

## ***LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE***

### **A – Présentation générale**

- La norme juridique & sociale :
  - Même si + de 80% des embauches sont en CDD.
- Une embauche présentée comme précaire
  - peut constituer en fait une « *super-période* » d'essai.

## ***LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE***

### **A – Présentation générale**

- CDI = Contrat consensuel.
- 3 éléments :
  - Une prestation
  - Une rémunération
  - Un lien de subordination

## ***LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE***

### **A – Présentation générale**

- Chaque partie peut y mettre fin à tout moment.
- Une certaine stabilité pour le salarié :
  - licenciement prononcé que pour une cause réelle et sérieuse,
  - il aura droit à des indemnités de rupture,
  - si non respect des règles : retour au CDI automatique.

## ***LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE***

### **B – La période d'essai**

- Doit être différenciée :
  - de l'essai professionnel ;
  - des « *périodes probatoires* ».

## ***LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE***

### **B – La période d'essai**

- Le contrat de travail est valide mais :
  - à tout moment l'une des parties peut décider de le rompre « immédiatement »,
    - sans procédure,
    - ni motifs,
    - ni indemnités.

## ***LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE***

### **B – La période d'essai**

- 2 questions importantes :
  - la durée de l'essai ( § I)
  - son éventuelle rupture ( § 2).

## ***LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE***

### **B – La période d'essai**

#### **§ 1 - La durée de l'essai**

- « *L'essai ne se présume pas.* »
  - Mais, l'immense majorité des contrats prévoit une période d'essai.

## ***LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE***

### **B – La période d'essai**

#### **§ 1 - La durée de l'essai**

- La loi fixe la durée maximum pour les contrats précaires :
  - 1 jour par semaine de travail,
    - Ni les parties, ni la convention collective ne peuvent prévoir une durée supérieure.



## ***LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE***

### **B – La période d'essai**

#### **§ 1 - La durée de l'essai**

- Pour les CDI,
  - 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
  - 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
  - 4 mois pour les cadres.
- Un employeur ne peut stipuler une durée supérieure,
  - mais il peut en fixer une inférieure.

## ***LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE***

### **B – La période d'essai**

#### **§ 1 - La durée de l'essai**

- Durée maximum inclut les renouvellements éventuels.
- Si embauche dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique,
  - la durée de ce stage est déduite de la période d'essai.

# ***LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE***

## **B – La période d'essai**

### **§ 2 - La rupture de l'essai**

- Ni un licenciement, ni une démission.
  - Toute rupture de contrat *pour faute* donne lieu à une procédure.
  - « *Vous ne faites pas l'affaire* ».
- Le salarié est prévenu dans un délai « raisonnable <sup>\*</sup> »
- L'intention de nuire, prouvée par le salarié demandeur,
  - lui permettra d'obtenir réparation du préjudice matériel et moral qu'il a subi.

## ***LES CONTRATS ATYPIQUES***

- Les entreprises ont toujours disposé d'une gamme d'options pour se procurer la main-d'œuvre nécessaire à la réalisation de leurs objectifs.

# ***LES CONTRATS ATYPIQUES***

## ***Introduction***

- Résultat aujourd'hui :
  - une différenciation et une sophistication croissantes des formes d'emploi.
- L'entreprise tend à « *externaliser* » les problèmes potentiels.

# ***LES CONTRATS ATYPIQUES***

## ***Introduction***

- Les stratégies d'emploi consistent à arbitrer entre :
  - *l'emploi régulier ;*
  - *l'emploi sous statut différencié ;*
  - *l'emploi extériorisé.*
- Entre ces 3 groupes, la césure n'est pas franche.
  - Catégories juridiques et catégories sociales ne coïncident pas.

# ***LES CONTRATS ATYPIQUES***

## ***Introduction***

- Les CDD et CTT sont très différents dans leur essence juridique.
  - Le salarié sous CDD est un salarié de l'entreprise.
  - L'intérimaire :
    - est juridiquement un salarié *de l'entreprise de travail temporaire*
    - sans aucun lien contractuel avec l'entreprise utilisatrice.

# ***LES CONTRATS ATYPIQUES***

## ***Introduction***

- En pratique, du côté de l'entreprise utilisatrice
  - l'intérim et les CDD répondent à des besoins similaires,
- La réglementation est à peu près identique.



# **LES CONTRATS ATYPIQUES**

## ***§ I - Recours au travail précaire***

- *« Ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ».*
- Interdit de recourir aux formes d'emploi précaire pour :
  - remplacer un salarié en grève,
  - certains travaux particulièrement dangereux,
  - les postes ayant fait l'objet d'un licenciement économique dans les 6 mois précédents.

# ***LES CONTRATS ATYPIQUES***

## ***§ I - Recours au travail précaire***

- Cas de recours :
  - *remplacement* : salarié absent ;
  - *variations exceptionnelles d'activité* : accroissement temporaire d'activité ;
  - *variations inhérentes à la nature des activités de l'entreprise* : emplois saisonniers ;
  - *incitation à l'embauche* : contrats de réinsertion des chômeurs de longue durée.

# ***LES CONTRATS ATYPIQUES***

## ***§ I - Recours au travail précaire***

- Les contrats précaires doivent :
  - être forcément par écrit,
  - mentionner leur objet,
    - le cas échéant, le nom de la personne remplacée.
- Sinon, ils seront requalifiés en CDI.
- La loi prévoit un certain nombre de mentions obligatoires.

# ***LES CONTRATS ATYPIQUES***

## ***§ 2 - Durée du contrat***

- Durée maximum de ces contrats :18 mois.
- Exceptions :
  - dans l'attente d'une embauche définitive,
  - en cas de travaux urgents (9 mois)
  - pour une commande exceptionnelle à l'exportation,
  - dans l'attente d'une suppression de poste,
  - pour être exécutés à l'étranger (24 mois).

# ***LES CONTRATS ATYPIQUES***

## ***§ 2 - Durée du contrat***

- Pour les :
  - contrats de remplacement,
  - contrats liés à la nature de l'activité de l'entreprise, (contrats d'usage).
- le contrat peut être conclu :
  - pour un terme imprécis,
  - sans durée maximale.
    - Il devra alors mentionner une durée minimale

# ***LES CONTRATS ATYPIQUES***

## ***§ 2 - Durée du contrat***

- Les contrats conclus de date à date :
  - peuvent faire l'objet de 2 renouvellements.
    - dans la limite de la durée maximum.
- Les contrats à terme imprécis :
  - ne peuvent par définition être renouvelés,
    - l'échéance étant dès le départ imprécise dans le temps.

# ***LES CONTRATS ATYPIQUES***

## ***§ 2 - Durée du contrat***

- La loi a encadré la succession de missions d'intérim et/ou de CDD :
  - La succession d'emplois précaires sur le même poste est interdite,
  - avant l'expiration d'une période :
    - Le 1/3 de la durée du contrat initial.
- Exceptions :
  - contrats de remplacement,
  - travaux urgents de sécurité,
  - rupture imputable au salarié.

# ***LES CONTRATS ATYPIQUES***

## ***§ 3 - Statut du salarié précaire***

- Principe d'égalité de traitement entre les salariés :
  - La rémunération des précaires ne peut être inférieure à celle que percevrait un salarié sous CDI :
    - de qualification équivalente,
    - pour le même poste de travail,
    - après sa période d'essai.



# ***LES CONTRATS ATYPIQUES***

## ***§ 3 - Statut du salarié précaire***

- De nombreuses entreprises excluent les CDD du bénéfice de certains avantages :
  - en soumettant ces avantages à une condition d'ancienneté
    - à laquelle ils ne satisferont généralement pas.
- But :
  - alléger la gestion de ces avantages.

# ***LES CONTRATS ATYPIQUES***

## ***§ 3 - Statut du salarié précaire***

- Garanties spécifiques :
  - la durée de la période d'essai est courte :
    - CDD : 1 jour / semaine dans la limite de 2 semaines pour les contrats < 6 mois ; 1 mois maximum au-delà ;
    - Intérimaires : 2 jours pour les contrats d'une durée < 1 mois ; 5 jours pour les contrats de plus de 2 mois.

# ***LES CONTRATS ATYPIQUES***

## ***§ 3 - Statut du salarié précaire***

- Garanties spécifiques :
  - Précarité compensée une indemnité de fin de contrat :
    - 10 % du montant des salaires bruts ;
  - Exclue dans certains cas :
    - saisonniers,
    - contrats d'usage,
    - contrats emploi-formation,
    - lorsque la rupture est imputable au salarié.

# ***LES CONTRATS ATYPIQUES***

## ***§ 4 - Rupture avant terme du contrat : stabilité dans la précarité***

- Intérêt des contrats précaires :
  - dispenser l'employeur des obligations juridiques liées au licenciement.
- Ces contrats s'arrêtent :
  - sans formalisme au terme convenu :
    - date précise,
    - réalisation de leur objet.

# ***LES CONTRATS ATYPIQUES***

## ***§ 4 - Rupture avant terme du contrat : stabilité dans la précarité***

- 1 CDD peut être rompu avant l'échéance que dans des cas exceptionnels :
  - résiliation d'un commun accord,
  - cas de force majeure.
- Le contrat ne peut prendre fin qu'en cas de faute grave :
  - il faut alors respecter la procédure disciplinaire.

# ***LES CONTRATS ATYPIQUES***

## ***§ 4 - Rupture avant terme du contrat : stabilité dans la précarité***

- Si c'est le salarié qui rompt le contrat :
  - l'employeur peut réclamer en justice la compensation du préjudice directement lié à cette rupture anticipée.
    - En pratique : exceptionnel !
- Si c'est l'employeur qui rompt le contrat :
  - il doit verser au salarié un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.

# ***LES CONTRATS ATYPIQUES***

## ***§ 4 - Rupture avant terme du contrat : stabilité dans la précarité***

- En matière de travail temporaire,
  - la solution est plus subtile :
    - L'entreprise de travail temporaire peut mettre fin à une mission en proposant une autre mission équivalente au salarié dans un délai maximum de 3 jours ouvrables.
  - L'entreprise utilisatrice peut convenir avec l'entreprise de travail temporaire du remplacement d'un intérimaire qui ne donne pas satisfaction,
    - celui-ci étant affecté par l'ETT sur une autre mission.

# ***LES CONTRATS ATYPIQUES***

## ***§ 5 - Sanctions en cas d'utilisation irrégulière***

- La violation des règles justifie le retour à la norme :
  - *Requalification en CDI avec l'entreprise utilisatrice.*
- Cette sanction s'avère peu efficace car les recours contentieux :
  - sont longs,
  - ne peuvent aboutir à la réintégration,
  - ne donnent lieu qu'à une indemnisation modeste.
- C'est au travailleur précaire de choisir son terrain (CDD ou CDI),
  - en fonction de ses intérêts.



# ***LES CONTRATS ATYPIQUES***

## ***§ 5 - Sanctions en cas d'utilisation irrégulière***

- Il existe une procédure accélérée de requalification des contrats précaires en CDI.
- Principe :
  - le Conseil de prud'hommes doit statuer dans le mois de la saisine.
- S'il fait droit à la demande du salarié,
  - le juge lui alloue une indemnité minimale d'un mois de salaire.

# ***LES CONTRATS ATYPIQUES***

## ***§ 5 - Sanctions en cas d'utilisation irrégulière***

- La loi a étendu à la violation des règles applicables aux CDD les sanctions.
- Sanctions lourdes :
  - délit correctionnel :
    - amende de 700 à 3 000 €,
    - si récidive : de 1 400 à 6 000 € et/ou un emprisonnement de 2 à 6 mois.
- Menace qui devrait limiter les dérives constatées.....