

## CHAPITRE 3 – LE CONTRAT DE TRAVAIL

### A – Les différents types de contrats

Il existe **deux grandes catégories** de contrats de travail : le **CDI** et le **CDD**.

Le CDI a pour objet de fournir des emplois permanents alors que le CDD ne peut fournir que des emplois qui correspondent à une tâche précise.

#### 1) Tableau comparatif du CDI et du CDD

Contrat	CDD	CDI
<b>Age du salarié</b>	Plus de 18 ans	Plus de 18 ans
<b>Durée de la période d'essai</b>	2 semaines pour un contrat de moins de 6 mois, un mois pour un contrat de plus de 6 mois.	Entre 1 et 3 mois, renouvelable une fois.
<b>Possibilité de licenciement</b>	Après la période d'essai : licenciement impossible, sauf pour faute grave.	Pour raisons économiques (y compris une simple prévision d'érosion des bénéfices) ou pour faute grave (après un entretien préalable).
<b>Préavis de licenciement</b>	En cas de faute grave risquant de pénaliser l'entreprise si elle se reproduit, la mise à pied peut être immédiate.	De un à six mois, selon la classification (cadre ou non) et l'ancienneté. Une mise à pied immédiate est possible en cas de faute grave.
<b>Réembauche du salarié licencié</b>	Après son terme prévu, peut être renouvelé une fois, pour une durée totale de 18 mois maximum. Au delà, il faut un CDI.	Possible immédiatement (après un licenciement économique, le salarié licencié est même prioritaire).
<b>Embauche d'un autre salarié après un licenciement</b>	Au terme du contrat : délai de carence égal à un tiers de la durée du contrat précédent. Théoriquement pas possible indéfiniment.	Possible 6 mois après un licenciement économique.
<b>Indemnité de licenciement</b>	Si le licenciement n'est pas justifié, la totalité du salaire jusqu'à la fin prévue du contrat doit être versée.	1/10e du salaire mensuel par année d'ancienneté (après 2 ans), doublée en cas de licenciement économique.
<b>Allocations chômage</b>	7 mois d'indemnisation après 6 mois de travail durant les 22 derniers mois, ou 23 mois d'indemnisation après 14 mois de travail durant les 24 derniers mois.	7 mois d'indemnisation après 6 mois de travail durant les 22 derniers mois, ou 23 mois d'indemnisation après 14 mois de travail durant les 24 derniers mois.
<b>Droit Individuel à la Formation (hors temps de travail)</b>	Après un an.	Après un an.
<b>Compensations diverses</b>	Si non renouvelé ni transformé en CDI : indemnité de précarité égale à 10% du salaire brut total.	Aucune.
<b>Exonération des cotisations sociales « patronales »</b>	Aucune.	Totale pendant 3 ans pour l'embauche d'un jeune (moins de 26 ans) qui était au chômage depuis plus de 6 mois.

## 2) Les particularités du temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel est celui dont la durée du temps de travail est **inférieure à la durée légale** (35h) ou **conventionnelle** (accord collectif).

Le contrat est obligatoirement écrit et doit contenir le nombre d'heures travaillées ainsi que leur répartition. Si ces mentions n'y figurent pas, le contrat peut être requalifié en temps complet.

La répartition des horaires peut être modifiée à condition de respecter un **délai de préavis de 7 jours** (3 jours en cas d'urgence). Le salarié peut refuser des modifications d'horaires s'il travaille dans une autre entreprise, s'il suit une formation, pour des raisons familiales « impérieuses ».

Il peut y avoir une coupure par jour d'une durée maximum de 2 heures.

Le salarié à temps partiel peut effectuer des heures complémentaires payées au **taux normal et non majorée**. Le nombre maximum d'heures supplémentaires est égal à 10% de la durée du temps de travail prévue dans le contrat.

## B – Les principales clauses du contrat de travail

### 1) La période d'essai (loi du 25 juin 2008)

Elle permet de tester les compétences du salarié sur le poste de travail.

La loi du 25 juin 2008 impose des durées maximales de périodes d'essai pour les ouvriers et les employés (2 mois), les techniciens et agents de maîtrise (3 mois) et pour les cadres (4 mois). Un renouvellement est possible uniquement pour les CDI.

Statuts	Durées maximales de périodes d'essai
Ouvriers et employés	2 mois
Techniciens et agents de maîtrise	3 mois
Cadres	4 mois

Pour rompre la période d'essai, l'employeur doit respecter un préavis de 24 heures si le contrat a une durée inférieure à une semaine, 48 heures si la durée est supérieure à une semaine et inférieure à un mois, 15 jours si la durée est supérieure à un mois et inférieure à 3 mois, 1 mois si la durée est supérieure à 3 mois. L'employeur doit envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception afin d'informer le salarié sur la future rupture de sa période d'essai. Le salarié doit lui aussi respecter un préavis de 48 heures s'il désire quitter l'entreprise.

La période d'essai permet à chacune des parties de rompre le contrat sans motif ni indemnités.

Durée du contrat	Délai de préavis
Inférieur à 1 semaine	24 heures
Entre 1 semaine et 1 mois	48 heures
Entre 1 mois et 3 mois	15 jours
Supérieur à 3 mois	1 mois

La période d'essai d'un CDD est aussi fixée par la loi. Si la durée du contrat de travail est supérieure ou égale à six mois, la période d'essai est égale à un mois. Si elle est inférieure à six mois la période d'essai est d'un jour par semaine. La période d'essai maximum est de 15 jours.

Exemple : 3 mois = 12 semaines = 12 jours d'essai.

Il y a rupture possible à tous moments sans motifs ni préavis.

Elle permet à l'employeur de prévoir à l'avance la possibilité de modifier le lieu de travail du salarié. Elle doit être appliquée avec loyauté et dans l'intérêt légitime de l'entreprise.

## 2) La clause de mobilité

Depuis 2007, la jurisprudence exige que la clause de mobilité soit limitée géographiquement. De plus, l'employeur ne peut modifier unilatéralement cette clause. Autrement, elle serait abusive.

Si la clause est appliquée dans les conditions légales, le salarié ne peut pas refuser une mutation sans risquer d'être licencié pour faute (on ne parle pas de mutation lorsque le salarié change d'établissements dans la même zone géographiquement).

Elle est valable pour toute la durée du contrat.

## 3) La clause de non-concurrence

C'est une clause par laquelle l'employeur interdit au salarié, après la rupture du contrat, de travailler pour le compte d'un concurrent ou de créer une entreprise concurrente.

Cette clause porte atteinte à la liberté du travail. Elle est donc limitée par la jurisprudence qui impose **5 conditions de validité** :

- La clause doit être limitée dans **le temps** (6 à 24 mois)
- La clause doit être limitée dans **l'espace**
- La clause doit être limitée à une **activité précise**
- La clause doit correspondre à un **intérêt légitime de l'entreprise**
- La clause doit comprendre une **contrepartie financière** (environ 30% du salaire pendant toute la durée de l'interdiction)

L'employeur a la possibilité de l'annuler dans un bref délai après la rupture du contrat (8 à 20 jours). S'il maintient la clause et que le salarié ne la respecte pas, ce dernier s'expose à des poursuites judiciaires.

Un juge peut réviser ou annuler une clause de non-concurrence si elle ne respecte pas l'une des conditions de validité. Cette clause peut s'appliquer dans tous les cas de rupture.

## 4) La suspension

Après une suspension de contrat, l'individu concerné aura accès à un poste équivalent.