



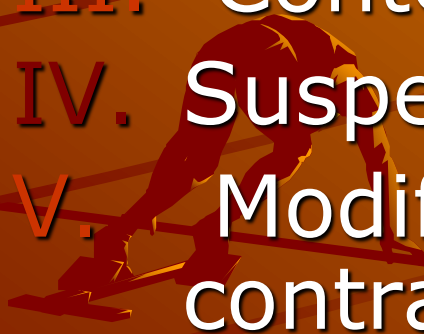
# Le contrat à durée indéterminée



**Réalisé par :**  
**SALWA AGLAGAL**  
**IMANE EL BOUKILI**

***Année universitaire:2008/2009***

# Plan

- I. Définition
  - II. Déclaration d'embauche
  - III. Contenu du contrat de travail
  - IV. Suspension du contrat de travail
  - V. Modification d'un élément du contrat
  - VI. Rupture du contrat
- 

# I. Définition

- ◆ Contrat sans limitation de durée conclu entre un employeur et un salarié;
- ◆ Est la forme normale et générale de la relation de travail.
- ◆ Un contrat écrit **n'est pas obligatoire** sauf si le travail est à temps partiel ou si la convention collective applicable l'exige;

◆ A défaut d'engagement écrit, c'est l'exécution d'une prestation de travail rétribuée dans un lien de subordination à l'égard de l'employeur qui fait la preuve du contrat.



## II. Déclaration d'embauche

- ◆ La loi prévoit la remise d'un document écrit, lors de l'embauche, précisant:
  - ✓ la date d'embauche,
  - ✓ les références de l'organisme de Sécurité sociale,
  - ✓ les coordonnées de l'entreprise,
    - ✓ le lieu de travail
    - ✓ la fonction occupée.



# III. Contenu du contrat de travail

## Mentions figurant dans le contrat :

- ◆ La fonction,
- ◆ La qualification professionnelle,
- ◆ La rémunération (salaire et primes),
- ◆ Le délai de préavis,
- ◆ La durée de votre période d'essai,
- ◆ La clause de non-concurrence, éventuellement.

# IV. Suspension du contrat de travail

*Le contrat peut être suspendu :*

<u>Du fait du salarié</u>	<u>Du fait de l'employeur</u>
(en cas de maladie, maternité, accident, congé pour convenances personnelles, grève),	(mise à pied pour raisons disciplinaires ou économiques, chômage partiel, ...).

◆ Cette période de suspension *peut être rémunérée ou non*, en fonction du *motif* de la suspension.





## *Suspension du CDI pour conclure un contrat d'apprentissage*

❖ Par accord entre le salarié et l'employeur, le CDI peut aussi être suspendu si le salarié souhaite conclure un contrat d'apprentissage avec le même employeur.

❖ Le CDI est suspendu pendant la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

# V. Modification d'un élément du contrat

## *Modification d'un élément essentiel du contrat de travail*

- ◆ L'employeur peut proposer au salarié une modification d'un élément de son contrat (lieu, horaire, durée de travail, rémunération, qualification)
- ◆ Il ne peut le décider sans en informer son salarié.

◆ En cas de refus de la modification proposée au salarié, l'employeur peut :

- Soit renoncer à modifier le contrat,
- Soit engager une procédure de licenciement à son encontre.




## Modification d'un élément essentiel du contrat pour motif économique

- ◆ Si l'employeur envisage une telle modification du contrat, il doit en informer le salarié par lettre recommandée.
- ◆ La lettre stipule que le salarié dispose d'un *délai d'un mois* à compter de la réception pour faire connaître son refus.
- ◆ A défaut, le salarié est réputé avoir *accepté* la modification.

◆ Si le salarié refuse, l'employeur peut maintenir sa décision. Dans ce cas, il devra licencier le salarié.

◆ Le salarié aura droit au préavis et à l'indemnité de licenciement s'il remplit les conditions d'ancienneté nécessaires.



# Modification de la durée de travail

✦ *Ne constitue pas une modification du contrat de travail* la diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail, en application d'un *accord collectif* de réduction de la durée de travail.

✦ Si le salarié refuse la modification de son contrat de travail, son licenciement est un licenciement individuel ne reposant pas sur un motif économique.

## Changement des conditions de travail

◆ Exemple: changement de lieu de travail sans allongement du trajet peut être imposé au salarié par l'employeur.

◆ S'il refuse, l'employeur peut le licencier pour motif disciplinaire ou pour faute grave.



# VI. Rupture du contrat

## Qui peut rompre le contrat ?

L'employeur ou le salarié peut à tout moment rompre le contrat,

- ❖ Si l'employeur en a l'initiative, il s'agit d'un licenciement.
- ❖ Si c'est le salarié, il s'agit d'une démission.





Merci pour votre aimable attention