

Les formalités pré-contractuelles

La promesse d'embauche

Doit être précise et complète

Contient les conditions du contrat de travail

Si entreprise revient sur sa décision = licenciement abusif (sauf motif légitime)
= contrat de travail (si mentionne emploi proposé + date d'entrée en fonction)

Le livret d'accueil est juridiquement contractualisé

La déclaration d'embauche

Les formalités sont regroupées dans une déclaration unique d'embauche

Au moins 8 jours avant le début du travail effectif

Titre emploi service entreprise pour les TPE

Chaque salarié doit être inscrit sur le registre unique du personnel, être affilié auprès des caisses de retraite complémentaires obligatoires (, déclaration de mouvement de MO pour les 50+ salariés), visite d'information et de prévention effectuée dans les 3 mois (renouvelée au plus tard tous les 5 ans)

Choix du type de contrat de travail

Le CDI

Remplacé peu à peu par d'autres contrats plus précaires afin de préserver l'emploi, la compétitivité des entreprises.

CDD et CTT (intérim) se sont élargis. D'autres contrats ont vu le jour (lutte chômage).

CDI = contrat de principe, autres = contrats d'exception ou de retour à l'emploi

Ordonnances Macron ont donné une nouvelle liberté aux négociateurs aux branches professionnelles. Ajd, à 90% des nouvelles embauches sont en CDD (70% inf à 1 mois).

Le CDI classique

Contrat de principe, de droit commun

Conditions de forme :

- les parties sont libres de négocier le contrat
- la forme écrite n'est pas imposée
- rédaction en français

Il doit comporter :

- identité des parties
- lieu de travail
- catégorie d'emploi
- date de début de travail
- durée des congés payés
- durée des délais de préavis
- temps de travail

Obligatoire : remise d'un bulletin de paie mensuel et copie de la déclaration préalable d'embauche

Le CDI précaire

N'existe plus

CPE ou CNE (contrat première/nouvelle embauche)

Les contrats d'exception

CDD ou CTT ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (éviter les abus, transformation de CDI en CDD à répétition)

Le CDD ne peut être rompu de façon anticipée d'un côté ou de l'autre. 18 mois, renouvelable 2 fois. Désormais, négociations possibles dans les branches pour suppr les limites

A- Les cas de recours

Réforme 2017 ne modifie pas cela.

a- Remplacement d'un salarié

Absence ou suspension d'un salarié, recours au CDD possible pour le remplacer

b- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

Augmentat° de l'activité habituelle de l'entreprise (période de pointe avec nouveau marché, nouveau produit, période où on effectue tâche inhabituelle, ponctuelle, commande exceptionnelle à l'exportation, travaux urgents évitant les accidents dans l'entreprise)

c- Exécution de travaux temporaires par nature

Travaux saisonniers (station de ski, balnéaire) réguliers, cycliques

Pour travaux dangereux, recours au CDD impossible

B- La relation de travail à durée déterminée

a- Le contrat à terme précis

CDD transmis dans les 2 jours suivant l'embauche

2017 : retard de Tx du contrat n'entraîne plus requalif en CDI

CDD doit être obligatoirement écrit (verbal = CDI)

L'essai ne se présume pas, son existence et sa durée doivent être mentionnées dans le contrat.

b- Le contrat sans terme précis

Dans le cas où la durée n'est pas prévisible (ex: remplacement de salarié malade, etc)

C- La cessation du CDD

L'arrivée normale du terme, il s'arrête à ce terme. Perception d'une indemnité de 10% à la cessation. Non perception en cas de : refus d'un CDI, proposition de CDI, faute grave.