

Ch9 - Les différentes formes de contrat de travail

Le contrat à durée indéterminée est le contrat de droit commun. Le législateur a mis à disposition d'autres types de contrats pour répondre aux différents besoins des entreprises.

I. Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

A. Les caractéristiques du contrat à durée indéterminée

Le contrat à durée indéterminée n'est pas nécessairement écrit, sauf si une convention collective l'exige. Si le contrat n'est pas rédigé, l'employeur doit remettre au salarié une copie de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE).

Lorsqu'il est écrit, le CDI doit être rédigé en français. Les diverses clauses du contrat sont librement fixées entre les parties. Il est obligatoire de préciser si le CDI est à temps partiel, sinon il est réputé être à temps complet.

En tout état de cause, le CDI doit comporter les mentions prévues par le Code du travail : date d'embauche, emploi occupé, lieu et horaires de travail, rémunération, convention collective applicable...).

B. Le contrat à durée indéterminée de chantier

Le contrat de chantier est un contrat à durée indéterminée. Celui-ci est conclu pour la durée totale d'un chantier. Pour de nombreuses entreprises du BTP, ce contrat permet de prendre en compte les difficultés rencontrées lors de la réalisation de chantiers. En effet, de nombreux aléas peuvent apparaître (retard de livraison, vice de construction, erreurs humaines...) Ce type de contrat permet de conserver les salariés jusqu'à l'achèvement du chantier.

La particularité de ce contrat réside donc dans le fait que l'employeur a le droit de rompre ce contrat pour lequel le salarié a été recruté lorsque le chantier a été achevé. Au terme de celui-ci, l'employeur doit réaffecter le salarié sur un autre chantier. Cependant, l'employeur est autorisé à licencier le salarié pour motifs valables.

II. Les autres formes de contrat de travail

A. Le contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat dont l'échéance est déterminée à l'avance. Pour être valable, le CDD doit être obligatoirement écrit en précisant les caractéristiques suivantes : emploi occupé, nom et qualification du salarié remplacé, date de fin de contrat, durée de la période d'essai.

Le CDD doit également répondre à certaines conditions pour être valable : il peut être mis en place pour remplacer un salarié absent ou lors d'un accroissement temporaire de l'activité ou encore pour occuper un emploi saisonnier. La durée d'un CDD est limitée à 18 mois et peut être renouvelée deux fois au maximum.

B. Le contrat saisonnier

Le contrat saisonnier s'applique lorsque les tâches sont appelées à se répéter chaque année, à des dates similaires et en fonction de saisons.

À la différence d'un CDD classique, les variations de l'activités ne doivent pas dépendre de la volonté de l'employeur.

Des contrats saisonniers peuvent être successivement mis en œuvre avec les mêmes salariés.

C. Le contrat de travail temporaire

Dans le cadre d'un contrat de travail temporaire, le salarié (l'intérimaire) est employé par une entreprise

de travail temporaire qui met le salarié à la disposition d'une entreprise utilisatrice.

Il s'agit d'une relation tripartite car l'entreprise de travail temporaire contracte également la mise à disposition du salarié avec l'entreprise utilisatrice.

Le pouvoir disciplinaire est du ressort de l'entreprise de travail temporaire alors que le pouvoir de direction est confié à l'entreprise utilisatrice.

III. Les clauses spécifiques du contrat de travail

Le législateur a permis à l'employeur d'adapter les spécificités de l'activité des entreprises en prévoyant l'insertion de clauses spécifiques.

A. La clause de mobilité

Cette clause prévoit la mutation possible d'un salarié dans la réalisation de son activité. Pour être valable, cette clause doit préciser un périmètre géographique précis et un délai de prévenance doit être mentionné et respecté.

B. La clause de non-concurrence

Cette clause interdit à un salarié qui a quitté l'entreprise, d'effectuer sa prestation de travail dans une entreprise concurrente. Pour être valable, cette clause doit être limitée dans le temps et dans l'espace. La clause doit comporter une contrepartie financière.

C. La clause de télétravail

Cette clause autorise un salarié à réaliser son travail hors des locaux de l'entreprise de façon volontaire et en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Pour être valable, cette clause doit réunir les trois conditions suivantes :

- le travail ne peut être imposé par l'employeur, le salarié doit être volontaire ;
- le travail doit se faire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ;
- le travail doit pouvoir être exécuté de la même manière que dans ou hors des locaux de l'entreprise.