

Corrigé

Document 1

Exemple de contrat de travail

Questions (10') :

1. Quelle est la nature de ce contrat ?

CDD

2. Quelle en est la cause ?

Un accroissement temporaire de l'activité

3. Quelle est la convention collective applicable ?

Convention collective du bâtiment et de la construction

4. Quel est le taux horaire de Mme Brossette ?

$1502,53 \text{ €} / 151,67 = 9,90 \text{ €} / \text{H}$

5. Quelle est la limite du contrat dans le temps

**Début : 13/03/2010 à 8 heures.
fin : 12/07/2010 à 17 heures.**

Document 2

LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

Questions (15') :

1. Quelme est la période d'essai pour un salarié embauché dans le cadre d'un CDD de 8 mois ?

- 1 mois maximum pour les CDD de plus de six mois.

2. Quelles sont les indemnités auxquelles le salarié à droit en fin de contrat ?

- l'indemnité de fin de contrat de 6 % minimum de la rémunération brute ;
- l'indemnité de congés payés ;

3. Quelme 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) ?

2 semaines

Le salarié doit respecter un préavis d'une durée égale à 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du CDD.

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 ;

Corrigé

Travail 1 – Choix d'un type de contrat

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).

Le contrat concerne un surcroît temporaire (3 mois) d'activité il est donc compatibles avec les CDD et les contrats de travail temporaire

	Avantages	inconvénients
CDD	<ul style="list-style-type: none"> • Il peut être renouvelé une fois, pour un total de 18 mois maximum. • Le responsable de l'entreprise sélectionne le candidat le plus adapté au poste • Meilleure intégration, le salarié se sent dans son entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 (CDI) • De même, le salarié est comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise, au prorata de son temps de présence • Il est électeur et éligible aux dans l'entreprise • Période d'essai : un jour par semaine de travail dans la limite de deux semaines, • si l'employeur embauche un CDD en CDI, il doit reprendre toute la durée du CDD • le coût s'élève entre 2 et 2,5 fois le montant du salaire brut de l'intérimaire. • Les formalités d'embauche sont à la charge de la société se qui alourdi sensiblement l'embauche
Intérim	<ul style="list-style-type: none"> • Il peut être renouvelé une fois, pour un total de 18 mois maximum. • Il est électeur et éligible aux différentes instances représentatives dans son entreprise de travail temporaire, et non dans l'entreprise « utilisatrice » • La période d'essai est de 5 jours au-delà de deux mois • si l'employeur embauche un intérimaire en CDI, il doit reprendre son ancienneté dans la limite de trois mois. • Pour des missions de courte durée, L'intérim fait gagner du temps, lors de la recherche et de la sélection des candidats » • 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. • L'intérimaire est moins contraignant en cas de fluctuation de l'activité 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 (CDI) • De même, le salarié est comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise, au prorata de son temps de présence • Il est électeur et éligible aux dans son entreprise • Le recrutement est sous-traité à l'agence d'intérim

Conclusion :

En termes de cout et de charge de travail le recours à l'intérim est plus pertinent,

si l'objectif est de recruter une personne susceptible de rester dans l'entreprise qui s'intègre et face preuve d'une plus grande motivation, le recours au CDD semble plus judicieux

Corrigé Travail 2 – Rédaction d'un contrat

1. De calculer le montant du salaire de base de Madame Binet,

Elle sera embauchée sur la grille indiciaire suivante : Groupe III niveau B.

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 €

Les salaires minima (bases 151,67 h par mois), sont calculés en ajoutant à la valeur constante correspondant au 1^{er} niveau du 1^{er} groupe le produit du nombre de points définis pour chaque groupe par la valeur du point. **Valeur du point au 01/01 : 6,84 €**

$$1\ 502\ € + 28 * 6,84\ € = 1\ 693,52\ €$$

2. De déterminez la période d'essai,

La loi : CDD <6 mois => 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines

Le CDD est signé pour 3 mois soit : 3 mois *4 semaines = 12 jours d'essai

3. De déterminer la durée du préavis,

à l'initiative du salarié : Le salarié doit respecter un préavis d'une durée égale à 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du CDD.

⇒ **Le CDD est signé pour 3 mois soit : 3 mois *4 semaines = 12 jours d'essai**

Toutefois, avec l'accord de l'employeur, le salarié peut être dispensé de préavis

4. De rédiger le contrat de travail correspondant. (Il est possible de le faire sur un texteur)

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 - Site web : www.biosmoothie.com

CONTRAT A DUREE DETERMINEE CONCLU POUR ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITE

Entre les soussignés :

- L'entreprise : **BioSmoothies** représentée par **Mme RATTE Elisabeth** agissant, en qualité de **PDG** d'une part
- et **Mme BINET Edwige** demeurant **28 rues Frison Roche 69100 VILLEURBANNE**.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit

- **Mme BINET** est engagée en qualité **d'ouvrier professionnel** au coefficient du **groupe III niveau B** sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche.
- **Mme BINET** exerce dans l'entreprise les fonctions de **technicienne de production**
- Le présent contrat est soumis aux dispositions de la convention collective **de l'industrie agro-alimentaire**.
- **Mme BINET** 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 commande à titre expérimental de smoothies pour les hôtels du groupe Accor de la région Rhône-Alpes**
- Ce contrat prend effet à compter du **01/03/2010 à 8 heures**. Il est conclu pour une **durée de 3 mois et prendra fin le 30/05/2010 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 BINET** percevra une rémunération mensuelle brute de **1 693,52 € (Mille six cent quatre-vingt-treize euros et cinquante-deux centimes)** pour un horaire de **151,67 heures par mois**.
- **Mme BINET** sera affiliée à la Caisse de Retraite Complémentaire **IRCANTEC (63, Bd de la République 69100 Villeurbanne)**
- **Mme Binet** relevé du **Centre de médecine du travail de Lyon (CMTL) 34 Av d'Albigny 74000 Lyon**
- **Mme BINET** bénéficiera du régime de prévoyance souscrit par l'entreprise auprès de **FIGIREL**.
- Au terme de son contrat, et si un contrat à durée indéterminée n'est pas proposé par l'employeur, **Mme BINET** 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 BINET**.
 - 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^e 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 01 mars 2010

Lu et Approuvé
Binet Edwige

Mme RATTE Elisabeth