

## LES CONTRATS DE TRAVAIL EN FRANCE

### Contrats à durée indéterminée (CDI) :

Le CDI est le contrat à temps plein, comporte une période d'essai\* dont la durée maximale est de :

Contrat à durée  
indéterminée

- Deux mois pour les ouvriers et les employés.
- Trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens.
- Et enfin de Quatre mois pour les cadres.

Contrat à durée  
déterminée

***La rupture du contrat est possible à tout moment tant pour l'employeur que pour le salarié :***

>> **Le licenciement. Il constitue la rupture du contrat à l'initiative de l'employeur.** Les raisons motivant ce type de licenciement peuvent être d'ordre disciplinaire (en cas de faute du salarié) ou non disciplinaire (insuffisance professionnelle). Le motif invoqué pour ce type de licenciement doit être réel et sérieux. La loi prévoit le versement obligatoire d'une indemnité de licenciement au salarié concerné (sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde). Le salarié doit toutefois justifier d'un an d'ancienneté ininterrompue auprès du même employeur. Le montant de l'indemnité ne peut aller en-deçà de l'indemnité minimale légale\*\* de licenciement.

- 1/4 du salaire mensuel par année d'ancienneté pour les 10 premières années de travail.
- 1/3 du salaire mensuel par année d'ancienneté à partir de la 11ème année de travail.

>> **La démission, constitue la rupture du contrat par le salarié.**

\* <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1643>

\*\* <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987>

## LES CONTRATS DE TRAVAIL EN FRANCE

Contrat à durée  
indéterminée

Contrat à durée  
déterminée

>> La rupture conventionnelle est une rupture négociée et signée par les deux parties, l'employeur et l'employé. Les deux parties mettent fin d'un commun accord à la relation de travail les liant depuis le début du contrat. Cette procédure peut être engagée à l'initiative de l'employeur ou du salarié et elle peut concerner des salariés protégés (comme les représentants du personnel, les délégués syndicaux etc...). Les deux parties formalisent leur accord par une convention écrite qui doit obligatoirement comporter la date de la rupture du CDI et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle\*. La DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) doit homologuer cette convention. **Attention, même si la rupture conventionnelle donne droit aux allocations chômage françaises (si vous remplissez les conditions pour en bénéficier), elle ne donne pas droit aux allocations chômage en Euskadi.**

### Contrat à durée déterminée (CDD)

Le CDD ne peut être conclu que pour répondre à des besoins précis et temporaires de l'entreprise. La loi limite le recours au CDD aux cas suivants :

- L'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise
- Le Remplacement d'un salarié absent temporairement (maladie, maternité, congés payés, congé parental, ...) ou passé provisoirement à temps partiel ou quittant l'entreprise.
- Les emplois saisonniers et les emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas recruter en contrat de travail à durée indéterminée
- La formation et l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Le CDD doit obligatoirement être établi par écrit et comporter le motif précis du recours au CDD. A défaut, il est automatiquement requalifié en contrat à durée indéterminée. La liste des mentions que l'on trouve dans un CDD est consultable sur Internet\*\*. La durée d'un CDD\*\*\* dépend du motif justifiant le recours ainsi que du type de CDD conclu. Le CDD peut être renouvelé une ou deux fois, mais la durée totale, compte tenu du renouvellement, ne doit pas dépasser la limite maximale autorisée.

\*<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31539>

\*\*<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901206&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

\*\*\*<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31211>

## LES CONTRATS DE TRAVAIL EN FRANCE

Contrat à durée indéterminée

Contrat à durée déterminée

Pour les CDD conclus à compter du 24 septembre 2017, une convention ou un accord de branche étendu peut fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de travail à durée déterminée. Ce nombre ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. **Cas spécifique du CDD à objet défini : c'est un contrat réservé au recrutement d'ingénieurs et de cadres en vue de la réalisation d'un objet défini. Il est conclu pour une durée minimale de 18 mois et ne peut excéder les 36 mois. In ne peut pas être renouvelé.**

Sauf accord des parties, **le CDD ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en raison d'une faute grave ou en cas de force majeure.** Le CDD peut toutefois être rompu à l'initiative du salarié lorsqu'il justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. **Le CDD peut comporter une période d'essai :**

- Un jour par semaine (sans que la durée puisse dépasser deux semaines) pour les contrats inférieurs ou égaux à 6 mois.
- Un mois maximum pour les contrats supérieurs à 6 mois.

**Pendant son travail, le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée dispose des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.** Sa rémunération doit être au moins égale à celle que percevrait, après période d'essai, un autre salarié de l'entreprise, sous contrat à durée indéterminée, de qualification équivalente et occupant le même poste de travail. Finalement il peut bénéficier de certaines indemnités et mesures pour compenser la précarité de son emploi. A l'issue du contrat de travail, votre employeur est tenu de vous remettre des documents obligatoires :

- *Le Certificat de travail* mentionnant la nature de l'emploi exercé et la durée du temps de travail effectuée
- *Le reçu pour solde de tout compte* (document signé par l'employeur)
- *L'attestation Pôle emploi* destinée à faire valoir les droits aux prestations de l'assurance chômage auprès des services de l'emploi compétent.

**La juridiction compétente pour tout litige concernant le contrat de travail de droit privé est le Conseil de prud'hommes. Des délais de saisine du Conseil de prud'hommes sont à respecter. Pour tout litige portant sur la rupture du contrat de travail, le délai est de deux ans.**

Août 2018