



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET DE MAYOTTE

LES CONTRATS ATYPIQUES

MATINALE D'INFORMATIONS

DU 16 MAI 2019

Dieccte Mayotte

Les Contrats atypiques

Qu'est ce qu'un contrat atypique ?

Un contrat d'exception

Si le contrat de travail à durée indéterminée à temps plein est le principe, de nombreux autres contrats se sont développés, appelés contrats atypiques.

- Le contrat atypique regroupe **toutes les formes d'emplois qui ne correspondent pas à un emploi un emploi à durée indéterminée (CDI), à temps plein pour un employeur unique.**
- Il regroupe les contrats précaires comme les contrats de travail à temps partiel, mais aussi les contrats à durée déterminée (CDD).

Une utilisation encadrée par le législateur

Si le contrat de travail atypique est de plus en plus sollicité par les entreprises privées et publiques, le législateur a strictement encadré l'utilisation des contrats atypiques pour sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Un contrat obligatoirement écrit

Le contrat atypique, que ce soit en raison de sa durée ou de son temps de travail doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit.

Les Contrats atypiques

PLAN DE L'INTERVENTION

Le contrat à durée déterminé

- Définition
- Cas de recours autorisés
- Cas de recours interdits
- Régime juridique
- La requalification du contrat

Le travail temporaire

- Définition
- Cas de recours autorisés
- Cas de recours interdits
- Statut professionnel et social du travailleur temporaire
- Le CDI intérimaire

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Définition

- Caractère provisoire et limitatif
 - Il est conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire
 - Ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise
 - La loi fixe une liste limitative des cas de recours autorisés
 - Détermination de cas de recours interdits par la loi
 - Des CDD particuliers sont prévus afin de favoriser l'embauche de publics spécifiques en vue de leur insertion professionnelle

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Cas de recours autorisés

- 4 cas principaux de recours
 - le remplacement d'un salarié ou du dirigeant d'entreprise absent ;
 - l'accroissement temporaire d'activité ;
 - l'exécution de travaux temporaires par nature (emplois saisonniers ou CDD d'usage) ;
 - le remplacement d'un chef d'exploitation agricole ou d'entreprise, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint.

Code du travail, article **L. 1242-2**

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Cas de recours autorisés

- Pour remplacement : 4 cas
 - Remplacement de salariés absents
 - Remplacement dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté par CDI
 - Remplacement d'un salarié quittant définitivement l'entreprise avant la suppression de son poste
 - Remplacement du dirigeant d'entreprise ou d'un agriculteur non salarié

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Cas de recours autorisés

Remplacement de salariés absents

- Remplacement de tout salarié temporairement absent (sauf salarié gréviste)
 - Toutes causes d'absences ou de suspensions du contrat
 - Absence de l'entreprise ou suspension du contrat de travail
 - Absences du poste
 - Absences de caractère nécessairement temporaire
 - Remplacement pour passage temporaire à temps partiel
 - Absences successives du remplacé (voir tableau)
 - Remplacement en cascade
 - Remplacement partiel
 - Cumul d'un CDI à temps partiel et de CDD successifs pour le compte d'un même employeur

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Tableau récapitulant les obligations de l'employeur en fonction de la nature du contrat pour remplacement d'un salarié absent

Obligations de l'employeur	Le remplaçant est sous contrat à terme précis (date à date)	Le remplaçant est sous contrat à terme imprécis (terme : le retour du remplacé)
En cas de nouvelle absence du salarié <i>stricto sensu</i> (1 ^{re} hypothèse)		<p><i>Si le motif de la nouvelle absence est identique au premier</i></p> <p>Pas de nécessité d'établir un nouveau CDD distinct car le CDD se prolonge jusqu'au retour de l'absent</p>
En cas de prolongation de l'absence du remplacé (2 ^e hypothèse)	<p>Nécessité d'établir un CDD distinct dans les formes légales requises (indication du nouveau motif de l'absence notamment) pour chaque absence et ce quelle que soit la nature de l'absence</p>	<p><i>Si le motif de la nouvelle absence est différent du premier</i></p> <p>Nécessité d'établir un CDD distinct indiquant le motif de la 2^e absence</p>

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Cas de recours autorisés

Remplacement d'un salarié quittant définitivement
l'entreprise

- Interdiction du recours à un CDD pour remplacer un salarié dont le départ de l'entreprise est définitif.
- 2 dérogations
 - Dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en CDI
 - Attente de l'entrée en fonction d'un permanent
 - Le recrutement du salarié en CDI doit être effectué
 - Avant la suppression de son poste
 - Attente d'un arrêt d'activité ou d'une restructuration dans un délai de 24 mois
 - Suppression du poste concerné nécessairement décidée

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Tableau récapitulatif des caractéristiques des contrats de remplacement

recours	Consultation préalable du CSE ou CE/DP (s'il en existe)	Terme du contrat	Durée minimale	Renouvellement possible	Durée maximale	Souplesse possibles
Absence ou suspension temporaire du contrat de travail	Non	Précis ou imprécis	Non	Deux	18 mois (si expatrié : 24 mois)	Oui
			Durée prévisible de l'absence	Non	Retour du remplacé	
Passage provisoire à temps partiel	Non	Précis	Non	Deux	18 mois (si expatrié 24 mois)	Non
Départ définitif d'un salarié sous CDI dont le poste sera à terme supprimé	Oui (à 2 titres)	Précis	Non	Deux	24 mois	Non
Relais après départ définitif dans l'attente du nouveau titulaire	Non	Précis ou imprécis	Non	Deux	9 mois (si expatrié : 24 mois)	Non
			Durée prévisible de l'absence	Non	Entrée en service du nouveau titulaire (maxi 9 mois)	
Remplacement du dirigeant d'entreprise (Non	Précis ou imprécis	Non	Deux	18 mois	Oui

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Cas de recours autorisés

Accroissement temporaire d'activité

- 4 cas visés - **article L. 1242-2, 2° code du travail**
 - Commande exceptionnelle à l'exportation
Le recours à ce motif peut présenter un intérêt dans la mesure où la durée maximale de ce type de contrat est portée à 24 mois au lieu de 18 mois dans le cas général.
Consultation préalable des représentants du personnel
 - Tâche occasionnelle **code du travail article. L. 1242-2, 2° et L. 1242-5**
 - Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité
 - Variations cycliques d'activité

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Cas de recours autorisés

Travaux temporaires par nature

➤ 3 cas

➤ Emploi à caractère saisonnier

Les travaux saisonniers sont ceux « normalement appelés à se répéter chaque année, à une date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. »

➤ Contrats temporaires d'usage dans les secteurs visés par l'article D. 1242-1 du code du travail

Détermination des secteurs concernés par décret ou par convention ou accord collectif **code du travail article D. 1242-1**

➤ Contrats vendanges

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Cas de recours autorisés

➤ CDD spécifiques

- Contrats liés à la politique de l'emploi
- CDD de portage salarial : **L'article L. 1254-10 du code du travail** autorise la conclusion d'un CDD entre l'entreprise de portage salarial et le salarié pour la réalisation d'une prestation dans une entreprise cliente. Ce contrat est soumis à des conditions particulières
- CDD à objet défini réservé aux ingénieurs et cadres : **article L. 1242-2 du code du travail**
- CDD sportifs
- CDD pour les compétiteurs professionnels de jeux vidéos

Les contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Cas de recours autorisés

CDD liés à la mise en œuvre des politiques de l'emploi

- 2 cas de recours - Article L 1242-3 du code du travail
- Favoriser l'insertion professionnelle des personnes en recherche d'emploi et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières (les Parcours emploi compétences et les CDD d'insertion).

Dans ce cas uniquement, ces CDD peuvent être conclus pour pourvoir temporairement des postes liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

- Assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Les contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Cas de recours autorisés

Le Parcours emploi compétences

Article L5134-19-1 et suivants du code du travail

Le parcours emploi compétences revêt la forme d'un contrat de droit privé conclu entre un employeur qui va percevoir une aide financière et un salarié qui va bénéficier d'une aide à l'insertion professionnelle (formation et accompagnement professionnel).

Il prend la forme d'un :

- CUI-CAE dans le secteur non marchand ;
- CUI-CIE dans le secteur marchand (exclusivement en outre mer).

Durée du PEC :

- Durée minimale : 6 mois (3 mois pour les personnes condamnées bénéficiant d'un aménagement de peine) ;
- Durée maximale (renouvellements et prolongements inclus) : 24 mois.
prolongé au delà de 2 ans pour permettre de finir action de formation professionnelle en cours de réalisation ;
prolongé jusqu'à 5 ans pour les personnes âgées de 50 ans et plus à la signature du contrat ou reconnues travailleurs handicapés.

Les contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Cas de recours autorisés

Le CDD d'insertion

Article L5132-5, L5132-9, Article L5132-15-1 du code du travail

Il vise les personnes en recherche d'emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières recrutées par :

- une entreprise d'insertion (EI) ;
- une association intermédiaire (AI) ;
- un atelier et chantier d'insertion (ACI) .

Durée du CCD d'insertion :

- Durée minimale : 4 mois ;
- Durée maximale (renouvellements et prolongements inclus) : 24 mois.
- Renouvellement au-delà de 24 mois dans les 2 cas suivants :

pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat ;

pour favoriser l'insertion d'un salarié âgé d'au moins 50 ans ou d'une personne reconnue travailleur handicapé (la prolongation étant accordée par Pôle emploi après examen de la situation du salarié).

Durée du travail : au minimum à 20 heures par semaine. Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans dépasser 35 heures

Les contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Cas de recours autorisés

pour complément de formation professionnelle

Article D1242-3 du code du travail

Le CDD peut être conclu lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle aux :

- Candidats effectuant un stage en vue d'accéder à un établissement d'enseignement (ex: élève éducateurs) ;
- Elèves ou anciens élèves d'un établissement d'enseignement effectuant un stage d'application dans une entreprise ;
- Etrangers venant en France en vue d'acquérir un complément de formation professionnelle ;
- Bénéficiaires d'une aide financière individuelle à la formation par la recherche ;
- Salariés liés par un contrat de rééducation professionnelle.

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Cas de recours interdits

- 3 cas prévus par le législateur
 - le remplacement d'un salarié gréviste ;
 - les travaux particulièrement dangereux - code du travail **article D4154-1** ;
 - établissement ayant procédé à un licenciement économique.

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Le régime juridique des CDD

- Rédaction d'un contrat écrit - **article L. 1242-12 du code du travail**
 - La rédaction obligatoire d'un écrit vaut non seulement pour le contrat initial, mais aussi pour les contrats successifs identiques et en cas de renouvellement
 - En l'absence d'un tel écrit, le contrat doit être requalifié en contrat à durée indéterminée
 - Si le salarié recruté est un étranger, le contrat devra, s'il le demande, être également rédigé dans sa langue maternelle

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Le régime juridique des CDD

- Rédaction du motif de recours
 - L'article **L. 1242-12** du code du travail indique que le contrat doit comporter la définition précise du motif de recours au CDD.
 - Le CDD ne peut comporter qu'un seul motif

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Le régime juridique des CDD

➤ Signatures des parties

- Signature par l'employeur
- Signature par le salarié

La jurisprudence considère que la signature d'un CDD est d'ordre public. Cette obligation s'impose tant à l'employeur qu'au salarié. Son omission entraîne, par principe, à la demande du salarié, la requalification du contrat en CDI.

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Le régime juridique des CDD

- Mentions obligatoires et facultatives
 - Il n'est pas possible d'introduire dans le contrat une clause de résiliation à l'initiative des deux parties, la jurisprudence estimant qu'un contrat qui en serait pourvu devrait être considéré comme à durée indéterminée.
 - Le code du travail énumère les clauses obligatoires spécifiques au contrat à durée déterminée qui doivent figurer dans le contrat. Celles-ci varient suivant le motif de recours et la nature du terme du contrat (précis ou imprécis) ainsi que le montre le tableau.

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Tableau récapitulatif des mentions à porter sur un CDD

Indications sur _ Sur les conséquences de l'absence de date de conclusion d'un CDD	Contrat à terme précis	Contrat à terme imprécis
L'identité des Parties	<ol style="list-style-type: none">1. Dénomination sociale ou nom et prénom et adresse de l'employeur.2. Numéro du code NAF.3. Numéro SIRET ou référence et numéro de l'organisme où l'entreprise verse ses cotisations SS.4. Nom et prénom du salarié.5. Nationalité du salarié.6. Date et lieu de naissance et numéro INSEE du salarié.	<ol style="list-style-type: none">1. Dénomination sociale ou nom et prénom et adresse de l'employeur.2. Numéro du code NAF.3. Numéro SIRET ou référence et numéro de l'organisme où l'entreprise verse ses cotisations SS.4. Nom et prénom du salarié.5. Nationalité du salarié.6. Date et lieu de naissance et numéro INSEE du salarié.

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Tableau récapitulatif des mentions à porter sur un CDD

Indications sur _ Sur les conséquences de l'absence de date de conclusion d'un CDD:	Contrat à terme précis	Contrat à terme imprécis
<p>Le motif du recours Sur la rédaction du motif du contrat. Sur les difficultés de rédaction des CDD conclus pour remplacer un salarié absent.</p>	<p>7. Motif du contrat avec précisions détaillées Sur la rédaction du motif du contrat. Sur les difficultés de rédaction des CDD conclus pour remplacer un salarié absent.</p> <p>Si le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires, il convient de le mentionner. Ce qui permettra d'éviter d'éventuelles contestations quant au paiement de l'indemnité de fin de contrat . notamment :</p> <p>a) si remplacement : nom, qualification du remplacé, raison de son absence ou de son passage à temps temporaire à temps partiel et, si remplacement-relais, indications concernant le recrutement en suspens avec le nom et la qualification de l'ancien titulaire S'il s'agit d'un remplacement en cascade , l'indiquer ainsi que le nom et la qualification du salarié réellement absent.</p> <p>b) si accroissement temporaire d'activité : cause, et, pour tâche occasionnelle et « extraordinaire », définition précise de celle-ci .</p> <p>c) si contrat saisonnier ou « d'usage » : référence au secteur professionnel et à l'emploi ;</p> <p>d) si complément de formation ou insertion en entreprise : selon indications du modèle officiel propre à chacun de ces contrats.</p>	<p>7. Motif du contrat avec précisions détaillées Sur la rédaction du motif du contrat . Sur les difficultés de rédaction des CDD conclus pour remplacer un salarié absent, notamment :</p> <p>a) si remplacement, nom, qualification du remplacé, raison de son absence ou de son passage à temps temporaire à temps partiel et si remplacement-relais, indications concernant le recrutement en suspens avec le nom et la qualification de l'ancien titulaire ;</p> <p>b) contrat saisonnier ou « d'usage » : référence au secteur professionnel et à l'emploi.</p>

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Tableau récapitulatif des mentions à porter sur un CDD

Indications sur _ Sur les conséquences de l'absence de date de conclusion d'un CDD	Contrat à terme précis	Contrat à terme imprécis
La durée du contrat	8. Date et heure d'embauche. 9. Date à laquelle le contrat se termine Fixation d'une date d'échéance précise sans aucune approximation. . 10. Éventuellement possibilité d'un renouvellement Sur les conditions du renouvellement. .	8. Date et heure d'embauche. 9. Durée minimale du contrat.
La période d'essai éventuelle _ L'absence de mention relative à la période d'essai dans un CDD équivaut à l'inexistence d'une période d'essai.	11. Durée de la période d'essai (en fonction de la durée du contrat, avec un plafond).	10. Durée de la période d'essai (en fonction de la durée minimale du contrat, avec un plafond).
Le poste de travail	12. Désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé. S'il fait partie de la liste (à établir dans l'entreprise) des postes de travail à risque, l'indiquer. 13. Si contrats pour complément de formation en entreprise : nature des activités à accomplir dans l'entreprise, plus autres mentions spécifiques à chacun de ces contrats.	11. Désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé. S'il fait partie de la liste (à établir dans l'entreprise) des postes de travail à risques, l'indiquer.

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Tableau récapitulatif des mentions à porter sur un CDD

Indications sur _ Sur les conséquences de l'absence de date de conclusion d'un CDD	Contrat à terme précis	Contrat à terme imprécis
La rémunération	<p>14. Montant de la rémunération :</p> <ul style="list-style-type: none"> - salaire de base ; - éventuellement <p>Si ces « accessoires de salaire » sont d'obligation conventionnelle ou d'usage pour tout le personnel ou pour les salariés de la même catégorie professionnelle que celle visée par le contrat.</p> <p>: majorations, primes et indemnités (à périodicité mensuelle ou non) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - éventuellement <p>Si ces « accessoires de salaire » sont d'obligation conventionnelle ou d'usage pour tout le personnel ou pour les salariés de la même catégorie professionnelle que celle visée par le contrat.</p> <p>: avantages en nature.</p>	<p>12. Montant de la rémunération :</p> <ul style="list-style-type: none"> - salaire de base ; - éventuellement <p>Si ces « accessoires de salaire » sont d'obligation conventionnelle ou d'usage pour tout le personnel ou pour les salariés de la même catégorie professionnelle que celle visée par le contrat.</p> <p>: majorations, primes et indemnités (à périodicité mensuelle ou non) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - éventuellement <p>Si ces « accessoires de salaire » sont d'obligation conventionnelle ou d'usage pour tout le personnel ou pour les salariés de la même catégorie professionnelle que celle visée par le contrat.</p> <p>: avantages en nature.</p>
Le lieu de travail _ Si le contrat est exécuté à l'étranger, il conviendra de le faire apparaître clairement	15. Lieu de travail.	13. Lieu de travail.

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Le régime juridique des CDD

- Autres clauses facultatives
 - Clauses prévoyant un délai de prévenance
 - Clause de suspension du contrat pour fermeture de l'entreprise pour congés payés

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Le régime juridique des CDD

- Transmission du contrat
 - Obligation de transmettre dans les 2 jours suivant l'embauche article **L. 1242-13** du **code du travail**
 - A défaut: paiement d'un mois de salaire et sanctions pénales
- Autres formalités liées à l'embauche
 - Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)
 - Obligation de remettre le bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF)

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Le régime juridique des CDD

- Période d'essai
 - Caractère facultatif
 - Succession de CDD : pas de période d'essai si l'emploi est identique
 - Durée de la période d'essai :
 - d'un jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale à 6 mois ou moins ;
 - d'un mois pour les contrats d'une durée initiale supérieure à 6 mois.

Article. L. 1242-10 du code du travail

- Décompte de la période d'essai : en jours calendaires
- Usages et conventions : application pour des dispositions plus favorables
- Prolongation impossible de la période d'essai au-delà des délais maximum
- Poursuite de la relation contractuelle après un CDD : déduction de la durée du contrat initial pour la fixation de la période d'essai du nouveau contrat
- Droit de rupture discrétionnaire pour chacune des parties
- Rupture par l'employeur avec un délai de prévenance **article L. 1221-25 du Code du travail**

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Le régime juridique des CDD

- Durée du CDD
 - Nécessité de déterminer le terme du contrat **article L. 1242-7 du code du travail**
 - 2 natures de contrat à durée déterminée :
 - Contrats à terme précis ;
 - Contrats à terme imprécis.

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Le régime juridique des CDD

- Durée du CDD - Contrats à terme précis
 - Nécessité de déterminer un terme précis dès la conclusion du contrat.
 - Le contrat à terme précis doit prévoir la date d'échéance de son terme et la durée totale du contrat sous peine d'être requalifier en contrat à durée indéterminée et de faire l'objet de sanctions pénales.
 - En principe, pas de durée minimum requise.
 - Durée maximum variable selon le type de contrat :
 - En principe, durée maximale de 18 mois, renouvellement inclus.
 - Par dérogations, cette durée peut être ramenée à 9 mois ou portée à 24 mois dans certaines circonstances limitativement énumérées par la loi en particulier pour tous les types de CDD à terme précis exécutés à l'étranger.

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 prévoit qu'une convention ou un accord de branche étendu peut fixer la durée totale du contrat à durée déterminée. Toutefois, cette durée totale ne doit avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Le tableau figurant ci-après récapitule la durée maximale définie par le code du travail applicable à chaque type de contrat, à l'exception des contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi et des contrats conclus pour un complément de formation professionnelle.

1 mois (2)	- vendanges
8 mois	- saison, sauf exceptions,
9 mois (1)	- attente d'entrée en service d'un salarié recruté sur CDI, - travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité,
18 mois La durée du contrat peut être portée à 24 mois lorsque le contrat est exécuté à l'étranger.	- accroissement temporaire d'activité, - remplacement d'un salarié absent, - remplacement du dirigeant d'entreprise (ou son collaborateur non salarié) - tâche occasionnelle hors activité normale,
24 mois	- départ définitif d'un salarié si suppression d'emploi à venir, - survenance d'une commande exceptionnelle à l'exportation pour entreprise principale de sous-traitant
sans limitation légale chiffrée	- emplois temporaires d'usage,

- 1) La durée du contrat peut être portée à 24 mois lorsque le contrat est exécuté à l'étranger.
- 2) Le salarié peut cependant recourir à plusieurs contrats vendanges successifs sans que le cumul des contrats ne puisse excéder 2 mois sur une période de 12 mois.

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Le régime juridique des CDD

- Durée du CDD - **Contrats à terme imprécis Article L. 1242-7 du code du travail**
 - Le contrat à durée déterminée peut comporter un terme imprécis uniquement lorsqu'il est conclu :
 - pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou passé à temps partiel
 - dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
 - pour remplacer le dirigeant d'entreprise absent ou certains de ses collaborateurs non salariés
 - pour des emplois à caractère saisonnier ;
 - pour pourvoir un emploi dans lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI
 - Nécessité de fixer une durée minimale
 - En principe pas de durée maximum autre que la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu
 - Exceptions dans deux cas particuliers :
 - CDD conclu pour relais après départ définitif dans l'attente de l'arrivée du nouveau titulaire : 9 mois
 - Contrats saisonniers

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Le régime juridique des CDD

- Renouvellement des CDD - Article L. 1243-13 et suivants du code du travail
 - Renouveler un contrat à durée déterminée consiste à prolonger le contrat initialement conclu avec le salarié.
 - Possibilité réservée uniquement aux contrats à terme précis
 - Nombre de renouvellement possible :
 - L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail a ouvert la possibilité de négocier par convention ou accord de branche étendu le nombre de renouvellement possible pour un CDD.
 - A défaut ce sont les règles fixées par le code du travail qui s'appliquent : le même contrat à durée déterminée peut être renouvelé deux fois.
 - Le renouvellement du contrat est valable à condition de respecter la règle suivante : la durée totale du contrat, renouvellement compris, ne doit pas dépasser la durée maximale légale prévue pour chaque cas de recours (c'est-à-dire 9, 18 ou 24 mois).
 - Les conditions du renouvellement :
 - elles doivent faire l'objet d'un avenant soumis au salarié avant l'arrivée du terme dudit contrat.
 - Procédures particulières éventuelles à respecter ; Représentants du personnel, Accidentés du travail, Salariés en état de grossesse
 - Renouvellement non conforme : requalification du contrat ; Article L. 1248-10 du code du travail.

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Le régime juridique des CDD

➤ Statut du salarié sous CDD

Aligné sur celui des bénéficiaires de contrat à durée indéterminée (CDI)

Article L. 1242-14 du code du travail

- Rémunération équivalente à un CDI - article L. 1242-15 du code du travail
- Paiement des jours fériés
- Charges sociales identiques à celles d'un CDI
- Droit aux congés payés ou Indemnité compensatrice de congés payés, si le salarié a été dans l'impossibilité de prendre son congé
- Obligation d'informer les salariés en CDD sur les postes vacants ; article L. 1242-17 du code du travail
- Affiliation au régime collectif des frais de santé ; sauf CDD très courts qui doivent bénéficier du chèque santé
- Droit de suivre une formation dans le cadre du droit commun

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Le régime juridique des CDD

➤ Rupture anticipée des CDD

La rupture anticipée est celle qui intervient :

- avant le terme initialement fixé dans un contrat à terme précis. Si le CDD a été renouvelé, il y a rupture anticipée si celle-ci intervient avant la fin de la période de renouvellement ;
- avant la fin de la période minimale ou la réalisation de l'objet dans le cas d'un contrat à terme imprécis.
- avant le commencement d'exécution du contrat.

La limitation des cas de rupture anticipée des CDD par le législateur (articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du code du travail) :

- s'il y a accord des parties ;
- en cas de faute grave du salarié ;
- en cas de force majeure ;
- en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail ;
- si le salarié justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée.

Interdiction de clauses de rupture anticipée introduites dans le contrat

Préavis obligatoire - article L. 1243-2 du code du travail :

- contrats à terme précis : un jour (ouvré) par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus dans la limite maximale de 2 semaines
- Contrats à terme imprécis : d'un jour par semaine compte tenu de la durée déjà effectuée. Toutefois, la durée du préavis ne pourra pas excéder 2 semaines

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Le régime juridique des CDD

- Sanctions en cas de rupture anticipée non justifiée
 - Par l'employeur - article L. 1243-4 du code du travail
 - Dommages et intérêts au salarié d'un montant au moins équivalente au montant des rémunérations restant à échoir jusqu'au terme de son contrat ;
 - Versement de l'indemnité pour fin de contrat.
 - du fait du salarié - article L. 1243-3 du code du travail
 - Dommages et intérêts à l'employeur correspondant au préjudice subi ;
 - Pas de versement de l'indemnité de fin de contrat,
 - Versement de l'indemnité de congés payés - article L. 1242-16 du code du travail.

Le taux de l'indemnité s'applique à la totalité de la rémunération brute y compris les majorations, indemnités et primes diverses, telles que primes de vacances, primes de fin d'année, primes de 13^e mois perçues par le salarié titulaire d'un CDD.

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Le régime juridique des CDD

- Succession de CDD sur le même poste
 - Respect d'un délai de carence entre chaque contrat - **Article L. 1244-3 du code du travail**
A défaut de dispositions expresses ou si aucun accord de branche n'est conclu, le délai de carence (calculé en jours d'ouverture de l'entreprise) fixé par le code du travail est égal :
 - au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat initial (renouvellement inclus) est de 14 jours ou plus ;
 - à la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat (renouvellement inclus) est inférieure à 14 jours.
 - Exceptions autorisant la succession de CDD sans interruption – **Articles L. 1244-4 et L. 1244-4-1 du code du travail**
 - nouvelle absence du salarié remplacé ;
 - travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
 - emplois saisonniers ;
 - contrats d'usages ;
 - remplacement du dirigeant d'entreprise (ou collaborateur non salarié);
 - contrats conclus dans le cadre de l'article L. 1242-3 du code du travail (complément de formation et CDD liés à la politique de l'emploi) ;
 - rupture anticipée du contrat du fait du salarié ;
 - refus par le salarié du renouvellement de son contrat pour la durée du contrat non renouvelé.

Les Contrats atypiques

Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

La requalification du contrat

- Présomption irréfragable
- Exemple de requalification automatique - Article L1245-1 du code du travail
 - Recours à un CDD pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;
 - Recours à un CDD en dehors des cas de recours autorisés ou dans un cas de recours interdits ;
 - Absence de contrat écrit ;
 - Absence de définition précise du motif de recours ;
 - Non transmission du contrat au salarié dans les 2 jours ouvrables suivants l'embauche ;
 - Omission d'une mention obligatoire ;
 - Absence de terme pour un CDD à terme précis ;
 - Défaut de mention de la durée minimale ou non respect des durées minimales ;
 - Non respect de la durée maximale ;
 - Renouvellement irrégulier du contrat.
- Introduction de la demande de requalification auprès du juge
 - Par le salarié ;
 - Par une organisation syndicale représentative après information du salarié - Article L1247-1 du code du travail.

Les Contrats atypiques

Le Travail temporaire

Définition

- Le recours au travail temporaire a pour objet la mise à disposition d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée « mission ».

- Chaque mission donne lieu à la conclusion :
 - d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit « entreprise utilisatrice » ;
 - d'un contrat de travail, dit « contrat de mission », entre le salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire.

- Le contrat de mission ne peut être conclu pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

Les Contrats atypiques

Le Travail temporaire

Cas de recours autorisés

- 5 cas de recours
 - le remplacement d'un salarié ou du dirigeant d'entreprise absent, d'un chef d'exploitation agricole ou d'entreprise, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint
 - l'accroissement temporaire d'activité ;
 - l'exécution de travaux temporaires par nature (emplois saisonniers ou CDD d'usage) ;
 - liés aux politiques de l'emploi (ETTI recrutant des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières) ou à assurer un complément de formation professionnelle au salarié par la voie de l'apprentissage
 - expérimentation d'un cas de recours dédié à l'emploi des travailleurs handicapés

Les Contrats atypiques

Le Travail temporaire

Cas de recours interdits

- 5 cas prévus par le législateur
 - le remplacement d'un salarié gréviste - article L. 1251-10 du code du travail ;
 - les travaux particulièrement dangereux ;
 - établissement ayant procédé à un licenciement économique article L. 1251-9 du code du travail ;
 - le remplacement d'un médecin du travail - article L. 1251-10 du code du travail ;
 - le travail temporaire des étrangers – article L. 5221-4 du code du travail.

Les Contrats atypiques

Le Travail temporaire

Le contrat de mise à disposition

- Un contrat de mise à disposition (entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice) doit être conclu pour chaque salarié temporaire, au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant la mise à disposition.

- Ce contrat doit être établi par écrit et signé, sous peine de nullité et de sanctions pénales - **Article L. 1251-42 du code du travail.**

- Mentions obligatoires du contrat de mise à disposition – **Article L. 1251-43 du code du travail** :
 - Motif pour lequel il est fait appel au salarié temporaire ;
 - Terme de la mission ou sa durée minimale ;
 - Caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir ;
 - Qualification professionnelle exigée,
 - Lieu de la mission et horaire de travail ;
 - Nature des équipements de protection individuelle que l'intérimaire doit utiliser et, le cas échéant, l'indication que ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire ;
 - Montant de la rémunération que percevrait après période d'essai dans l'entreprise utilisatrice un salarié de qualification équivalente occupant le même poste, avec ses différentes composantes y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire ;
 - Montant de la rémunération ;
 - Nom et adresse de l'organisme qui a délivré une garantie financière à l'entreprise de travail temporaire.

Les Contrats atypiques

Le Travail temporaire

Le contrat de mission

- Obligation d'un contrat écrit et signé par le salarié et l'ETT - Article L. 1251-16 du code du travail
- Transmission du contrat au salarié par L'ETT au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant sa mise à disposition- Article L1251-7 du code du travail
- Clauses du contrat de mission – Article L. 1251-16 du code du travail
 - Reproduction de toutes les mentions présentes dans le contrat de mise à disposition ;
 - Qualification du salarié temporaire ;
 - Modalités de la rémunération et indemnité de fin de mission ;
 - Conditions d'exécution de la période d'essai ;
 - Clause relative à l'embauche en fin de mission
 - Nom et adresse de la caisse complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire.

Les Contrats atypiques

Le Travail temporaire

La période d'essai

- Caractère facultatif
- Durée de la période d'essai fixée par convention collective ou accord professionnel de branche étendu, ou par accord d'entreprise ou d'établissement
- À défaut, cette durée est limitée comme suit :
 - contrat inférieur ou égal à 1 mois = 2 jours ouvrés ;
 - contrat entre 1 mois et 2 mois = 3 jours ouvrés ;
 - contrat de plus de 2 mois = 5 jours ouvrés.
- Décompte de la période d'essai : en jours calendaires
- Prolongation impossible de la période d'essai au-delà des délais maximum
- Droit de rupture discrétionnaire pour chacune des parties

Les Contrats atypiques

Le Travail temporaire

Statut professionnel et social du travailleur temporaire

- L'ETT est l'employeur juridique. A ce titre, elle recrute, sélectionne, paye le salarié temporaire
- L'ETT délègue à l'entreprise utilisatrice les pouvoirs de direction et de contrôle pendant la durée de la mission
- Statut déterminé par les dispositions conventionnelles en vigueur dans l'ETT
- Rémunération - Articles L. 1251-18 et L. 1251-43 du code du travail
 - Salaire conforme aux dispositions légales et conventionnelles ;
 - Égalité de rémunération avec les salariés de l'entreprise utilisatrice

Les Contrats atypiques

Le Travail temporaire

Le CDI intérimaire

Articles L. 1251-58-1 à L. 1251-58-8 du code du travail

- Possibilité de conclusion d'un CDI entre le salarié temporaire et l'ETT.
- Toutes les ETT peuvent conclure un CDI intérimaire.

- Le CDI conclu entre l'intérimaire et l'ETT (son employeur) est conclu pour la réalisation de missions successives :
 - A chaque mise à disposition auprès d'une entreprise utilisatrice, l'ETT remet à l'intérimaire une « lettre de mission » précisant les conditions de la mise à disposition ;
 - Chaque mission donne lieu à la conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'ETT et le client utilisateur, dit « entreprise utilisatrice ».

- La durée totale de la mission du salarié temporaire embauché en CDI ne peut excéder 36 mois..

- Le CDI intérimaire doit prévoir le versement d'une rémunération mensuelle minimale garantie au salarié. Celle-ci est au moins égale au produit du montant du Smic par le nombre d'heures correspondant à la durée légale hebdomadaire pour le mois considéré, en soustrayant, le cas échéant, les rémunérations des missions versées au cours de cette période.

Les Contrats atypiques

➤ Pour plus d'informations, vous pouvez consulter les sites internet suivants :

➤ <https://www.mayotte.dieccte.gouv.fr/>

➤ <http://www.service-public.fr/>

➤ <http://www.travail-emploi.gouv.fr/>

Les Contrats atypiques



MERCI POUR VOTRE ATTENTION !

