C1 — Fiche de révision — Les différents contrats de travail

Objectif général : Être capable d'identifier ses droits et obligations dans le monde professionnel.

CAP · Thématique C

Signer un contrat de travail, c'est connaître ses droits et ses devoirs. Selon l'emploi, plusieurs contrats existent : chacun a ses règles.

Ce que je dois savoir

• Identifier les spécificités des différents contrats de travail.
• Distinguer le CDI, le CDD, l'intérim, l'apprentissage et la professionnalisation.
• Repérer les principales mentions d'un contrat de travail.
• Identifier ses droits et ses obligations dans un contrat de travail.

Le rôle du contrat de travail

• Le contrat met en relation deux parties : un employeur et un salarié.
• Le salarié apporte son travail à l'employeur.
• En contrepartie, l'employeur verse un salaire (une rémunération).
• C'est un accord par lequel le salarié met son activité à disposition de l'employeur contre rémunération.

Le CDI (contrat à durée indéterminée)

• Il est signé pour un emploi stable.
• Il est sans limitation de durée.
• Il précise seulement la date d'embauche.
• Il peut être rompu par l'employeur ou par l'employé.
• Seul le CDI à plein temps peut être oral.

Le CDD (contrat à durée déterminée)

• Il est obligatoirement écrit.
• Il est signé pour une tâche précise et temporaire.
• Il comporte une date de fin, ou au moins un terme.
• À la fin, le salarié perçoit une indemnité de fin de contrat.
• Il perçoit aussi une indemnité compensatrice de congés payés s'il ne les a pas pris.

L'intérim (travail temporaire)

• Le salarié est embauché et rémunéré par une entreprise de travail temporaire (ETT), ou agence d'intérim.
• L'ETT le met à disposition d'une entreprise utilisatrice.
• Deux contrats sont signés : un contrat de mise à disposition (entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice) et un contrat de mission (entre le salarié et l'ETT).
• Le salarié bénéficie des mêmes indemnités que pour le CDD.

L'apprentissage et la professionnalisation

• Le contrat d'apprentissage repose sur l'alternance entre CFA (ou établissement de formation) et entreprise.
• L'apprenti a de 16 à 29 ans révolus ; le contrat dure d'un à trois ans.
• Il permet d'obtenir une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre.
• Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus et à certains allocataires.

• Il vise une qualification professionnelle et l'insertion ou la réinsertion. Le salaire est calculé en fonction du SMIC.

Les principales mentions d'un contrat

• Le nom et l'adresse de l'entreprise et du salarié.
• L'objet du contrat et la désignation de l'emploi.
• La date d'embauche et la date éventuelle de fin de contrat.
• La durée de la période d'essai.
• Le montant de la rémunération et la date de versement du salaire.
• Le lieu et les horaires de travail ; la convention collective applicable.

Les droits et les obligations

• Le salarié doit réaliser le travail demandé, respecter le règlement intérieur et les horaires de travail.
• Le salarié a le droit de percevoir un salaire correspondant au travail effectué.
• L'employeur doit verser ce salaire, respecter le Code du travail (et la convention collective) et respecter les clauses du contrat.
• L'employeur a le droit de sanctionner un salarié qui a commis une faute.
• L'obligation de l'un correspond au droit de l'autre : travail réalisé contre salaire versé.

Les chiffres à retenir

6 à 10 % — Indemnité de fin de CDD (de la rémunération totale brute perçue)
10 % — Indemnité compensatrice de congés payés non pris (de la rémunération totale brute)
16 à 29 ans — Âge de l'apprenti en contrat d'apprentissage
1 à 3 ans — Durée d'un contrat d'apprentissage
16 à 25 ans — Âge des jeunes en contrat de professionnalisation
2 — Nombre de contrats signés dans le travail intérimaire

CDI, CDD et intérim : les spécificités

Critère	CDI	CDD	Intérim
Écrit obligatoire	Non (le CDI à plein temps peut être oral)	Oui	Oui
Durée	Sans limitation de durée	Tâche précise et temporaire (date de fin)	Mission temporaire
Mentions de temps	Date d'embauche seulement	Date d'embauche et date de fin	Durée de la mission
Indemnités de fin de contrat	Non	Oui (fin de contrat + congés payés)	Oui (mêmes que le CDD)

Le travail intérimaire : deux contrats

1. L'ETT (agence d'intérim) embauche et rémunère le salarié intérimaire.
2. Contrat de mission : signé entre le salarié intérimaire et l'ETT.
3. Contrat de mise à disposition : signé entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice.
4. Le salarié effectue sa mission dans l'entreprise utilisatrice et perçoit les mêmes indemnités que pour un CDD.

Le contrat de travail

Deux parties reliées : l'employeur verse un salaire au salarié ; le salarié apporte son travail à l'employeur.

L'organisation du travail intérimaire

Le salarié intérimaire signe un contrat de mission avec l'ETT ; l'entreprise utilisatrice signe un contrat de mise à disposition avec l'ETT.

Droits et obligations en boucle

Le salarié réalise le travail demandé ; en contrepartie, l'employeur verse le salaire correspondant au travail effectué.

Le vocabulaire

Contrat de travail — Accord par lequel un salarié met son activité (son travail) à disposition d'un employeur moyennant une rémunération (un salaire).

CDI — Contrat à durée indéterminée, signé pour un emploi stable, sans limitation de durée, précisant seulement la date d'embauche.

CDD — Contrat à durée déterminée, obligatoirement écrit, signé pour une tâche précise et temporaire, ouvrant droit à des indemnités de fin de contrat.

Intérim (travail temporaire) — Situation où un salarié est embauché par une entreprise de travail temporaire (ETT) et mis à disposition d'une entreprise utilisatrice ; deux contrats sont signés.

ETT (entreprise de travail temporaire) — Agence d'intérim qui embauche et rémunère le salarié intérimaire et le met à disposition d'une entreprise utilisatrice.

Contrat d'apprentissage — Contrat en alternance (CFA et entreprise) pour un jeune de 16 à 29 ans révolus, d'une durée d'un à trois ans, menant à une qualification (diplôme ou titre).

Contrat de professionnalisation — Contrat en alternance pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus et certains allocataires, visant une qualification professionnelle.

Convention collective — Texte qui régit les relations entre l'employeur et les salariés et s'applique au contrat de travail.

Règlement intérieur — Ensemble des consignes et instructions relatives au travail, propres à l'entreprise, que le salarié s'engage à respecter.

Période d'essai — Période de début de contrat pendant laquelle chacune des deux parties peut mettre fin au contrat sans indemnité ni préavis.

Préavis — Délai à respecter avant la rupture du contrat de travail par l'une des deux parties.

Indemnité de fin de contrat — Somme versée au salarié à l'issue d'un CDD (6 à 10 % de la rémunération totale brute perçue).

SMIC — Salaire minimum de croissance, servant de base au calcul du salaire en apprentissage et en professionnalisation.

À retenir en pratique

• Pour un emploi stable, privilégier le CDI.

• Toujours vérifier les mentions du contrat : poste, rémunération, durée, période d'essai, préavis.

• Retenir que l'intérim et le CDD donnent droit aux mêmes indemnités.

• Ne pas confondre apprentissage (16 à 29 ans) et professionnalisation (16 à 25 ans et

plus).
• Respecter le règlement intérieur : c'est une obligation du salarié.

Cours, exercices et révision de ce module sur mapse.fr
mapse.fr/cap_C1.html