

Chapitre 11 : LES AUTRES FORMES DE CONTRAT DE TRAVAIL**Notions**

- Le contrat à durée déterminée (CDD).
- Le contrat à durée indéterminée de chantier.
- Le contrat saisonnier.
- Le contrat de travail temporaire.

Contexte et finalités

Le législateur a développé différentes formes de contrats plus adaptées au cycle économique de certaines entreprises. L'étude se limite aux spécificités de ces contrats et présente leurs avantages et inconvénients pour les parties.

Objectifs

- ⇒ Connaître les spécificités du régime juridique du contrat à durée déterminée (CDD), du contrat de travail temporaire (CTT), du contrat saisonnier et du contrat à durée indéterminée de chantier.
- ⇒ Mettre en évidence les avantages et les inconvénients
- ⇒ Repérer les éléments essentiels d'un contrat de travail à partir d'un contrat donné
- ⇒ Caractériser le contrat de travail dans une situation donnée de ces contrats pour les parties

Si le CDI est le contrat de travail de droit commun, le droit propose également des contrats de travail particuliers, appelés contrats précaires, pour répondre aux différents besoins des entreprises.

I. Le contrat à durée déterminée (CDD).

Le CDD doit obligatoirement faire l'objet d'un **écrit**, qui précisera sa durée et le motif de recours au CDD. Conclure un CDD n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Un CDD ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, puisque le CDI demeure la forme normale du contrat de travail.

Le CDD peut être proposé :

- pour remplacer un salarié absent (malade, en vacances, en congé maternité...),
- pour faire face à un accroissement temporaire d'activité comme une commande exceptionnelle,
- ou encore pour pourvoir un emploi de caractère saisonnier comme la récolte de fruits, ou la saison de ski.
- Enfin, il existe une liste des emplois qui peuvent être pourvus en CDD car ils sont par nature temporaires : forestiers, enseignants, sportifs professionnels...

a. Formation du contrat

Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat dont le terme est prévu. Pour éviter un recours excessif à ces contrats, le droit du travail détermine des conditions strictes à respecter pour pouvoir les mettre en place :

- **Les cas de recours sont limités** : un CDD peut être proposé uniquement pour remplacer un salarié absent, assurer un surcroît d'activité, occuper un emploi saisonnier ou pour une activité temporaire par nature (mais jamais pour remplacer des salariés en grève ou pour réaliser des activités particulièrement dangereuses). Il ne peut pas être conclu pour occuper un emploi durable et permanent de l'entreprise.
- **La durée du contrat est limitée** et prévue : 18 mois maximum y compris deux renouvellements sauf si une convention collective en dispose autrement.
- **Le contrat doit être écrit** et comporter des mentions obligatoires : emploi occupé, nom et qualification du salarié remplacé, date de fin de contrat, durée de la période d'essai (1 jour maximum par semaine sans pouvoir dépasser 14 jours pour un CDD de six mois ou moins et un mois maximum pour un CDD de plus de six mois).
- **Des droits spécifiques** sont prévus pour les salariés en CDD : indemnité de fin de contrat de 10 % de la rémunération totale brute, indemnité compensatrice de congé payé (10 % de la rémunération totale brute) et un accès favorisé au congé individuel de formation.

b. Rupture du CDD

Le contrat de travail à durée déterminée prend fin soit parce qu'il arrive à son terme, soit parce qu'il fait l'objet d'une rupture anticipée. Cinq cas de rupture anticipée sont autorisés légalement :

- Accord entre le salarié et l'employeur.
- Demande du salarié qui a trouvé un CDI, auquel cas il devra respecter un préavis d'une durée maximum de deux semaines.
- Faute grave ou lourde de l'une des parties.
- Force majeure.
- Inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail.

Au terme du contrat le salarié reçoit une indemnité de fin de contrat (appelée également indemnité de précarité) de 10 % du montant de la rémunération brute perçue (sauf pour certaines ruptures anticipées), l'indemnité de congés payés et, comme pour tout salarié, le reçu pour solde de tout compte et le certificat de travail. Si l'une des parties rompt le contrat en dehors des cas autorisés, elle peut être amenée à indemniser l'autre partie.

II. Le contrat à durée indéterminée de chantier.

Le contrat de chantier, appelé aussi contrat de projet, est un **CDI conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération** dont la date de fin ne peut être exactement connue à l'avance. Cette durée n'a pas de limite, contrairement aux CDD. Les salariés en CDI de projet bénéficient des mêmes droits et avantages que les salariés en CDI classique (période d'essai, règles de rémunération, congés payés...). La différence est qu'il **peut être valablement rompu** par l'employeur lorsque le chantier pour lequel le salarié a été recruté est achevé ou l'opération réalisée. Le salarié percevra une indemnité de licenciement, et non pas l'indemnité de précarité prévue pour les CDD.

Ce contrat peut être conclu dans les secteurs où son usage est habituel, principalement le secteur du BTP ou de la construction navale, mais aussi dans d'autres secteurs dans le cadre d'une convention ou un accord collectif de branche étendu.

Le CDI de projet offre des avantages aussi bien aux entreprises qu'aux salariés. Pour l'entreprise, le CDI de projet permet d'adapter la durée des contrats aux besoins réels et s'adapter aux imprévus et contretemps, en évitant la lourdeur de gestion d'un CDI classique. Par ailleurs, ce type de contrat permet d'éviter les contraintes d'un CDD comme le versement d'une prime de précarité, ou le respect des cas de recours. Pour les salariés, le CDI de projet facilite la mobilité.

Sa rupture intervient à la fin du chantier. La rupture du CDI de chantier est soumise à la procédure du licenciement pour motif personnel. Le salarié perçoit une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement.

III. Le contrat saisonnier.

a. Le contrat de travail saisonnier

Le contrat de travail saisonnier est un contrat de travail à durée déterminée d'usage conclu pour faire face aux variations saisonnières d'activités, appelées à se répéter chaque année à une même période (durée maximale du CDD = 8 mois). Le CDD saisonnier ne donne pas droit à l'indemnité de précarité.

Le contrat saisonnier est une **forme particulière de CDD**, utilisé pour des tâches saisonnières comme les récoltes, la cueillette, le tourisme... La date de fin peut être précisée, mais le contrat peut également simplement mentionner qu'il est conclu pour la durée de la saison et préciser une durée minimale d'emploi. L'indemnité de fin de contrat versée en principe à la fin du CDD n'est pas due, sauf convention ou accord collectif contraire.

Ce type de contrat donne à l'entreprise plus de flexibilité pour s'adapter aux caractéristiques de son environnement sans alourdir ses coûts. Pour le salarié, cela représente une opportunité de travail en général plus simple à obtenir qu'un CDI.

b. Le contrat de travail à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat à durée indéterminée ou déterminée pour lequel la durée de travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle de travail mais doit être au moins égale à 24 heures par semaine.

Comme tous les contrats précaires, il doit être écrit et doit comporter des mentions obligatoires : qualification du salarié, rémunération, durée de travail, répartition et conditions de modification des horaires, heures complémentaires.

La modification de la répartition des horaires du salarié est possible à condition de l'en informer par écrit en respectant un délai de prévenance de 7 jours. Le salarié peut refuser ces modifications s'il est soumis à des contraintes particulières : contraintes familiales, médicales, s'il poursuit des études ou s'il exerce un autre emploi en parallèle. Des heures complémentaires peuvent lui être demandées, cette éventualité doit être prévue dans le contrat et leur nombre ne peut pas excéder 10 % de la durée contractuelle de travail. Elles sont rémunérées avec une majoration de 10 %.

IV. Le contrat de travail temporaire.

a. Formation du contrat

La loi liste les cas de recours à un contrat de travail temporaire, qui sont principalement les mêmes que pour les CDD. Il y a ici un **troisième acteur** dans la relation : **l'entreprise de travail temporaire** avec qui le salarié signera son contrat de travail.

Le salarié sera ensuite mis à disposition de l'entreprise utilisatrice pour une mission donnée, sous son autorité et son contrôle. Un contrat de mise à disposition est signé entre ces deux entreprises.

Dans un contrat de travail temporaire, un salarié, appelé également intérimaire, est recruté et rémunéré pour une durée déterminée par une entreprise de travail temporaire qui le met à la disposition d'une entreprise utilisatrice. Un contrat de mission lie l'intérimaire à l'entreprise de travail temporaire qui conclut également un contrat de mise à disposition avec l'entreprise utilisatrice. Les cas de recours, les conditions relatives à la durée du contrat (la période d'essai est de 5 jours maximum), les règles de forme, les droits spécifiques des salariés sont les mêmes que pour le CDD.

b. Rupture du CTT

Le contrat de travail temporaire peut prendre fin de la même façon et dans les mêmes conditions que le CDD avec toutefois une contrainte supplémentaire pesant sur l'entreprise de travail temporaire : si celle-ci met fin au contrat en dehors des cas prévus, elle doit proposer au salarié dans un délai de trois jours une autre mission. Faute de quoi, elle devra le payer jusqu'au terme initialement prévu.

Au terme de chaque mission, l'intérimaire perçoit une indemnité de fin de mission dont le montant ne peut pas être inférieur à 10 % de la rémunération totale perçue. Il a également droit à une indemnité compensatrice de congés payés.

V. Intérêts et limites des contrats précaires pour les parties

a. Les intérêts des contrats précaires pour les parties

Les contrats précaires présentent pour l'employeur un certain nombre d'avantages : ils lui procurent une flexibilité accrue du travail, lui permettent une meilleure adaptation à la saisonnalité de certaines activités ainsi qu'une baisse des coûts de main-d'œuvre, parfois facilitent le recrutement (recours à l'intérim), et enfin peuvent également être un moyen de tester un salarié.

Les salariés, quant à eux, apprécient aussi, pour certains, ces contrats qui représentent l'occasion d'accéder à l'emploi, de se constituer une expérience ou de répondre à des aspirations personnelles.

b. Les inconvénients des contrats précaires pour les parties

Si les contrats précaires présentent des avantages, ils comportent également des limites. Le principal inconvénient de ces contrats est la précarité qu'ils engendrent pour les salariés : l'emploi et donc le revenu sont irréguliers, problème qui se répercute sur la vie privée et professionnelle du salarié. Il lui est en effet difficile d'obtenir un prêt, de louer un logement en raison de l'irrégularité de ses revenus et sur le plan professionnel, il ne peut envisager de faire carrière dans une entreprise.

De leur côté, les employeurs reprochent parfois à ces contrats d'entraîner une certaine démotivation des salariés qui n'arrivent pas à se sentir intégrés dans l'entreprise. La gestion de ces recrutements peut être complexe ou coûteuse.