

## **LES DIFFERENTS CONTRATS DE TRAVAIL FRANCAIS**

Le contrat de travail est en général un acte écrit. Il est mis en place dès le moment où une personne (le futur salarié) s'engage à travailler, contre rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur).

Le contrat de travail précise la rémunération, la qualification, la durée du temps de travail et les fonctions du salarié.

### **Le Contrat de travail à Durée Indéterminée (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 soit de l'employeur (licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, mise à la retraite), soit du salarié (démission, départ à la retraite), ou encore pour une cause extérieure aux parties (ex : cas de force majeure).

Sa rupture peut aussi résulter d'un accord des deux parties élaboré dans le cadre du dispositif de « *rupture conventionnelle* » mis en place par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008.

### **Le Contrat de travail à Durée Déterminée (CDD)**

**Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)** étant la forme normale et générale de la relation de travail, la conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit.

Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Conclu en dehors du cadre légal, il peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

### **Le Contrat à Durée Déterminée à Objet Défini**

**Le contrat à durée déterminée à objet défini** est réservé au recrutement d'ingénieurs et de cadres (au sens des conventions collectives). D'une durée comprise entre 18 et 36 mois (sans renouvellement possible), il prend normalement fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu après un délai de prévenance au moins égal à 2 mois. Il peut toutefois être rompu par anticipation sous certaines conditions.

La possibilité de recourir au « *CDD à objet défini* » suppose la conclusion d'un accord de branche étendu ou, à défaut, d'un accord d'entreprise l'instituant.

### **Le contrat de travail temporaire**

La conclusion d'un **contrat de travail temporaire** n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission, et seulement dans les cas énumérés par la loi. Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

Conclu en dehors du cadre légal fixé par le code du travail ou les conventions ou accords de branche étendus le cas échéant applicables, le contrat peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

## Le Contrat à durée déterminée d'usage

**Le contrat à durée déterminée « d'usage » (CDDU) est un contrat de travail à durée déterminée susceptible d'être conclu :**

- ▶ pour pourvoir des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;
- ▶ dans des secteurs d'activité définis soit par décret, soit par les conventions ou accords collectifs de travail étendus. Il pourra s'agir, par exemple, de l'emploi d'« extras » dans l'hôtellerie ou la restauration.

Comme tout autre CDD, le CDD d'usage doit faire l'objet d'un écrit, indiquer le motif pour lequel il est conclu et comporter un certain nombre de mentions obligatoires. Il obéit toutefois à certaines règles dérogatoires, notamment en matière de durée, de succession de contrats et de droit à l'indemnité de fin de contrat (dite "indemnité de précarité").

Lorsque les conditions de recours au CDD d'usage ne sont pas réunies, le contrat est requalifié en contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

## Le travail à temps partiel : définition et mise en place

Le salarié à temps partiel est celui dont la durée du travail, obligatoirement mentionnée dans son contrat de travail, est inférieure à la durée légale du travail (35 heures par semaine) ou si elle est inférieure à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement.

**Le temps partiel peut être mis en place :**

- en application d'un accord collectif,
  - sur décision de l'employeur, en respectant une procédure particulière,
  - à la demande du salarié, par exemple lorsqu'il souhaite créer ou reprendre une entreprise ou exercer des responsabilités au sein d'une « jeune entreprise innovante ».
- En principe organisé dans le cadre de la semaine ou du mois, le temps partiel peut également l'être sur une période différente dans le cadre du temps partiel en raison des besoins de la vie personnelle ou d'un accord d'aménagement du temps de travail.

## Le travail à temps partiel : contrat et statut du salarié

**Le contrat de travail à temps partiel** est conclu avec un salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée – légale ou conventionnelle – pratiquée dans l'entreprise. Obligatoirement écrit, ce contrat comporte certaines clauses afin, notamment, de garantir les droits du salarié concerné. Ce dernier est comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise selon des règles particulières. Un salarié à temps partiel peut avoir plusieurs employeurs mais la somme des durées du travail effectuées ne doit pas dépasser les durées maximales légales.

Une fiche est consacrée à la définition (lien internet en bas de page), au cadre et aux conditions de mise en place du travail à temps partiel.

## Le contrat de travail intermittent

**Le travail intermittent se caractérise par l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.** Il doit être prévu par un accord collectif et doit faire l'objet d'un contrat à durée indéterminée, conclu par écrit et comportant un certain nombre de clauses obligatoires. Le salarié en contrat de travail intermittent bénéficie des mêmes droits que les autres salariés. Pour la mise

en œuvre des dispositions relatives au contrat de travail intermittent, distinction est opérée entre, d'une part les dispositions relevant de l'ordre public, auxquelles il ne peut être dérogé, et, d'autre part, celles qui relèvent de la négociation et de l'accord collectif (avec la primauté reconnue à la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement sur la convention ou l'accord de branche étendu).

### Le travail saisonnier

**Le travail saisonnier** se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette, ...) ou des modes de vie collectifs (tourisme...). Cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur.

Les salariés directement occupés à des tâches saisonnières peuvent être recrutés en contrats à durée déterminée (CDD) prévoyant ou non un terme précis.

Sous certaines conditions, des contrats saisonniers successifs peuvent être conclus avec le même salarié. De même, ils peuvent comporter une clause de reconduction.

### Le contrat vendanges

**Type particulier de contrat saisonnier, le contrat vendanges** permet de recruter un salarié pour les préparatifs des vendanges, leur réalisation (Exemple : cueillette du raisin, portage des hottes et paniers), les travaux de rangement et de nettoyage du matériel.

Caractéristiques du contrat :

- sa durée (1 mois),
- la possibilité, pour un salarié, d'en conclure plusieurs successivement.
- 

### Le chèque emploi-service universel (CESU) "déclaratif"

**Le chèque emploi-service universel (CESU)** est un dispositif permettant à un particulier employeur de déclarer et rémunérer des activités de services à la personne. Ces services sont en principe rendus au domicile du particulier ; il peut également s'agir d'activités exercées hors du domicile dès lors qu'elles s'inscrivent dans le prolongement d'une activité de services à domicile.

### Le chèque emploi-service universel (CESU) "préfinancé"

**Le CESU « préfinancé » (parfois appelé « titre CESU »)** est un moyen de paiement permettant de rémunérer des services à la personne. Il est identifié au nom du bénéficiaire et affiche une valeur définie.

Selon le même principe que les titres restaurant dans les entreprises, il est préfinancé en tout ou partie par l'employeur, le comité social et économique (CSE), ou un organisme financeur (Conseils départementaux, caisse de retraite, centres communaux d'action sociale...). Les titres CESU sont émis par des organismes habilités par le ministre chargé des services à la personne.

**Vous avez un doute quand à votre contrat? vous souhaitez avoir plus de renseignements?  
N'hésitez pas à contacter la DIRECCTE OCCITANIE !!**

## Contact

### **DIRECCTE OCCITANIE (Unité Départementale du Tarn)**

44 Boulevard Maréchal Lannes

Tél : 05 63 78 32 00

Site internet : <http://occitanie.direccte.gouv.fr/>

## En savoir plus

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/>