

Contrat de travail

I – CARACTERISTIQUES

Le contrat de travail existe dès l'instant où une personne (le salarié) s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur). Le plus souvent, le contrat doit être écrit. Seul le contrat à durée indéterminé (CDI) à temps complet peut être oral ou tacite. Son exécution entraîne des droits et des obligations réciproques.

• **Qu'entend-on par rémunération ?**

Est une rémunération tout ce qui ne correspond pas à un strict remboursement de frais.

Ce qui signifie que toute association qui verse de l'argent à une personne (qu'elle soit ou non membre de l'association) sans que cette somme soit le remboursement d'un déplacement ou d'une avance faite pour le compte de l'association, qui se matérialise par des justificatifs ou des factures, correspond à une rémunération.

• **Les obligations**

L'employeur est tenu de :

- ❖ fournir du travail dans le cadre de l'horaire établi et des limites de la durée légale du travail,
- ❖ verser le salaire correspondant au travail effectué et de remettre un bulletin de paie,
- ❖ respecter les autres éléments essentiels du contrat, (repos hebdomadaire, congés payés annuels et autres congés...),
- ❖ faire effectuer le travail dans le respect du code du travail et de la convention collective applicable à l'association.

Le salarié doit, quant à lui :

- ❖ observer les horaires de travail,
- ❖ réaliser le travail demandé conformément aux instructions données,
- ❖ respecter les engagements mentionnés dans le contrat de travail et, lorsqu'il en existe un, les clauses du règlement intérieur,
- ❖ ne pas faire de concurrence déloyale à son employeur.

II – LE CONTRAT ECRIT

Il est obligatoire pour les contrats à durée déterminée, le travail à temps partiel et/ou lorsque les conventions collectives l'ont expressément demandé.

• **Les principales mentions**

Doivent figurer :

- ❖ le nom de l'association,
- ❖ le lieu de travail,
- ❖ le nom et prénom du salarié,
- ❖ la date d'entrée en fonction (pour les CDD, il faut également préciser la date ou la nature de fin de contrat),
- ❖ la durée de la période d'essai,
- ❖ la nature de l'emploi, coefficient par rapport à la CCN le cas échéant,
- ❖ le montant et la nature de la rémunération,

- ❖ les horaires de travail,
- ❖ le délai de préavis en cas de rupture du contrat,
- ❖ la clause d'exclusivité,
- ❖ la durée des congés payés,
- ❖ les conditions particulières, à condition qu'elles ne soient pas contraires à l'ordre public et au droit du travail,

Toute modification au contrat devra être entérinée par un écrit (avenant).

III – LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRATS

• Le contrat à durée indéterminée

C'est en principe le cas général. "Le contrat de travail est conclu sans détermination de durée." Ainsi, lorsque l'emploi est lié à l'activité normale et permanente de l'association, le choix du contrat à durée indéterminée s'impose.

• Le contrat à durée déterminée

Un contrat à durée déterminée ne peut être conclu que dans des cas bien spécifiques.

Ces cas sont les suivants :

- ❖ remplacement d'un salarié absent,
- ❖ accroissement temporaire d'activité (comme une manifestation sportive exceptionnelle par exemple, ou un afflux particulier de pratiquants à un moment donné),
- ❖ emplois temporaires par nature, saisonnalité (lié au rythme des saisons au sens climatique, exemple du ski).

La durée maximale est de dix-huit mois (y compris un seul renouvellement possible) pour les contrats à terme précis. Le contrat doit être obligatoirement écrit et transmis dans les deux jours suivant l'embauche sous peine de requalification automatique en CDI, et comporter la définition précise de son objet ainsi que des mentions obligatoires :

- ❖ date d'échéance ou durée minimale,
- ❖ désignation du poste ou de l'emploi, éventuellement qualification du salarié remplacé,
- ❖ convention collective applicable,
- ❖ durée de la période d'essai éventuelle (règle particulière pour les CDD : préavis de un jour par semaine de travail prévue dans le contrat avec un maximum de douze jours si le contrat est inférieur à six mois et de un mois s'il est supérieur à six mois),
- ❖ rémunération,
- ❖ nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

L'absence de ces mentions permet au salarié d'invoquer la requalification en CDI.

Le contrat prend fin de plein droit à l'échéance du terme assorti d'une indemnité de fin de contrat ou de précarité de 10 % de la rémunération totale. Si au-delà du terme, la relation contractuelle est poursuivie, le contrat est transformé en contrat à durée indéterminée et l'indemnité n'est pas due.

Le contrat est un engagement des deux parties à aller jusqu'au terme initialement prévu. La rupture anticipée ne peut intervenir qu'en cas de force majeure, de faute grave, d'un commun accord ou à l'initiative du seul salarié s'il justifie d'une embauche en CDI.

• Le contrat à temps partiel

La loi française s'aligne sur la définition européenne : "Est désormais considéré comme travailleur à temps partiel, toute personne travaillant selon une durée inférieure à la durée légale (35 ou 39 heures selon la taille de l'entreprise) ou conventionnelle."

Le travail à temps partiel concerne tous les emplois. Il n'a pas de durée minimum légale, et se calcule sur la semaine ou le mois. La durée annuelle du travail doit être inférieure d'au moins 20 % à la durée légale ou conventionnelle annuelle.

L'employeur doit respecter des exigences à l'égard de ses salariés à temps partiel :

- ❖ un contrat de travail à temps partiel (CDD ou CDI) doit être écrit et comprendre les mentions obligatoires de l'art L 212-4-3 du code du travail,
- ❖ les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Le contrat doit obligatoirement mentionner :

- ❖ la durée de la période d'essai éventuellement prévue,
- ❖ la qualification professionnelle du salarié,
- ❖ les éléments de la rémunération,
- ❖ la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle de son travail,
- ❖ la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine et la modification éventuelle à cette répartition qui doit être notifiée par écrit au moins sept jours à l'avance,
- ❖ les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires.

● Le contrat intermittent

Ce contrat sera en vigueur avec la CCN Sport. Le contrat intermittent peut être conclu dans les secteurs connaissant d'importantes fluctuations d'activité sur l'année liées notamment aux spectacles, au rythme scolaire, au cycle de saisons et au tourisme.

Ce sont des emplois permanents comportant une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

La mise en place du travail intermittent doit être prévue dans :

- ❖ un accord collectif étendu,
- ❖ ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement non frappé d'opposition.

Le contrat intermittent est un contrat à durée indéterminée et doit être écrit.

Le contrat intermittent doit prévoir :

- ❖ la qualification du salarié,
- ❖ les éléments de la rémunération. L'accord collectif peut prévoir un lissage des rémunérations,
- ❖ la durée annuelle minimale du travail,
- ❖ les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié,
- ❖ les périodes de travail,
- ❖ la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Mise en place :

Lorsque la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, l'accord collectif détermine :

- ❖ les adaptations nécessaires,
- ❖ les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.

Rémunération :

La convention ou accord peut prévoir que la rémunération du salarié ayant conclu un contrat intermittent sera lissée.

Heures supplémentaires :

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées si, lors d'une semaine donnée, sont accomplies des heures au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail.

• Les contrats spécifique

Dans le cadre de la politique de l'emploi, des contrats de travail atypiques existent (leurs dénominations et leurs modalités évoluent en permanence pour mieux s'adapter aux circonstances). Ils s'adressent en priorité à des chômeurs de longue durée ou à des publics sans qualification. Ils peuvent entrer en vigueur qu'après signature d'une convention avec la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CES, CIE...).