

CDI, CDD, contrat d'intérim et peut-être de nouvelles formes de contrats de travail ?

Viviane MECHALI, professeur au lycée Joliot Curie à Nanterre (92000)

En France le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la règle et cette formule contractuelle est utilisée par l'entreprise en l'absence de situation dérogatoire au droit commun

Cependant l'environnement est mondial et le législateur français ne peut ignorer les décisions européennes prises dans ce domaine. Que devient alors le contrat de travail dit « classique ».

En France le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la règle et cette formule contractuelle est utilisée par l'entreprise en l'absence de situation dérogatoire au droit commun. [L'article L121.5](#) énonce que « le contrat de travail est conclu sans détermination de durée. Toutefois, dans les cas et aux conditions fixés à la section 1 du chapitre II du présent titre (code du travail : contrat à durée déterminée), il peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu »

Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

Sont réunis trois éléments :

- Un travail effectif ou une activité physique et/ou intellectuelle réalisée pour le compte d'un employeur
- La rémunération versée sous forme de salaire, [Article L143-1](#).

Sous réserve des dispositions législatives imposant le paiement des salaires sous une forme déterminée, le salaire doit être payé en monnaie métallique ou fiduciaire ayant cours légal ou par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal, nonobstant toute stipulation contraire, à peine de nullité.

Toutefois, en dessous d'un montant mensuel fixé par décret, le salaire est payé en espèces au salarié qui le demande.

Au-delà d'un montant mensuel fixé par décret, le salaire est payé par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal

- Le lien de subordination (critère essentiel du contrat de travail) place le salarié sous la direction, sous l'autorité de l'employeur, d'un contrat par lequel une personne réalise un travail au profit d'autrui contre rémunération et en se plaçant sous sa subordination juridique.

Cependant notre société et l'environnement de l'entreprise sont en pleine mutation. L'environnement est mondial et le législateur français ne peut ignorer les décisions européennes prises dans ce domaine. Le contrat de travail dit « classique » semble trop rigide. Considéré comme inadapté le législateur l'a modelé pour une plus grande souplesse vis-à-vis de l'employeur et du salarié. Parallèlement, il est intervenu pour assurer une protection suffisante aux salariés titulaires de ces contrats.

Quelles sont donc les évolutions du contrat de travail tant sur la forme que sur le fond ? A quelles conditions peut-on recourir au contrat de travail à durée déterminée ou d'intérim, enfin quelles sont les nouvelles formes de contrat de travail et d'emplois qui sont en train d'apparaître ?

1/ Les contrats de travail évoluent

Quelques évolutions notables :

Le contrat de travail, contrat synallagmatique, engage réciproquement les deux contractants employeurs et employés l'un envers l'autre. Il n'était soumis à aucune forme juridique particulière jusqu'à **la directive européenne du 14 octobre 1991** qui imposa aux entreprises l'obligation de délivrer aux salariés dans les deux mois qui suivent l'embauche, un document indiquant l'identité des parties, le lieu de travail, le titre du salarié ou la description sommaire du travail, la date de début de du contrat, les divers éléments du salaire et la périodicité du versement, la durée du travail journalière ou hebdomadaire. La transposition de cette directive en droit français se concrétise à défaut de contrat par la remise au salarié d'une copie de la déclaration préalable d'embauche envoyée à l'URSSAF et en établissant régulièrement des bulletins de paie. Cependant le contrat de travail à durée indéterminé doit obligatoirement être présenté sous la forme écrite dans les cas de travail à temps partiel, de contrats conclus avec un groupement d'employeurs ou si la convention collective de l'entreprise l'exige. Il faut noter que si aucune durée n'est précisée au contrat celui-ci est considéré comme un contrat à durée indéterminé et à temps plein même si l'employeur a précisé verbalement que le contrat était à durée déterminé et à temps partiel.

Dès lors qu'il y a prestation de travail et rémunération régulière, il y a donc contrat de travail. En matière de rémunération, l'Union européenne a beaucoup œuvré pour l'égalité des droits entre les hommes et les femmes. Elle impose une rémunération égale pour un travail égal, ainsi qu'une égalité dans les conditions de travail notamment dans le travail de nuit. **La loi du 13 juillet 1983** transposant une directive européenne oblige les entreprises de mener chaque année des négociations afin entre autre de définir des objectifs concernant l'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et de l'entreprise.

Article L140-2 (Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 art. 5 Journal Officiel du 14 juillet 1983)

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

En cas de litige, il appartiendra au salarié qui invoque une atteinte au principe « à travail égal, salaire égal » de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération et incombera à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence.

2/ Contrats de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée ou contrat d'intérim?

Le contrat de travail peut-être conclu soit pour une durée déterminée ou indéterminée comme le prévoit **Article L.122- 1**. « Le contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pouvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, sous réserve des dispositions de l'article L.122-2. Il ne

peut-être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas énumérés à l'article L.122-1-1 »

Quand un employeur a donc le choix entre un CDI ou des contrats de courte durée, sa préférence va à la courte durée. Le CDD peut-être adopté :

- Dans le cas du remplacement d'un salarié : Quelque soit les cas de remplacement, les diverses jurisprudences ont imposé le nom et la qualification du salarié remplacé dans le contrat de travail à durée déterminé. **Cour de Cassation Sociale 10 juillet 2002**. La loi n'autorise pas le recours au CDD dans l'attente d'une procédure externe de recrutement.
- Dans le cas d'un accroissement temporaire d'activité : la Cour de Cassation (**Cass. Soc. 24 novembre 1998**) a jugé que le CDD définissant qu'il était conclu pour « surcroît d'activité » répondait aux exigences légales.
- Dans les cas d'un contrat saisonnier ou des contrats d'usage.

Si les cas de recours au CDD sont de plus en plus fréquents, il en est de même pour le contrat d'intérim même si le code du travail est explicite en la matière « le travail permanent est la règle, l'intérim reste l'exception ».

Un **arrêt important du 21 janvier 2004** a redéfini le cadre du recours au CDD et du contrat intérimaire.

Entre 1991 et 2001 la société SOVAB (filiale de Renault) a employé 19 salariés qui ont effectué différentes missions d'intérim. Ces salariés intérimaires ont saisi le Conseil de prud'hommes en vue d'une part, de faire requalifier leur contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et d'autre part, d'obtenir le paiement d'une indemnité en raison de cette requalification. Selon eux en effet, ils ont pendant toutes ces années contribué de façon durable à l'activité permanente de l'entreprise.

La cour d'appel a accueilli leurs demandes. La société SOVAB a formé un pourvoi en cassation. La décision a été confirmée. Les juges n'ont pas retenu l'argumentation de la SOVAB estimant que le succès commercial de l'un des véhicules produits par cette entreprise n'était pas exceptionnel comme elle le prétendait, mais s'inscrivait dans un accroissement durable et constant de son activité. Elle rappelle ainsi les principes posés par le code du travail à propos du travail temporaire et en redéfinit les limites. En l'espèce, la Cour de cassation a considéré que les contrats qui s'inscrivent dans un accroissement durable et constant de l'activité de l'entreprise doivent être requalifiés en contrat à durée indéterminée même si pour leur défense, l'employeur invoque la « variable d'ajustement » du travail intérimaire.

Parallèlement **la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002** impose la mise en place d'une série de mesures destinées à réduire le travail précaire. Le contrat d'intérim ne peut être qu'un recours exceptionnel. D'ailleurs les modalités de calcul du délai de carence séparant les deux CDD successifs sont modifiées. Sont pris en compte les jours d'ouverture de l'entreprise et non les jours calendaires. Est également mis en place, selon une **directive communautaire du 28 juin 1999**, une obligation d'information sur les postes à pourvoir auprès des salariés intérimaires. Enfin l'égalité de traitement des salariés intérimaires est exigée. Le comité d'entreprise a la possibilité de faire appel à l'inspection du travail s'il observe une montée des recours aux contrats d'intérim alors que précédemment, il ne pouvait que porter le sujet à l'ordre du jour de la prochaine réunion.

La loi de modernisation et les dernières décisions de justice freinent la montée du nombre de contrats d'intérim qui s'accroît depuis 2003.

Cependant des prémices de nouvelles formes de contrat s'annoncent.

3/ Vers de nouvelles formes de contrats de travail ?

Face à un environnement en pleine mutation, des propositions pour une flexibilité du cadre juridique du contrat de travail émergent. Déjà, dans les années 90 le rapport « le travail dans 20 ans » de Jean Boissonnat au commissariat au plan envisageait une remise à plat du cadre de travail à durée indéterminée. Il préconisait de faciliter les projets individuels et d'accroître la souplesse de l'organisation productive tout en garantissant la continuité des droits des salariés. Plusieurs variantes du classique contrat de travail à durée indéterminée apparaissent donc sous la forme du multi-salariat, du travail indépendant et de « contrat de projet ». Le contrat de projet correspondrait au temps nécessaire pour la réalisation du projet et serait particulièrement réservé aux emplois qualifiés et aux nouvelles organisations de travail.

Est-il alors possible de combiner l'exigence de flexibilité des entreprises et la légitime garantie des salariés à travers les types de contrats de travail actuels ?

4 Pour aller plus loin

- <http://www.lemonde.fr>
- <http://www.legifrance.gouv.fr>
- <http://www.village-justice.com>
- <http://www.courdecassation.fr>
- <http://www.net-iris.com>
- <http://www.avis-droit-social.net>
- Liaisons Sociales, numéro spécial sur les CDD, janvier 2003.

5 Pour une utilisation pédagogique

- Les relations individuelles du travail

6 Les mots clés

Contrat de travail, CDD, CDI, contrat d'intérim