

LE CHOIX DU CONTRAT DE TRAVAIL

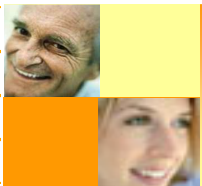
FICHE 1-2
mise à jour
26/08/2008

Il existe deux types de contrats de travail : le **Contrat à Durée Déterminée (CDD)** et le **Contrat à Durée Indéterminée (CDI)**.

Le contrat peut être à temps plein, à temps partiel ou intermittent.

Le contrat de travail est un document indispensable pour régir les relations entre l'employeur et son salarié. **Il doit être écrit**, en particulier pour un CDD, le motif doit être précisé (y compris si le dispositif TESA est utilisé), **à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée et à temps complet.**

	CDD	CDI
CONDITIONS D'ETABLISSEMENT DU CONTRAT	<p>Pour les motifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Remplacement d'un salarié absent ▪ Accroissement temporaire d'activité ▪ Travaux temporaires par nature (saisonniers) ▪ Contrats spécifiques pour la formation ou l'insertion en entreprise ▪ Remplacement d'un chef d'exploitation agricole absent ou malade. <p><i>(dans ce dernier cas, une aide de la MSA peut être accordée, renseignez-vous auprès du service Santé de la MSA)</i></p>	Pas de condition spécifique
PERIODE D'ESSAI	<p>Limites :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 jour par semaine de contrat. • 15 jours maximum pour les contrats de 6 mois au plus. • 1 mois maximum pour les contrats supérieurs à 6 mois. 	La période d'essai doit être en rapport avec l'emploi et les responsabilités.
	<p>La période d'essai doit être prévue par une clause expresse du contrat de travail, car elle ne s'impose au salarié que si l'employeur l'en a informé par écrit.</p> <p>Sa durée ne peut excéder la durée maximale prévue par la convention collective</p>	
EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL	<p>Application :</p> <ul style="list-style-type: none"> • du Code du Travail, • de la Convention Collective, si elle existe, • des usages. 	



	CDD	CDI
MODALITES DE FIN DE CONTRAT	<ul style="list-style-type: none"> • A l'échéance du terme*, ou • avant pour faute grave. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rupture du contrat par l'employeur (licenciement). • Rupture du contrat par le salarié (démission). • Rupture conventionnelle (la rupture conventionnelle du contrat à durée indéterminée est entrée en vigueur suite à la promulgation des textes d'application de la loi du 25 juin 2008 instituant ce nouveau mode de rupture. La rupture conventionnelle n'est ni un licenciement, ni une démission, mais se présente comme une rupture du contrat d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.
	<ul style="list-style-type: none"> • D'un commun accord en cas de force majeure, ou en conséquence d'une résolution judiciaire. 	
	<p>Attention : concernant la rupture du contrat de travail, le formalisme est important : il doit être respecté. Pour tout renseignement n'hésitez pas à vous renseigner auprès de l'ITEPSA.</p>	
	<p>*ATTENTION : une indemnité de précarité (10% des rémunérations totales du contrat) doit être versée aux salariés dont le CDD se termine. Cette disposition ne s'applique pas aux contrats qui ont pour objet une activité saisonnière (à ne pas confondre avec le remplacement de salariés en congés). Elle n'est pas due non plus aux jeunes qui travaillent pendant les vacances scolaires s'ils reprennent leurs études à la rentrée.</p>	

Pour Information :

Des exemples de contrats sont disponibles sur demande à l'ITEPSA :

- A durée déterminée, de date à date, de travail saisonnier
- A durée indéterminée, à temps complet ou à temps partiel

Vous pouvez également vous renseigner le cas échéant auprès de votre organisation professionnelle, certains services juridiques proposent ce service.