

# Chapitre 1.1

---

## Le contrat de travail

# Gestion administrative du personnel

## 1.1 – Contrat de travail

Le contrat de travail existe dès l'instant où une personne (le salarié) s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur). Le plus souvent, le contrat de travail doit être écrit. Son exécution entraîne un certain nombre d'obligations, tant pour le salarié que pour l'employeur.

### 1. Contrat de travail

#### Concepts clés



#### Définitions

**CDI** : Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme normale et générale de la relation de travail. Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin. Il peut être rompu sur décision unilatérale de l'employeur (licenciement retraite), du salarié (démission, retraite), pour une cause extérieure aux parties (cas de force majeure) ou d'un accord des deux parties (rupture conventionnelle).

**CDD** : Le contrat à durée déterminée (CDD) est conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il doit obligatoirement être écrit, quel que soit son motif. Il ne peut avoir pour objet ou effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise, sans quoi il peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée

**Travail temporaire (Intérim)** : Le contrat de travail temporaire est conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire (mission) et seulement dans les cas énumérés par la loi. Quel que soit son motif, Il ne peut avoir pour objet ou effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise, sans quoi il peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée

#### Plan du chapitre

1. Principaux type de contrat
2. Mentions obligatoires sur un contrat
3. Obligations qui découlent du contrat de travail

**Durée : 2 h**

## Document 1

### Exemple de contrat de travail

#### CONTRAT A DUREE DETERMINEE

#### CONCLU POUR ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITE

Entre les soussignés :

- L'entreprise : **DRAMON SA** représentée par **M. GIROD Pierre** agissant, en qualité de **PDG** d'une part
- et **Mme BROUSETTE Louise** demeurant à ANNECY.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit

- **Mme BROUSETTE** est engagée en qualité d'**Assistante de Direction** au coefficient **525** sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche.
- **Mme BROUSETTE** exerce dans l'entreprise les fonctions d'**Assistante de direction de M. GIROD Pierre**.
- Le présent contrat est soumis aux dispositions de la convention collective **du bâtiment et de la construction**.
- **Mme BROUSETTE** est engagée en vue de faire face à un accroissement temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise, pendant une période de **3 mois**. Cet accroissement temporaire d'activité résulte **de la construction d'un ensemble résidentiel de 20 villas dans un lotissement situé à St Julien en Genevois**.
- Ce contrat prend effet à compter du **13/03/2002 à 8 heures**. Il est conclu pour une **durée de 3 mois et prendra fin le 12/06/2002 à 17 heures**.
- Il est prévu une période d'essai de **12 jours** au cours de laquelle chacune des parties pourra mettre fin au contrat sans préavis, ni indemnité.
- Après expiration de la période d'essai, ce contrat ne pourra être rompu avant l'arrivée du terme qu'en cas de faute grave du salarié ou de force majeure, ou d'un commun accord des deux parties.
- En contrepartie de son travail **Mme BROUSETTE** percevra une rémunération mensuelle brute de **1 502.53 € (Mille cinq cent deux Euros cinquante-trois centimes)** pour un horaire de **151,67 heures par mois**.
- **Mme BROUSETTE** sera affiliée à la Caisse de Retraite Complémentaire **AGECOS** (85, Boulevard du 11 Novembre, 69810 Villeurbanne)
- **Mme BROUSETTE** bénéficiera du régime de prévoyance souscrit par l'entreprise auprès de **l'IGIREL**.
- Au terme de son contrat, et si un contrat à durée indéterminée n'est pas proposé par l'employeur, **Mme BROUSETTE** percevra :
  - o **une indemnité de fin de contrat** en application des dispositions légales en vigueur. Son montant sera égal à 6 % de la rémunération totale brute perçue par **Mme BROUSETTE**.
  - o **une indemnité de congés payés** : si elle ne peut les prendre, elle doit toucher, en fin de contrat, une indemnité compensatrice de congés payés égale à 1/10<sup>e</sup> de son traitement brut total.

(Les diverses indemnités sont soumises aux mêmes charges sociales et fiscales que les salaires).

(Fait en deux exemplaires dont un est remis au salarié).

A **ANNECY** le 18 mars 2010

*Lue et Approuvée*

*M. GIROD Pierre*

*BROUSETTE Louise*

Questions (10') :

1. Quel est la nature de ce contrat ?
2. Quel en est la cause ?
3. Quel est la convention collective applicable ?
4. Quel est le taux horaire de Mme Broussette ?
5. Quel est la limite du contrat dans le temps

Le contrat de travail est la convention qui lie le salarié et l'employeur. Il n'est pas obligatoirement écrit mais la plupart de conventions collectives imposent qu'il le soit. Par ailleurs une directive européenne oblige les employeurs à remettre dans les 2 mois qui suivent l'embauche, un document qui récapitule les informations obligatoires. Le contenu du contrat de travail est libre. Cependant, il doit respecter les lois et la convention collective applicable.

## 1. Principaux types de contrat de travail

	CDI	CDD	Nouvelle embauche	Première embauche	Travail temporaire
<b>Public</b>	A partir de 16 ans	A partir de 16 ans	A partir de 16 ans	A partir de 26 ans	A partir de 16 ans
<b>Durée</b>	Indéterminée	Déterminé (18 mois maxi)	Indéterminée	Indéterminée	Déterminé (9 à 24 mois)
<b>Essai</b>	1 à 3 mois	1 mois maximum selon la durée du contrat	Période de consolidation de 2 ans	Période de consolidation de 2 ans réduite si stage ou CDD effectué dans l'entreprise	2 à 5 jours
<b>Préavis</b>	1 à 3 mois selon contrat	Aucun (sauf pour embauche en CDI)	Selon l'ancienneté dans l'entreprise	Selon l'ancienneté dans l'entreprise	Aucun (sauf si embauche en CDI)
<b>Contrat écrit</b>	Non obligatoire (si temps complet)	Obligatoire	Obligatoire	Obligatoire	Obligatoire
<b>Fin de contrat</b>	- Indemnités possible - Allocations chômage à partir du 6e mois	- Indemnité de 6 à 10 % de la rémunération totale - Accès à la formation - Allocations chômage à partir du 6e mois	- Complément d'allocation chômage - Accompagnement des personnes et aide au reclassement	- Allocation chômage - Allocation de 460 € pendant 2 mois	- Indemnité de 10 % - Accès à la formation - Allocations chômage

Aux contrats précédents s'ajoute d'autres contrats adaptés à des situations professionnelles particulières : Contrat à temps partiel, contrat intermittent, contrat saisonnier, contrat de professionnalisation, contrat unique d'insertion (CUE), contrat de professionnalisation (CP), contrat initiative emploi (CIE) etc.

## 2. Mentions obligatoires sur un contrat de travail

La loi impose que le contrat soit écrit, (sauf pour le contrat à durée indéterminée à temps plein et à condition que la convention collective ne l'exige pas) pour les autres, elle stipule quelles sont les mentions obligatoires. Par ailleurs, une directive communautaire prévoit que, pour tous les contrats, un document écrit doit mentionner les éléments suivants :

- Identité des parties ;
- lieu de travail ;
- qualification ou description de l'emploi ;
- date de début du contrat ;
- durée prévisible du contrat s'il est précaire ;
- durée du congé payé et du préavis ;
- montant et périodicité de la rémunération ;
- durée du travail (quotidienne ou hebdomadaire) ;
- convention collective éventuellement applicable ;
- pour les salariés détachés à l'étranger ou expatriés : la durée du travail, la devise servant au paiement de la rémunération et le cas échéant, les avantages liés à l'expatriation, et les conditions de rapatriement.

## 3. Obligations qui découlent du contrat de travail ?

Employeur et salarié doivent respecter les obligations nées du contrat de travail et exécuter celui-ci de bonne foi :

### Obligation de l'employeur

- fournir un travail dans le cadre de l'horaire établi,
- verser le salaire correspondant au travail effectué,
- respecter les autres éléments essentiels du contrat (qualification, lieu de travail...),
- faire effectuer le travail dans le respect du Code du travail et de la convention collective applicable à l'entreprise ;

### Obligation du salarié

- observer les horaires de travail,
- réaliser le travail demandé conformément aux instructions données,
- respecter les engagements mentionnés dans le contrat de travail et le règlement intérieur (s'il existe),
- ne pas faire de concurrence déloyale à son employeur

## Document 2

### LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

#### Le CDD en détails

Un contrat à durée déterminée est conclu pour une durée limitée et préalablement définie. Il prend fin à une date fixe, et n'est renouvelable qu'une seule fois. Sa durée maximale est fixée par la loi et dépend du cas de recours.

Le statut du salarié en CDD est le même que celui applicable aux salariés à durée indéterminée, sauf pour les dispositions relatives à la rupture du contrat et aux accidents du travail et maladies professionnelles. Tout en bénéficiant de l'ensemble des droits à la formation professionnelle, il bénéficie aussi d'un dispositif spécial d'accès au congé individuel de formation.

#### Durée de la période d'essai

L'usage ou des accords collectifs peuvent fixer la durée de la période d'essai. À défaut, sa durée est de :

- 2 semaines maximum pour les CDD de moins de six mois ;
- 1 mois maximum pour les CDD de plus de six mois.

#### Mentions obligatoires

Votre CDD doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif (à défaut, il peut être requalifié en contrat à durée indéterminée). Il doit vous être remis dans les deux jours suivant l'embauche.

En outre, le contrat à durée déterminée doit obligatoirement comporter :

- le nom et la qualification du salarié remplacé, s'il s'agit d'un remplacement ;
- la date de fin de contrat ou la durée minimale et, le cas échéant, une clause de renouvellement ;
- l'emploi occupé par le salarié ;
- la période d'essai éventuellement prévue ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- le montant de la rémunération et ses différentes composantes ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

#### Indemnités et mesures liées à la précarité de l'emploi

Les indemnités liées à la précarité de l'emploi sont :

- l'indemnité de fin de contrat, qui ne peut être inférieure à 6 % de la rémunération brute ;
- l'indemnité de congés payés, qui dépend du régime de l'entreprise ;
- une formation et une information renforcées pour les postes présentant des risques particuliers ;
- un assouplissement des conditions d'ancienneté et d'accès à la formation professionnelles.
- Vous n'avez pas droit à ces indemnités si, à l'issue de votre contrat, vous acceptez un CDI pour le même poste ou pour un poste équivalent, ou si vous refusez ce CDI. Vous n'y avez pas droit non plus si votre contrat est rompu pour faute grave ou pour cas de force majeure, ou si, étudiant, vous effectuez un CDD pendant les vacances.

#### Rupture et suspension de contrat

Un CDD ne peut être rompu avant le terme, sauf en cas de faute grave du salarié, en cas de force majeure, ou en commun accord entre les parties.

Si l'employeur rompt le CDD prématurément, en l'absence de force majeure ou de faute grave, il doit payer au salarié une somme au moins égale à la rémunération que ce dernier aurait perçue jusqu'à la fin du contrat (y compris l'indemnité de précarité).

Le CDD peut être suspendu dans les mêmes conditions que le travail à durée indéterminée (maladie, congé, maternité...).

#### Questions (15') :

1. Quel est la période d'essai pour un salarié embauché dans le cadre d'un CDD de 8 mois ?
2. Quelles sont les indemnités auxquelles le salarié a droit en fin de contrat ?
3. Quel est la durée du préavis à respecter par le salarié en cas de rupture anticipé de son fait (Rechercher éventuellement la réponse sur l'Internet) ?

## Cas pratique

### Société Bio-Smoothies

64 route des Glaisins 69001 – LYON

Tél. : 04 78 68 90 72 - Fax : 04 78 68 90 73

Mel : [biosmoothie@biosmoothie.com](mailto:biosmoothie@biosmoothie.com) - Site web : [www.biosmoothie.com](http://www.biosmoothie.com)



La société Bio-Smoothies se situe à Lyon. C'est une SARL au capital de 45 000 euros, créée par Mme RATTE Elisabeth le 1<sup>er</sup> janvier 2006. La société est spécialisée dans la fabrication de Smoothies. Ce sont des cocktails composés de fruits ou de légumes mixés, parfois enrichis d'épices et de yaourt. Les smoothies connaissent un succès grandissant, car ils répondent à la demande de boissons conçues à partir de produits sains et biologiques qui « soignent » le corps. Ces produits s'adressent à une clientèle exigeante prête à mettre un prix supplémentaire pour avoir un produit de qualité.

Les smoothies sont fabriqués à partir de matières premières achetées à des producteurs ou revendeur de fruits et légumes. Après transformation, ils sont conditionnés dans des bricks biodégradables de 25 cl, puis vendus par packs de 20. Cette activité est soumise à une TVA à taux réduit.

Vous travaillez pour la société et Mme RATTE vous confie un certain nombre de travaux et missions à réaliser.

### Travail 1 – Choix d'un type de contrat : 40' (cours + annexes 1 et 2)

La société doit faire face à une commande exceptionnelle du groupe Accor pour ses chaînes d'hôtels 4\* (Mercure, Pullman, Novotel etc.). Le groupe souhaite sélectionner un fournisseur de Smoothies pour tous ces hôtels de France et a retenu deux sociétés. La société **BioSmoothies** et la société **Biofruits**.

Le groupe va tester les deux sociétés sur deux zones géographiques différentes. A l'issue des tests, la meilleure société sera retenue pour fournir une gamme complète de Smoothies à l'ensemble des hôtels quatre étoiles de France qui appartiennent au groupe Accor.

Le contrat d'approvisionnement est limité dans l'espace et le temps.

- **Dans l'espace** : Les hôtels concernés sont exclusivement ceux qui se situent dans la région Rhône Alpes, soit 15 hôtels/restaurant au total
- **Dans le temps** : Le contrat est signé pour une période de 3 mois dans l'intersaison (mars, avril et mai).

Les critères retenus pour la sélection de la société seront quantitatifs et qualitatifs

- Qualité des produits,
- Qualité du service assuré par la société (respect des délais de livraison)
- Réactivité
- Prix des produits

Ce contrat est une opportunité rare et constitue un réel challenge pour l'entreprise. Elle pourrait accroître de façon significative les ventes. Par ailleurs, être le fournisseur des hôtels 4\* du groupe Accor est une reconnaissance qui peut lui apporter une notoriété susceptible de lui permettre de décrocher d'autres contrats et ainsi de passer un palier de développement.

Face à l'accroissement de production induite par le contrat (+ 30 %) Mme RATTE envisage de recruter un salarié supplémentaire qui serait embauché au service production pour assister le responsable de production actuel.

**Madame RATTE vous demande de lui faire un mémo sur les types de contrats possibles en lui indiquant les avantages et inconvénients de chacun au vu du contexte de la société. (Il est possible de le faire sur un texteur).**

## **Travail 2 – Rédaction d'un contrat : 55' (cours + annexes 3 à 7)**

Parallèlement à votre travail sur le choix du contrat le plus adapté à la situation de l'entreprise, Madame Ratte a rencontré un certain nombre de personnes susceptibles d'occuper ce poste. Elle a sélectionné une femme, Madame Binet Edwige dont le profil semble particulièrement intéressant. Elle a suivi une formation dans la restauration et s'est ensuite orienté dans l'industrie où elle a travaillé dans l'industrie agro-alimentaire. Son profil semble particulièrement bien adapté en cas d'embauche éventuelle ultérieure.

A la suite de votre mémo Madame Ratte a décidé de recruter un salarié dans le cadre d'un contrat à durée déterminée de 3 mois.

Les caractéristiques du contrat seront les suivantes :

- Le contrat débutera le 1<sup>er</sup> mars à 8 h ;
- le lieu d'exécution du contrat sera à l'adresse de l'entreprise ;
- L'ouvrière sera technicienne de production avec le statut d'ouvrier professionnel (OP).
- Le contrat est à plein temps (horaire hebdomadaire de 35 heures) à partir du 1<sup>er</sup> mars.
- Elle sera embauchée sur la grille indiciaire définie par la convention collective à l'échelon suivant : Groupe III niveau B.
- Caisse de retraite complémentaire IRCANTEC (63, Bd de la République 69100 Villeurbanne)
- Caisse de prévoyance : Igirel

**Madame RATTE vous demande :**

- 1. De calculer le montant du salaire de base de Madame Binet,**
- 2. De déterminez la période d'essai,**
- 3. De déterminer la durée du préavis,**
- 4. De rédiger le contrat de travail correspondant. (Il est possible de le faire sur un texteur)**

# Annexe 1

## Comment choisir le bon contrat de travail ?

Source : [http://www.entreprendre.ma/Comment-choisir-le-bon-contrat-de-travail\\_a764.html](http://www.entreprendre.ma/Comment-choisir-le-bon-contrat-de-travail_a764.html)

### **CDI, CDD, temps plein, temps partiel ? Voici les clés qui vous permettront de choisir le bon contrat de travail.**

Le recrutement d'un collaborateur, problématique récurrente s'il en est dans la vie d'une entreprise, constitue une étape importante. À cette occasion, le chef d'entreprise ou son DRH se doit de répondre à toute une série de questions. Il doit notamment déterminer quel type de contrat de travail sera le mieux adapté aux besoins de son entreprise. S'agit-il de remplacer un salarié absent, de mener à bien un projet de développement, de faire face à un surcroît d'activité... ? Pour l'essentiel, l'employeur a le choix entre le contrat à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD), à temps plein ou à temps partiel. Afin de vous aider à bien choisir, voici un rappel des principales caractéristiques de ces types de contrat.

### **Le classique CDI**

Contrairement aux autres types de contrat, le CDI à temps plein n'est en principe soumis à aucun formalisme particulier. Mais, même s'il n'est pas légalement exigé, le contrat écrit est préférable au contrat verbal. Il vous permet en effet de fixer précisément la relation de travail et de prévenir des contentieux ultérieurs. En pratique, vous devrez y préciser notamment l'identité des parties, la convention collective applicable, le lieu de travail, la fonction du salarié, sa rémunération, la durée de la période d'essai, la durée du préavis de rupture du contrat. Mais vous pouvez bien sûr y intégrer d'autres clauses plus spécifiques à l'activité de votre entreprise et au poste à pourvoir.

La conclusion d'un CDI s'accompagne ainsi le plus souvent d'une période d'essai durant laquelle vous pouvez tester les qualités professionnelles de votre nouvelle recrue. Durant cette période d'essai, dont la durée est généralement fixée par la convention collective, le contrat peut en principe être librement rompu sans préavis et sans indemnité.

Étant précisé qu'à l'issue de la période d'essai, le CDI peut être rompu à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. La rupture par le salarié consiste généralement en une démission, alors que la rupture par l'employeur consiste en un licenciement - soit pour motif personnel (pour faute par exemple), soit pour motif économique. Lequel licenciement est soumis à des règles légales et conventionnelles assez drastiques (procédure, préavis, indemnités...) qu'il convient de maîtriser parfaitement afin de ne pas commettre d'impair. La moindre erreur en la matière pouvant coûter très cher à l'entreprise.

### **Le CDD, à manier avec moult précautions**

Le CDD est un contrat par nature temporaire. Vous ne pouvez en principe y recourir que pour pourvoir un emploi qui n'est pas lié à l'activité normale de votre entreprise.

Ce type de contrat, qui doit obligatoirement être formalisé par écrit, fait d'ailleurs l'objet d'une réglementation très contraignante. La loi énumère en effet de façon restrictive les cas de recours au CDD (remplacement d'un salarié absent, accroissement d'activité...) et enferme ce contrat dans un formalisme strict. Notamment, elle fixe les mentions qu'il doit obligatoirement comporter (motif du recours, le cas échéant, nom et qualification du salarié remplacé, renouvellement...).

Et attention, l'inobservation de ces règles peut entraîner sa requalification en CDI. C'est le cas, par exemple, si une mention obligatoire fait défaut, comme le nom et la qualification du salarié remplacé, ou si le CDD n'est pas signé dans les deux jours de l'embauche.

Comme le CDI, le CDD peut également faire l'objet d'une période d'essai dont la durée maximale est fixée par la loi à :

- 1 jour par semaine d'emploi, dans la limite de 2 semaines d'essai, pour les contrats d'une durée initiale de 6 mois ou moins ;
- 1 mois pour les contrats d'une durée initiale de plus de 6 mois.

Le CDD peut être conclu soit de date à date, soit sans terme précis. Et s'il est conclu de date à date, la durée maximale du CDD est, dans la plupart des cas, fixée à 18 mois. Si une clause le prévoit, le contrat peut en outre être renouvelé une fois, sans que la durée totale ne puisse dépasser le maximum autorisé.

Enfin, contrairement au CDI, le CDD ne peut prendre fin à l'initiative d'une seule des parties. En effet, sauf faute grave ou force majeure, il ne peut être rompu avant son terme que d'un commun accord des parties. Et à la fin du contrat, le salarié bénéficie, sauf exception, d'une indemnité dite de précarité, en principe égale à 10 % de la rémunération brute totale qu'il a perçue depuis le début du contrat.

### **Le contrat peut aussi être à temps partiel**

Le choix d'un contrat de travail à temps partiel (à durée déterminée ou indéterminée) peut vous permettre, si le poste s'y prête, d'inscrire une certaine souplesse dans l'organisation du travail de votre entreprise. Mais attention, le travail à temps partiel est également soumis à des règles légales assez draconiennes, notamment quant à sa mise en place ou à son formalisme. Ainsi, notamment, le contrat à temps partiel doit obligatoirement être formalisé par écrit et comporter un certain nombre de mentions spécifiques, à défaut desquelles il pourrait être requalifié en contrat à temps plein. Alors surtout, sollicitez votre conseil avant de conclure un tel contrat de travail.

## **Le contrat nouvelle embauche :**

Si votre entreprise compte au plus 20 salariés, vous pouvez, à certaines conditions, conclure un contrat nouvelle embauche (CNE). Ce CNE est un contrat à durée indéterminée d'un type particulier, puisque durant ses 2 premières années, les conditions de sa rupture par l'employeur sont beaucoup plus souples que pour un CDI classique.

En effet, l'employeur n'est en principe pas tenu de préciser au salarié le motif de la rupture, ni de le convoquer à un entretien préalable.

Il a seulement à lui signifier la rupture par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La présentation de cette lettre fait alors en principe courir un préavis de 2 semaines si le contrat est conclu depuis moins de 6 mois et de 1 mois dans le cas contraire.

Et cette rupture ouvre droit, pour le salarié, sauf faute grave, à une indemnité égale à 8 % du montant de sa rémunération brute due depuis la conclusion du contrat, et pour l'Assedic à une contribution égale à 2 % de ce même montant.

## **Les Conseils de l'expert-comptable :**

Si le choix du type de contrat ne doit pas être laissé au hasard, le choix des clauses à y insérer est tout aussi essentiel. En effet, outre les clauses générales communes à tout contrat de travail et les mentions obligatoires devant figurer dans certains d'entre eux, des clauses plus spécifiques, tenant compte des particularités de l'entreprise ou du poste à pourvoir, peuvent également y trouver leur place.

Ces clauses permettront de préciser plus encore l'étendue de la relation et les droits et obligations réciproques qui en découlent. Parmi les clauses spécifiques les plus utilisées, on peut citer notamment les clauses :

- de discrétion, interdisant au salarié de communiquer tout fait, document, méthode ou technique propre à l'entreprise ;
- d'exclusivité, empêchant le salarié d'exercer, parallèlement à son emploi, une activité chez un autre employeur ;
- de non-concurrence, interdisant au salarié d'exercer son activité dans une entreprise concurrente après la rupture de son contrat de travail ;
- d'objectifs, subordonnant la poursuite de la relation contractuelle à la réalisation par le salarié de certains objectifs prédéterminés.

Mais avant d'intégrer de telles clauses au contrat, vérifiez toujours si votre convention collective contient des dispositions particulières à ce sujet. Et parlez-en à votre expert-comptable !

## **Annexe 2 Intérim ou CDD : quelle formule choisir?**

Chef d'entreprise Magazine N°40 - 01/07/2009 - Jeanne CAVELIER

**Parce que leur activité est saisonnière, ou bien pour honorer une commande exceptionnelle, les entreprises peuvent avoir besoin d'étoffer, ponctuellement, leur main-d'œuvre. CDD ou intérim, quelle formule choisir?**

Surcroît d'activité, commande exceptionnelle, remplacement ou attente de l'arrivée d'un salarié, ou encore suppression d'un poste: dans chacune de ces cinq situations, la loi autorise l'employeur à recourir à un contrat à durée déterminée (CDD) ou à un contrat de travail temporaire (CTT), également appelé contrat d'intérim. En France, au 4<sup>e</sup> trimestre 2008, les CDD représentaient environ 7,5% de la main-d'œuvre employée dans les PME de 10 à 99 salariés Source: enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo), Dores. Au même moment, environ 3% des salariés étaient intérimaires, toutes entreprises confondues Source : Pôle Emploi. Ces deux contrats présentent de nombreux points communs. L'un et l'autre peuvent être renouvelés une fois, pour un total de 18 mois maximum. Il existe quelques exceptions pour les CDD: ils peuvent durer jusqu'à 24 mois en cas de commande exceptionnelle à l'exportation, ou encore 36 mois pour l'embauche d'un senior. Dans les deux cas, la rupture anticipée du contrat ne peut intervenir qu'en cas de faute grave, de force majeure ou par un commun accord des deux parties, faute de quoi il peut se voir requalifier en contrat à durée indéterminée (CDI) par le conseil de prud'hommes. De même, le salarié est comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise, au prorata de son temps de présence, qu'il soit en CDD ou en intérim. Cependant, dans les deux cas, les salariés sont exclus du décompte de l'effectif dès lors qu'ils remplacent un collaborateur absent ou encore si le contrat de travail est suspendu, par exemple pour congé de maternité.

**Une relation triangulaire.** Quant aux différences entre les deux contrats, elles découlent de la relation tripartite qu'implique le CTT. L'intérimaire exerce son activité dans une entreprise autre que l'agence d'intérim avec laquelle il a signé un contrat de travail et qui le rémunère. Il est donc électeur et éligible aux différentes instances représentatives dans son entreprise de travail temporaire, et non dans l'entreprise « utilisatrice », contrairement à un salarié en CDD. La durée de la période d'essai diffère aussi : de 2 jours pour un CTT de moins d'un mois, 3 jours entre un et deux mois et 5 jours au-delà de deux mois, elle passe à un jour par semaine de travail pour un CDD, dans la limite de deux semaines, voire d'un mois pour les contrats de plus de six mois. Par ailleurs, si l'employeur souhaite embaucher un intérimaire en CDI, il doit reprendre son ancienneté dans la limite de trois mois. Pour la conversion d'un CDD en CDI, en revanche, celle-

ci couvre toute la durée du CDD. D'autres différences peuvent orienter votre choix. « Pour des missions de courte durée, l'intérim est peut-être plus adapté, car il vous fait gagner du temps, notamment lors de la recherche et de la sélection des candidats », estime maîtresse Marie-Cécile de La Chapelle, avocate spécialisée en droit social du cabinet Sekri Valentin Zerrouk. En outre, si le salarié n'honore pas sa mission, l'agence de travail temporaire peut puiser dans son vivier pour le remplacer au plus vite, sans frais supplémentaires pour l'entreprise. Revers de la médaille : le coût. Celui-ci s'élève entre 2 et 2,5 fois le montant du salaire brut de l'intérimaire. A négocier, surtout si vous recourez régulièrement à la même agence.

## POUR L'INTERIM

### **L'intérim me dispense des formalités administratives (FABRICE MARCHADIER, gérant de Techniconfort)**

Gérant de Techniconfort, une entreprise de plomberie, Fabrice Marchadier s'appuie aujourd'hui sur un chef d'équipe et un plombier en intérim. « Je préfère l'intérim au CDD, souligne le dirigeant. En cas de retard sur un chantier, et donc de rupture dans le planning, les intérimaires partent chez un autre employeur, en attendant que l'équipe reprenne son activité. » Depuis trois ans, il collabore avec la même agence spécialisée dans le bâtiment. « J'ai connu quelques déboires auparavant, mais j'ai trouvé une entreprise de travail temporaire sérieuse qui nous fournit des candidats qualifiés et bien formés », précise le chef d'entreprise. Autre avantage: le recours à l'intérim allège la charge de travail au moment de l'embauche, notamment pour sélectionner le candidat, puis les tâches administratives (rédaction du contrat, déclaration d'embauché...), soit entre 2 heures et 2 heures 30 de temps de gagné. « Non seulement la formule du travail temporaire m'évite ces tracas, mais elle ne me revient pas beaucoup plus cher qu'un CDD », estime Fabrice Marchadier. Le gérant a fait ses calculs. A un taux horaire de 10 euros, un salarié en CDD lui coûterait 17,50 euros avec les charges patronales et la prime de précarité. Au même taux, grâce aux tarifs négociés avec l'agence d'emploi, un contrat de travail temporaire lui est facturé 19,50 euros s'il dure plus de deux mois (20,50 euros pour une période plus courte). Un surcoût qu'il juge raisonnable au regard des avantages que lui confère la formule.

## POUR LE CDD

### **Le CDD me permet de recruter moi-même (PIERRE FRIEH, PDG d'Océazur)**

Océazur, société qui entretient et rénove les piscines, connaît un pic d'activité, chaque année, entre avril et juin. L'année dernière, elle a accueilli quatre personnes en CDD. « J'avais déjà eu recours à des intérimaires: au bout de trois jours, ils étaient partis!, relate le dirigeant, Pierre Frieh. Le travail est physique, répétitif et notre activité impose de très grosses journées, dehors, parfois sous la pluie. » Pour s'assurer que sa main-d'œuvre d'appoint va supporter ces conditions travail, il préfère sélectionner lui-même les candidats, souvent des étudiants motivés par le paiement d'heures supplémentaires. « Je garde ainsi le contrôle et recrute des personnes qui partagent ma vision du travail et n'ont pas peur de commencer à 7h30 », poursuit le PDG. Il estime le temps consacré au recrutement à seulement une demi-journée par an. Depuis l'année dernière, Pierre Frieh recrute aussi, pour une durée limitée, des jeunes diplômés issus des centres de formation dédiés aux métiers de la piscine. « La plupart vont s'installer à leur compte par la suite et devenir des affiliés d'Océazur », précise-t-il. Là encore, le dirigeant les embauche en CDD. Cette formule lui permet de découvrir les collaborateurs, de vérifier que ses futurs affiliés sont bien en phase avec la culture de son entreprise, à laquelle s'attachent rarement les intérimaires, souvent appelés pour des missions courtes. « Sans compter qu'un contrat d'intérim me coûte 25% plus cher qu'un CDD », conclut Pierre Frieh.

### **Annexe 3**

#### **Fiche de renseignement de Madame Binet**

Nom : **BINET Edwige**

Adresse : **28 rues Frison Roche 69100 VILLEURBANNE**

Tél. : **04 78 56 89 57**

Mel : **binetedwige@gmail.fr**

Date de naissance : **28/09/1983**

Lieu de naissance : **Bordeaux**

Nationalité : **Française**

Situation de famille : **Célibataire**

N° de SS : **02-83-09-33230-456-68**

Emploi : **Technicienne de production**

Catégorie : **OP (Ouvrière professionnelle)**

Qualification : **Bac professionnel restauration**

### **Annexe 4**

#### **Période d'essai**

C'est la période qui précède l'embauche définitive, elle permet de tester les compétences du futur embauché et de permettre au salarié de vérifier si l'emploi lui convient. Elle doit obligatoirement être prévue dans le contrat.

##### **Durée maximale légale :**

- CDI : elle doit correspondre au temps « normalement nécessaire » pour apprécier les capacités du salarié. (ouvrier : une à deux semaines, employé : un mois, technicien : deux mois, VRP : trois mois, cadre : 6 mois)
- CDD : La loi fixe des durées maximales : <6 mois => 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines ; > 6 mois => 1 mois maxi
- VRP : Période inférieure à 3 mois
- Apprentis : 2 mois

### **Annexe 5**

#### **Dans quelles conditions le contrat peut-il être rompu ?**

Le CDD peut être rompu avant son échéance uniquement dans les cas suivants (sous réserve des règles particulières éventuellement applicables aux contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi : CIE, CI-RMA...):

- à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée. Le salarié doit alors respecter un préavis d'une durée égale à 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du CDD (renouvellement inclus) ou - s'agissant d'un CDD sans terme précis - de la durée du contrat effectuée. Dans tous les cas, le préavis ne peut excéder 2 semaines. Toutefois, avec l'accord de l'employeur, le salarié peut être dispensé de préavis ;
- accord conclu entre l'employeur et le salarié ;
- force majeure, c'est-à-dire un événement exceptionnel, imprévisible et insurmontable qui rend impossible l'exécution du contrat de travail (des difficultés économiques ou la liquidation judiciaire de l'entreprise ne constituent pas, pour l'employeur, des situations de force majeure) ;
- faute grave de l'employeur ou du salarié.

En dehors de ces quatre situations, la rupture prématurée du contrat est sanctionnée, selon qu'elle est le fait de l'employeur ou du salarié :

- l'employeur doit verser au salarié des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat ;
- le salarié peut être condamné à verser à l'employeur des dommages-intérêts correspondant au préjudice réellement subi par l'entreprise.

## Annexe 6

### Extrait de la convention collective de l'industrie agroalimentaire

Les salaires minima (bases 151,67 h par mois), sont calculés en ajoutant à la valeur constante correspondant au 1<sup>er</sup> niveau du 1<sup>er</sup> groupe le produit du nombre de points définis pour chaque groupe par la valeur du point.

Valeur du point au 01/01 : 6,84 €

Groupe	Niveau	Points	Montant
I	A	0	1 300 €
I	B	3	1 325 €
I	C	8	1 359 €
II	A	8	1 359 €
II	B	12	1 386 €
II	C	23	1 461 €
III	A	23	1 461 €
III	B	28	1 502 €
III	C	46	1 619 €
IV	A	46	1 619 €
IV	B	54	1 673 €
IV	C	77	1 731 €
V	A	77	1 731 €

## Annexe 7

### Médecine du travail

<b>Médecin du Travail (4)</b>	Famille : <b>Sociale</b> Type : <b>Médecine du travail</b> Nom : <b>CMTL</b> Dénomination : <b>Centre médecine travail Lyon</b> Adresse : <b>34 Av d'Albigny 69000 LYON</b>
-------------------------------	---