

## LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail est un **contrat synallagmatique**, c'est à dire comportant des obligations réciproques. Trois éléments le caractérisent:

- la fourniture d'un travail
- le paiement d'une rémunération
- l'existence d'un lien de subordination juridique (point fondamental)

### 1 - La période d'essai

Cette période se situe en tout début du contrat. Pendant celle-ci, le contrat peut être rompu à tout moment par l'une ou l'autre des parties, sans indemnités ni préavis. Il convient de noter que la période d'essai ne constitue pas une obligation légale. La convention collective, quand elle existe, peut la prévoir; sinon elle peut être prévue par le contrat.

Aucun texte n'en règlemente la durée; cependant elle doit s'inspirer des usages et être en relation avec le temps nécessaire pour tester une personne de la même catégorie. Au terme de la période d'essai, le contrat devient définitif.

### 2 - La suspension du contrat de travail

#### 2a - Du fait de l'employeur

Une réduction d'activité due à des circonstances économiques peut conduire l'employeur à mettre en chômage tout ou partie de son personnel; c'est la **mise à pied à caractère économique ou chômage technique**. Le Comité d'Entreprise doit être informé et consulté. L'inspecteur du travail doit être également informé et, s'il y a réduction d'horaire de travail, celle-ci doit lui être communiquée avant d'entrer en vigueur.

#### 2b - Du fait du salarié

Les causes peuvent être diverses: maladie, maternité, grève, obligations militaires, mise à pied (sanction disciplinaire), congés "de fonctions" (activités syndicales ou politiques), congés spéciaux (éducation ouvrière ou animation jeunesse), congés de formation.

### 3 - La cessation du contrat

Le contrat de travail à durée indéterminée prend fin, en général, soit par la démission (initiative du salarié), soit par le licenciement (initiative de l'employeur). Il existe deux autres cas exceptionnels qui ne seront pas traités dans ces lignes: la force majeure et la résolution judiciaire.

#### 3a - La démission

Le droit de démissionner pour un salarié constitue le corollaire du droit de licenciement de l'employeur. Cependant, un salarié bénéficiant d'un contrat à durée déterminée n'a pas la possibilité de démissionner.

La démission ne suit **pas de procédure particulière**; elle peut être donnée verbalement ou par écrit. Dans ce dernier cas, la lettre constitue une preuve irréfutable. Il n'est pas obligatoire que la démission soit acceptée par l'employeur..

Le point de départ d'un préavis est fixé au jour de la notification de la démission. La loi n'a pas fixé de durée, prévue par l'usage ou, en général, par la convention collective, lorsqu'elle existe. Il est prudent de prévoir cette durée dans le règlement intérieur.

Si la démission est abusive (départ entraînant une désorganisation de l'entreprise), elle peut ouvrir droit à des dommages-intérêts au profit de l'employeur.

Le salarié démissionnaire a droit à l'indemnité compensatrice de congés payés.

Les allocations de chômage ne peuvent être attribuées au salarié démissionnaire sans emploi, sauf sous certaines conditions.. L'employeur doit mentionner le départ du salarié sur le registre des entrées et sorties du personnel. Un certificat de travail est remis au salarié.

### 3b - Le licenciement

Le licenciement est la rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur.

#### 3ba - Le licenciement pour motif disciplinaire

Les motifs proviennent de la faute du salarié qui peut être, selon le Code du Travail et la jurisprudence:

- **la faute réelle et sérieuse**, pas suffisamment grave pour imposer la cessation immédiate du contrat, tout en justifiant le congédiement. L'employeur doit respecter les règles du préavis et verser une indemnité de licenciement.
- **la faute grave**, qui prive le salarié de l'application des règles relatives au préavis et permet donc son congédiement avec effet immédiat, sans indemnité de préavis ni de licenciement. (Exemples: abandon de l'emploi, absence sans autorisation pour des motifs futiles, vol, attitude insolente envers le patron, retards fréquents, travail au ralenti...)
- **la faute lourde**, d'une exceptionnelle gravité, prive le salarié de toute indemnité y compris celle relative aux congés payés.

Ce sont les tribunaux qui doivent, chaque fois, apprécier s'il y a faute et quel est le caractère de celle-ci.

Le licenciement doit être motivé, le Code du Travail frappant de sanctions spécifiques le licenciement abusif ou injustifié. Dans ce dernier cas, les salariés concernés peuvent percevoir une indemnité calculée en fonction du préjudice subi.

La loi du 30 décembre 1986 fixe les procédures de licenciement.

- dans tous les cas, un **entretien préalable** doit avoir lieu, le salarié y étant convoqué par lettre recommandée ou remise en mains propres contre décharge. Cette convocation doit mentionner la date, le lieu et l'heure de l'entretien, qui doit se dérouler pendant les heures de travail. Elle doit indiquer si le salarié peut se faire accompagner d'une personne de son choix appartenant à l'entreprise. Il ne doit pas être préjugé de la décision qui sera prise après l'entretien: la convocation doit donc indiquer qu'une sanction est envisagée et ne pas se référer à une décision de sanction.
- le **licenciement** doit être notifié par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre fixe le début du délai de congé. La lettre doit être envoyée entre un jour et un mois après l'entretien.

- la loi détermine une durée minimale de **préavis** pour les salariés ayant six mois d'ancienneté; cette durée peut être allongée par le contrat de travail ou la convention collective.

Entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté : 1 mois de préavis  
2 ans et plus : 2 mois de préavis  
Cadres : 3 mois de préavis

La période de préavis est une période de travail. L'employeur doit verser le salaire durant cette période et permettre l'absence pour la recherche d'un emploi. Il y a possibilité de dispense de préavis, si celle-ci intervient à la demande du salarié (dans ce cas, pas d'indemnité).

- **les indemnités** sont de trois sortes:

- *l'indemnité compensatrice de préavis*, correspondant au montant du salaire, lorsque l'employeur est opposé à ce que le salarié travaille pendant le préavis.

- *l'indemnité de licenciement*, prévue dans le contrat, la convention collective ou, à défaut, par la loi (pour les salariés ayant deux ans d'ancienneté). Dans ce dernier cas, la base de calcul est faite sur le salaire moyen des trois derniers mois de travail effectif. Le montant est:

- soit 20 heures de salaire pour les salariés payés à l'heure
- soit 1/10ème du mois de salaire pour les salariés rémunérés au mois
- plus 1/15ème de mois de salaire par année au delà de 10 ans d'ancienneté.

Les salariés ayant un contrat à durée déterminée, un contrat d'apprentissage ou un contrat d'essais ne bénéficient pas de cette indemnité.

- *l'indemnité compensatrice de congés payés*, due lorsque le salarié n'a pu bénéficier de la totalité de ses droits à congés.

### **3bb - Le licenciement économique**

Compte-tenu de sa nature, il est soumis à des règles précises et certaines conditions doivent être réunies:

- suppression effective d'un emploi individuel ou de plusieurs
- la suppression du poste doit être effective, liée à des motifs économiques

En revanche, il n'y a pas nécessité de diminution globale de l'effectif de l'entreprise.

En cas de difficultés conjoncturelles, l'entreprise peut envisager une suspension provisoire des contrats, au lieu de licenciement. C'est le **chômage technique** ou **chômage partiel**.

- depuis la loi du 30 décembre 1986, des **mesures d'accompagnement** en faveur des salariés licenciés ont été prises:

- dans le cas de licenciement individuel, trois procédures sont à respecter:
  - convocation
  - entretien préalable, au cours duquel le salarié doit recevoir un document d'information sur les contrats de conversion
  - lettre recommandée de licenciement motivée
  - et si le salarié à 2 ans ou plus d'ancienneté, il doit lui être proposé un **contrat de conversion**.

Sur les trois premiers points, on remarque une analogie avec la procédure de licenciement pour faute. Si, dans un délai de 7 jours après l'entretien préalable, un salarié accepte la proposition de contrat de conversion, il ne

s'agit plus d'un licenciement mais d'une rupture de contrat d'un commun accord.. Il n'y a donc pas de notification de licenciement, mais le salarié bénéficie des droits d'indemnisation dus en cas de licenciement, excepté le montant correspondant à deux mois de préavis, lequel montant est affecté au financement du contrat de conversion.

### **3bc - Le contrat de conversion**

La convention de conversion est tripartite, entre l'employeur, l'ASSEDIC et la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

Le salarié menacé de licenciement peut adhérer volontairement en signant un contrat de conversion.

Pendant 5 mois, il bénéficie d'un statut particulier: il devient stagiaire de la formation professionnelle et perçoit 70 % du montant brut de son salaire antérieur.

Si cela est nécessaire, il est ensuite pris en charge par l'UNEDIC comme chômeur pendant 12 mois.

## **4 - Le contrat à durée déterminée**

### **4a - Indication et durée**

Les cas les plus fréquents de recours aux contrats à durée déterminée sont les absences temporaires (congrés payés, congés maternité, congé formation, congé parental d'éducation). Il est possible d'y avoir recours dans le cas d'un salarié à temps complet passant à temps partiel pour une durée limitée.

Dès lors qu'un emploi ne sera pas durable à cause d'un évènement extérieur prévu, il peut être pourvu par un contrat à durée déterminée.

Enfin l'accroissement provisoire ou saisonnier d'activité est une source importante de création d'emplois à durée déterminée.

La caractéristique du contrat à durée déterminée est l'écrit; sans cela, il est réputé être à durée indéterminée.

Si le contrat est **à terme certain**, il doit être précis sur son objet, sur le poste de travail occupé, la date d'échéance du terme, le montant de la rémunération, éventuellement la durée de la période d'essai et la clause de renouvellement. La durée maximale est de 24 mois, avec 2 exceptions:

- certains contrats de formation qui peuvent être plus courts
- les contrats saisonniers dont la durée maximale est limitée à 8 mois.

Si le contrat est **à terme incertain**, il comporte les mêmes indications que dans le cas précédent, mais, à la place de la date d'échéance, sera indiquée la durée minimale..

Si le contrat est **à terme imprécis**, il y a toujours une durée minimale, le terme étant l'échéance de la cause pour laquelle a été conclu le contrat.

### **4b - Renouvellement**

Si le salarié absent prolonge son absence, il peut y avoir renouvellement du contrat à durée déterminée, éventuellement avec la même personne. En revanche, si le salarié absent part définitivement, il ne peut plus y avoir de contrat à durée indéterminée.

Néanmoins, ce contrat se poursuivra jusqu'à son terme, s'il comporte un terme certain.. Si le contrat est à terme incertain, l'employeur devra attendre la fin de la durée minimale pour rompre le contrat.

Un délai d'interruption doit être respecté, égal au tiers de la durée du contrat venu à

expiration. L'employeur en est dispensé si le salarié remplacé est à nouveau absent. Une même personne peut remplacer successivement plusieurs salariés en étant liée par des contrats à durée déterminée successifs. Les contrats durée déterminée créés dans le cadre d'accroissement occasionnel d'activité peuvent être renouvelés 2 fois. La durée du renouvellement ne doit pas dépasser celle de la période initiale. Toutefois, la durée totale, y compris les renouvellements, ne doit pas dépasser la durée maximale autorisée.

#### **4c - Période d'essai**

Le contrat à durée déterminée peut comporter une période d'essai, égale au plus à un jour par semaine pour un contrat à terme certain.

#### **4d - Rupture anticipée des contrats**

La rupture est possible:

- par accord réciproque des parties
- en cas de faute grave
- en cas de force majeure

Un salarié sous contrat à durée déterminée ne peut être touché par un licenciement économique.. Si le travail est accompli avant le terme prévu, l'employeur ne peut pour autant rompre le contrat, sauf en versant des dommages-intérêts. En revanche, en cas de rupture du fait de l'employé, ce dernier versera des dommages-intérêts à l'employeur.. Ce dernier peut alors embaucher un nouveau salarié sans délai d'attente.

#### **4e - Terme normal**

Si les relations se poursuivent au delà du temps prévu, il s'agit alors d'un contrat à durée indéterminée..

A l'issue du contrat est due une indemnité de fin de contrat égale à 5 % de la rémunération totale brute versée pendant la durée du contrat. Cette indemnité n'est pas due dans le cas des contrats saisonniers, des contrats d'usage, des contrats de formation, si la rupture se situe pendant la période d'essai, si le contrat devient un contrat à durée indéterminée, en cas de rupture anticipée du fait du salarié, en cas de force majeure.

De même, le contrat à durée déterminé ouvre droit au paiement des jours fériés et à l'indemnité compensatrice de congés payés.

## MODELES DE CONTRATS DE TRAVAIL

### CONTRAT DE TRAVAIL

(à durée déterminée)

Entre l'Association " \_\_\_ " et "M\_\_\_", il a été convenu ce qui suit:

"M\_\_\_" est engagé par l'Association

1 - par contrat à durée déterminée du \_\_\_ au \_\_\_

(Contrat de date à date)

2 - par contrat à durée déterminée pour "(détermination de la tâche)" d'une durée minimale de \_\_\_ semaines à compter du \_\_\_.

(Contrat conclu pour l'exécution d'une tâche déterminée et non durable)

3 - par contrat à durée déterminée d'une durée minimale de \_\_\_ semaines pour assurer le remplacement de "nom, prénom et qualification du salarié remplacé"

(Contrat conclu pour le remplacement temporaire d'un salarié)

La durée hebdomadaire du travail est de \_\_\_ heures

Le salaire est de \_\_\_ francs

Les conditions de travail sont celles résultant des lois et règlement en vigueur ainsi que des titres "(n°)" de l'accord d'entreprise (ou de la convention collective applicable au personnel de la profession).

### CONTRAT DE TRAVAIL

(à durée indéterminée)

Entre l'Association " \_\_\_ " et "M\_\_\_", il a été convenu ce qui suit:

"M\_\_\_" est engagé par l'Association à compter du \_\_\_ en qualité de \_\_\_ aux conditions suivantes:

- durée hebdomadaire du travail: \_\_\_ heures

- salaire: \_\_\_ francs

Les conditions de travail sont celles résultant des lois et règlement en vigueur ainsi que des titres "(n°)" de l'accord d'entreprise (ou de la convention collective applicable au personnel de la profession).

Le présent contrat, qui prend effet le \_\_\_, deviendra définitif à expiration d'une période d'essai de \_\_\_ au cours de laquelle chaque partie pourra le rompre à tout moment, sans indemnité.