

## Le contrat de travail

Il existe deux types de contrat de travail :

- le contrat à durée déterminée (C.D.D.)
- le contrat à durée indéterminée (C.D.I.), à temps plein, à temps partiel ou intermittent.

Vous trouverez, ci-dessous, un tableau comparatif des conditions dans lesquelles s'inscrivent ces deux types de contrats.

Vous trouverez, dans la page qui suit, les caractéristiques de ces deux contrats

	CONTRAT A DUREE DETERMINEE	CONTRAT A DUREE INDETERMINEE
Possibilité d'établir le contrat	<b>Possible dans les cas suivants :</b> # remplacement # accroissement temporaire d'activité # travaux temporaires par nature # contrats spécifiques pour formation ou insertion en entreprise # à objet défini	<b>Possible dans tous les cas</b>
Conclusion du contrat	<b>Un contrat de travail est indispensable</b>	
Extension du contrat	<b>Application du Code du Travail, des Conventions Collectives et des Usages</b>	
Modalité de fin de contrat	<b>A l'échéance du terme ou avant pour faute grave</b>	<b>A l'initiative de l'employeur</b> (licenciement, ...) <b>A l'initiative du salarié</b> (démission, départ en retraite, ...)
	<b>D'un commun accord si force majeure, résolution judiciaire</b>	
Indemnités légales dues en fin de contrat par l'employeur	<b>Indemnité de précarité :</b> 10% des rémunérations totales du contrat, sauf exceptions.	<b>Si ancienneté du salarié &gt; à 1 an :</b> Une indemnité est due (Voir la Convention Collective ou à défaut le code du travail).
	<b>Indemnité compensatrice de congés payés</b>	

Des exemples de contrats :

- à durée déterminée, - de date à date - de travail saisonnier
- à durée indéterminée, - à durée indéterminée pour un temps partiel

sont disponibles sur demande à la DIRECCTE, section agricole (voir Annexes).

**Pour plus précisions sur les contrats de travail, contactez la DIRECCTE NORD PAS DE CALAIS, section agricole (voir annexes)**

### CONTRAT A DUREE DETERMINE (CDD)

Ce type de contrat étant encadré, il n'est utilisable que pour les situations suivantes :

#### Remplacement

- absence ou suspension temporaire du contrat de travail, avant suppression d'un poste en cas de départ définitif de son titulaire, relais après départ définitif d'un salarié sous CDI dans l'attente d'un nouveau titulaire déjà recruté sur CDI.

#### Accroissement temporaire d'activité

- commande exceptionnelle à l'exportation (entreprise principale et sous-traitante), travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, exécution d'une tâche occasionnelle non durable, autre accroissement temporaire d'activité.

#### Travaux temporaires par nature

- emploi saisonnier.

#### Contrats spécifiques pour formation ou insertion en entreprise

- complément de formation en entreprise, Contrat Unique d'Insertion (CUI).

#### Contrats à objet défini

Contrat réservé aux cadres et ingénieurs au sens des conventions collectives conclu pour la réalisation d'un objet défini dont la durée est limitée.

#### Période d'essai

La durée de la période d'essai est limitée et est fonction de la durée du contrat :

- 1 jour par semaine civile dans la limite de 2 semaines lorsque la durée du contrat est inférieure ou égale à 6 mois. 1 mois lorsque la durée est supérieure à 6 mois.

Lorsque le contrat ne comporte pas de temps précis (contrat de saison), la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale qui y est prévue.

#### Congés payés

Quelle que soit la durée de son contrat, le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée a droit, dès lors qu'il n'a pu les prendre effectivement, à une indemnité compensatrice de congés payés au moins égale au dixième de sa rémunération brute totale.

#### Indemnité de fin de contrat

A l'issue de son contrat, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat, ayant valeur de complément de salaires, égale à 10 %. Toutefois, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, ne bénéficient pas de cette indemnité, les salariés engagés dans le cadre des contrats suivants :

- contrats saisonniers, contrats pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée déterminée, contrats pour lesquels l'employeur s'engage à assurer au salarié un complément de formation professionnelle, contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi, contrats conclus avec des jeunes pendant leurs vacances scolaires ou universitaires.

Cette indemnité n'est pas due en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié ou résultant de sa faute grave ou d'un cas de force majeure.

### LE CONTRAT A DUREE INDETERMINE (CDI)

Ce type de contrat s'applique dans tous les cas autres que ceux cités dans le cadre des contrats à durée déterminée. Ce contrat de base impose toutefois des contraintes de forme et de fond.

#### Si une convention collective est applicable

- le contenu minimum du contrat se limite aux clauses exigées par la convention collective, à la date de conclusion du contrat. Il peut prendre la forme d'un bulletin d'embauche, d'une lettre d'engagement ou du contrat proprement dit.

#### En l'absence de convention collective

- le contenu minimum du contrat se limite à l'indication de la fonction et de la rémunération du salarié, à la date de conclusion et aux signatures des parties. Il peut d'agir d'un bulletin d'embauche, d'une lettre d'engagement ou du contrat de travail.

#### Le temps de travail

- A côté du contrat de travail à temps plein, existent les contrats de travail intermittent ou à temps partiel qui devront être écrits pour bien définir les conditions de travail du salarié.