



## Le Contrat de Travail

### Trois éléments caractérisent le contrat de travail :

- la fourniture d'un travail,
- le paiement d'une rémunération,
- l'existence d'un lien de subordination juridique.

Nous distinguerons 4 types de contrats de travail les plus communément utilisés à la CEPAC :

### Le Contrat à Durée Indéterminée (CDI)

Le contrat de travail de droit commun est le CDI. Il est la forme normale et générale du contrat de travail. Il est fixé sans détermination de durée. Le temps complet est la règle. L'employeur doit confirmer par écrit, en particulier pour le temps partiel (chapitre : le temps partiel), les clauses essentielles du contrat : salaire, durée et lieu du travail, convention collective applicable, etc...

### Période d'essai

La période d'essai pendant laquelle les deux parties peuvent rompre le contrat est de :

3 mois pour les techniciens (A,B,C,D,E,F,G)

4 mois pour les cadres (H,I,J,K)

La période d'essai peut être renouvelée une fois, s'il y a accord des parties, pour une durée au plus égale à la durée initiale.



## Le Contrat de Travail

### **Le Contrat à Durée déterminée (CDD)**

La conclusion de ce type de contrat est strictement réglementée. Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, il ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Ces contrats doivent être obligatoirement écrits et comporter les clauses suivantes :

- ▶ le nom et la qualification du salarié remplacé, s'il s'agit du remplacement d'un salarié
- ▶ la date de fin du contrat et le cas échéant une clause de renouvellement, ou la durée minimale, pour les contrats à terme incertain
- ▶ le poste de travail occupé par le salarié
- ▶ l'intitulé de la Convention Collective applicable
- ▶ la durée de la période d'essai éventuellement prévue
- ▶ le montant de la rémunération et de ses différentes composantes (y compris primes et accessoires de salaire)
- ▶ le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance

**A défaut de contrat écrit, ou si une clause fait défaut, celui-ci est réputé à durée indéterminée. Ce contrat doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables qui suivent le jour de l'embauche.**



## Le Contrat de Travail

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche étendu, il ne peut être renouvelé **que 2 fois**.

Le renouvellement du CDD est possible sous réserve que la durée totale du CDD (y compris son renouvellement) ne dépasse pas la durée maximale autorisée, soit 18 mois dans la plupart des cas (disposition supplétive).

### Il est possible de signer un CDD sans terme précis dans les cas suivants :

- ✓ remplacement d'un salarié absent,
- ✓ remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu,
- ✓ attente de l'arrivée d'un salarié recruté en CDI (9 mois).

Dans ces cas, le CDD est conclu pour une période minimale (qui doit être précisée au sein du contrat). Il peut durer :

- ✓ jusqu'au retour du salarié remplacé, ou jusqu'à la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Le non-respect des conditions de renouvellement entraîne la requalification du CDD en CDI. Le principe du CDD est l'égalité complète des droits avec les salariés en CDI.

L'indemnité de congés payés représente 10% des salaires perçus pendant la période travaillée.

L'indemnité de fin de contrat pour compenser la précarité s'élève à 10% de tous les salaires perçus pendant la période travaillée, y compris les congés payés.

### LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail dans le cadre de la formation continue **d'une qualification professionnelle** (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. L'objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes. Il est ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale; ou les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

La durée est fixée par le bénéficiaire et l'employeur en cohérence avec la durée de l'action de professionnalisation.



## Le Contrat de Travail

### LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail permettant à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquies un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.).

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge et du niveau de diplôme (BTS, MASTER...).

Les alternants bénéficient des mêmes avantages que tous salariés (titres restaurant , des jours de congés et de jours RTT part variable, Intéressement... au prorata du temps de présence en entreprise).

### L'AVENANT A UN CONTRAT DE TRAVAIL

L'employeur peut décider, unilatéralement, de modifier les conditions de travail de ses salariés. Toutefois, ce pouvoir décisionnel est encadré par le Code du travail. En effet, si la modification porte sur un élément essentiel du contrat de travail, l'employeur doit informer le salarié avant la prise de décision et obtenir l'accord du salarié par le biais d'un avenant.



## Le Contrat de Travail

En cas de modification d'éléments essentiels, le législateur encadre la rédaction de **l'avenant au contrat de travail d'un CDI**, en précisant dans le Code du travail toutes les clauses et mentions obligatoires à y insérer :

- ✓ les **informations** permettant **d'identifier l'employeur et le salarié** ;
- ✓ les **articles concernés par la modification** ;
- ✓ les **nouvelles conditions** insérées au contrat de travail par l'avenant ;
- ✓ la **date d'entrée en vigueur de l'avenant** ;
- ✓ le **lieu et le jour de la signature** du contrat.

Parallèlement, il est envisageable de rappeler dans l'avenant les articles déjà en vigueur non modifiés par ce dernier et qui continuent donc de s'appliquer.

**Attention** : le salarié a la possibilité de refuser la signature d'un avenant lorsque celui-ci porte sur la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. En cas de refus, l'employeur peut décider d'entamer une procédure de licenciement. Toutefois, le seul refus ne peut justifier le licenciement, **l'employeur devra le justifier et le motiver**.

L'employeur doit nécessairement rédiger un avenant au CDI dans les situations suivantes :

- ✓ en cas de **modification de la rémunération** ;
- ✓ en cas de **modification de la nature de l'emploi** (si cette modification implique un changement de qualification professionnelle) ;
- ✓ en cas de **modification du lieu de travail** (si la modification de l'adresse concerne deux bassins d'emplois différents et que cela a un impact sur sa vie privée) ;
- ✓ en cas de **modification du temps de travail** (un avenant est obligatoire si l'horaire est indiqué dans le contrat de travail, mais également si la modification porte sur le changement d'un horaire fixe à variable, d'un horaire continu à discontinu ou d'un horaire de nuit à jour ou encore si cela a un impact sur la réduction du temps de travail et le salaire).



## Le Contrat de Travail

### LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La rupture du contrat de travail, c'est-à-dire sa fin avant la date prévue, peut prendre différentes formes : démission, rupture conventionnelle, licenciement...

La rupture peut intervenir à l'initiative de l'employeur ou du salarié

Rupture du contrat	Par l'Employeur	Par le Salarié	Accord commun
<b>CDI</b>	Licenciement pour motif personnel Licenciement pour faute Licenciement économique Mise à la retraite (67 ans) Force majeure Rupture du contrat pendant la période d'essai	Démission Départ volontaire à la retraite Rupture du contrat pendant la période d'essai	Rupture conventionnelle
<b>CDD</b>	Rupture anticipée pour <ul style="list-style-type: none"> <li>• faute grave</li> <li>• force majeure</li> <li>• inaptitude</li> <li>• rupture du contrat pendant la période d'essai</li> </ul>	Rupture pour <ul style="list-style-type: none"> <li>• nouvelle embauche en CDI</li> <li>• rupture du contrat pendant la période d'essai</li> </ul>	Accord commun
<b>CONTRAT D'APPRENTISSAGE</b>	Unilatéralement dans la période probatoire des 45 premiers jours de formation  Au delà à la main de l'employeur : <ul style="list-style-type: none"> <li>• faute grave</li> <li>• inaptitude</li> </ul>	Durant la période probatoire des 45 premiers jours de formation  Démission	Accord commun



## Le Contrat de Travail

**La rupture anticipée** à l'initiative du salarié en CDD est possible pendant la période d'essai sans justification. Au-delà ceci est considéré comme un abandon de poste n'ouvrant pas droit à indemnisation chômage. L'abandon de poste en CDD ne met pas fin au contrat de travail avant le terme initial prévu.

**La démission** permet au salarié de rompre son contrat en CDI de sa propre initiative, à condition de respecter un délai de préavis d'un mois pour les techniciens et 3 mois pour les cadres.

**La rupture conventionnelle** obéit à une procédure spécifique et est entourée de garanties pour le salarié et peut lui ouvrir droit au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage.

**Le licenciement pour faute** est motivé et justifié par des faits réels - objectifs, vérifiables - et sérieux - suffisamment graves. Ils peuvent être qualifiés de faute simple, grave ou lourde.

A défaut, il peut être qualifié d'injustifié ou d'abusif. Un préavis 1 mois est appliqué pour les techniciens dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans, et 2 mois pour une ancienneté supérieurs. Il est de 3 mois pour les cadres. Aucun préavis n'est requis lors d'un licenciement pour faute grave ou lourde.

**Le licenciement pour motif économique** est le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non liés à la personne du salarié. Le motif du licenciement résulte de la suppression ou transformation d'emploi ou de la modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail.

**Le licenciement pour motif personnel** est un mode de rupture du contrat de travail qui n'est pas fondé sur une faute. L'employeur peut y recourir s'il reproche des faits tels que l'incompétence, l'inadaptation professionnelle, des erreurs ou une désorganisation empêchant la continuation de la relation de travail. Il s'agit de motifs liés aux capacités professionnelles du salarié (ex : licenciement pour insuffisance résultant d'une incapacité professionnelle).

**L'abandon de poste** est caractérisé par le comportement du salarié qui sans justification légitime :

- quitte volontairement son poste et ne reprend pas le travail
- ou ne se présente plus à son poste de travail

Le salarié qui ne reprend pas son poste peut être considéré comme démissionnaire s'il ne reprend pas le travail dans un délai de 15 jours après réception de la mise en demeure de l'employeur. Le salarié qui abandonne son poste est considéré comme démissionnaire et ne bénéficie pas de l'allocation chômage.



## Le Contrat de Travail

**Des documents obligatoires à la rupture du contrat de travail** sont remis par l'employeur au salarié : certificat de travail, reçu pour solde de tout compte et attestation pour France Travail.

Rupture de contrat	Préavis	Indemnité employeur	Allocations chômage
Rupture anticipée pendant la période d'essai	Aucun	Aucun	NON si à l'initiative du salarié, oui si c'est l'employeur (mini 65 jours travaillés ou 3 ans avant la période d'essai)
Fin de contrat CDD	Aucun	L'indemnité de fin de contrat est égale au minimum à 10 % de la rémunération brute totale versée durant votre contrat.	OUI (minimum de 6 mois, soit 130 jours ou 910 heures, dans les 24 mois précédant la fin de votre contrat de travail)
Démission	Techniciens : 1 mois Cadres : 3 mois	Aucune	NON
Rupture conventionnelle	Aucun	1/4 du salaire mensuel par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ; 1/3 du salaire mensuel par année d'ancienneté à compter de la 11 <sup>e</sup> année d'ancienneté.	OUI



## Le contrat de travail

Rupture de contrat	Préavis	Indemnité employeur	Allocations chômage
Licenciement pour insuffisance résultant d'une incapacité professionnelle	Techniciens -2ans : 1 mois Techniciens +2ans : 2 mois Cadres : 3 mois Pas de préavis pour faute grave ou lourde	Un mois de traitement par année de service jusqu'à trois ans ; Un demi-mois par année de service au-delà de trois ans avec maximum D'un an de traitement	OUI
Licenciement Economique	Idem	Un mois de traitement par année de service jusqu'à trois ans ; un demi-mois par année de service au-delà de trois ans, avec un maximum d'un an et demi de traitement.	OUI
Abandon de poste	15 jours après envoi de la mise en demeure	NON	NON
Licenciement pour faute	Inférieur à 2 ans : 1 mois Supérieur à 2 ans : 2 mois	1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans. 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté après 10 ans.	OUI
Départ en retraite	1 mois pour les salariés ayant une ancienneté d'au moins 6 mois et moins de 2 ans dans l'entreprise ; 2 mois pour les salariés ayant une ancienneté d'au moins 2 ans.	A partir de 15 ans d'ancienneté, 6 % du traitement mensuel par année de service jusqu'à 40 annuités	NON