

LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRATS DE TRAVAIL

À l'exception du contrat de travail à durée indéterminée, tous les contrats de travail (contrat de travail à durée déterminée, temps partiel, travail temporaire, apprentissage, etc.) doivent nécessairement faire l'objet d'un écrit. À défaut, ces contrats sont réputés conclus pour une durée indéterminée.

✚ Le Contrat à Durée Indéterminé (CDI)

- CDI Classique

Les petites structures associatives n'osent pas facilement s'engager dans la conclusion d'un contrat à durée indéterminée classique (CDI), de peur de ne pouvoir faire face à leurs responsabilités d'employeur. Et pourtant ! En fonction du volume de travail devant être réalisé par le salarié, le contrat peut être à temps partiel ou à temps plein. Le CDI peut être conclu oralement sauf si la convention collective impose la rédaction d'un écrit. À des fins de preuve, il est toutefois conseillé de rédiger un écrit. Comme son nom l'indique, le CDI est conclu sans limitation de durée. Sous réserve de respecter certaines conditions, il peut être rompu à tout moment, soit par l'employeur (licenciement), soit par le salarié (démission), soit de l'accord commun de l'employeur et du salarié (rupture conventionnelle du contrat de travail).

- CDI Intermittent

Le contrat de travail à durée indéterminée intermittent doit, pour être conclu, et sauf exception, être expressément prévu par la convention ou l'accord collectif. Il offre la possibilité à un employeur, dont l'activité est entrecoupée de périodes travaillées et non travaillées, de pourvoir des emplois permanents.

Ce contrat doit obligatoirement être conclu par écrit. Il mentionne notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail salarié ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

✚ Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Le contrat à durée déterminée ou CDD est conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable et uniquement dans des situations légalement fixées.

Afin de limiter le nombre de CDD et les situations de précarité qu'il entraîne, les situations dans lesquelles il pouvait être utilisé ont été légalement fixées :

- **remplacement d'un salarié ou d'un collaborateur.** Il peut s'agir notamment du remplacement d'un salarié absent, du remplacement dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté sous CDI, du remplacement d'un salarié quittant définitivement l'association avant la suppression de son poste, etc. ;
- **accroissement temporaire d'activité ;**

LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRATS DE TRAVAIL

- **emplois à caractère saisonnier** ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret, par convention ou accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI compte tenu de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;
- **contrats liés à la politique de l'emploi**. Il s'agit de contrats conclus afin de favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi (jeunes, rmistes, chômeurs, etc.) ou en vue d'assurer un complément de formation professionnelle ;
- **le contrat à durée déterminée** peut également être à objet défini : ce type de contrat permet de recruter un ingénieur ou un cadre pour une durée de 18 à 36 mois (attention, ce motif n'est mobilisable qu'à condition d'être prévu par un accord de branche ou, à défaut, par un accord d'entreprise).

La durée totale du CDD ne peut en principe excéder 18 mois, renouvellement compris, sauf dans le cas où il est conclu pour remplacer un salarié absent ou si c'est un contrat saisonnier. En fait, la durée du CDD varie en fonction de la précision du terme du contrat (l'échéance du contrat). Pour déterminer la durée du CDD, deux grandes situations doivent être distinguées selon que le CDD est conclu sans terme précis ou qu'il comporte un terme précis.

Les autres contrats

- Les contrats de travail temporaire

Le contrat de travail temporaire également appelé contrat de mission est un contrat passé entre une entreprise de travail temporaire et un intérimaire à l'occasion d'une mission dans une association utilisatrice. Le contrat de travail temporaire nécessite la conclusion de deux contrats :

- un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et l'association d'accueil ;
- un contrat de mission entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié.

Le travailleur intérimaire a les mêmes droits et les mêmes obligations qu'un travailleur sous CDI. Il peut par exemple profiter des équipements collectifs (transport, restaurant, crèches, etc.), bénéficier d'un congé individuel de formation, etc.

A la fin de son contrat, le salarié intérimaire perçoit une indemnité de fin de contrat de travail temporaire égale à 10 % de la rémunération brute totale perçue durant toute sa mission.

- Les contrats de travail à temps partiel

Le contrat à temps partiel est conclu pour tout salarié dont les horaires hebdomadaires de travail sont, en principe, supérieurs à 24 heures et inférieurs à la durée légale (35 heures) ou conventionnelle (prévue par la convention collective applicable) pratiquée dans l'association. La durée minimum du temps partiel, depuis le 1^{er} juillet 2014, est en principe de 24 heures hebdomadaires, mais de nombreuses branches d'activité ont conclu des accords dérogatoires à cette durée minimum et il faut être très vigilant.

Ce type de contrat permet d'organiser le travail sur la semaine, le mois ou l'année.

LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRATS DE TRAVAIL

Dans tous les cas, un écrit est indispensable. Les mentions obligatoires devant être indiquées sont la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou du mois (exceptions faites des salariés des associations d'aide à domicile), les cas dans lesquels la répartition des horaires peut être modifiée et les conditions d'accomplissement à la demande de l'employeur, d'heures complémentaires.