



Contrat de travail : mode d'emploi

Le contrat de travail existe dès l'instant où une personne s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne. Généralement, le contrat de travail doit être écrit et adressé au salarié dans les 48 h suivant l'embauche.

Durée légale du travail

35 heures par semaine. Les heures effectuées au-delà sont considérées comme des heures supplémentaires.

Contenu du contrat

- Nom et adresse du salarié et de l'employeur.
- Motif du contrat pour un CDD.
- Fonction et qualification du salarié (s'il s'agit d'un remplacement, le nom et la qualification du salarié remplacé).
- Si CDD, date de début et de fin ou événement qui marquera la fin du contrat (retour du salarié absent...)
- Rémunération (salaire, primes, avantages en nature, logement...)
- Horaires et lieux de travail.
- Durée de la période d'essai.
- Convention collective applicable.
- Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et ceux de l'organisme de prévoyance.

Salaire

Le salaire est versé chaque mois et doit s'accompagner d'un bulletin de salaire. Il est au moins égal au Smic.

Le salaire brut comprend la rémunération, les heures supplémentaires, les primes et indemnités à caractère salarial.

Le salaire net est la somme qui revient au salarié une fois payées ses cotisations salariales.

Smic au 1^{er} janvier 2017

1480,27 € brut/mois sur la base de 35H/semaine, soit 9,76 € brut/heure.

Travail à temps partiel

On parle de temps partiel quand la durée du travail est inférieure à 35h/semaine.

La durée minimale des contrats à temps partiel est de 24 heures par semaine.

Toutefois, des dérogations sont possibles dans plusieurs cas : convention ou accord de branches professionnelles, salarié devant faire face à des contraintes personnelles, salarié cumulant plusieurs activités professionnelles.

Cas particuliers : pour des raisons de compatibilité avec les études, les étudiants de moins de 26 ans peuvent travailler moins de 24 h par semaine.

Fin de contrat

A la fin du contrat, l'employeur doit remettre au salarié une attestation de travail, un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte.

Contrat	Durée	Période d'essai	Renouvellement	Rupture anticipée du contrat	Indemnité de fin de contrat	
CDI Contrat à durée indéterminée	Contrat écrit pas obligatoire sauf : <ul style="list-style-type: none"> • dans le cas d'un contrat à temps partiel • si la convention collective l'exige. 	Illimitée, pas de date de fin	Fixée par la convention collective, sinon : <ul style="list-style-type: none"> • 2 mois pour un ouvrier ou un employé • 3 mois pour un agent de maîtrise ou un technicien • 4 mois pour un cadre Renouvellement possible si écrit dans le contrat ou la lettre d'engagement		<ul style="list-style-type: none"> • Démission • Licenciement pour motif personnel ou économique • Rupture conventionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Non • Indemnité de licenciement sauf faute grave ou lourde • Indemnité spécifique de rupture conventionnelle
CDD Contrat à durée déterminée	Contrat écrit avec motif : <ul style="list-style-type: none"> • remplacement d'un salarié, • accroissement temporaire de l'activité, • travaux saisonniers... 	<ul style="list-style-type: none"> • Conclu de date à date, sauf en cas de remplacement • 18 mois maximum 	<ul style="list-style-type: none"> • Un jour par semaine de contrat (2 semaines maximum) pour un contrat d'une durée inférieure ou égale à 6 mois • 1 mois pour un contrat d'une durée supérieure à 6 mois 	2 fois maximum sans dépasser la durée de 18 mois	<ul style="list-style-type: none"> • Accord entre l'employeur et le salarié • Faute grave ou lourde du salarié ou de l'employeur • Cas de force majeure • Embauche du salarié sous CDI dans une autre entreprise 	10% de la rémunération brute totale versée - Sauf si : <ul style="list-style-type: none"> • embauche définitive du salarié en CDI • contrat saisonnier • contrat conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires • rupture anticipée à l'initiative du salarié • cas de faute grave ou de force majeure
Contrat saisonnier (CDD)	Contrat écrit	<ul style="list-style-type: none"> • Conclu de date à date ou pour la saison avec une durée minimale • 8 mois maximum 		2 fois maximum pour un contrat de date à date	<ul style="list-style-type: none"> • Cas de force majeure • Embauche du salarié sous CDI dans une autre entreprise 	Non
Contrat vendanges (CDD)	Contrat écrit	1 mois maximum	<ul style="list-style-type: none"> • un jour par semaine de contrat 	Plusieurs renouvellements possibles, sans dépasser 2 mois de travail sur 12 mois		Non
Contrat de travail temporaire	Contrat de mission signé par l'intérimaire et l'agence de travail temporaire	D'une heure à plusieurs mois, sans excéder 18 mois	Fixée par la convention collective, sinon : <ul style="list-style-type: none"> • 2 jours pour un contrat inférieur ou égal à 1 mois • 3 jours pour un contrat entre 1 et 2 mois • 5 jours pour un contrat de plus de 2 mois 	1 fois, sans dépasser la durée de 18 mois	<ul style="list-style-type: none"> • Accord entre l'agence d'intérim et le salarié, • Embauche en CDI, • Faute grave de l'agence d'intérim, de l'entreprise cliente ou du salarié • Cas de force majeure 	Indemnité de fin de mission égale à 10 % de la rémunération totale brute

En savoir plus...

39 39 Allo service public

Informations pratiques, par téléphone sur : le droit du travail, les contrats, les mesures pour l'emploi...

Du lundi au vendredi de 8h30 à 18h.

Coût : 0,15 € TTC/minute.

www.travail-emploi.gouv.fr rubrique Informations pratiques

/ Les fiches pratiques du droit du travail

Site du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Pour tout savoir sur les contrats, l'embauche, la durée du travail, les droits des salariés...

Réseau Information Jeunesse

Une information de proximité dans les 96 Bureaux
et Points Information Jeunesse sur le territoire aquitain

N'hésitez pas à les contacter ! www.info-jeune.net - rubrique « notre réseau ».

En Nouvelle Aquitaine

CRIJ Poitou-Charentes : www.ij-poitou-charentes.org

CRIJ Limousin : www.crijlimousin.org



125 cours Alsace Lorraine 33000 BORDEAUX - Tél : 05 56 56 00 56

www.info-jeune.net - cija@cija.net



Direction Régionale de la Jeunesse,
des Sports et de la Cohésion Sociale

