

QU'EST-CE-QUE LE CDI ?

Il s'agit de la forme générale du contrat de travail. Il n'y a aucun motif ni justification à l'embauche à fournir. Il peut être seulement oral, mais il est très fortement recommandé de signer un contrat écrit. Un contrat non-écrit est supposé concerner un salarié à temps plein sans convention de forfait.

QU'EST-CE-QUE LE CDD ?

Il est interdit de pourvoir un emploi durable lié à l'activité normale par le biais d'un CDD.

Un CDD est conclu sur la base d'un motif, dont les possibilités sont limitativement définies par la législation :

- remplacement d'un autre salarié,
- variation d'activité (accroissement temporaire d'activité, nécessité d'effectuer des travaux à la sécurité, réalisation d'une commande exceptionnelle à l'export, réalisation d'une tâche ponctuelle non liée à l'activité normale de la société),
- travaux temporaires par nature (emplois à caractère saisonnier, emploi d'usage, contrat de vendange),
- CDD de projet (recrutement d'un cadre ou d'un ingénieur en vue de la réalisation d'un objet défini).

Il est néanmoins interdit de recourir à l'un de ces motifs dans les cas suivants :

- surcroît temporaire dans les 6 mois suivants un licenciement économique sur le poste en question (sauf si CDD de moins de 3 mois non renouvelable ou commande exceptionnelle à l'export).
- remplacement d'un salarié en grève.
- exposition à des travaux particulièrement dangereux (amiante, rayonnement ionisant (dérogation possible auprès de l'Inspection du travail)).

Le CDD exige des conditions de forme très précises et un délai de carence est à respecter en fonction des cas de figure. Son renouvellement est également limité.

Contrairement au CDI, la durée de sa période d'essai n'est pas fixe. Elle varie en fonction de la durée du contrat.

QU'EST-CE-QUE LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?

Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle.

Toute entreprise du secteur privé, y compris les associations, peut embaucher un apprenti. Ce contrat sera en CDD ou CDI.

Sa durée du travail est identique à celui des salariés et conforme à la réglementation en fonction de leur âge. Sa rémunération est fonction de l'âge, de l'année de formation et du SMIC.

L'apprenti est encadré par un maître d'apprentissage. Pour devenir maître d'apprentissage, le salarié doit répondre à des conditions d'expérience en lien avec la formation.

QU'EST-CE-QU'UN CONTRAT A TEMPS PARTIEL ?

Un salarié est dit à temps partiel s'il travaille moins de 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles ou 1607 heures par an.

Ce contrat impérativement écrit, doit comporter de nombreuses mentions obligatoires. Dans le cas contraire, il pourra être requalifié en temps plein.

Afin de limiter certains abus, la législation a fixé la durée minimale d'emploi à 24 heures hebdomadaires. Des dérogations s'avèrent possibles via un éventuel accord de branche étendu. L'employeur peut néanmoins proposer un contrat prévoyant un temps de travail inférieur à 24 heures si :

- il s'agit d'un CDD de 7 jours au plus,
- il s'agit d'un CDD remplacement d'un salarié,
- le salarié doit faire face à des contraintes personnelles,
- le salarié souhaite cumuler plusieurs activités pour atteindre une durée travail au moins égale à 24 heures,
- il s'agit d'un étudiant de moins de 26 ans.

L'employeur conserve la possibilité d'évaluer ponctuellement la durée du travail, mais en respectant un cadre très précis.

Ainsi une convention ou accord de branche étendu peut prévoir la possibilité de réaliser un avenant temporaire permettant d'augmenter les horaires de travail. Ce nombre d'avenant est limité par an et par salarié par l'accord.

Le salarié peut réaliser des heures complémentaires au-delà de sa durée contractuelle de travail, mais dans la limite de 1/10^e de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat. Ces heures complémentaires peuvent être portées à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou de branche étendu. Ces heures de travail complémentaires sont majorées.

Le salarié peut refuser de réaliser des heures complémentaires s'il est informé moins de 3 jours avant la date d'exécution ou si ces heures sont accomplies au-delà des limites fixées par le contrat de travail. Dans le cas contraire, le salarié pourra être sanctionné ou même licencié pour ce refus.

Dans le cas où l'horaire moyen travaillé est supérieur à 2h ou plus à l'horaire contractuel hebdomadaire pendant 12 semaines consécutives ou 12 semaines sur une période de 15 semaines, le contrat est modifié.

Avec l'accord du salarié et en respectant un préavis de 7 jours, l'horaire moyen devient l'horaire contractuel.

L'horaire de travail d'un salarié à temps partiel ne peut pas être amené à la hauteur d'un temps plein, sous peine de voir son contrat requalifié en temps plein.

Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits que les salariés à temps plein. Ils sont néanmoins prioritaires pour accéder à un emploi à temps plein de même catégorie.

Le salarié peut cumuler plusieurs emplois, mais il ne doit pas dépasser les durées maximales de travail. Afin que sa fiche de paye soit conforme, il doit indiquer son salaire et son temps de travail à ses employeurs de manière à ce que les plafonds de cotisations soient appliqués et proratisés.

QU'EST-CE-QU'UNE CONVENTION DE FORFAIT EN JOURS ?

La convention individuelle de forfait en jours est un document écrit formalisant les conditions permettant au salarié de travailler dans le cadre d'un forfait en jours. Les conditions sont fixées par un accord collectif (d'entreprise, d'établissement ou de branche).

Sont concernés : les cadres autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de leur équipe et les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ce nombre de jours de travail dans l'année est fixé à 218 jours au maximum (journée de solidarité comprise). Toutefois, un accord collectif peut réduire ce nombre. Le salarié n'est pas soumis au respect des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail, mais il bénéficie toujours des garanties légales prévues en matière de repos quotidien et hebdomadaire, de congés payés et de jours fériés chômés dans l'entreprise.

Pour lui, qu'il travaille 1 heure ou 11 heures dans sa journée, il comptabilisera 1 jour de travail dans les deux cas.

L'employeur doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et répartie dans le temps, mais aussi de la bonne articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle du salarié.

En contrepartie, le salarié bénéficie d'un certain nombre de jours de repos. Il peut néanmoins y renoncer en partie, en percevant alors une majoration de son salaire pour les jours de travail supplémentaires. Un accord doit alors être établi par écrit entre le salarié et l'employeur. La majoration de salaire (minimum fixé à 10%) est précisée par un avenant à la convention individuelle de forfait.

Si le salarié renonce à une partie des jours de repos, il ne peut pas travailler plus de 235 jours dans l'année, sauf si l'accord ou la convention applicable dans l'entreprise prévoit une durée différente (supérieure ou inférieure).

La rémunération du salarié doit tenir compte de la charge de travail imposée au salarié en forfait jours. Elle doit être discutée lors d'un entretien annuel avec l'employeur (sauf accord ou convention indiquant d'autres modalités), tout comme l'évaluation de la charge de travail.

Le calcul du nombre de jours de réduction du temps de travail (RTT) dans le cadre de la convention individuelle de forfait est réalisé dans les conditions suivantes :

- Prendre le nombre de jours dans l'année ;
- Déduire le nombre de jours maximum de travail dans l'année ;
- Déduire le nombre de jours de repos hebdomadaires (nombre de samedi et dimanche) ;
- Déduire le nombre de jours ouvrés de congés payés ;
- Déduire le nombre de jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi.

Soit par exemple pour l'année 2019 : $365 - (218 + 104 + 25 + 10) = 8$.

QUELLES SONT LES CLAUSES QUE NOUS POUVONS INCLURE DANS UN CONTRAT DE TRAVAIL ?

Cette liste n'est pas exhaustive. De plus, avant de vouloir intégrer une clause dans un contrat de travail, il est primordial de se questionner sur son intérêt/contraintes pour l'entreprise, mais aussi sur les conditions de forme à respecter.

La période d'essai :

Tout comme son renouvellement, elle ne se présume pas. Elle doit être mentionnée dans le contrat. Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié et à ce dernier d'évaluer si le poste lui convient.

La clause de non-concurrence :

Cette disposition interdit au salarié l'exercice d'une activité qui porterait préjudice à son ex-employeur.

La clause d'exclusivité :

Il s'agit d'interdire au salarié d'exercer son activité pour un autre employeur pendant l'exécution de son contrat.

La clause de confidentialité :

Il s'agit d'interdire au salarié de divulguer certaines infos portées à sa connaissance dans le cadre de son activité ou même après.

L'obligation de confidentialité est inhérente au contrat mais la clause renforce cette obligation.

La clause de responsabilité personnelle :

Le salarié est responsable des conséquences financières de ses erreurs, omissions, retard ou accident. Elle n'est valable qu'en cas de licenciement pour faute lourde.

La clause d'objectif :

Il s'agit de contractualiser les objectifs assignés au salarié et assortis en général d'une part variable de rémunération.

Attention, l'insuffisance de résultat par rapport à une clause d'objectif n'est en soi un motif de licenciement.

La clause de garantie d'emploi :

L'employeur s'engage à ne pas licencier le salarié pendant un certain temps. En général la clause précise les cas de rupture autorisés, mais sans mention sur ce point, la Cour de Cassation accepte les licenciements pour faute grave, lourde ou force majeure (événement extérieur, irrésistible, inévitable, insurmontable, créant une impossibilité absolue de poursuivre le contrat, sans que cette impossibilité puisse être imputée à l'employeur).

La clause de résidence :

Le salarié est alors contraint de résider dans un périmètre déterminé.

Cette clause n'est valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts de l'entreprise et proportionnée au travail demandé et au but recherché (exemple : gardien d'immeuble).

La clause de conscience :

Elle permet au salarié de rompre son contrat, au tort de l'employeur, en cas de changement de contrôle/fusion/absorption de la société entraînant une modification de l'équipe de direction.

La clause de dédit-formation :

Le salarié, en contrepartie d'une formation, s'engage à rembourser les frais de formation engagés par l'entreprise s'il démissionne avant un certain délai.