

## MANAGER L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

### DES SALARIES EN INTEGRANT LE DROIT

#### DU TRAVAIL

##### Partie 1

#### Le contrat permet :

- de protéger le salarié
- de fixer les conditions concrètes d'exercice des fonctions
- une stabilité de la relation de travail en période de réformes
- de flexibiliser le travail (clauses de mobilité, annualisation des heures...)
- de fidéliser le salarié

**Le contrat peut être écrit, sur papier ou par voie électronique, en français et si le salarié est étranger, il doit être traduit dans sa langue. Il peut aussi être verbal s'il s'agit d'un CDI à temps plein.**

**Selon le Code du Travail, le CDI est le principe, le CDD doit être l'exception**

## Rédiger le CDI en évitant les erreurs

#### Définition :

Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne, le salarié, s'engage à mettre son **activité** à la disposition d'une autre personne, l'employeur, sous la **subordination juridique** de laquelle elle se place, en échange d'une **rémunération**.

**Attention au Contrat de bénévolat dans le cadre associatif : la Cour de Cassation estime que percevoir une somme forfaitaire régulière, globalement supérieure aux frais réels engagés relève d'un Contrat de travail**

**Il n'y a pas de bénévolat possible dans une entreprise. Toute personne y exerçant une activité, même ponctuelle doit bénéficier d'un contrat de travail ou d'un statut spécifique (conjoint collaborateur par exemple)**

#### Le contrat permet :

- de protéger le salarié
- de fixer les conditions concrètes d'exercice des fonctions
- une stabilité de la relation de travail en période de réformes
- de flexibiliser le travail (clauses de mobilité, annualisation des heures...)
- de fidéliser le salarié

**Le contrat peut être écrit, sur papier ou par voie électronique, en français et si le salarié est étranger, il doit être traduit dans sa langue. Il peut aussi être verbal s'il s'agit d'un CDI à temps plein.**

**Selon le Code du Travail, le CDI est le principe, le CDD doit être l'exception**

#### **La formation d'un contrat de travail**

- La prestation de travail et la rémunération sont des conditions obligatoires d'un contrat de travail.  
Les 2 parties signataires ont donc des obligations réciproques.
- Il doit y avoir un lien juridique de subordination : ce lien de subordination qualifie le contrat de travail même s'il n'est pas écrit. En cas de contentieux, le lien de subordination est prouvé par un faisceau d'indices :
  - Le comportement de l'employeur d'un point de vue administratif (délivrance d'un bulletin de salaire)
  - Le lieu et les horaires de travail imposés
  - L'obligation de rendre des comptes
  - Si les matériels et les matières premières sont fournis par l'employeur
  - La régularité d'une rémunération
  - Le fait que le travailleur n'occupe pas lui-même de personnel

Pour qu'il y ait contrat, il doit y avoir :

- Consentement en connaissance de tous les termes du contrat de travail
- Capacité légale (les mineurs doivent avoir l'accord de leur représentant légal, ainsi que les personnes sous tutelle ou curatelle)
- Un objet précis

**Le contrat peut être écrit, verbal, électronique. S'il est écrit, il doit être en français et si le salarié est étranger, il doit y avoir une traduction dans sa langue. Il ne peut être verbal QUE s'il n'est pas dérogatoire.**

**Les contrats dérogatoires sont :**

- CDD
- CTT
- Contrats aidés
- Contrats à temps partiel (CDI ou CDD)
- Contrats de travail intermittent
- Contrats conclus avec un groupement d'employeurs
- CESU
- Contrats entrant dans le champ de certaines conventions collectives

**Le contrat peut être verbal seulement s'il s'agit d'un CDI à temps plein.**

## Les clauses obligatoires du CDI

Le contenu d'un CDI est **libre** (sauf mentions conventionnelles obligatoires), cela signifie qu'il n'y a pas de clause obligatoire sur un CDI.

En pratique, il est d'usage de préciser un certain nombre d'éléments, notamment :

- l'identité et l'adresse des parties,
- la fonction et la qualification professionnelle,
- le lieu de travail,
- la durée du travail,
- la rémunération (salaire et primes),
- les congés payés,
- la durée de la période d'essai si elle existe,
- les délais de préavis en cas de rupture du contrat,
- la clause de non-concurrence, la clause de dédit-formation, la mobilité géographique, les objectifs, le télétravail : éventuellement

Cas dans lesquels le licenciement pour non atteinte des objectifs ont été réfutés par les juges :

- 1- Les objectifs sont irréalistes** : les objectifs sont non compatibles avec le marché. En effet, les juges vérifient s'ils sont réalisables. Ils le sont s'ils correspondent à des normes sérieuses et raisonnables. Pour ce faire, il convient de se référer aux usages de la branche d'activité considérée.
- 2- le salarié se voit assigner des objectifs irréalisables** : Un licenciement est sans cause réelle et sérieuse quand les objectifs sont difficiles à atteindre compte tenu des conditions d'exploitation et de la faible marge de manœuvre dont le salarié dispose.
- 3- L'insuffisance des résultats n'est pas exclusivement imputable au salarié** : Le juge recherche si les mauvais résultats du salarié procèdent d'une insuffisance professionnelle ou d'une faute du salarié. Si l'insuffisance des résultats est due à la conjoncture difficile, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse car il ne repose pas sur un motif inhérent à la personne du salarié.
- 4- En cas d'instructions confuses, de mauvaises décisions ou de carences de l'employeur**, même lorsqu'une clause d'objectifs est prévue et qu'elle n'est pas honorée, l'employeur doit prendre ses précautions avant de procéder à un licenciement

## Rédiger avec soin les clauses de souplesse

### Clause de mobilité

La mobilité est inhérente au poste, aux fonctions. De fait, il est préférable de mentionner le type et la fréquence des déplacements que le salarié devra effectuer pour mener à bien ses fonctions.

La mobilité revêt un caractère différent s'il s'agit de changement définitif de lieu habituel de travail. Dans ce cas, il peut s'agir d'une modification substantielle du contrat de travail et peut donner lieu à un licenciement, si le nouveau lieu de travail est situé dans un autre bassin d'emploi.

### Clause d'objectifs

Cette clause concerne en général les fonctions commerciales. Les objectifs doivent être réalistes, réalisables en termes de branche et de moyens accordés au salarié. Cette clause est contrôlée par les juges. La rédaction doit définir la période observée et le volume de ventes ou d'affaires à atteindre.

La non atteinte des objectifs peut être un motif de licenciement pour cause réelle et sérieuse, mais le juge peut en décider autrement.

### Cas du télétravail :

Le télétravail est une forme d'organisation à distance de tâches qui pourraient tout aussi bien être assurées au sein des locaux de l'entreprise. Le télétravail n'est pas forcément un travail à domicile.

Il peut être proposé :

- Dès l'embauche (sur le contrat de travail
- Par avenant

Le refus par le salarié d'un aménagement en télétravail n'est pas recevable comme motif de rupture du contrat.

Les modalités de contrôle doivent être mentionnées dans le contrat ou l'avenant.

La loi du 22 mars 2012 prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment d'épidémie ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

### Les obligations de l'employeur :

Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

- A la prise en charge de tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que la maintenance de ceux-ci
- A une information du salarié concernant toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non respect de ces restrictions
- A donner au salarié priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui corresponde à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature
- D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail
- De fixer, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter.

### Les clauses spécifiques au télétravail (à inclure dans le contrat de travail ou dans l'avenant) sont :

- 1- l'aménagement horaire** indiquant les plages horaires, les jours et s'il s'agit de télétravail ou de travail dans les locaux de l'entreprise
- 2- les modalités de prise en charge des frais** de télétravail et le type de frais concernés
- 3- le type de matériel mis à disposition** du salarié par l'entreprise et les conditions / restrictions d'utilisation de ces matériels, outils ou logiciels
- 4- la priorité pour poste sans télétravail**
- 5- l'organisation de l'entretien annuel** qui portera notamment sur l'organisation du travail et la charge d'activité

## Les clauses sensibles

### Clause de non-concurrence

Elle vise à limiter la liberté d'un salarié qui quitte une entreprise.  
Pour être valable, la clause doit avoir un but légitime : protéger les intérêts de l'entreprise (et non empêcher le salarié de retrouver un emploi).

Elle doit être limitée :

- dans le temps (la durée ne doit pas être excessive)
- dans l'espace (une zone géographique précise et raisonnable)
- à une activité (un métier ou un secteur précis)

Elle doit donner lieu à une contrepartie financière qui ne doit pas être :

- dérisoire
- conditionnée (exclue en cas de faute grave par exemple)

Si ces critères ne sont pas respectés, la clause est nulle et donne lieu à dommages et intérêts.

La clause de non-concurrence est contrôlée par le juge.

La clause s'applique dès le départ du salarié. La contrepartie est due dès que la clause est applicable.

L'employeur peut renoncer à l'application de la clause, mais il doit le faire de manière claire et non équivoque, par lettre recommandée avec Accusé de Réception.

La renonciation doit se faire selon les termes prévus au contrat ou selon les dispositions conventionnelles, faute de quoi, l'indemnité compensatrice reste due.

**En cas de non respect de la clause par le salarié, il doit restituer l'indemnité compensatrice et il peut être condamné à dommages et intérêts.**

**En cas de non versement de l'indemnité par l'employeur, le salarié n'est plus tenu par la clause, le juge peut condamner l'employeur à versement de dommages et intérêts et l'employeur est tenu de verser l'indemnité pour la période où le salarié a respecté cette clause.**

### Clause de dédit-formation

Il s'agit d'une clause contractuelle par laquelle le salarié, en contrepartie d'une formation, rembourse les frais de formation engagés par l'entreprise s'il démissionne avant un certain délai.

La clause de dédit-formation doit réunir 3 conditions pour être valides / - le financement de la formation doit exclusivement être à la charge de l'employeur,

- la clause doit être prévue par le contrat de travail (ou par un avenant),
- que le montant du remboursement des frais soit proportionnel aux frais de formation engagés.

La durée du maintien du salarié dans l'entreprise fixée par la clause varie **en pratique de 2 à 5 ans** selon la durée et le coût de la formation.

Pour que la clause puisse jouer, il faut que la rupture du contrat de travail intervienne à l'initiative du salarié. Elle ne s'applique donc pas en cas de rupture à l'initiative de l'employeur même s'il y a eu faute grave du salarié.

**Cette clause ne peut pas s'appliquer en cas de contrat de professionnalisation.**

### La période d'essai

La période d'essai n'est pas obligatoire. S'il y en a une, elle doit être indiquée dans le contrat de travail ou dans la lettre d'embauche.

#### Période d'essai en CDL :

- 2 mois pour ouvriers et employés
- 3 mois pour agents de maîtrise et techniciens
- 4 mois pour les cadres

La période d'essai est renouvelable à condition de respecter le délai de prévenance : **minimum 2 semaines** avant la fin de la période d'essai, par courrier recommandé ou remis en main propre contre reçu.

L'employeur doit expliquer le motif de ce renouvellement.

Attention à la jurisprudence : suite à un stage ou un CDD, la période d'essai est réduite de la durée du stage ou du CDD.

**Le salarié peut mettre fin au contrat pendant la période d'essai :  
24h de prévenance s'il est présent depuis moins de 8 jours  
48h de prévenance s'il est présent depuis plus de 8 jours  
Il n'a pas à donner de motif, ni à fournir un écrit**

## REDIGER ET GERER LES CONTRATS A TEMPS PARTIEL

La loi du 14 juin 2013 prévoit les dispositions suivantes concernant le temps partiel :

**Les contrats de travail à temps partiel ne peuvent pas être inférieurs à 24 heures hebdomadaires**

#### Sauf :

Demande écrite et motivée du salarié  
Par convention de branche négociée

Pour le salarié de moins de 26 ans poursuivant ses études  
Pour les salariés des associations intermédiaires (si le parcours d'insertion le justifie)

**Si on déroge aux 24 h dans ces cas, les heures doivent être regroupées sur des journées ou demi-journées complètes**

### Mentions obligatoires

**Le contrat à temps partiel doit être établi par écrit.** Tout avenant au contrat doit également faire l'objet d'un écrit. En l'absence d'écrit, le contrat est présumé être à temps plein.

Le contrat de travail doit préciser toutes les mentions suivantes :

- qualification du salarié,
- éléments de la rémunération,
- durée de travail hebdomadaire ou mensuelle prévue,
- répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois,
- limites de l'utilisation des heures complémentaires,
- modalités de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée,
- cas dans lesquels la répartition de la durée du travail peut être modifiée et nature de cette modification.

Par exception, il n'est pas nécessaire de mentionner la répartition de la durée du travail dans les cas suivants :

- Salarié dans une association ou une entreprise d'aide à domicile,
- si la répartition de la durée du travail est établie sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

## Répartition horaire

L'horaire de travail ne doit pas comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, de 2 heures maximum.

Toutefois, une convention ou un accord collectif peut déroger à ce principe (et prévoir une interruption supérieure à 2 heures), à condition de :

- définir les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité,
- fixer leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

## Modification de la répartition des horaires

L'employeur peut modifier la répartition de la durée du travail, dans les conditions prévues par le contrat. Dans ce cas, le refus du salarié peut être considéré comme une faute ou un motif de licenciement, sauf s'il est justifié par l'une des raisons suivantes :

- ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses ou le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur,
- la modification n'est pas compatible avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

L'employeur respecte un préavis de 7 jours, pouvant être réduit à 3 jours ouvrés minimum si une convention ou un accord le prévoit.

L'employeur peut demander au salarié de changer la répartition de sa durée de travail, même si le contrat de travail n'en a pas prévu les conditions. Dans ce cas, le salarié peut refuser la proposition. Son refus ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

## Heures complémentaires régulières

Sauf opposition du salarié, le contrat de travail est modifié dès lors que l'horaire moyen prévu au contrat est dépassé d'au moins 2 heures par semaine (ou de l'équivalent mensuel de cette durée). Ce dépassement doit être constaté durant 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines.

La modification est apportée au contrat sous réserve d'un préavis de 7 jours.

**ATTENTION : dispositions concernant les heures complémentaires en vigueur depuis le 1er janvier 2014 :**

Les heures complémentaires accomplies dans la limite d'un 1/10ème de la durée du temps partiel prévu au contrat sont majorées à 10%

Les heures complémentaires accomplies au-delà d'un 1/10ème de la durée du temps partiel prévu au contrat (selon accords de branche) sont majorées à 25%

## MODIFIER LE CONTRAT DE TRAVAIL : SOUPLASSE ET CONTRAINTE DES AVENANTS

### Distinction entre modification du contrat et modification des conditions d'exécution du contrat

#### Modification du contrat de travail

Les mentions du contrat de travail sont en théorie « contractuelles » ce qui signifie qu'elles ne sont pas modifiables sans l'accord explicite du salarié. Néanmoins, la jurisprudence prévoit que certaines clauses sont purement informatives. Pour qu'elles soient contractuelles, il faut en préciser ce caractère lors de la rédaction (et ne pas se contenter d'un contrat type).

#### Modification des conditions de Travail ou conditions d'exécution Du contrat

Il s'agit des modifications non Substantielles qui relèvent du Pouvoir de direction de L'employeur. Il peut modifier ces Conditions (sauf abus de pouvoir) Et elles s'appliquent au salarié. Ne pas s'y conformer constitue un Acte d'insubordination soumis à Sanction pouvant aller jusqu'au Licenciement.

## Modifier le lieu de travail, la qualification, la rémunération

### L'importance de la rédaction de la clause concernant le lieu de travail

Il faut en effet vérifier si la clause qui vous pose question est une clause spécifiquement rédigée :

Exemple s'il est écrit :

"le lieu de travail est contractualisé et il ne pourra être modifié sans l'accord préalable du salarié " ; cela veut dire que si le salarié refuse une modification du lieu de travail il est dans son droit et l'employeur ne peut le licencier du fait de ce refus. C'est le cas d'une salariée dont le contrat de travail prévoyait qu'elle travaillerait à domicile et en plus selon un horaire libre : Cour de Cassation 12/12/2000 pourvoi 98-44580

Par contre si la clause est rédigée comme suit : " M... X exercera son activité au siège de l'entreprise Y sis... suivi de l'adresse " c'est une simple information sur l'adresse du siège de votre entreprise qui n'engage pas l'employeur à employer le salarié à cette adresse-là exclusivement. Si le siège de l'entreprise est déplacé dans le même secteur géographique le salarié sera obligé de suivre. L'appréciation de l'étendue d'un secteur géographique est faite par les Conseils de prud'hommes.

### Concernant les éléments du contrat de travail tels que rémunération, qualification et temps de travail

La proposition doit être très clairement exposée. A défaut, le salarié pourrait invoquer un "vice de consentement".

Ces éléments sont régis par l'article 1134 du code civil qui régit tous les contrats ainsi qu'à l'article L1222-1 du code du travail qui impose aux parties l'exécution de bonne foi du contrat de travail en particulier.

Le salarié doit disposer d'un délai de réflexion. Ce délai peut être expressément prévu : c'est le cas dans la modification pour cause économique du contrat de travail.

Dans les autres cas la jurisprudence, à défaut de dispositions dans la convention collective ou dans un accord d'entreprise, précise que ce délai doit être raisonnable et adapté à la modification en cause.

Sauf en matière économique, le silence du salarié ne vaut pas acceptation. Le fait d'exécuter le contrat suivant les nouvelles prescriptions n'interdit nullement au salarié d'exprimer par la suite un refus explicite.

## Mettre en place une période de mobilité volontaire externe sécurisée

La loi du 14 juin 2013 a créé une période de mobilité externe sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

**Objectif :** permettre à tous les salariés justifiant de 24 mois d'ancienneté minimum (consécutifs ou non) de s'inscrire dans des trajectoires professionnelles continues sans craindre les ruptures inhérentes, aujourd'hui, aux changements d'entreprises.

Il s'agit de la possibilité pour un salarié qui le souhaite de travailler dans une autre entreprise tout en ayant un droit au retour dans son entreprise d'origine. La mobilité volontaire fournit un cadre sécurisé, aussi bien pour l'entreprise que pour le salarié. Elle va permettre au salarié, au-delà de sa formation initiale et de la formation professionnelle continue, de développer ses compétences par une expérience en situation de travail effectif dans une autre entreprise au bénéfice de son entreprise d'accueil comme de son entreprise d'origine. En favorisant la mobilité des salariés, ce dispositif renforce leur employabilité, leur maintien dans l'emploi et permet aux entreprises de bénéficier de personnels aux compétences élargies et donc davantage aptes à répondre à la variété de leurs besoins.

INFORMATIONS



## Respecter les procédures et rédiger les avenants

**Dans le cas particulier d'une modification du contrat de travail pour motif économique, la procédure est stricte :** l'employeur doit informer son salarié de la modification de son contrat de travail par lettre recommandée avec accusé de réception. Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour décider s'il accepte ou non ce changement. S'il ne s'est pas exprimé une fois ce délai passé, l'employeur considérera qu'il l'a accepté.

**Dans tous les autres cas, bien que la loi n'impose pas de procédure particulière dans le cadre d'une modification du contrat de travail,** l'employeur se doit de laisser passer un délai qu'il juge suffisant au salarié avant d'effectuer une modification de son contrat de travail. Si, une fois ce délai passé, contrairement à la procédure économique, le salarié n'a pas répondu, alors cela ne signifie pas forcément qu'il l'accepte. L'employeur pourra modifier le contrat de travail du salarié et proposer un avenant comme il l'avait prévu, et seule la signature de l'avenant engage le salarié de manière irréversible.

De même qu'un contrat de travail, un avenant doit être rédigé avec soin : précision des modifications engagées, date à compter de laquelle les modifications entrent en vigueur, rappel du contexte et des motifs de l'avenant.

INFORMATIONS



## Conclure et gérer le CDD et le CTT en toute sécurité juridique

### A – Le CDD

#### Motifs de recours au CDD :

- Remplacer un salarié absent (1 CDD par personne remplacée)
- Remplacer partiellement un salarié absent
- Remplacer définitivement un salarié, mais 24 mois maximum
- Poursuivre à l'attente de l'arrivée d'un salarié (9 mois maximum renouvelé 1 fois)
- Accroissement temporaire d'activité
- Tâches occasionnelles
- Travaux urgents
- Poursuivre des emplois à caractère saisonnier
- L'emploi d'usage (liste restrictive publiée par décret)

#### Impossibilité de recours au CDD :

- Poursuivre durablement un emploi lié à l'activité normale
- Remplacer un personnel en grève
- Poursuivre un poste touché par un licenciement économique

- Le fait de signer un relevé d'horaires n'entraîne pas d'acceptation explicite de ceux-ci.
- Le fait de ne pas immédiatement protester lors de la réception d'un bulletin de salaire ne plus puisque le salarié dispose de 5 ans pour faire valoir une réclamation salariale auprès du Conseil des prud'hommes.
- Seule la signature effective D'UN AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL engage le salarié de façon irréversible . C'est alors le même contrat qui se poursuit en application de l'article 1273 du code civil mais avec certaines obligations différentes. Il n'y a donc aucune incidence sur l'ancienneté par exemple.

2 Procédures de modification ne permettent pas au salarié de refuser une modification sur les éléments de qualification et/ou rémunération :

- modification pour raisons économiques en cas d'accord sur le maintien de l'emploi
- modification pour motif disciplinaire (rétrogradation ou mutation disciplinaire)

Néanmoins, ces modifications sont soumises à des procédures strictes (partie IX)

INFORMATIONS



En outre, le salarié pourra choisir de revenir dans son entreprise d'origine, comme de rester dans la nouvelle. En cas de retour, il retrouve son emploi antérieur ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes.

**Formalisme :**  
La période de mobilité volontaire sécurisée est prévue par un **avenant au contrat de travail** ayant pour effet de le suspendre durant la période en cause et prévoyant l'objet, la date de prise d'effet, sa durée. Il prévoit en outre le délai dans lequel le salarié est tenu d'informer son employeur de son intention de réintégrer ou non son entreprise, ainsi que les conditions d'un éventuel retour anticipé.

Si la période de mobilité est concluante et que le salarié ne souhaite pas revenir dans son entreprise d'origine, la rupture du contrat de travail constitue une démission.

Au cas où le salarié se verrait opposer par son employeur deux refus successifs, il aurait droit à un accès privilégié au congé individuel formation.

INFORMATIONS



### Tirer les conséquences du refus du salarié

**En aucun cas le refus d'une modification du contrat de travail ne peut être considéré comme une démission de la part du salarié.**

- En cas de refus de la modification par le salarié, l'employeur peut :
- soit reprendre l'exécution du contrat suivant ses dispositions initiales, donc renoncer à la modification envisagée,
  - soit effectuer un licenciement qui ne pourra avoir pour motif le refus du salarié qui est un droit en vertu de l'article 1134 du code civil mais bien "la cause réelle et sérieuse" qui a motivé la proposition de modification du contrat de travail et qui fait prévaloir l'intérêt supérieur de la collectivité qu'est l'entreprise sur les impératifs individuels de chaque collaborateur (par exemple l'organisation de l'activité, le maintien de l'activité, le transfert des locaux pour des raisons de maintien ou de développement de l'activité, etc...).

La nature du licenciement (personnel, économique) dépendra du motif de la modification initialement envisagée du contrat de travail. Les conseils de Prud'hommes apprécieront si la raison invoquée par l'employeur est légitime ou pas.

Bien évidemment, l'employeur devra maintenir les conditions de l'ancien contrat de travail jusqu'au terme de la procédure de licenciement.

INFORMATIONS



- Sauf cas particuliers (liste précisée), le CDD :
  - Est écrit (s'il n'est pas écrit, il est considéré comme un CDI)
  - A un terme précis

Les mentions **obligatoires** du CDD :

- Le motif : il ne peut y avoir qu'un seul motif par contrat
- Le nom et la qualification du salarié remplacé (nom de l'emploi + catégorie d'emploi)
- La date d'échéance du terme : dates de début et de fin du contrat
- La période minimum de garantie d'emploi lorsqu'il est sans terme précis
- La désignation du poste occupé
- L'intitulé de la convention collective applicable
- Le montant et les composantes de la rémunération
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance

Les mentions **facultatifs** du CDD

- La clause de renouvellement
- La durée de la période d'essai s'il y en a une

### Période d'essai en CDD :

- **CDD inférieur ou égal à 6 mois** : un jour par semaine de travail (plafond de 2 semaines au total)
- **CDD supérieur à 6 mois** : 1 mois maximum

Si les contrats sont successifs, la période d'essai ne peut exister que sur le premier contrat.

### 2 types d'indemnités en CDD :

- Indemnité compensatrice de congés payés
- Prime de précarité (10% de la rémunération totale brute perçue pendant toute la durée du contrat)

### Rupture d'un CDD (hors période d'essai) :

- **Rupture d'un commun accord**
- **Rupture pour faute grave** (de l'employeur ou du salarié) : ce motif implique une procédure disciplinaire et la faute doit rendre impossible le maintien du salarié dans la structure...
- **Cas de force majeure** : attention, à moins que la structure soit totalement détruite, la force majeure est difficilement recevable

En cas d'embauche du salarié en CDI par un autre employeur, sauf accord des 2 parties prévu au contrat de travail, le préavis est de 1 jour par semaine de travail (totalité du contrat) avec un maximum de 2 semaines

### Renouvellement d'un CDD :

- Depuis la loi Rebsamen du 17 août 2015, le CDD peut être renouvelé 2 fois, par avenant écrit au contrat. Sinon, il est requalifié en CDI. S'il est suivi d'un autre CDD (avec un autre objet), le nouveau contrat doit être conclu dans les 48h.

Le CDD implique une prime de précarité. Elle est égale à 10% de la rémunération totale brute perçue pendant toute la durée du CDD. Elle n'est pas due en cas de :

- Contrat saisonnier
- CDD d'usage (sauf accord collectif ou CCN)
- CDD relevant de la politique de l'emploi
- CDD conclus avec les jeunes en périodes de vacances scolaires
- En cas de rupture anticipée de la part du salarié (sauf faute grave de l'employeur)
- En cas de rupture anticipée de la part de l'employeur pour faute grave du salarié ou cas de force majeure
- S'il y a transformation du CDD en CDI pour même emploi ou emploi similaire sur proposition formelle
- S'il y a rupture pendant la période d'essai
- Si le salarié refuse la proposition de transformation de CDD en CDI sur emploi similaire

Depuis le 1er juillet 2013 :  
**Sur cotisation des CDD à l'assurance chômage (4% auparavant) :**  
 7% pour les CDD inférieurs à 1 mois  
 5,5% pour les CDD entre 1 et 3 mois  
 4,5% pour les CDD d'usage inférieurs à 3 mois

## B – Le Contrat de Travail Temporaire (CTT ou intérim)

### Motifs de recours au CTT :

- Remplacer un salarié absent
- Remplacer un salarié qui passe temporairement à temps partiel temporairement suspendu
- Remplacer un salarié qui a définitivement quitté l'entreprise et dont le poste va être supprimé
- Attente de l'arrivée d'un salarié embauché en CDI
- Accroissement temporaire d'activité
- Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, commerciale, industrielle, libérale, agricole ou de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise
- Pourvoir des emplois à caractère saisonnier qu'il est d'usage de ne pas pourvoir en CDI

Dans ces cas, il n'y a pas de terme précis : le contrat prend fin au retour du salarié remplacé ou à son arrivée ou à la fin de la mission (récoltes agricoles par exemple ou déménagement). Seule une durée minimale est obligatoire sur la mission.

### Interdiction de recours au CTT :

- Pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale
- Remplacer un personnel en grève
- Pourvoir un poste touché par un licenciement économique dans les 6 derniers mois
- Effectuer certains travaux dangereux exposant le salarié à des agents chimiques dangereux : amiante, cadmium, phosphore, etc...
- Pour remplacer un médecin du travail

En cas de méconnaissance de ces dispositions, il est requalifié en CDI.

### Renouvellement d'un CTT :

quel que soit son terme (précis ou non), il peut être renouvelé 2 fois par avenant ou par le biais d'une clause insérée dans le contrat.

#### Durée maximale de 9 mois :

- Attente de l'arrivée d'un salarié embauché en CDI
- Travaux urgents pour mesures de sécurité

#### Durée maximale de 18 mois :

- Remplacer un salarié absent
- Remplacer un salarié qui passe temporairement à temps partiel
- Remplacer un salarié dont le contrat de travail est temporairement suspendu
- Accroissement temporaire d'activité
- Remplacement d'un chef d'entreprise ou de son conjoint
- Pourvoir des emplois à caractère saisonnier d'usage

#### Durée maximale de 24 mois :

- Remplacer un salarié qui a définitivement quitté l'entreprise et dont le poste va être supprimé
- Mission exécutée à l'étranger
- Commande exceptionnelle à l'export

#### Durée maximale de 36 mois :

- Cycle de formation en apprentissage

### C - Les renouvellements des contrats CDD ou Intérim

#### Délais de carence CDD ou CTT

Le principe est qu'il n'est pas possible d'enchaîner les CDD ou les CTT sur un même poste ou avec le même salarié sans délai de carence (sauf premier renouvellement prévu au contrat ou par avenant au moins 48h avant la fin du CDD ou 2 renouvellements de la mission initiale en intérim). Ce délai de carence est de :

La moitié de la durée du CDD / CTT si celui-ci a été de moins de 14 jours (renouvellement inclus)

Un tiers de la durée du CDD / CTT si celui-ci a été au moins de 14 jours (renouvellement inclus)

*Attention : la durée du contrat s'apprécie en jours calendaires, mais la carence s'apprécie en jours d'ouverture de l'entreprise.*

#### Il n'y a pas de délai de carence pour :

- Nouvelle absence du salarié remplacé (prolongation d'un arrêt maladie par exemple)
- Nouvelle absence du chef d'entreprise ou d'exploitation
- Travaux urgents
- Emplois saisonniers ou d'usage
- Rupture anticipée du CDD / CTT à l'initiative du salarié
- Refus de renouvellement du CDD / CTT par le salarié

### D – Se prémunir contre les risques de requalification en CDI

Les causes les plus fréquentes de requalification en CDI sont :

- 1- les renouvellements de CDD au-delà de la limite et/ou durée légale
- 2- le non respect du délai de prévenance en cas de renouvellement
- 3- l'absence d'une ou plusieurs mentions obligatoires sur le contrat
  - 4- la rupture anticipée de CDD à l'initiative de l'employeur
  - 5- dans le cas particulier de l'intérim, l'absence de mention relative à l'indemnité de fin de mission sur le contrat de mission. Dans ce cas, la requalification en CDI est imposée à l'employeur (agence de travail temporaire) et non à l'entreprise utilisatrice

Seule une gestion stricte des contrats à l'aide des outils dont dispose l'entreprise (comme le registre unique du personnel par exemple) ou la mise en place d'un tableau de bord permet un suivi des contrats et des échéances afférentes.

La rédaction des contrats en CDD (les CTT sont de la responsabilité de l'agence de T.T.) doit être scrupuleusement vérifiée.

# MERCI DE VOTRE ATTENTION