



LES CONTRATS DE TRAVAIL

Présentation : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/>

L

Le contrat de travail existe dès l'instant où une personne (le salarié) s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur). Le contrat de travail doit en général être écrit. Il précise la rémunération, la qualification, la durée du travail et, plus généralement, les attributions du salarié. Il entraîne un certain nombre d'obligations, tant pour le salarié que pour l'employeur. Il existe différents types de contrat de travail selon leur durée, l'activité de l'employeur ou la nature du travail confié au salarié...

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme normale et générale de la relation de travail. Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin.

Il peut être rompu sur décision unilatérale soit de l'employeur (licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, mise à la retraite), soit du salarié (démission, départ à la retraite), ou encore pour une cause extérieure aux parties (ex : cas de force majeure).

Sa rupture peut aussi résulter d'un accord des deux parties, élaboré dans le cadre du dispositif de « rupture conventionnelle » mis en place par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008.

L'employeur doit donc avoir recours à ce type de contrat, sauf s'il peut justifier d'une situation autorisant le recours à un autre type de contrat, qu'il s'agisse notamment d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

Le CDI peut être conclu pour un temps plein ou pour un temps partiel. Il appartient à l'employeur et au salarié de déterminer le contenu du contrat de travail et les clauses particulières qui devront éventuellement y figurer en fonction des circonstances.

Le contrat de chantier ou d'opération est un contrat à durée indéterminée (CDI) conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération.

Il a pour spécificité de pouvoir être valablement rompu par l'employeur lorsque le chantier pour lequel le salarié a été recruté est achevé ou l'opération réalisée.

Depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 (JO du 23), le contrat de chantier ou d'opération peut y être recouru dans toutes les branches d'activité, dès lors qu'elles ont négocié et conclu une convention ou un accord collectif étendu qui en fixe les conditions et modalités de mise en œuvre.

La rupture du contrat de chantier ou d'opération qui intervient à la fin du chantier ou une fois l'opération réalisée repose sur une cause réelle et sérieuse. Cette règle est valable pour les contrats de chantier ou d'opération conclus sur la base d'une convention ou d'un accord de branche qui en fixent les modalités comme pour ceux conclus en l'absence d'une telle convention ou d'un tel accord.

Comme pour un CDI classique, la rupture d'un CDI de chantier ou d'opération à l'initiative de l'employeur est soumise à la procédure d'entretien préalable et aux règles de notification de la rupture par lettre recommandée avec avis de réception, telles qu'elles résultent des articles L. 1232-2 à L. 1232-6 du code du travail. Sont également applicables les dispositions de droit commun concernant le préavis, les documents remis par l'employeur à la fin de la relation de travail (solde de tout compte, attestation Pôle emploi...), etc.

Si la convention ou l'accord collectif de branche étendu le prévoit, le salarié licencié à l'issue d'un contrat de chantier ou d'opération peut bénéficier d'une priorité de réembauche en contrat à durée indéterminée. La convention ou l'accord collectif de branche prévoit également des modalités adaptées de rupture de ce contrat dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée.

Le contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit.

Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Conclu en dehors du cadre légal, il peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

Le CDD à objet défini est conclu pour une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois. Il ne peut pas être renouvelé ; il fait l'objet d'une fiche spécifique à laquelle on se reportera. Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer la durée totale du contrat de travail à durée déterminée. Cette durée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Si une telle convention ou un tel accord de branche est conclu, ses dispositions ne seront toutefois applicables ni aux CDD à objet défini ni à ceux conclus au titre de la politique de l'emploi ou pour lesquels l'employeur s'engage à assurer un complément de formation au salarié

Dans quels cas peut-on embaucher sous contrat à durée déterminée ?

- **Remplacement d'un salarié absent** : un salarié embauché en contrat à durée déterminée peut remplacer tout salarié absent de l'entreprise quel que soit le motif de l'absence (maladie, congés, etc.), sauf s'il s'agit d'une grève.
- **Remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel** : Le passage à temps partiel doit avoir fait l'objet d'un avenant au contrat de travail ou d'un échange écrit entre le salarié et l'employeur. (congé parental d'éducation, temps partiel pour création ou reprise d'entreprise...)
- **Attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié**
- **Attente de la suppression définitive du poste du salarié ayant quitté définitivement l'entreprise**
- **Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise** : Toutefois un CDD ne peut, en principe, être conclu pour ce motif dans un établissement ayant procédé à un licenciement économique pendant un délai de 6 mois pour les postes concernés par ce licenciement.

Le Contrat à durée déterminée d'usage (CDDU)

Pour certains emplois, par nature temporaire, il est d'usage constant de ne pas embaucher sous contrat à durée indéterminée. Les secteurs d'activité concernés sont définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu. Leur liste figure à l'article D. 1242-1 du Code du travail. Ces contrats doivent faire l'objet d'un accord conclu dans une convention de branche ou un accord collectif étendu qui en fixe les conditions et modalités de mise en œuvre.

Le contrat à durée déterminée « d'usage » (CDDU) est un contrat de travail à durée déterminée susceptible d'être conclu :

- ▶ pour pourvoir des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;
- ▶ dans des secteurs d'activité définis soit par décret, soit par les conventions ou accords collectifs de travail étendus. Il pourra s'agir, par exemple, de l'emploi d'« extras » dans l'hôtellerie ou la restauration.

Comme tout autre CDD, le CDD d'usage doit faire l'objet d'un écrit, indiquer le motif pour lequel il est conclu et comporter un certain nombre de mentions obligatoires. Il obéit toutefois à certaines règles dérogatoires, notamment en matière de durée, de succession de contrats et de droit à l'indemnité de fin de contrat (dite "indemnité de précarité").

Lorsque les conditions de recours au CDD d'usage ne sont pas réunies, le contrat est requalifié en contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

Comme tout autre CDD, le CDD d'usage doit être établi par écrit et doit comporter la définition précise de son motif ; à défaut, il sera requalifié en contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Il doit également comporter l'ensemble des mentions figurant à l'article L. 1242-12 du code du travail (à l'exception du nom et de la qualification de la personne remplacée, puisqu'il ne s'agit pas d'un CDD de remplacement).

Retrouvez toutes les modalités de ce type de contrat sur : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/cddu>

Le CDD à objet défini est réservé au recrutement d'ingénieurs et de cadres. D'une durée comprise entre 18 et 36 mois (sans renouvellement possible), il prend normalement fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu après un délai de prévenance au moins égal à 2 mois. Il peut toutefois être rompu par anticipation sous certaines conditions.

La possibilité de recourir au « CDD à objet défini » suppose la conclusion d'un accord de branche étendu ou, à défaut, d'un accord d'entreprise l'instituant.

Le CDD à objet défini est conclu pour une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois. Il ne peut pas être renouvelé. Il prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance au moins égal à 2 mois.

Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute, dans les conditions de droit commun.

Le contrat de travail intermittent est une alternance de périodes travaillées et non travaillées correspondant aux fluctuations d'activités. Ce contrat peut être mis en œuvre pour des emplois permanents qui, par nature, comportent une telle alternance.

Il doit être prévu par un accord collectif et doit faire l'objet d'un contrat à durée indéterminée, conclu par écrit et comportant un certain nombre de clauses obligatoires. Le salarié en contrat de travail intermittent bénéficie des mêmes droits que les autres salariés. Pour la mise en œuvre des dispositions relatives au contrat de travail intermittent, distinction est opérée entre, d'une part les dispositions relevant de l'ordre public, auxquelles il ne peut être dérogé, et, d'autre part, celles qui relèvent de la négociation et de l'accord collectif (avec la primauté reconnue à la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement sur la convention ou l'accord de branche étendu).

L'obligation d'un accord collectif prévoyant le recours au travail intermittent préalablement à la conclusion d'un contrat de travail

Le contrat de travail intermittent précise obligatoirement la durée annuelle minimale de travail du salarié concerné. Cette durée peut être dépassée avec une limite : les heures effectuées au-delà ne doivent pas, sauf accord de l'intéressé, excéder le tiers de la durée fixée par le contrat.

Le salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par la convention ou l'accord collectif de travail étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Le contrat saisonnier se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur.

Les salariés directement occupés à des tâches saisonnières peuvent être recrutés en contrats à durée déterminée (CDD) prévoyant ou non un terme précis.

Sous certaines conditions, des contrats saisonniers successifs peuvent être conclus avec le même salarié. De même, ils peuvent comporter une clause de reconduction. Elles sont précisées par l'article L. 1244-2 du code du travail.

Le salarié « Pigiste »

L'expression pigiste est utilisée en pratique pour qualifier un journaliste indépendant payé à la tâche. Dans la presse écrite, il est rémunéré en contrepartie des articles (ou « piges ») qu'il rédige pour un ou plusieurs journaux ou site(s) internet. Il peut aussi être rémunéré en échange d'un reportage ou d'une ou plusieurs photos.

Le pigiste n'est pas salarié mais vend ses productions aux journaux lorsque ceux-ci lui commandent un article, un reportage... Il peut donc travailler pour plusieurs rédactions à la fois. En contrepartie de cette liberté, sa situation professionnelle souffre d'instabilité puisque son activité et ses revenus dépendent du nombre de commandes qu'il reçoit.

Un journaliste ne peut légalement être payé qu'en salaire et donc doit être considéré comme un salarié. A ce titre, l'employeur a des devoirs envers lui. Un journaliste pigiste est un salarié et au même titre, a droit aux congés payés et à tous les avantages prévus dans la convention collective (13^e mois, etc.). La retraite, la couverture en cas de

maladie, d'accident ou d'invalidité sont, elles, mieux assurées. La pige n'est qu'un mode de rémunération : en quelque sorte, à la mission.

Un pigiste n'a pas à fournir de facture ou de relevé d'honoraires. Il n'est pas un prestataire extérieur ou un fournisseur. Il reçoit des fiches de paie, comme n'importe quel salarié.

En cas de rupture du contrat de travail par l'employeur, le salarié a droit à un préavis, une indemnité de licenciement, et il peut toucher les allocations de chômage.

En cas de conflit avec l'employeur (par exemple en cas de licenciement irrégulier), le salarié peut s'adresser à l'inspection du travail, aux prud'hommes, pour faire reconnaître ses droits. En cas de liquidation de l'entreprise, il bénéficie du "fonds de garantie des salaires", etc.

Pour plus d'informations concernant le salarié pigiste, vous pouvez consulter le site de la CFDT : <http://pigistes-cfdt.fr/?q=node/17>

Si vous avez des questions concernant ces types de contrats, nous vous invitons à consulter votre convention de branche ou à défaut votre accord d'entreprise, mais également à vous rapprocher de votre représentant syndical CFDT.

D'autres contrats existent comme : Le CDD senior, le contrat vendanges, les postes d'adultes-relais, le titre emploi-service entreprise (TESE), le chèque-emploi associatif (CEA), le chèque emploi-service universel (CESU), le contrat de travail temporaire, le contrat de travail à temps partiel. Ils ne sont pas exposés dans cette fiche pratique , mais vous pouvez consulter le site suivant si vous désirez en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/>