

#### ■ Le contrat à durée indéterminée (CDI)

Il est élaboré sans limite de durée. C'est le contrat le plus protecteur pour le salarié : celui-ci peut librement démissionner en respectant un préavis (de 1 à 3 mois selon votre statut et votre ancienneté, hors période d'essai), mais l'employeur ne peut rompre le contrat de sa propre initiative, sauf pour un motif réel et sérieux et, même dans cette hypothèse, il devra verser une compensation financière au salarié.

#### ■ Le contrat à durée déterminée (CDD)

Le contrat à durée déterminée est conclu pour la réalisation d'une tâche précise ou temporaire, comme le remplacement d'un salarié absent, ou un surcroît temporaire d'activité... Le nombre de CDD dans le même emploi proposé au même salarié ne peut excéder 2 contrats (le CDD d'origine et un renouvellement) et la durée du CDD renouvelé ne pourra pas être supérieure à celle du CDD d'origine.

Pour compenser la précarité de ce contrat, le salarié perçoit une indemnité de fin de contrat égale à 10 % de sa rémunération brute. Cette indemnité n'est pas due en cas de démission du salarié en cours de CDD ni en cas d'embauche en CDI.

### ■ Le contrat de travail temporaire (CTT ou intérim)

Ce contrat de travail se conclut avec une agence d'intérim. Celle-ci propose alors au salarié intérimaire une mise à disposition dans une entreprise pour y effectuer une mission d'une durée préalablement définie, mais qui peut être étendue. La rémunération sera versée directement par l'agence d'intérim.

### ■ Le contrat de professionnalisation

C'est un contrat de travail de type CDD ou CDI qui offre aux demandeurs d'emploi et aux jeunes qui le signent une formation en alternance. Cette formation est assurée hors de l'entreprise dans un organisme reconnu et habilité. Ce contrat concerne les jeunes entre 16 et 25 ans, rémunérés à un % du SMIC qui varie selon l'âge et la qualification. Il peut aussi s'appliquer à des personnes plus âgées lors d'une formation pour un retour à l'emploi. La formation est généralement sanctionnée par un diplôme.

### ■ Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type CDD (durée déterminée) qui propose au jeune qui le signe une formation en alternance en vue d'obtenir une qualification professionnelle. Cette formation est assurée hors de l'entreprise dans un lycée ayant une section dédiée à l'apprentissage, un CFA (centre de formation des apprentis), une université ou même une grande école. Tous les jeunes entre 16 et 25 ans peuvent bénéficier de ce contrat, qui a une durée de 1 à 3 ans et est en général sanctionné par un diplôme.

### ■ Le contrat à durée indéterminée de chantier (spécifique au bâtiment)

Le contrat dit de chantier est un contrat de travail à durée indéterminée avec une clause comportant l'énoncé du chantier sur lequel est affecté le salarié. Pour rompre le contrat l'employeur n'a qu'à invoquer la fin du chantier.

La fin du chantier constitue le motif de licenciement.

Cette clause dite de chantier introduit dans le contrat une clause de précarité mais le salarié n'aura droit à aucune indemnité au titre de celle-ci. Toutefois, s'il a au moins un an d'ancienneté, il pourra prétendre à une indemnité de licenciement.

Pour prétendre recourir au CDI de chantier, il faut que le chantier dure plus de 3 mois.

L'article 10.7 de la convention collective du Bâtiment précise :

■ Que le salarié ne peut être licencié que si l'employeur ne peut lui offrir une solution de réemploi sur un autre chantier.

■ Que la lettre de licenciement doit mentionner la priorité de réembauchage dont bénéficie le salarié pendant un an.

## TABLEAU DE SYNTHÈSE

|  | Durée   | Objectif  | Mode de rupture  | Formalisme   | Motivation de la rupture   |
|--|---|---|--|--|--|
| CDI  | Illimitée   | Déterminé par le contrat  | Licenciement ou démission  | Contrat de travail   | Obligatoire en cas de licenciement   |
| CDI Contrat de chantier  | Limitée à la durée du chantier                              | Exécution du chantier   | Licenciement ou démission  | Contrat de travail avec clause de précarité  | Obligatoire en cas de licenciement   |
| CDD  | Limitée à 18 mois   | Remplacement d'un salarié absent ou faire face à un accroissement temporaire d'activité | Terme prévue au contrat ou lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu ou rupture anticipée | Contrat de travail avec clauses spécifiques (art L1242-1 et suiv Code de Travail)                                  | Obligatoire en cas de rupture anticipée à l'initiative du salarié ou de l'employeur* |
| Contrats d'alternance :<br>Apprentissage<br>Professionnalisation | Limitée (périodes alternées en entreprises et en formation) | Obligation de formation avec acquisition d'une qualification ou d'un diplôme            | Date prévue au contrat ou rupture anticipée  | Contrat de travail + convention DIRECCTE + Organisme de formation + Convention CFA pour le contrat d'apprentissage | Obligatoire en cas de rupture anticipée  |

\* ▶ A l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée. Le salarié doit alors respecter un préavis variable selon la durée du contrat, l'employeur peut l'en dispenser.

- ▶ Accord conclu entre l'employeur et le salarié ;
- ▶ Force majeure, c'est-à-dire un événement exceptionnel, imprévisible et insurmontable qui rend impossible l'exécution du contrat de travail (des difficultés économiques ou la liquidation judiciaire de l'entreprise ne constituent pas, pour l'employeur, des situations de force majeure) ;
- ▶ Inaptitude constatée par le médecin du travail
- ▶ Faute grave de l'employeur ou du salarié

### Les sites utiles :

<http://vosdroits.service-public.fr/>

<http://travail-emploi.gouv.fr>

<http://www.juritravail.com>