



FICHE SAVOIRS Les contrats de travail et leurs différentes étapes

I- Le contrat de travail : définition, obligations contractuelles

1. La définition du contrat de travail

Un contrat de travail est une convention par laquelle une personne (le salarié) s'engage à travailler, moyennant un salaire pour le compte d'une autre (l'employeur) sous la subordination de laquelle elle se place. Le contrat de travail fait naître des obligations contractuelles réciproques.

2. Les obligations contractuelles nées à l'occasion du contrat de travail

→ L'employeur	→ Le salarié
<ul style="list-style-type: none">- Obligations de rémunérer et de fournir du travail au salarié selon le respect du Code du travail et de la convention collective.- Obligation de sécurité de résultat en matière de santé et sécurité au travail. <p>Si l'employeur omet une de ses obligations, sa responsabilité civile et pénale peut être engagée.</p> <ul style="list-style-type: none">- Obligation de se conformer aux règles concernant le traitement et la protection des données personnelles du salarié (RGPD).	<ul style="list-style-type: none">- Obligation d'exécuter le travail fourni par l'employeur.- Obligation de respecter la discipline et les directives des supérieurs hiérarchiques en vertu du lien de subordination.- Devoir de loyauté qui peut être renforcé par une clause de non-concurrence.

II- Le CDI (contrat de travail à durée indéterminée)

Il s'agit de la forme normale et générale de la relation de travail.

Forme	→ Écrit : CDI à temps partiel (sauf disposition conventionnelle contraire). → Verbal : lorsque le CDI à temps plein reste verbal, l'employeur a l'obligation de remettre au salarié un document écrit reprenant les informations contenues dans la déclaration préalable à l'embauche adressée à l'URSSAF.
Temps de travail	→ Le CDI peut être conclu pour un temps plein (35 heures hebdomadaire) ou pour un temps partiel (durée de travail est fixée à 24 heures minimum par semaine).
Durée	→ La date de fin de contrat n'est pas prévue.
Période d'essai	La période d'essai permet à l'employeur comme au salarié de rompre, au cours de la période fixée, le contrat de travail sans formalité ni indemnité, mais en respectant un délai de prévenance. → La durée maximale légale de la période d'essai initiale d'un CDI est fixée à 2 mois. → La période d'essai est renouvelable une fois (soit 4 mois maximum), si 3 conditions sont réunies : <ul style="list-style-type: none">- le renouvellement est prévu par accord de branche étendu ;- le renouvellement est notifié dans le contrat de travail (ou la lettre d'engagement) ;- le salarié manifeste son accord pour la renouveler, durant la période d'essai initiale, par écrit ou par courriel.

Suspension	<p>La suspension du contrat de travail pour une période donnée entraîne du côté du salarié une dispense d'exécuter sa prestation de travail, du côté de l'employeur, un arrêt du versement du salaire. Les principaux cas de suspension sont les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, le congé de présence parentale, le congé parental d'éducation, le congé de proche aidant, le congé de solidarité familiale, le congé sabbatique, le congé pour création ou reprise d'entreprise, les arrêts de travail pour maladie (professionnelle ou non), accidents du travail ou accidents de trajet ; certains congés de formation (congé individuel de formation, congé de bilan de compétences, etc.).</p> <p>Au terme de la période de suspension, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Sauf cas particuliers (ex. : congé de maternité, accidents du travail), la suspension du contrat de travail ne le protège pas contre une éventuelle mesure de licenciement.</p>
Cessation	Il peut prendre fin par la volonté d'une des parties (licenciement, démission, mise à la retraite, départ volontaire à la retraite), par accord entre les parties dans le cadre de la rupture conventionnelle ou pour force majeure.

III- Le CDD (contrat de travail à durée déterminée) et le CTT (le contrat de travail temporaire)

Définition	<p>CDD (contrat à durée déterminée) ne doit pas avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.</p>	<p>CTT (contrat de travail temporaire) implique une relation triangulaire entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'ETT (entreprise de travail temporaire) qui recrute et paie le salarié ; - le salarié temporaire envoyé en mission par l'ETT dans une entreprise ; - l'entreprise d'accueil ou entreprise utilisatrice à qui l'ETT a délégué ses pouvoirs de direction et de contrôle sur le salarié. <p>Le travail temporaire nécessite la conclusion de deux contrats :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un contrat de mise à disposition entre l'ETT et l'entreprise d'accueil ; - un contrat de mission entre l'ETT et le salarié.
Cas de recours	<p>→ Remplacer un salarié absent temporairement ou dont le contrat est suspendu (maladie, maternité, congés payés, congé parental, etc.), ou passé provisoirement à temps partiel (congé parental, congé pour créer ou reprendre une entreprise, etc.),</p> <p>→ Remplacer un salarié ayant quitté définitivement l'entreprise et dans l'attente de la suppression du poste.</p> <p>→ Faire face à un accroissement temporaire d'activité.</p> <p>→ Répondre aux besoins d'une activité saisonnière.</p>	
Forme	<p>CDD</p> <p>→ Écrit obligatoire</p> <p>Le contrat doit être daté et signé par les parties dans les 2 jours ouvrables suivant la date d'embauche.</p>	<p>CTT</p> <p>→ Écrits obligatoires</p> <p>Le contrat de mission doit être écrit et signé par le salarié puis transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant sa mise à disposition.</p> <p>Le contrat de mise à disposition est établi par écrit, pour chaque salarié, dans les deux jours ouvrables qui suivent la mise à disposition.</p>

Temps de travail	→ Ces contrats peuvent être conclus pour un temps plein ou pour un temps partiel.
Durée	→ La date de fin de ces contrats est prévue et est notifiée dans l'écrit. La durée ne peut excéder 18 mois, renouvellement compris.
Période d'essai	Calcul : 1 jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée prévue au contrat = 6 mois et d'un mois dans les autres cas : → CDD de 2 mois : 8 jours de période d'essai. → CDD de 6 mois : 15 jours de période d'essai. → CDD de 12 mois : un mois de période d'essai.
Suspension	Dans le cas de maladie, maternité ou adoption, accident personnel ou du travail, congés payés, grève...).
Cessation	→ Démission du salarié pour un CDI. → Accord entre les parties. → Faute grave. → Force majeure. En dehors de ces situations, la partie à l'initiative de la rupture peut avoir à verser des dommages et intérêts à l'autre.