

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail se caractérise par le **lien de subordination**.

Le Code du travail (art L. 121) pose toujours le principe selon lequel « *le contrat de travail est conclu sans détermination de durée* »; cependant, depuis plusieurs décennies, le marché du travail n'a pas cessé de s'adapter aux mutations économiques et technologiques et à la demande de flexibilité de la part des entreprises. La législation actuelle relative au contrat de travail permet de distinguer :

Le contrat de travail	
Conclu pour les tâches durables et permanentes	Conclu pour les tâches non durables
Contrats à durée indéterminée (CDI), à temps complet ou partiel	Contrats : - à durée déterminée (CDD) - de travail temporaire (CTT)

La flexibilité recherchée par les entreprises conduit, depuis plusieurs années, au développement des contrats « précaires » (CDD, CTT). Les contrats entrant dans la politique de l'emploi (contrats « aidés ») : en vue de l'insertion professionnelle des jeunes ou de l'embauche de demandeurs d'emploi peuvent aussi, même si ce n'est pas leur objectif, être qualifiés de précaires.

I / LES REGLES GENERALES APPLICABLES AU CONTRAT DE TRAVAIL

A/ Définition

Le Code du travail ne donne pas de définition permettant de caractériser le contrat de travail ; il est possible, conformément à la doctrine et à la jurisprudence, de le définir de la façon suivante:

« *Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.* »

(C. Lyon-Caen)

B/ Les éléments constitutifs

La prestation de travail

C'est la tâche physique, intellectuelle que s'engage à réaliser le salarié. Toutefois, la prestation de travail n'est pas déterminante pour qualifier un contrat de travail, puisque la prestation de travail existe aussi dans le contrat d'entreprise.

La rémunération

Appelée aussi salaire. Cet élément permet de distinguer le contrat de travail du bénévolat; mais l'absence de rémunération ne permet pas d'exclure la qualification de contrat de travail, il peut s'agir de l'inexécution, par l'employeur de son obligation contractuelle ; l'URSSAF peut

demander la requalification du « faux » bénévolat en contrat de travail et exiger le versement des cotisations sociales.

Le lien de subordination juridique

C'est le critère déterminant. Il permet de distinguer le travail salarié du travail indépendant.

Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution du travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

Les éléments constitutifs de la subordination :

La subordination s'apprécie en fonction de divers éléments :

- l'intégration dans un service organisé : détermination d'un lieu de travail, des horaires de travail, fourniture du matériel, des matières premières ou des produits ;

exemple :

un médecin qui n'a pas de cabinet propre, ne choisit pas librement ses malades, et dispense ses soins dans une clinique, avec un matériel et du personnel fourni par l'établissement, et est soumis à des horaires et au règlement intérieur de la clinique, a été considéré comme un salarié, peu important qu'il reçoive des honoraires reversés par la clinique (Cass. soc. 7 décembre 1983). Même solution pour un avocat (CA Montpellier 6 mai 1996).

- la direction et le contrôle effectif du travail : c'est le pouvoir de commandement de l'employeur ; il se traduit par le fait de donner des ordres, des directives ; le salarié devant rendre des comptes et pouvant être sanctionné pour manquement à ses obligations.

C/ La distinction entre contrat de travail et contrats voisins

Les confusions possibles

Le contrat de travail peut parfois être confondu avec :

- le contrat de mandat : contrat par lequel une personne est chargée d'en représenter une autre pour accomplir une ou plusieurs tâches ; le mandataire doit respecter les instructions du mandant, mais dispose d'une indépendance et d'un pouvoir d'initiative ;

exemple : agent d'assurances, mandat donné par un client à son avocat...

- le contrat d'entreprise : contrat par lequel une personne se charge de réaliser un ouvrage pour autrui, moyennant une rémunération, en conservant son indépendance dans l'exécution du travail ;

exemple : artisan chargé d'aménager une habitation...

- le contrat de sous-traitance : variété du contrat d'entreprise, c'est une opération par laquelle un maître d'ouvrage confie un travail à un entrepreneur principal (donneur d'ordres), qui recourt à un tiers (sous-traitant) pour réaliser tout ou partie d'un bien, d'un service... Les entreprises peuvent aussi sous traiter des tâches directement ;

- le contrat de société : deux ou plusieurs personnes conviennent de mettre en commun des biens ou leur industrie, en vue de partager des bénéfices ou de profiter de l'économie qui pourra en résulter.

La requalification par les tribunaux

En cas de litige, le juge s'attache au particularisme de chaque contrat :

➤ Le contrat de travail

C'est le lien de subordination qui est pris en compte ; certaines situations particulières ont été résolues par la jurisprudence :

- relations entre époux et contrat de travail : la loi du 10 juillet 1982 a institué une présomption de contrat de travail pour l'époux qui « participe effectivement à l'entreprise ou à l'activité de son époux à titre professionnel et habituel », dès lors « qu'il perçoit une

rémunération horaire minimale égale au salaire minimum de croissance ». Dans un arrêt du 6 novembre 2001, la Cour de cassation a jugé que le lien de subordination n'était pas une condition d'application de cette présomption ;

- bénévolat et contrat de travail : le contrat de travail est un contrat à titre onéreux, mais le fait qu'une personne ne soit pas rémunérée n'est pas un obstacle à la requalification de son contrat en contrat de travail ; les juges examinent les conditions de fait dans lesquelles le travail est exécuté ;

exemple : Ainsi, dans un arrêt du 29 janvier 2002, la Cour de cassation a jugé que des personnes de la Croix Rouge qui effectuaient des « accompagnements » pour le compte de celle-ci, étaient liées par un contrat de travail ; par contre, un arrêt du 9 mai 2001 avait jugé que le contrat liant un compagnon d'Emmaüs à sa communauté ne pouvait être requalifié en contrat de travail, compte tenu du fait que la personne s'était soumise « aux règles de la vie communautaire qui définissent un cadre d'accueil comprenant la participation à un travail destiné à l'insertion sociale », ... « exclusif de tout lien de subordination ».

➤ Le contrat de société

Les critères de l'article 1832 du Code civil sont examinés (apports, participation aux bénéfices et « *affectio societatis* » : la volonté de collaboration) ;

➤ Les contrats d'entreprise et de sous-traitance

Les employeurs, pour échapper aux charges sociales et fiscales, demandent parfois aux personnes qui travaillent pour leur compte, de se déclarer comme travailleurs indépendants.

La loi du 27 février 1994 avait établi une présomption de travail indépendant pour les personnes déclarées comme telles; la loi du 19 janvier 2000 l'a supprimée.

Les tribunaux requalifient certains contrats en contrat de travail ; ainsi l'arrêt *Guégan* du 29 octobre 1985, concernant de « faux » artisans du bâtiment. Un arrêt du 19 décembre 2000 a reconnu la subordination entre un chauffeur de taxi et l'entreprise de location du véhicule ; dans l'hôtellerie, des gérants ont obtenu la requalification de leur contrat commercial en contrat de travail. Cette requalification, protectrice des salariés et conforme à la réalité, peut avoir de lourdes conséquences financières pour les entreprises et peut constituer le délit de travail dissimulé.

D/ Les caractères

Consensuel :

Le consensualisme est la règle, mais depuis le 1^{er} juillet 1993 (date d'entrée en vigueur de la directive communautaire du 14 octobre 1991), toute relation de travail doit donner lieu à la remise au salarié d'un écrit, dans les deux mois de son embauche (cet écrit peut être une lettre d'engagement, un véritable contrat ou même la déclaration unique d'embauché,).

Le contrat de travail doit être rédigé en français (art. L. 121-1 C. trav.) ; si ce n'était pas le cas, l'employeur ne pourrait se prévaloir à l'encontre du salarié auquel elles feraient grief, des clauses du contrat.

Néanmoins, l'écrit n'est pas une condition de validité du contrat, sauf pour les contrats de travail particuliers (notamment CDD, contrat de travail temporaire, à temps partiel...).

À titre onéreux

Chacune des deux parties au contrat tire un avantage du contrat de travail; l'employeur par la prestation de travail, le salarié par sa rémunération.

Synallagmatique

Le contrat de travail comporte des obligations réciproques ; les obligations essentielles sont :

- la prestation de travail, pour le salarié;
- le paiement du salaire, pour l'employeur.

Ces obligations sont interdépendantes. En principe, quand la prestation de travail n'est pas fournie, le salaire n'est pas dû (et inversement).

Successif

Les obligations sont échelonnées dans le temps.

De gré à gré

Mais la liberté de discussion des contractants est de plus en plus restreinte par la loi, les conventions et accords collectifs, pression économique. Le contrat de travail, dans les faits, est très souvent un contrat d'adhésion.

Intuitu personae

Fondé sur le choix de la personne, du moins celle du salarié (exemple : il ne peut se faire remplacer sans l'accord de l'employeur).

E/ Les conditions de validité

Les règles du droit commun des contrats s'appliquent.

La capacité des parties(1)

- L'embauche de mineurs de moins de 16 ans (ils sont soumis à l'obligation scolaire) est, sauf exceptions (entreprises de spectacles, télévision, cinéma...) interdite ;
- mineur non émancipé : dans la pratique, on admet que le mineur s'engage seul (autorisation tacite du représentant légal qui peut cependant manifester expressément son opposition).
- incapables majeurs ?

L'objet et la cause

- Doivent être licites (conformes à la loi).
- Le contrat ne peut avoir pour objet une activité contraire aux bonnes mœurs et à l'ordre public.

Le consentement

Il doit être personnel, réciproque et non vicié.

- L'erreur

Elle peut porter sur l'objet de la convention, la personne du contractant (puisqu'il s'agit d'un contrat *Intuitu personae*). Elle doit être substantielle et déterminante.

- La violence

Elle peut être physique, mais est le plus souvent morale.

exemple :

contrat avec des clauses défavorables imposé à un salarié qui a des besoins pressants d'argent (Cass. soc., 1965). La première Chambre civile de la Cour de cassation a reconnu en 2000, la contrainte économique comme « vice de violence »; il peut s'agir, à l'inverse, de « chantage » envers l'employeur.

- Le dol

Il s'agit d'une tromperie par des manœuvres tendant à provoquer une erreur (*ex.*: s'attribuer des diplômes, une expérience que l'on n'a pas...). Il faut qu'il s'agisse de qualités déterminantes, c'est-à-dire qui ont décidé l'employeur à embaucher.

La jurisprudence considère néanmoins que, même en cas de renseignement inexact, il n'y a pas dol si le salarié a fait la preuve de sa compétence (Ch. soc. 3 mars 1999) ou si les renseignements, même imprécis(2) étaient susceptibles d'une interprétation erronée (Ch. soc. 16 février 1999).

(1) Capacité : il s'agit de capacité d'exercice = aptitude à exercer certains droits.

(2) Le CV portait la mention « assistante de la responsable d'un centre d'études de langues » alors que l'intéressé n'avait effectué qu'un stage de 4 mois.

- Les sanctions :

La nullité peut frapper :

- une clause du contrat : la clause est réputée non écrite, le contrat demeure ;

- le contrat en entier (incapacité, objet illicite...).

La nullité n'a pas d'effet rétroactif : elle ne joue que pour l'avenir. Le travail ayant été accompli, l'employeur devra verser les salaires et délivrer un certificat de travail.

F/ La durée du contrat

« Le contrat de travail est conclu sans détermination de durée. Toutefois... il peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu » (C. trav. art. L. 121.5).

Il résulte de cet article que le CDI reste la norme (la Directive européenne du 28 juin 1999 a d'ailleurs rappelé que « les contrats à durée indéterminée sont la forme générale de la relation de travail et contribuent à la qualité de vie des travailleurs et à l'amélioration de la performance ») et que les CDD et CTT devraient rester l'exception, même si la pratique est différente.

G/ La preuve du contrat

La preuve de l'existence du contrat de travail ne semble pas, généralement, poser problèmes.

La Cour de cassation a jugé, dans un arrêt du 17 avril 1991, que « l'existence d'une relation de travail dépend des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du salarié » ; elle peut donc se prouver par tous moyens. Depuis la directive de 1991, il doit y avoir, en principe, remise d'un écrit.

II / LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRAT DE TRAVAIL

A /Le contrat à durée indéterminée

C'est le contrat conclu sans que son terme soit fixé d'avance. Il demeure le contrat de droit commun et sa rupture obéit à des règles particulières.

Rappel dispositions de la CCNG : chapitre 4 – article 4.2

B /Le contrat de travail à temps partiel

Il constitue un élément de flexibilité pour l'entreprise ; pour les salariés, il peut constituer un choix, mais il est le plus souvent subi.

Il est réglementé par les articles L. 212-4-2 à 212-4-11 du Code du travail.

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure à la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.

La durée du travail peut être calculée sur :

- la semaine ;
- le mois (limite : 152 heures sur un mois) ;
- l'année (limite : 1600 heures - loi du 17 janvier 2003) ?.

La mise en place

La pratique des horaires à temps partiel peut se faire :

- sur la base d'un accord collectif étendu ou d'un accord d'entreprise ;
- en l'absence d'accord, après avis des représentants du personnel ;
- en l'absence de représentants du personnel, après information de l'inspecteur du travail.

L'initiative

L'employeur peut embaucher librement par contrat à temps partiel, mais :

- le passage à temps partiel d'un salarié à temps plein constitue pour lui une modification du contrat de travail ;
- le refus du salarié de travailler à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement ; le licenciement peut cependant être prononcé si l'employeur justifie d'une cause économique ayant justifié le temps partiel (Cass. soc. 24 novembre 1998)
- dans certains cas, l'employeur est obligé de proposer un temps partiel pour les salariés :
- bénéficiant d'un mi-temps thérapeutique ;
- déclarés inaptes à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Le salarié peut demander, par lettre recommandée avec accusé de réception, à travailler à temps partiel. La loi du 19 janvier 2000 prévoit notamment que cette demande peut être faite pour des raisons familiales.

Les salariés en poste dans l'entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi à temps partiel, dès lors qu'ils ont la qualification professionnelle requise.

Dans certains cas (congé parental, pour création d'entreprise...) le salarié a le choix entre le congé ou une activité à temps partiel.

Un avenant au contrat de travail doit être établi.

B - bis /Le contrat de travail à temps partiel : dispositions de la CCNG

- Temps partiel sur la semaine et le mois (art 5.2.2.)
- Temps partiel modulé (article 5.2.3.)
- Temps partiel intermittent (article 5.2.4.)

Le contrat	
La forme	Il doit être écrit et comporter des mentions obligatoires. À défaut d'écrit, le salarié est présumé travailler à temps plein.
Les principales dispositions	<p>La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle d'un salarié à temps complet.</p> <p>La répartition hebdomadaire, mensuelle ou annuelle des horaires doit être mentionnée; cette répartition constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifiée sans l'accord du salarié (Cass. soc. 12 octobre 1999).</p> <p>Doivent être indiqués les cas dans lesquels une modification de la répartition peut intervenir; le salarié doit être prévenu 7 jours à l'avance (un accord de branche peut réduire ce délai à 3 jours).</p> <p>Les horaires de travail ne peuvent comporter, au cours d'une même période, plus d'une coupure supérieure à 2 heures (sauf accord collectif étendu ou pour certaines professions).</p> <p>Les heures complémentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ce sont les heures effectuées au-delà de la durée fixée par le contrat; ce ne sont pas des heures supplémentaires ; seules les heures complémentaires, au-delà du dixième de la durée stipulée au contrat, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %; - le refus d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat ne peut constituer un motif de licenciement.

Le statut du salarié

Il y a égalité des droits entre salariés à temps partiel et salariés à temps complet.

Sur le plan individuel	<ul style="list-style-type: none"> - La rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe, à temps complet, un emploi équivalent dans l'entreprise ; - l'ancienneté, le droit aux congés payés s'apprécie normalement au prorata du temps de travail.
Sur le plan collectif	Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein.

C /Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire

La pratique de ces contrats est ancienne et s'est beaucoup développée; des textes successifs sont intervenus, soit pour en limiter l'usage, en raison d'abus (ordonnance de février 1982, loi du 12 juillet 1990, loi du 17 janvier 2002), soit, au contraire, pour l'élargir, dans un but de flexibilité (ordonnance du 11 août 1986).

1°/ Le contrat à durée déterminée

Le recours à ce type de contrat est réglementé.

Le terme de CDD peut être fixé précisément dans le contrat (contrat de « date à date ») ou être incertain (ex.: fin de chantier, remplacement d'un salarié...).

2°/ Le contrat de travail temporaire ou « travail intérimaire »

L'employeur contracte avec une entreprise de travail temporaire qui met à sa disposition un salarié, chargé d'une « mission ».

- **Un contrat de mise à disposition** lie l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice.

- **Un contrat de mission** lie l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire. Une réglementation stricte doit être appliquée.

Dispositions communes aux deux types de contrat

Cas de recours
<p>Le principe est que ces contrats ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Ils ne peuvent être conçus que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire (art. L. 122-1 C. trav.).</p> <p>Les cas de recours à ces contrats sont actuellement énumérés de façon limitative par le code ce sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">• Remplacement d'un salarié :<ul style="list-style-type: none">- absent temporairement (ex.:maladie) ou dont le contrat de travail est provisoirement suspendu;- passé provisoirement à temps partiel ;(Il faut noter que les situations de passage provisoire à temps partiel ont été élargies par des textes de 2003 : Loi du 1^{er} août : création ou reprise d'entreprise ; Loi du 21 août : solidarité familiale ;)<ul style="list-style-type: none">- dont le départ définitif précède la suppression du poste de travail ;- en cas d'attente du recrutement d'un salarié sous CDI.• Accroissement temporaire d'activité (ex.: travaux urgents, commandes exceptionnelles, exportation...).(1)• Emplois par nature temporaires (ou emplois « <i>d'usage</i> ») : la liste des emplois est fixée par décret (ex. : hôtellerie et restauration, spectacles, centres de vacances...).• Remplacement d'un chef d'entreprise, de son conjoint participant à l'activité de l'entreprise ou de l'associé d'une SCP. <p>Les tribunaux ont été amenés à se prononcer notamment sur les notions :</p> <ul style="list-style-type: none">- « <i>D'accroissement temporaire d'activité</i> » : si l'accroissement d'activité est durable, les contrats sont requalifiés en CDI. Plusieurs décisions ont été rendues en ce sens : 18 février 2003 et, plus récemment, cinq arrêts rendus le 21 janvier 2004 : la Cour a jugé que la succession de contrats de mission sur une longue durée ne correspondait pas à un accroissement temporaire de l'activité et avait pour effet de pourvoir un emploi permanent.- « <i>De contrat d'usage</i> » : la chambre sociale a précisé, par quatre arrêts rendus le 26 novembre 2003, que le juge du fond devait rechercher s'il est ou non d'usage constant de ne pas recourir à un CDI dans le « secteur d'activité » concerné (cette décision semble donc dispenser le juge de s'interroger sur le caractère temporaire de l'emploi) ; c'est le cas, par exemple, pour un sportif professionnel, un réalisateur d'émission de télévision, un formateur, un animateur de centre de vacances...

Les contrats saisonniers, concernant « des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs » sont également des contrats à durée déterminée.

Les contrats de professionnalisation, ceux qui sont destinés à favoriser l'embauche de demandeurs d'emploi ou les contrats saisonniers peuvent être aussi conclus pour une durée déterminée.

Tout contrat conclu en violation de la loi est réputé être à durée indéterminée ; le salarié peut demander au Conseil des Prud'hommes la requalification de son contrat et s'il y a eu rupture du contrat de travail, les sanctions seront celles encourues lors de la rupture d'un CDI.

Ces contrats ne peuvent être utilisés pour :

- remplacer des salariés grévistes ;
- effectuer des travaux particulièrement dangereux (liste établie par arrêté ministériel) ;
- pourvoir un poste supprimé depuis moins de 6 mois par un licenciement économique (sauf remplacement d'un salarié ou exécution de travaux temporaires par nature).

Forme

Ces contrats doivent être écrits et comporter un certain nombre de mentions obligatoires (art L 122-3-1 CT).

Terme

Le terme du contrat peut être précis ou non.

Certains doivent avoir obligatoirement un terme précis. Ce sont les contrats conclus pour :

- augmentation temporaire d'activité ;
- remplacement sur un poste devant disparaître.

Durée maximale

Contrats avec un terme précis

18 mois en règle générale. 9 mois pour :
 - attente d'une embauche définitive;
 - exécution immédiate de travaux urgents.
24 mois pour :
 - contrats à l'étranger;
 - remplacement d'un poste devant disparaître ;
 - commande exceptionnelle à l'exportation.

Contrats sans terme précis

Sans limitation de durée dans les cas suivants:
 - remplacement d'une personne absente;
 - départ définitif d'un salarié en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée pour le remplacer;
 - emplois à caractère saisonnier;
 - emplois où il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée.

Ces contrats doivent également respecter une durée minimum dans les cas suivants :

- 6 mois pour commande exceptionnelle à l'exportation.
- absence temporaire;
- attente d'un recrutement;
- emplois temporaires par nature.

Délai de carence

Si le poste de travail a été occupé par un salarié sous CDD ou CTT, l'employeur ne peut, au terme de ce contrat, employer le même salarié ou un autre salarié sous CDD ou CTT qu'après

l'expiration d'un délai, appelé délai de carence; les règles concernant le calcul du délai ont été modifiées par la loi du 17 janvier 2002 :

- le délai de carence est fonction de la durée totale du contrat (renouvellement inclus) :
 - durée totale au moins égale à 14 jours : délai égal au 1/3 de la durée totale du contrat;
 - durée totale inférieure à 14 jours : délai égal à la moitié de la durée totale du contrat;
- seuls les jours ouvrables sont pris en compte dans le décompte du délai ;
- le non respect du délai entraîne la requalification du contrat précaire en CDI
- ce délai de carence ne s'applique pas dans le cas :
 - d'une nouvelle absence du salarié remplacé ;
 - de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité;
 - de contrats saisonniers ou pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir à un CDI;
 - de rupture anticipée du fait du salarié;
 - de refus par le salarié de renouveler son contrat, si celui-ci comporte une clause de renouvellement (mais seulement pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir) ;
 - des contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi.

Droits des salariés dans l'entreprise utilisatrice

Ce sont les mêmes que les salariés de l'entreprise.

Ils sont pris en compte pour le calcul des effectifs en vue des élections des représentants du personnel au prorata de leur temps de présence.

Rupture du contrat (avant le terme)

La rupture ne peut intervenir avant le terme, sauf en cas de :

- force majeure ;
- de faute grave du salarié ;
- si le salarié justifie d'une embauche sous CDI, en respectant un préavis.

Sanctions

Sont encourues :

- Des **sanctions pénales** en cas de :

- non respect des cas de recours, des règles relatives à la durée, au renouvellement, au délai de carence;
- défaut de conclusion du contrat par écrit, d'indication du motif de recours, non transmission du contrat au salarié dans un délai de 2 jours, versement d'une rémunération inférieure à celle d'un salarié sous CDI (loi du 17 janvier 2002).

L'employeur encourt une amende de 3750 Euros (7500 Euros et/ou 6 mois d'emprisonnement en cas de récidive).

- Des **sanctions civiles** :

- Requalification en CDI par le Conseil de prud'hommes (procédure accélérée).
- Versement d'une indemnité d'un mois de salaire minimum.
- S'il y a eu rupture du contrat de travail par l'employeur, alors que la requalification a été jugée, le licenciement est irrégulier et bien souvent abusif.

(1) Mais l'employeur n'a pas l'obligation d'affecter la personne embauchée sous CDD à des tâches liées directement au surcroît d'activité (Cass. soc. 18 février 2003) ; c'est la pratique dite du « glissement ». ex : une entreprise connaît un surcroît d'activité dans le domaine comptable; un salarié de l'entreprise vient aider le chef comptable et est remplacé par un salarié recruté sous CDD.

Dispositions spécifiques

Contrat de travail à durée déterminée	Contrat de travail temporaire
Parties au contrat	
L'employeur contracte directement avec le salarié.	Deux contrats distincts sont établis : - le contrat <i>de mise à disposition</i> entre l'entrepreneur de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice; - le contrat <i>de mission</i> entre l'entrepreneur de travail temporaire et le salarié.
Période d'essai Sa durée varie en fonction de celle du contrat.	
Sa durée varie en fonction de celle du contrat. La période d'essai ne peut excéder (sauf usages ou accords collectifs contraires) : - 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines maximum lorsque la durée du contrat est inférieure ou égale à 6 mois;	La durée est fixée souvent par une convention collective, mais le maximum légal est de: - 2 jours pour un contrat de 1 mois ; - 3 jours pour un contrat de 2 mois; - 5 jours pour un contrat d'une durée supérieure à 2 mois.
Succession et renouvellement	
Renouvellement du CDD C'est-à-dire prolonger le contrat initialement prévu avec le salarié. Ces contrats peuvent être renouvelés une fois. À condition que : - les contrats soient à terme précis; - la durée totale, renouvellement compris, ne dépasse pas la durée légale; - les conditions de renouvellement aient été prévues dans le contrat initial ou prévues dans un avenant conclu avant le terme du premier contrat.	Succession des contrats de mission Ils peuvent se succéder, de plus, sur des postes différents, sans « tiers temps », à condition qu'il s'agisse d'un cas de recours.
Rupture anticipée	
- Un arrêt de la Cour de cassation du 16 décembre 1998 a déclaré nulle une clause de « dénonciation anticipée » contenue dans un CDD qui accordait aux deux parties, à échéances régulières et préalablement déterminées, une faculté de résiliation unilatérale; - de même, un arrêt du 5 janvier 1999 a jugé que la démission ne peut être retenue comme	- Rupture du fait de l'entreprise de travail temporaire L'entreprise de travail temporaire qui rompt le contrat de travail avant le terme est tenue (sauf faute grave du salarié ou force majeure) de proposer à l'intérimaire un nouveau contrat dans les 3 jours. À défaut, le salarié a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue au terme du contrat.

<p>mode de rupture anticipée du CDD. En cas de rupture anticipée, l'employeur devra verser au salarié une somme au moins égale à la rémunération qui devait être versée jusqu'au terme prévu. Mais en cas d'inaptitude pour raison de santé avec impossibilité de reclassement, le salarié n'a droit qu'à la réparation du préjudice subi (Cass. soc. 18 novembre 2003). Le salarié, auteur d'une rupture anticipée, pourra être condamné à des dommages et intérêts.</p>	<p>- Rupture du fait du salarié Il peut être amené à verser des dommages-intérêts à l'entreprise de travail temporaire.</p>
<p align="center">Indemnité de fin de contrat (ou de précarité d'emploi) Allouée, au salarié au terme du contrat pour compenser la précarité de l'emploi; elle est égale à :</p>	
<p>- 10 % de la rémunération totale brute : ce montant peut être réduit de 10 à 6 % lorsque la convention collective de la branche prévoit des contreparties en terme d'accès à la formation professionnelle (action de développement des compétences, bilan de compétence...) - l'indemnité n'est pas due dans certains cas : emplois à caractère saisonnier, dans lesquels il est d'usage constant de ne pas conclure de CDI (ex : spectacles...) ou contrats entrant dans la politique de l'emploi.</p>	<p>-10 % de la rémunération totale brute sauf conclusion immédiate d'un CDI, rupture pour faute grave de l'intérimaire ou force majeure.</p>

Par ailleurs, depuis la loi du 17 janvier 2002 :

- l'employeur a l'obligation d'informer les salariés sous CDD ou CTT de « la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise sous contrat à durée indéterminée » ;
- le comité d'entreprise peut saisir l'inspecteur du travail lorsqu'il constate des faits susceptibles « de caractériser un recours abusif aux contrats de travail temporaire » ou « un accroissement important » du nombre de salariés de l'entreprise sous CDD et CTT. L'inspection du travail adresse à l'employeur un rapport de ses constatations ; celui-ci doit être communiqué au CE et l'employeur est tenu d'y apporter une réponse motivée.

D / Le contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent (art. L. 212-4-12 à L. 212-4-15 C. trav.) est un CDI prévoyant, en alternance, des périodes travaillées ou non.

Il assure une certaine sécurité au salarié et à l'employeur (*ex* : un hôtel ouvrant pendant la saison et travaillant chaque année avec le même personnel) et devrait supplanter le temps partiel annualisé.

Les conditions

- Être autorisé dans les entreprises et professions par un accord de branche étendu ou d'entreprise.
- Être rédigé par écrit, et comporter des mentions obligatoires (sur les périodes de travail, la répartition des heures, la qualification...).

Les droits du salarié

Ce sont les mêmes droits que ceux des salariés à temps complet, sous réserve des spécificités prévues par l'accord de branche ou d'entreprise. En ce qui concerne l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.