

## **QUESTIONS ET RÉPONSES S'ARTICULANT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL**

### **L'EMPLOYEUR PEUT-IL, POUR DES MOTIFS D'ORDRE ÉCONOMIQUE, MODIFIER LE CONTRAT DE TRAVAIL DU SALARIÉ ?**

L'employeur peut, sous réserve de respecter une procédure particulière, proposer une modification du contrat de travail entraînant, par exemple, une baisse de rémunération ou une modification des tâches et activités habituelles du salarié.

La procédure à respecter est alors la suivante : l'employeur doit proposer la modification par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception.

Il doit préciser dans le courrier que le salarié dispose d'un délai de réflexion d'un mois courant à compter de la date de la première présentation par la poste.

A défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Le refus du salarié dans les délais impartis emporte, en cas de maintien de sa décision par l'employeur, le licenciement pour motif économique et l'exécution du préavis aux conditions habituelles du contrat de travail.

Cette procédure s'applique également en cas de procédure collective.

En revanche, elle ne s'applique pas lorsque la proposition de l'employeur de modifier le contrat de travail est formulée au titre de l'obligation de reclassement dans le cadre du licenciement pour motif économique.

### **L'EMPLOYÉ EST-IL CONTRAINT DE SUIVRE SON ENTREPRISE LORSQUE CELLE-CI DÉCIDE DE TRANSFÉRER TOUTE OU PARTIE DE SON ACTIVITÉ DANS UNE AUTRE RÉGION ?**

Votre employeur peut décider pour des raisons économiques de transférer tout ou partie de son activité dans une autre région.

Le transfert des locaux de travail peut constituer pour certains salariés une modification d'un élément essentiel du contrat de travail. L'employeur doit dans ce cas respecter une procédure préalable à la mise en œuvre de cette

modification et obtenir votre accord. Votre refus d'une modification du contrat n'est pas sans conséquence sur le maintien de votre contrat au sein de l'entreprise.

### **1- Le lieu de travail peut constituer un élément essentiel de votre contrat de travail**

Les tribunaux distinguent le simple changement des conditions de travail - qui résulte du pouvoir de direction de l'employeur - d'une modification du contrat de travail qui ne peut être imposée par l'employeur sans l'accord du salarié.

Les juges examinent les dispositions du contrat, les éléments par nature " essentiels " au contrat de travail tels que la rémunération, la qualification, la durée du travail, le lieu d'exécution du contrat ...et la volonté des parties.

Si les parties ont contractualisé le lieu de travail, le transfert de l'entreprise dans une autre région constituera une modification de votre contrat de travail.

Si le contrat ne contient aucune disposition à ce sujet ou si la mention du lieu de travail n'a qu'une valeur informative, le juge appréciera s'il y a ou non un changement de secteur géographique et si tel est le cas le lieu de travail sera considéré comme un élément essentiel de votre contrat de travail qui ne peut être modifié sans votre accord.

Vous ne pouvez pas considérer qu'il y a modification de votre contrat si la modification a été acceptée d'avance, les clauses du contrat sont alors présumées avoir reçu le consentement des parties.

Une clause de mobilité visant le nouveau lieu de travail implique que vous avez accepté votre mutation et en cas de refus, l'employeur sera en droit de procéder à votre licenciement.

Il en sera également ainsi si la nature de votre emploi implique une certaine mobilité géographique ou si l'activité de l'entreprise impose une mobilité du personnel, vous serez dans ce cas tenus de vous soumettre à cette mobilité.

## **2- La modification du contrat de travail pour motif économique nécessite de la part de votre employeur le respect d'une procédure spécifique et préalable**

Le transfert de l'entreprise dans une autre région a pour cause un motif non inhérent à la personne du salarié et c'est une mesure collective qui peut concerner l'ensemble du personnel.

Les projets de modification des contrats sont soumis à la consultation des représentants du personnel dans le cadre des attributions générales du comité d'entreprise avant de proposer aux salariés concernés une modification de leur contrat pour cause économique.

L'employeur informe chaque salarié par lettre recommandée avec accusé de réception au moins un mois à l'avance. La lettre doit indiquer que vous disposez d'un délai d'un mois pour faire connaître votre refus. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, vous êtes réputé avoir accepté la modification proposée.

### **3- Les conséquences de votre décision**

Si vous décidez d'accepter le changement de lieu de travail, l'employeur doit en principe établir un avenant écrit à votre contrat de travail, précisant le nouveau lieu de travail. Vous vérifierez utilement que les autres éléments de votre contrat sont préservés (fonction, rémunération...).

Si vous confirmez par écrit dans le délai d'un mois votre refus de la modification de votre contrat de travail pour cause économique, l'employeur doit respecter la procédure de licenciement pour motif économique, sous réserve qu'il maintienne sa décision de transfert et que votre reclassement ne soit pas possible au sein de l'entreprise sur un autre établissement ou même à l'intérieur du groupe auquel l'entreprise appartiendrait.

Si plusieurs salariés refusent la modification proposée, les règles de procédure de licenciement collectif devront être respectées.

Pour réduire le nombre de salariés susceptibles de refuser le transfert, l'entreprise peut mettre en œuvre des dispositions particulières : remboursement des frais de déménagement, prêts aux salariés, période d'adaptation sur le nouveau site...

Cas particulier : si vous disposez d'un mandat de représentant du personnel, aucune modification ne peut vous être imposée et votre licenciement doit être autorisé par l'inspection du travail.

### **QU'EST-CE QU'UN CONTRAT DE TRAVAIL ?**

La loi ne définit pas le contrat de travail. La définition est donnée par la jurisprudence : il s'agit d'un contrat par lequel une personne réalise un travail au profit d'autrui contre rémunération et en se plaçant sous sa subordination juridique.

Trois critères doivent donc être réunis :

- un travail effectif pour le compte d'un employeur ;
- un lien de subordination juridique ;
- une rémunération.

La subordination se déduit :

- du contrôle par l'employeur de la réalisation de la prestation de travail (soumission à un horaire, soumission aux contrôles du travail réalisé, respect des consignes...),
- de la fourniture des moyens de travail par l'employeur (matériel en général, personnel).

### **QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES DE L'INCARCÉRATION D'UN SALARIÉ SUR SON CONTRAT DE TRAVAIL ?**

Le salarié incarcéré doit prévenir son employeur :

- De son absence,
- Des causes précises de cette absence,
- De la durée de l'absence.

Sinon, la jurisprudence considère que le salarié doit assumer la rupture de son contrat, même si l'incarcération est de courte durée, si le salarié est seulement en détention provisoire ou si celui-ci a donné un faux motif.

La détention provisoire en elle-même n'est ni un cas de force majeure, ni un motif de licenciement.

Cela entraîne seulement une suspension du contrat de travail, sauf à démontrer un préjudice sérieux à l'égard de l'entreprise en raison de l'absence du salarié ou de la nature des fonctions exercées.

De même, il est impossible pour un employeur de licencier un salarié qui a été relaxé (par exemple, s'il n'a pas été possible au pénal de prouver sa culpabilité), sauf s'il peut justifier que le comportement du salarié a apporté un trouble à la bonne marche de l'entreprise ou s'il constitue un manquement professionnel caractérisé distinct de la faute pénale (par exemple, un chef comptable soupçonné de détournement de fonds poursuivi mais relaxé pour recel d'escroquerie).

### **1- Si le salarié est condamné à une peine de prison ferme, dans le cas d'une incarcération de courte durée**

En principe, la condamnation d'un salarié pour des faits commis en dehors du travail n'entraîne que la suspension du contrat de travail, sauf si l'employeur peut démontrer que l'absence du salarié entrave le bon fonctionnement de l'entreprise.

*Par exemple* : l'incarcération pour trois jours ouvrables d'un salarié employé depuis près de 14 ans à la satisfaction de l'entreprise ne peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement.

En revanche, l'employeur pourrait licencier pour une cause réelle et sérieuse si les faits sanctionnés pénalement, à l'occasion ou hors du travail, perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise.

*Par exemple* :

Un salarié ayant un comportement dangereux incompatible avec les fonctions qui impliquent un contact avec la clientèle.

### **2- Si le salarié est condamné à une peine de prison ferme, dans le cas d'une incarcération de longue durée**

La Cour de cassation Française a admis par le passé que cette incarcération constituait un cas de force majeure mais il y a eu revirement de jurisprudence et désormais l'employeur doit respecter la procédure de

licenciement et verser l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle de licenciement.

**Sachez qu'**ainsi, dans le cas de l'incarcération, l'employeur peut licencier le salarié en qui il n'a plus confiance.

Cependant la seule allégation de perte de confiance ne suffit pas, l'employeur doit pouvoir l'appuyer de points objectifs et démontrer en quoi le comportement du salarié crée un trouble à l'entreprise. (C'est le cas aussi au Maroc)

### **UNE ENTREPRISE PEUT-ELLE IMPOSER DANS UN CONTRAT DE TRAVAIL UNE CLAUSE DE NON CONCURRENCE ?**

Oui.

Tout contrat de travail peut, a priori, contenir une clause de non concurrence.

Aucune disposition légale n'existant sur ce sujet, les conditions de validité des clauses de non concurrence sont définies par la jurisprudence.

Ainsi, pour être valables, ces clauses doivent, en principe, être :

- limitées dans le temps et dans l'espace ;
- limitées quant à la nature des activités interdites (par exemple, ne pas interdire au salarié d'exercer une activité conforme à son expérience professionnelle) ;
- indispensables à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise : cette condition est rappelée d'une manière constante par le juge du droit depuis 1992.
- **Attention** : désormais, pour être licite, la clause de non-concurrence doit également comporter l'obligation, à la charge de l'employeur, de verser au salarié, dont le contrat est rompu, une contrepartie financière. Cette nouvelle règle est posée par la Cour de cassation depuis juillet 2002.

## LA DÉCISION D'UN EMPLOYEUR DE TRANSFORMER UN CONTRAT DE TRAVAIL, HORS MODIFICATION POUR DES RAISONS ÉCONOMIQUES, S'IMPOSE-T-ELLE À UN SALARIÉ?

- Tout dépend de la qualification de la transformation.
- S'il s'agit d'un **changement des conditions de travail**, l'employeur peut l'imposer.
- Le refus du salarié n'entraîne pas, à lui seul, la rupture du contrat mais constitue une faute professionnelle que l'employeur peut sanctionner, au besoin, par un licenciement pour motif disciplinaire.
- S'il s'agit d'une **modification du contrat de travail**, l'employeur ne peut l'imposer.
- En cas de refus du salarié, l'employeur doit, soit renoncer à son projet, soit engager une procédure de licenciement. Pour que soit reconnu le caractère réel et sérieux du licenciement, la modification devra être justifiée.
- **A noter** : depuis l'arrêt Raquin du 8 octobre 1987, l'accord du salarié doit être exprès (réponse écrite). Il ne saurait résulter de la seule poursuite du contrat de travail aux conditions modifiées.

## QUEL EST LE STATUT D'UN VRP ?

Un voyageur représentant placier (VRP) statutaire est une personne qui exerce une activité de représentation et qui répond à plusieurs conditions fixées par la loi :

- exercer un travail de représentation (visite d'une clientèle existante ou éventuelle à l'extérieur de l'entreprise dans le but de prendre ou de provoquer des commandes) ;
- exercer de façon exclusive et constante la profession de représentant ;
- ne pas accomplir des opérations commerciales pour son propre compte ;
- être lié à l'employeur par des engagements déterminant la nature des prestations de services ou des marchandises offertes à la vente ou à l'achat, la région dans laquelle il doit exercer son activité ou les catégories de clients qu'il est chargé de visiter ainsi que le taux des rémunérations.

- Dès lors que ces conditions sont remplies, le représentant :
- a de plein droit la qualité de salarié,
- bénéficie d'un certain nombre d'avantages particuliers.

**A noter** : l'ordonnance du 25 mars 2004 a mis fin à l'obligation de détenir une carte professionnelle pour être VRP.

### **COMMENT DISTINGUER LE STATUT DE SALARIÉ ET LE STATUT DE TRAVAILLEUR INDÉPENDANT ?**

La qualité de travailleur indépendant est présumée dès lors que deux conditions sont remplies :

- une immatriculation au titre de l'activité exercée auprès de l'organisme compétent (registre du commerce, répertoire des métiers, registre des agents commerciaux,)
- une activité conforme à celle qui a été déclarée.

Toutefois, l'existence d'un contrat de travail peut être établie lorsque le travailleur indépendant fournit directement ou par personne interposée des prestations à un donneur d'ouvrage dans des conditions qui le placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci.

En pareil cas, il n'y a dissimulation d'emploi salarié que s'il est établi que le donneur d'ouvrage s'est soustrait intentionnellement à l'une de ces formalités :

- délivrance de bulletins de salaire
- déclaration préalable à l'embauche d'un salarié auprès des organismes de sécurité sociale.

### **CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)**

- Définition
- Déclaration d'embauche
- Contenu du contrat de travail
- Suspension du contrat de travail
- Modification d'un élément du contrat

### ➤ Rupture du contrat

C'est un contrat sans limitation de durée conclu entre un employeur et un salarié.

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme normale et générale de la relation de travail.

Un contrat écrit n'est pas obligatoire sauf en cas de travail 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.

### **Déclaration d'embauche**

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

### **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.

### **Rédaction du contrat**

- Le contrat doit être rédigé en français. Si la fonction est désignée par un terme étranger qui n'a pas de correspondant en français, l'explication de ce terme, en français, doit figurer dans le contrat.

- Si le salarié est étranger et que le contrat est écrit, une traduction du contrat doit être rédigée dans la langue du salarié sur sa demande.
- Si le salarié est âgé de moins de 18 ans, c'est le représentant légal (père, mère ou tuteur) qui signe le contrat de travail, sauf si le jeune est émancipé.

## SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Cas de suspension du CDI; Le contrat peut être suspendu :

- *du fait du salarié (en cas de maladie, maternité, adoption, accident, congé pour convenances personnelles, grève),*
- *du fait de l'employeur (mise à pied pour raisons disciplinaires ou économiques, chômage partiel, cas de force majeure).*

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.

## 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 ou durée de travail, rémunération, qualification.
- Il ne peut le décider sans en informer sans l'accord du salarié.

En cas de refus de la modification proposée par le 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 pour un motif économique, il doit en informer le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception.
- 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.

- Un changement des conditions de travail (par exemple : changement de lieu de travail sans allongement du trajet) peut être imposée au salarié par l'employeur.
- S'il refuse, l'employeur peut le licencier pour motif disciplinaire ou pour faute grave.

- **Rupture du contrat**

#### **Qui peut rompre le contrat ?**

- L'employeur ou le salarié peut à tout moment rompre le contrat, sous certaines conditions.
- Si l'employeur en a l'initiative, il s'agit d'un licenciement.
- Si c'est le salarié, il s'agit d'une démission.

Document remis au salarié :

L'employeur doit remettre au salarié :

- son dernier bulletin de salaire,
- un certificat de travail,
- l'attestation pour Pôle emploi.

Contrat de travail à durée déterminée :

cas de recours et durées de contrat

### **Cas de recours**

- Un contrat à durée déterminée (CDD) peut être conclu :
- en vue du remplacement d'un salarié :
  - ✓ absent temporairement (pour maladie, congés),
  - ✓ passé provisoirement à temps partiel,
  - ✓ dont le contrat est suspendu,
  - ✓ quittant définitivement l'entreprise, avant que son poste ne soit supprimé,
  - ✓ dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en CDI,
- en cas d'emplois saisonniers et d'emplois où l'usage exclut le recours au contrat à durée indéterminée (CDI) en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire de ces emplois (secteurs définis par décret, convention ou accord collectif étendu),
- en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise,
- en cas de remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral,

- en cas de remplacement d'un chef d'exploitation agricole, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint dès lors qu'ils participent effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise,
- en cas de contrats conclus au titre des mesures pour l'emploi ou lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié engagé,
- dans le cadre d'un contrat de vendanges,
- à titre expérimental, durant une période de 5 ans à compter du 26 juin 2008, pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres, en vue de la réalisation d'un objet défini et à condition qu'un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise en ait prévu les modalités.

### **Un recours au CDD strictement limité**

- Un CDD, quel que soit le motif, ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.
- Si le contrat est conclu pour un motif non prévu par la loi, il peut être requalifié comme CDI.

### **Cas d'interdiction du CDD**

Les CDD sont interdits :

- pour pourvoir des postes ayant fait l'objet d'un licenciement économique au cours des 6 mois précédents, sauf :
  - ✓ si les CDD n'excèdent pas 3 mois,
  - ✓ ou en cas de commande exceptionnelle à l'exportation,

après consultation, dans les 2 cas, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

- pour remplacer un ou plusieurs salariés en grève,
- pour effectuer des travaux dangereux figurant sur une liste établie par arrêté.

## **Un contrat à terme précis**

Le CDD doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion, sauf dans certains cas limités :

- en cas de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu,
- dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté par CDI,
- en cas d'emploi saisonnier et d'emplois où l'usage exclut le recours au CDI,

Lorsque le CDD ne comporte pas de terme précis, il doit être conclu pour une durée minimale et prendre fin au retour de la personne remplacée ou à l'issue du travail pour lequel il a été conclu.

## **Durée maximale du contrat**

En principe, la durée d'un CDD, renouvellement inclus, ne peut pas dépasser 18 mois.

## **Il existe toutefois des cas particuliers :**

- en attendant un salarié recruté sous CDI : 9 mois,
- pour réaliser des travaux de sécurité urgents : 9 mois,
- contrat à l'étranger : 24 mois,
- remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste : 24 mois,
- commande exceptionnelle à l'exportation : durée minimale de 6 mois et maximale de 24 mois,
- en cas de recrutement de personnes âgées de plus de 57 ans, au chômage depuis plus de 3 mois, ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé (CRP) : 18 mois, renouvelable une fois, soit 36 mois maximum (les professions agricoles ne peuvent pas bénéficier de ces contrats),
- en cas de recrutement d'ingénieurs et de cadres, en vue de la réalisation d'un objet défini : durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois.

Contrat de travail à durée déterminée :

forme et contenu du contrat

### **Forme du contrat**

- Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit, rédigé en français, et comporter l'indication précise de son motif ; à défaut il est réputé conclu à durée indéterminée.

**A noter** : si le salarié est âgé de moins de 18 ans, c'est le représentant légal (père, mère ou tuteur) qui signe le contrat, sauf si le jeune est émancipé.

### **Contenu**

- Le contrat doit notamment comporter :
- les dates de début et de fin du contrat, et le cas échéant, une clause de renouvellement,
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis,
- la désignation du poste de travail,
- le nom et la qualification du salarié remplacé lorsque tel est son objet,
- la durée de la période d'essai,
- la composition et le montant de la rémunération,
- l'intitulé de la convention collective applicable,
- les nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire, et le cas échéant, de l'organisme de prévoyance.

### **Cas particulier du CDD à objet défini institué à titre expérimental à compter du 28 juin 2008**

Le CDD à objet défini comporte les clauses obligatoires pour les CDD, telles qu'énoncées ci-dessus, sous réserve d'adaptations à ses spécificités, notamment :

- la mention « contrat à durée déterminée à objet défini »,
- les références de l'accord collectif qui institue le contrat,

- la description du projet à l'origine du contrat, sa durée prévisible, et la définition des tâches correspondantes,
- l'événement ou le résultat objectif qui mettra fin au contrat,
- le délai de prévenance de l'arrivée à terme du contrat, au moins égal à 2 mois, et, le cas échéant, de la proposition d'un CDI,
- la mention de la possibilité de rupture du contrat, à sa date anniversaire, par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux, et du droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de sa rémunération totale brute.

### **Obligation de l'employeur**

Un exemplaire du contrat doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche.

Contrat de travail à durée déterminée : renouvellement et fin du contrat

### **Renouvellement des CDD**

Renouveler un CDD consiste à prolonger le contrat initialement conclu ; il ne s'agit pas de la conclusion d'un nouveau contrat.

- Le CDD peut être renouvelé 1 fois si :
  - la possibilité de renouvellement a été prévue au contrat ou dans un avenant soumis au salarié avant le terme prévu,
  - la durée totale du contrat, compte tenu du renouvellement, ne dépasse pas la durée maximale autorisée (variable selon le motif du recours au CDD).

**Attention :** le CDD à objet défini ne peut pas être renouvelé.

### **Contrats successifs avec le même salarié**

Il est possible de conclure des CDD successifs avec le même salarié en cas :

- de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu,
- d'emploi saisonnier et d'emplois où l'usage exclut le recours au CDI,

- en cas de remplacement d'un chef d'entreprise ou d'un chef d'exploitation agricole.

### **Contrats successifs sur le même poste:**

Sauf exceptions, lorsqu'un CDD prend fin, il n'est pas possible d'avoir recours à un nouveau CDD sur le même poste de travail avant l'expiration d'un certain délai, appelé délai de carence.

Calcul du délai de carence; La période de carence est égale :

- au 1/3 de la durée du CDD venu à expiration, si sa durée, renouvellement inclus, était de 14 jours et plus,
- à la moitié de la durée du CDD venu à expiration, si sa durée, renouvellement inclus, était inférieure à 14 jours.
- La durée du CDD s'apprécie en jours calendaires, mais le délai de carence se décompte en jours d'ouverture de l'établissement concerné.

Non respect du délai de carence

- En cas de non respect du délai de carence, le CDD peut être requalifié en contrat à durée indéterminée.
- L'employeur s'expose en outre à être condamné à verser une indemnité au moins égale à un mois de salaire et à des sanctions pénales (amendes et/ou emprisonnement).

Situations dans lesquels le délai de carence ne s'applique pas. Le délai de carence ne s'applique pas lorsque le CDD a été conclu :

- pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat était suspendu et que ce salarié remplacé est à nouveau absent,
- pour réaliser des travaux urgents de sécurité,
- sur des emplois saisonniers et des emplois où l'usage exclut le recours au CDI,
- pour remplacer un chef d'entreprise ou un chef d'exploitation agricole,
- au titre des mesures pour l'emploi ou pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié,

- suite à une rupture anticipée du précédent CDD à la demande du salarié,
- parce que le précédent CDD n'a pas pu être renouvelé suite au refus du salarié.

- **Fin de contrat**

- Le CDD cesse de plein droit à l'échéance prévue.
- Lorsque le CDD a été conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat était suspendu, le terme du contrat initialement prévu peut être reporté au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend ses fonctions.
- Lorsque le salarié conserve son emploi après l'échéance du CDD alors qu'aucun accord de renouvellement n'a été prévu, le contrat devient un contrat à durée indéterminée (CDI), le salarié conserve l'ancienneté acquise au cours du CDD et la durée de ce CDD est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le CDI.

- **Certificat de travail**

Quelle que soit la cause de cessation du contrat, l'employeur doit délivrer au salarié un certificat de travail ainsi qu'une attestation destinée à Pôle emploi, lui permettant d'exercer ses droits aux prestations d'assurance chômage.

## **Contrat de travail à durée déterminée : rupture anticipée**

### **Principe**

- En dehors de la période d'essai, le CDD ne peut être rompu avant le terme prévu qu'en cas :
- d'accord entre l'employeur et le salarié,
- de faute grave du salarié ou de l'employeur,
- de force majeure.

## **Rupture en cas d'embauche en CDI**

- Le CDD peut aussi être rompu avant le terme prévu, à la demande du salarié, lorsqu'il justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée (CDI).
- Sauf accord des parties, le salarié doit alors respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour / semaine compte tenu :
  - de la durée totale du CDD, renouvellement inclus, lorsqu'il comportait une date de fin précise,
  - de la durée effectuée, lorsqu'il ne comportait pas de terme précis.

Le décompte est effectué en jours ouvrés.

Dans les deux cas, le préavis ne peut pas dépasser 2 semaines.

## **Cas particulier du CDD à objet défini**

- Le CDD à objet particulier peut être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, au bout de 18 mois puis à la date anniversaire de sa conclusion.

## **Conséquences de la rupture anticipée dans les cas de rupture autorisés**

- L'indemnité de fin de contrat n'est pas due en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié, due à sa faute grave ou à un cas de force majeure.
- Par ailleurs, le départ volontaire du salarié en période d'essai peut dans certains cas repousser l'examen des droits aux allocations de chômage par Pôle emploi.

## **Conséquences de la rupture anticipée dans les cas de rupture non autorisés**

- Si le salarié rompt le contrat en dehors de la période d'essai et des cas autorisés, il peut être condamné à verser à son employeur des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.
- Si l'employeur rompt le contrat en dehors de la période d'essai et des cas autorisés, cela ouvre droit, pour le salarié, à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues si son contrat était allé jusqu'à son terme.

## **Conséquences de la rupture anticipée en cas d'accord entre les parties**

- Si la rupture anticipée se fait en accord entre les parties, elle ne donne lieu à aucun versement de dommages et intérêts.
- En tout état de cause, elle doit s'appuyer sur un écrit.

## **Formalités de fin de contrat**

- Quelle que soit la cause de cessation du contrat, l'employeur doit délivrer au salarié un certificat de travail ainsi qu'une attestation destinée à Pôle emploi, lui permettant d'exercer ses droits aux prestations d'assurance chômage.

### **Contrat de travail à durée déterminée :**

#### **rémunération**

##### **Principe d'égalité de rémunération**

- La rémunération d'un salarié en CDD ne peut pas être inférieure à celle que percevrait, après période d'essai, un autre salarié de l'entreprise en contrat à durée indéterminée (CDI), de qualification professionnelle équivalente et occupant le même poste de travail.
- L'employeur contrevenant à ce principe s'expose à des sanctions pénales (amendes et/ou peine de prison).

##### **Indemnité compensatrice de congés payés**

- Si le salarié ne peut pas prendre ses congés pendant la durée du contrat, il bénéficie d'une indemnité compensatrice au moins égale à 10 % de la rémunération totale brute qui lui a été versée, indemnité de fin de contrat comprise.
- L'indemnité de congés payés est due au titre du travail effectivement accompli durant le contrat et versée en fin de contrat, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un CDI.

##### **Indemnité de fin de contrat**

- Lorsque le CDD ne débouche pas sur une embauche en CDI, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat.

- Cette indemnité est versée en même temps que le dernier salaire et doit figurer sur le bulletin de paye correspondant.

### **Montant de l'indemnité**

- L'indemnité de fin de contrat est égale au minimum à 10 % de la rémunération brute totale versée durant le contrat.
- Toutefois, ce pourcentage peut être limité à 6 % par une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ; dans ce cas, des contreparties doivent être offertes aux salariés, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle.
- Cas dans lesquels l'indemnité de fin de contrat n'est pas due
- L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :
  - en cas d'emplois saisonniers ou d'emplois pour lesquels l'usage exclut le recours à un CDI,
  - pour les contrats conclus dans le cadre des mesures pour l'emploi ou en vue d'assurer un complément de formation professionnelle,
  - en cas de contrat conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires,
  - si le salarié refuse un CDI pour un emploi similaire et une rémunération au moins équivalente,
  - en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié, due à sa faute grave ou à un cas de force majeure,
  - en cas de rupture du CDD au cours de la période d'essai,
  - en cas de refus du renouvellement de son CDD par le salarié.

## Contrat de travail à durée déterminée :

### Droits des salariés

#### Conditions de travail

- Les conditions de travail sont les mêmes que celles des autres salariés de l'entreprise : durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire, jours fériés, hygiène et sécurité.
- Tout salarié en CDD bénéficie des mêmes équipements collectifs que les autres salariés : transports, restauration, douches, crèches.

#### Droit à la formation

- Lorsqu'un salarié en CDD occupe un poste présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité, il bénéficie d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés.
- Par ailleurs, il peut bénéficier, sous certaines conditions d'ancienneté, d'un congé de formation et d'un congé de bilan de compétences.

Ces conditions d'ancienneté sont les suivantes :

- 24 mois, consécutifs ou non, d'activité salariée au cours des 5 dernières années (quelle que soit la nature des contrats successifs),
- dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD, au cours des 12 derniers mois.

L'ancienneté acquise au titre des contrats suivants n'est pas prise en compte pour le calcul des 4 mois :

- contrat d'avenir,
- contrat d'accompagnement dans l'emploi,
- contrat d'apprentissage,
- contrat conclu au cours de la scolarité ou des études supérieures.
- Enfin, il est possible de bénéficier du droit individuel à la formation (proportionnellement au temps de travail effectué), sous réserve de justifier de 4 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois.

- L'employeur est tenu d'informer le salarié en CDD de ses droits acquis à ce titre.

### **Droits collectifs**

- Le salarié en CDD dispose des mêmes droits collectifs que les autres salariés de l'entreprise : exercice du droit syndical par exemple.
- Il peut être électeur et éligible aux élections des représentants du personnel au même titre que les autres salariés.

### **Prise en compte dans l'effectif de l'entreprise**

- Le salarié en CDD est comptabilisé dans les effectifs de l'entreprise, proportionnellement à son temps de présence dans celle-ci au cours des 12 mois précédents.
- Toutefois, il n'est pas comptabilisé s'il remplace un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

### **Obligation d'information sur les opportunités d'emploi**

- L'employeur a obligation d'informer le salarié en CDD des postes en contrat à durée indéterminée à pourvoir dans l'entreprise, sous réserve qu'un tel dispositif d'information existe pour les autres salariés de l'entreprise.

Un contrat de travail à durée déterminée (CDD) peut-il être rompu pour inaptitude ?

- La déclaration d'inaptitude par le médecin du travail ne constitue pas un cas de force majeure, le caractère d'imprévisibilité faisant défaut.
- L'employeur ne peut donc procéder à la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée en cas d'inaptitude physique du salarié. Il est contraint d'attendre la fin du terme du contrat.
- Toutefois, lorsque l'employeur ne peut proposer un reclassement au salarié en contrat à durée déterminée, déclaré inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il peut demander la résolution judiciaire de son contrat.

La prime de précarité est-elle due en cas de rupture anticipée du contrat à durée déterminée (CDD) ?

- Cela dépend des causes de rupture du contrat.
- La prime de précarité n'a pas à être versée si la rupture anticipée du CDD résulte soit de l'initiative du salarié, soit d'une faute grave de ce dernier, soit d'un cas de force majeure.
- Dans tous les autres cas de rupture anticipée, l'indemnité de précarité doit être versée.

Quels sont les critères d'une faute grave ?

- D'une manière générale, la faute d'un salarié constitutive d'un motif réel et sérieux à son licenciement est fondée par un acte positif ou une abstention volontaire violant l'application du lien contractuel l'unissant à son employeur d'une telle manière que la continuité de ce lien s'avère impossible.
- Il n'y a pas de texte légal précisant ce qui est faute grave et ce qui ne l'est pas : en effet il s'agit, à chaque fois que la question se pose, de cas particuliers et en conséquence si un désaccord apparaît à ce sujet, seuls les tribunaux sont habilités à juger qu'un acte ou une abstention fautive puisse être qualifiée de faute grave ou non.
- On peut toutefois donner comme exemples de fautes graves : une absence injustifiée, un refus d'effectuer une tâche de travail correspondant au contrat, un refus de porter des équipements de protection, des injures envers l'employeur ou d'autres salariés, un vol de bien ou d'argent...

*Ce qui caractérise la faute grave* est le fait que le comportement fautif du salarié est d'une gravité telle que l'exécution du préavis s'avère impossible.

- En cas de faute grave, l'employeur est donc en droit de licencier le salarié sans préavis ni indemnité de licenciement.
- Si la faute grave est commise par le salarié avec l'intention de nuire, celle-ci prend alors la dénomination de faute lourde. En cas de faute lourde, l'employeur est en droit de licencier le salarié sans préavis ni indemnité de licenciement et aussi sans aucune indemnité de congés payés.

### **Attention :**

la notion de faute grave s'apprécie souvent au regard d'un fait unique mais inacceptable. Il est donc possible d'être licencié pour faute grave sans avoir jamais reçu d'avertissement au préalable.

Jours calendaires, jours ouvrables et jours ouvrés

- **Les jours calendaires** correspondent au calendrier (semaine de 7 jours).
- **Les jours ouvrables** recouvrent tous les jours de la semaine, à l'exception :
  - ✓ du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire qui le remplace dans la semaine,
  - ✓ des jours fériés et chômés.
- **Les jours ouvrés** sont les jours effectivement travaillés dans l'entreprise ou l'établissement.

### **Jours d'ouverture et délai de carence**

- Les "jours d'ouverture" correspondent aux jours d'activité de l'entreprise ou de l'établissement. Ils ne doivent pas être confondus avec les jours d'ouverture aux clients ou aux fournisseurs.
- Le décompte du délai de carence ne pose pas de difficultés lorsque les jours d'ouverture de l'établissement correspondent au temps de travail du salarié.
- Toutefois, dans l'hypothèse où une partie de l'établissement (atelier, bureau) présenterait un nombre de jours d'activité supérieur à celui du salarié, on retiendra cette durée comme référence.

### **Attention:**

Les activités annexes telles que les périodes de gardiennage ne sont pas considérées comme des périodes d'ouverture de l'établissement.

S'il s'agit d'une entreprise à établissements multiples, ce sont les jours d'ouverture de l'établissement auquel est affecté le salarié qui seront pris en référence.