

La définition du contrat de travail

Sommaire

- La définition du contrat de travail et les conditions de validité
- CDI, CDD, intérim : quel type de contrat choisir ?

• La définition du contrat de travail et les conditions de validité •

Le contrat de travail est la convention par laquelle le salarié s'engage à travailler moyennant rémunération pour le compte et sous la direction de l'employeur. Cette relation de travail se caractérise par le **lien de subordination**, la **rémunération** et la **prestation de service** du salarié. Le contrat de travail est valide si le salarié a la **capacité de contracter** (mineur émancipé ou majeur), la **cause et l'objet** du contrat sont **licites** et le **consentement** est **libre, réciproque** et porte sur les éléments du contrat. Dans le cas où une des conditions n'est pas respectée, le contrat est nul (C.A.D. qu'il n'existe pas).

À défaut de précision contractuelle formalisées le contrat est réputé être un contrat en CDI à Temps Plein (35h / semaine) sans période d'essai.

• CDI, CDD, intérim : quel type de contrat choisir ? •

Lorsque l'employeur envisage d'embaucher un collaborateur plusieurs types de contrats peuvent s'offrir à lui en fonction de la situation.

Apparaissent de manière classique 4 grandes typologies de contrat de travail, les plus « couramment utilisées » par les entreprises.

- Le CDI
- le CDD
- l'Intérim
- le Stage

D'autres typologies existent.

1. CDI : contrat de travail à durée indéterminée

C'est un contrat **sans limitation de durée**, conclu à temps plein ou à temps partiel, entre un employeur et un salarié.

Le CDI est la forme normale et générale de la relation de travail.

Il est recommandé à l'employeur de formaliser le CDI par écrit en français pour définir précisément le déroulement du contrat.

Ce dernier peut ajouter des clauses de contrat de travail notamment en ce qui concerne la période d'essai et son renouvellement, la mobilité, la non-concurrence et la confidentialité.

Les clauses doivent être évoquées lors de l'embauche. Le salarié peut ainsi librement les accepter ou les refuser. Sa signature vaut pour consentement et acceptation des clauses (hors clauses illicites ou contraires à l'ordre public qui seront inopérantes).

2. CDD : contrat à durée déterminée

Le CDD est un contrat d'exception, qui peut être mis en place uniquement s'il est motivé par l'une des situations suivantes :

Motif	Durée maximale (inclus le ou les renouvellements)	Fin du contrat	Renouvellement
Accroissement temporaire de l'activité	18 mois	Date à date	2 fois
Exécution d'une tâche occasionnelle définie et non durable qui ne relève pas de l'activité principale de l'entreprise	18 mois	Date à date	2 fois
Des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	9 mois	Date à date	2 fois
Commande exceptionnelle à l'exportation	24 mois (min 6 mois)	Date à date	2 fois
Remplacement d'un salarié en CDI	Retour du salarié	Date à date ou durée minimal	2 fois
Dans l'attente de l'entrée en service du salarié déjà recruté en CDI	9 mois	Date à date ou arrivée du salarié recrute	Non
Départ du CDI et dont le poste doit être supprimé	24 mois	Date à date	2 fois

Le CDD peut également avoir une période d'essai qui diffère de celle d'un contrat en CDI.

La durée maximale de la période d'essai d'un CDD est fixée en fonction de la durée du contrat, à raison de :

Durée du contrat	Période d'essai	Renouvellement
Inférieure ou égale à 6 mois	1 jour par semaine travaillée - limite 2 semaines	Pas de renouvellement pour un CDD
Supérieure ou égale à 6 mois	1 mois	Pas de renouvellement pour un CDD

Un CDD doit impérativement être remis dans les **2 jours suivant l'embauche** au salarié sous peine d'être requalifié en CDI.

Le salarié en CDD a les mêmes droits qu'un salarié en CDI.

Rupture du CDD

Le contrat à durée déterminée engage les parties sur la durée fixée dans le contrat de travail.

Ainsi, **sauf faute grave ou lourde**, l'employeur **devra conserver le salarié jusqu'à la date prévue dans le contrat**.

Après la période d'essai, le salarié ne peut rompre son CDD avant la date prévue, que **s'il justifie de son embauche à durée indéterminée auprès d'un nouvel employeur**. I

Il peut (il a le droit) également de refuser le prolongement ou le renouvellement de son CDD sans

que l'employeur puisse le retenir et/ou le sanctionner.

3. Contrat d'intérim

Il s'agit d'un contrat particulier temporaire qui fait intervenir 3 acteurs :

- la société d'intérim,
- l'intérimaire
- et l'entreprise bénéficiaire de la prestation de travail.

La gestion administrative et réglementaire est assurée par la société d'intérim, suivant les éléments que l'employeur accueillant l'intérimaire aura communiqué préalablement au moment de l'embauche (durée, rémunération, motifs qui sont les mêmes que ceux du CDD CF 2.2.).

L'employeur doit s'assurer du respect du temps et conditions de travail du collaborateur en intérim (en principe, valider des bons d'heures par semaine et/ou par mois, suivant la période d'intérim, sur le temps de travail réalisé par l'intérimaire).

L'entreprise paiera alors une facture à la société d'intérim suivant les conditions commerciales négociées avec elle lors de l'embauche de l'intérimaire, charge à la société d'intérim de verser le salaire correspondant à la prestation au collaborateur concerné et de gérer les déclarations sociales afférentes

4. Succession de contrats temporaires (CDD ou Intérim), quelles règles ?

Il convient de ne pas confondre un renouvellement de contrat avec une succession de contrat.

Lorsqu'il y a un renouvellement de CDD, le contrat initial est prolongé. Le renouvellement d'un CDD a pour objet d'aménager le terme initial de la relation contractuelle. Il faut obligatoirement un avenant écrit, l'employeur ne pouvant pas modifier unilatéralement le contrat.

Le motif du contrat est le même que celui indiqué dans le contrat initial. À défaut, le CDD est réputé conclu à durée indéterminée.

Le contrat peut être renouvelé deux fois pour une période qui peut être plus longue, plus courte ou égale à celle de la période initiale.

En cas de renouvellement, la période du CDD initial et celle des 2 CDD renouvelés ne peuvent excéder la durée maximale imposée par la loi.

Lorsqu'il y a succession de CDD, les CDD sont distincts les uns des autres.

Sauf exceptions, il est possible de conclure des contrats distincts après l'expiration d'un délai de carence ou d'un délai raisonnable. Il n'y a pas de délai à respecter lorsque des CDD sont conclus sur des postes différents avec des missions différentes.

CDD 1	CDD 2	Salarié	Poste	Délai respecté entre les 2 contrats
Remplacement	Remplacement			Aucun*
Remplacement	Accroissement temporaire d'activité	Avec le même salarié	Sur le même emploi	Délai de carence

CDD 1	CDD 2	Salarié	Poste	Délai respecté entre les 2 contrats
Remplacement	Accroissement temporaire d'activité	Avec le même salarié	Sur un emploi différent	Délai raisonnable
Remplacement	Accroissement temporaire d'activité	Avec le même salarié	Sur le même emploi	Délai de carence
Accroissement temporaire d'activité	Accroissement temporaire d'activité	Avec le même salarié	Sur un emploi différent	Délai raisonnable
Accroissement temporaire d'activité	Accroissement temporaire d'activité	Avec le même salarié	Sur le même emploi	Délai de carence
Accroissement temporaire d'activité	Remplacement	Avec le même salarié	Sur le même emploi	Délai de carence (1)
Accroissement temporaire d'activité	Remplacement	Avec le même salarié	Sur un emploi différent	Délai raisonnable
Accroissement	Remplacement	Avec un salarié	Sur le même emploi	Délai de carence

(*) si Remplacement par des CDD successifs pour une même absence (même motif d'absence - ex : maladie) : Le délai de carence ne s'applique pas lorsque le second contrat est conclu pour faire face à une nouvelle absence du salarié remplacé (CDD conclus pour remplacement et portant sur le même poste).

Si Remplacement d'un même salarié pour ses absences successives (différents motifs d'absence - ex : congé maternité puis congé parental) : Lorsque l'on fait appel à un même salarié pour remplacer un salarié permanent ayant des absences successives, il convient de conclure un nouveau contrat distinct du premier contrat. Il n'est pas tenu de respecter le délai de carence.

Si Remplacement de plusieurs salariés absents : Un même salarié peut assurer le remplacement de plusieurs salariés absents (sur des postes différents) sans avoir à respecter le délai de carence. Toutefois, les CDD successifs doivent être autonomes et distincts les uns des autres et les salariés remplacés identifiés avec précision.

L'employeur ne doit pas abuser de cette possibilité. Un nombre important de CDD successifs pour remplacement peut entraîner une requalification en CDI.

NB : pas d'application de délai de carence lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ou lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé.

Points de vigilance

La possibilité donnée à l'employeur de conclure avec le même salarié des contrats à durée déterminée successifs pour remplacer un ou des salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu **ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise -> Risque de requalification en CDI.** En effet, la permanence du besoin de remplacement sur des postes identiques est révélatrice d'une sous-évaluation du volume des emplois permanents dans l'entreprise. Il existe alors un emploi permanent qui devrait être pourvu en CDI.

Les juges vérifieront toujours les circonstances de conclusion des CDD afin de savoir si ces derniers sont justifiés par une raison objective. Selon la Cour de cassation, le juge pourra requalifier le CDD d'un salarié en CDI si les motifs sont suffisants au regard « de la nature des emplois successifs occupés » par le salarié et « de la structure des effectifs » de l'entreprise.

Délai de carence

Lorsqu'un poste de travail a été occupé par un salarié sous contrat à durée déterminée, au terme de ce contrat, **il est interdit d'employer, sur le poste de travail considéré, le même salarié ou un autre salarié sous contrat à durée déterminée**, avant la fin d'un certain délai dit **délai de carence**.

Un délai de carence doit également être appliqué pour toutes les embauches de CDD lorsque des salariés sont déjà en CDD sur le même emploi.

La durée du contrat se calcule en jours calendaires (tous les jours y compris samedi, dimanche et jours fériés), alors que le délai de carence se décompte en jours ouvrés (ce sont les jours d'ouverture de l'établissement, c'est-à-dire d'activité ; l'entreprise est ouverte du lundi au vendredi). Si un jour férié tombe dans le délai de carence, tout dépend si l'établissement est fermé ou non. S'il est fermé, il faut reporter la fin du délai de carence d'une journée.

Plusieurs cas pratiques

- **Durée du CDD/Intérim inférieure à 14 jours (renouvellement inclus) : 1/2 durée du CDD**

Exemple : 1 CDD du 1er juin 2017 au 12 juin 2017

Durée du contrat = 12 jours calendaires,

Délai de carence de 6 jours ouvrés ($12/2 = 6$)

On ne pourra l'embaucher en CDD qu'à compter du 21 juin 2017 (fin du délai de carence le 20 juin 2017).

- **Durée du CDD/Intérim supérieure ou égale à 14 jours (renouvellement inclus) : 1/3 durée du CDD**

Exemple : 1 CDD qui a commencé le 1er juin 2017 et qui s'est terminé le 31 août 2017

Durée du contrat = 92 jours calendaires

Délais de carence de 31 jours ouvrés ($92/3$)

On ne pourra l'embaucher en CDD qu'à compter du 16 octobre 2017 (fin du délai de carence le 15 octobre 2017).

Délai raisonnable

Il doit être suffisamment long pour ne pas être considéré comme frauduleux. **Sa durée doit être proportionnelle à la durée du CDD arrivé à échéance.**

Il devrait donc être inférieur au délai de carence mais adapté en fonction de la durée du contrat

arrivé à échéance.

Méthode de calcul : délai de carence divisé par 2

Exemple pour un CDD de 3 mois : délai raisonnable = délai de carence (nombre de jours par mois travaillés (on compte en jours calendaires) divisé par 1/3)/2

Cas pratique : CDD qui commence le 1er juin 2015 et qui se termine le 16 septembre 2015 il y a $(30+31+31+16) / 3 = 108 / 3 = 36$ jours /2 = 18

Pour calculer le délai de carence, il faut compter sur le calendrier 18 jours ouvrés donc on ne pourra l'embaucher en CDD qu'à compter du 13 octobre 2015 (fin du délai le 12 octobre 2015).