



Outil R4 - Les différents contrats de travail

Avril 2016

Le CDI, Contrat de travail à Durée Indéterminée	2
1. Dans quels cas un CDI doit-il être conclu ?	2
2. Quelle forme doit revêtir le CDI ?	2
3. Quel est le contenu du CDI ?	2
4. Comment le CDI peut-il prendre fin ?	4
Le CDD, Contrat de travail à Durée Déterminée	4
1. Dans quels cas peut-on embaucher en CDD ?	4
2. Quelle est la durée du contrat ?	4
3. Quel délai respecter entre deux contrats à durée déterminée ?	5
4. Quelles mentions doivent figurer sur le contrat ?	5
5. Dans quelles conditions le contrat peut-il être rompu ?	6
Le contrat d'apprentissage	6
1. La rémunération de l'apprenti:	7
Le contrat de professionnalisation	8
1. La rémunération d'un contrat de professionnalisation	8
Embaucher un stagiaire	8
1. Faut-il rémunérer un stagiaire ?	8
2. Quelle est la durée du stage ?	9
Le contrat de génération	9
1. Entreprises de moins de 300 salariés	9
2. Entreprises ou groupes de plus de 300 salariés :	10

Le choix du contrat de travail dépend directement du profil de poste réalisé précédemment : besoin permanent ou définitif, volume horaire, expérience professionnelle requise...

Les principaux contrats vous sont présentés ci-dessous. Sachez que d'autres types de contrats, plus rares, existent (Contrat Unique d'Insertion, Contrat Initiative Emploi, Emploi d'avenir ...). Pour plus d'information sur les types de contrat de travail existant, nous vous invitons à consulter les fiches pratiques du droit du travail sur le site du Ministère : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/>

LE CDI, CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

1. Dans quels cas un CDI doit-il être conclu ?

L'engagement à durée déterminée est le principe général en droit du travail.

Le CDI peut être conclu pour un temps plein ou pour un temps partiel.

2. Quelle forme doit revêtir le CDI ?

Il peut être non-écrit mais cela ne désengage pas l'employeur de rédiger les formalités liées à la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) et de remettre le récépissé de la DPAE au salarié. Il est tout de même fortement conseillé de rédiger le contrat de travail. Le contrat de travail doit être rédigé en français.

Quel est le contenu du CDI ?

Les clauses obligatoires:

- L'identité des parties,
- Le lieu de travail,
- Le titre, le positionnement et la catégorie de l'emploi concerné (1),
- La date de début du travail,
- La durée des congés payés ou les modalités d'attribution et de détermination de ce congé,
- La durée de la période d'essai, et son renouvellement éventuel,
- La durée minimale des préavis à respecter en cas de rupture du contrat,
- Le montant et la périodicité de la rémunération,
- La durée normale du travail journalier et hebdomadaire,
- La mention de la convention collective applicable : Convention Collective de la Bijouterie Convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (IDCC 567).

Les clauses interdites : clause de célibat, rémunération inférieure au Smic, clause discriminatoire, ...

¹Pour le statut du salarié, n'oubliez pas de vous servir de la grille d'aide au positionnement du salarié (classifications professionnelles BJOC)

Périodes d'essai et de préavis applicables par niveau – dispositions conventionnelles BJOC

Niveau	Durée	Renouvellement
Niveaux I et II	1 mois	1 mois
Niveau III	2 mois	1 mois
Niveau IV	2 mois	2 mois
Niveaux V et VI	3 mois	3 mois
Niveau VII	4 mois	4 mois

Article 38 et 47 : Le renouvellement de la période d'essai ne pourra intervenir que d'un commun accord entre l'employeur et le salarié à l'issue d'un entretien au cours duquel seront indiqués les motifs ou interrogations soulevées sur le plan professionnel conduisant les parties à prolonger la période d'essai. Ce renouvellement fait l'objet d'un écrit.

A noter : en cas d'embauche en CDI à l'issue d'un CDD, la durée du CDD est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

Préavis pendant essai		
Temps de présence	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
≥ 8 jours	48 heures	48 heures
≥ 1 mois	2 semaines	
≥ 3 mois	1 mois	

Préavis après essai		
Catégorie	Démission, départ volontaire et mise à la retraite	Licenciement
Mensuels - Niveaux I à III - Niveau IV	1 mois 2 mois	1 mois, 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté 2 mois
Cadres - Niveaux V – VI –VII	3 mois (1) Sous réserve du préavis légal plus favorable en cas de départ volontaire à la retraite	2 mois

Les heures pour recherche d'emploi sont maintenues uniquement en cas de licenciement, et en cas de démission pour cause de mutation du conjoint.

3. Comment le CDI peut-il prendre fin ?

Le CDI se caractérise par l'absence de terme défini. Il ne peut donc prendre fin que par la volonté d'une des parties (licenciement, démission, retraite), par accord entre les parties, notamment dans le cadre d'une rupture conventionnelle ou pour cas de force majeure.

LE CDD, CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

1. Dans quels cas peut-on embaucher en CDD ?

Le recours au CDD est prévu comme ayant une **nature exceptionnelle**.

Les **principaux cas** de recours sont les suivants :

- **Remplacement d'un salarié absent** : remplacer tout salarié absent de l'entreprise quel que soit le motif de l'absence (maladie, congés, etc.), sauf s'il s'agit d'une grève.
- **Remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel** (congé parental d'éducation, temps partiel pour création ou reprise d'entreprise...)
- **Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise**. Toutefois un CDD ne peut, en principe, être conclu pour ce motif dans un établissement ayant procédé à un licenciement économique, pendant un délai de 6 mois pour les postes concernés par ce licenciement.

2. Quelle est la durée du contrat ?

Un CDD est conclu pour une durée limitée et précisée, au départ, dans le contrat. Il prend fin soit à la date fixée soit - en l'absence de terme précis - lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (retour du salarié remplacé, fin de la saison...). La durée totale, compte tenu du renouvellement éventuel, ne doit pas dépasser la limite maximale autorisée.

DUREE DU CDD		
Principaux motifs de recours	Durée maximale du contrat	
	De date à date	Sans terme certain
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu	18 mois	Fin de l'absence
Attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en CDI	9 mois	Impossible
Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste	24 mois	Impossible
Accroissement temporaire d'activité	18 mois	impossible

3. Quel délai respecter entre deux contrats à durée déterminée ?

Depuis la loi Rebsamen du 17 août 2015, un contrat à terme précis peut être renouvelé 2 fois.

Lorsqu'un CDD prend fin, il n'est pas possible d'embaucher, sur le même poste de travail, à nouveau en CDD ou en contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'une période légale qui correspond :

- Au tiers de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est d'au moins 14 jours. Ainsi, un poste pourvu par un CDD de trois mois ne peut faire l'objet d'un nouveau CDD avant l'expiration d'un délai de carence d'un mois.
- A la moitié de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est inférieur à 14 jours. Un poste pourvu en CDD pendant 10 jours ne peut donc faire l'objet d'un nouveau CDD avant l'expiration d'un délai de 5 jours.
- Le délai de carence se calcule en jours d'ouverture de l'entreprise. Par exemple, en cas de fermeture les samedis et dimanches, ces deux jours ne sont pas décomptés pour déterminer le délai de carence.
- La règle du délai d'attente entre deux CDD ne s'applique pas dans les cas suivants : nouvelle absence du salarié remplacé, emplois saisonniers, contrat à durée déterminée d'usage, CDD conclu pour le remplacement d'une des personnes visées à l'article L.1242-2 du Code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricole, aide familiale...), travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, rupture anticipée du fait du salarié, refus par le salarié du renouvellement de son contrat, contrats conclus au titre des mesures pour l'emploi ou la formation professionnelle (contrat de professionnalisation...).

4. Quelles mentions doivent figurer sur le contrat ?

Le contrat doit être écrit et comporter la définition précise de son motif. À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée et peut être requalifié en CDI par le Conseil de Prud'hommes. Il doit indiquer :

- Définition précise du motif,
- Date d'échéance si terme précis ou durée minimale si terme imprécis,
- Si contrat de remplacement : nom et qualification du salarié remplacé,
- Identification du poste de travail,
- Montant de la rémunération et de ses différentes composantes : la rémunération doit être au moins égale à celle que percevrait, après la période d'essai, un salarié occupant les mêmes fonctions et de qualification équivalente,
- L'intitulé de la convention collective applicable : Convention Collective de la Bijouterie Convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (IDCC 567),
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et des organismes de prévoyance et frais de santé.

Quelle est la durée de la période d'essai ?

Le CDD peut comporter une période d'essai. À défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, la durée de la période d'essai est limitée à :

- un jour par semaine (sans que la durée puisse dépasser deux semaines) pour les contrats inférieurs ou égaux à six mois.

- un mois maximum pour les contrats supérieurs à six mois.

En l'absence de terme précis, la période d'essai est calculée de la même façon, par rapport à la durée minimale du contrat.

En cas d'embauche en CDI à l'issue d'un CDD, la durée du CDD est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

5. Dans quelles conditions le contrat peut-il être rompu ?

Le CDD ne peut être rompu, avant l'échéance de son terme, que dans les cas suivants :

- Faute grave du salarié ou de l'employeur
- Force majeure
- Inaptitude constatée par le médecin du travail
- Rupture amiable du contrat
- Le salarié justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée
- Retour anticipé du salarié remplacé.

Employeur et salarié peuvent d'un commun accord, décider de mettre fin au CDD avant la fin du terme. La rupture anticipée par accord des parties doit s'appuyer sur un écrit.

Rupture pendant la période d'essai

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être librement rompu par le salarié ou par l'employeur, sans besoin de motiver cette rupture, et sans indemnité (sauf disposition conventionnelle contraire).

L'employeur verse le salaire correspondant à la présence du salarié dans l'entreprise.

L'entreprise doit respecter un délai de prévenance :

Préavis pendant essai		
Temps de présence	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
≥ 8 jours	48 heures	48 heures
≥ 1 mois	2 semaines	
≥ 3 mois	1 mois	

6. Quels sont les droits individuels des salariés sous contrat à durée déterminée ?

Le salarié titulaire d'un CDD 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.

Par ailleurs, **le salarié titulaire d'un CDD peut bénéficier d'indemnités et de mesures particulières pour compenser la précarité de son emploi**, à savoir :

- Une indemnité de fin de contrat (ou « **indemnité de précarité** »), dont le montant ne peut pas être inférieur à 10 % de la rémunération totale brute perçue durant l'exécution de son contrat.
- une **indemnité compensatrice de congés payés** au titre du travail effectivement accompli durant le contrat, quelle qu'en ait été la durée, si les congés n'ont pas été pris pendant la durée du contrat. Son montant ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié (indemnité de précarité comprise) ;
- une **formation renforcée à la sécurité**, un accueil et une information adaptés lorsque le poste de travail présente des risques particuliers pour la santé et la sécurité. La liste de ces postes est établie par l'employeur ;
- un **accès favorisé au congé individuel de formation**. Son financement est assuré par l'employeur qui verse à un organisme collecteur une cotisation égale à 1 % de la rémunération totale brute versée aux salariés sous contrat à durée déterminée.

A noter :

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due dans les cas suivants :

- contrats saisonniers;
- CDD rompu avant son terme par un salarié qui justifie d'une embauche en CDI ;
- CDD conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires (« job d'été ») ;
- CDD qui se poursuit par un CDI ;
- salarié en CDD qui refuse un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Ce contrat en alternance a pour objectif de permettre à des jeunes de 16 à 25 ans d'obtenir un diplôme tout en ayant une expérience en entreprise. Des dérogations d'âge sont cependant possibles.

Un tuteur doit être nommé en entreprise afin de permettre le suivi de l'apprenti (cf. guide du tutorat BJOC).

1. La rémunération de l'apprenti:

Rémunération	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1 ^{ère} année d'apprentissage	25% du SMIC	41% du SMIC	53% du SMIC
2 ^{ème} année d'apprentissage	37% du SMIC	49% du SMIC	61% du SMIC
3 ^{ème} année d'apprentissage	53% du SMIC	65% du SMIC	78% du SMIC

A noter :

La conclusion d'un contrat d'apprentissage ouvre droit à différentes aides : exonération, totale ou partielle, de cotisations sociales, prime à l'apprentissage versée par la Région aux entreprises de moins de 11 salariés, aide au recrutement d'apprenti pour les entreprises de moins de 250 salariés, crédit d'impôt, etc.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Ce contrat en alternance s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, aux bénéficiaires de certaines allocations (RSA, allocations chômage, travailleur handicapé), ou ayant bénéficié d'un CUI (Contrat Unique d'Insertion).

Il permet d'acquérir une qualification professionnelle ou un diplôme (Durée de la formation de 15 à 25% de la durée du contrat), tout en favorisant l'insertion professionnelle au sein de l'entreprise.

Ce contrat, conclu pour une durée de 6 à 24 mois, ouvre droit pour l'employeur à des aides fiscales et financières. **Un tuteur doit être désigné pour suivre l'intégration du salarié.**

A noter : la branche met en œuvre depuis janvier 2014 une nouvelle modalité du contrat de professionnalisation : **VISION PRO**. Ce dispositif vous permet d'embaucher un collaborateur en contrat de professionnalisation de courte durée, **et de le former pour tout ou partie en interne**, en étant accompagné par un organisme de formation.

1. La rémunération d'un contrat de professionnalisation

Niveau de qualification	Moins de 21 ans	21 à 26 ans	26 ans et plus
Inférieur au Bac	55% du SMIC	70% du SMIC	100% du SMIC ou 85% du salaire conventionnel
Supérieur au Bac	65% du SMIC	80% du SMIC	100% du SMIC ou 85% du salaire conventionnel

L'employeur intéressé doit contacter AGEFOS PME.

EMBAUCHER UN STAGIAIRE

Embaucher un stagiaire nécessite obligatoirement une convention de stage datée et signée entre le stagiaire, l'entreprise et l'école. Elle précise les dates de stages et les missions. Le stagiaire est soumis aux règles applicables dans l'entreprise notamment en termes de temps de travail, respect du règlement intérieur, etc.

1. Faut-il rémunérer un stagiaire ?

- Stage inférieur à deux mois : pas de rémunération obligatoire.
- Stage supérieur à deux mois (consécutifs ou non) : gratification à verser au stagiaire correspondant à 12.5% du plafond mensuel de la Sécurité Sociale.

2. Quelle est la durée du stage ?

Ce stage est limité à 6 mois par année d'étude (pour un même stagiaire, dans une même entreprise). Un délai de carence existe pour accueillir un nouveau stagiaire sur le même poste : il correspond au tiers de la durée du stage précédent. Un tuteur doit être désigné pour suivre l'intégration du salarié.

L'employeur doit créer un registre des conventions de stages et le stagiaire bénéficie des activités sociales et culturelles du CE. En cas d'embauche à l'issue du stage, la période d'essai est réduite et le stage supérieur à deux mois est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté.

LE CONTRAT DE GENERATION

Le contrat de génération est un dispositif d'aide à l'emploi visant à créer des binômes jeune-senior pour encourager l'embauche des jeunes et garantir le maintien dans l'emploi des seniors tout en assurant la transmission des compétences.

Le contrat de génération remplace le dispositif des « accords seniors ».

Sa mise en œuvre est différenciée selon la taille des entreprises.

1. Entreprises de moins de 300 salariés

Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'une aide financière de 4000€ par an, versée par Pôle Emploi à l'employeur, pendant une **durée maximale de 3 ans** :

- **2 000 €** pour l'embauche du jeune de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, sur la base d'un temps plein,
- **2 000 €** pour le maintien dans l'emploi du senior, d'au moins 57 ans, un salarié d'au moins 55 ans au moment de son embauche ou un salarié d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, sur la base d'un temps plein,

Le montant de l'aide est proratisé en cas de temps partiel du jeune ou du senior, d'embauche ou de départ du jeune ou du salarié âgé en cours d'année (l'aide étant calculée sur la base de la durée de présence dans l'entreprise).

Le montant de l'aide versée dans le cadre d'un contrat de génération lorsque l'employeur embauche simultanément un jeune et un senior est doublé, passant de **4 000 € à 8 000 €**, soit 24 000 € sur 3 ans.

A noter :

- Le jeune et le senior peuvent exercer des fonctions différentes.
- Le jeune et le senior peuvent travailler sur des établissements distincts.
- Le senior peut transmettre ses compétences à d'autres salariés que le jeune embauché.
- Le bénéfice de l'aide n'est pas compatible avec le licenciement d'un salarié senior. Si vous licenciez un salarié de 57 ans ou plus (pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude), l'aide associée au dernier contrat de génération que vous avez formé est interrompue.

Entreprises ou groupes de moins de 50 salariés :

L'accès à l'aide financière est direct.

Entreprises ou groupes de 50 à 300 salariés :

L'accès à l'aide financière est direct.

Néanmoins, à défaut d'être couvert par un accord ou plan d'action relatif au contrat de génération, ou par un accord de branche, vous devrez vous acquitter d'une pénalité financière.

A noter : un accord de branche relatif au contrat de génération et à la GPEC a été signé le 18 décembre 2014 (*outil CCN4*). Ce dernier vous couvre donc et vous évite ainsi toute pénalité financière.

2. Entreprises ou groupes de plus de 300 salariés :

Les entreprises ou groupe de plus de 300 salariés ne sont pas éligibles à l'aide financière de l'Etat.

Néanmoins, vous êtes tenu de négocier un accord collectif d'entreprise (ou de groupe) ou un plan d'action à déposer auprès de la DIRECCTE. A défaut, vous devrez vous acquitter d'une pénalité financière ;

A noter :

Pour plus d'information sur le contrat de génération, vous pouvez consulter le lien suivant : <http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation,2232/>