**LE CONTRAT DE TRAVAIL**

|  |  |
| --- | --- |
| **THÈME** | **COMPETENCES** |
| THÈME 2.2  L’embauche et la rémunération | ***C 2.2.2 DÉFINIR*** *et* ***CARACTÉRISER*** *les principaux contrats de travail.*  ***C 2.2.3 ANALYSER*** *le contenu d’un contrat de travail, les droits et les obligations.* |

**Mise en situation**

Vous êtes en PFMP chez CARREFOUR à Villeurbanne au service maintenance. Avec votre tuteur vous êtes chargé de maintenir les locaux et le matériel en état de fonctionnement. Vous êtes notamment chargé de tout ce qui est maintenance électrique et électronique au sein du magasin.

Vous aimeriez à la suite de votre bac pro intégré le groupe CARREFOUR.

Votre tuteur vous propose d’étudier les principaux contrats qui sont proposés par CARREFOUR à ses salariés.

**Mission 1**

Votre tuteur vous demande si vous connaissez le contrat de professionnalisation car son service va prochainement recruter un salarié sous ce régime.

Il vous demande de visionner la vidéo sur votre ordinateur qui se trouve à l’adresse suivante :

http://recrute.carrefour.fr/web-tv/videos-job/2985

Après avoir de nouveau consulté cette vidéo et à l’aide de l’outil internet, il vous propose de répondre aux questions ci-dessous :

1) Quel est l’objectif d’un contrat de professionnalisation ?

2) A quel public s’adresse t’il en général ?

3) Comment est organisé l’alternance ?



**Mission 2**

Votre tuteur envisage de recruter un nouvel employé chargé de l’épauler dans ses missions de maintenance.

Il vous demande de découvrir le contrat de travail (annexe 1) rédigé par le service des ressources humaines en répondant aux questions ci-dessous :

1) Vous êtes en présence d’un contrat de quel type ? (ex : un contrat de vente)

2) Quelles sont les 2 parties au contrat ?

3) Quelle est la date du début du contrat ?

4) y a-t-il une date pour la fin du contrat ? Si oui laquelle ?

5) Décrivez le poste de travail concerné par ce contrat.

6) A quoi sert une période d’essai ?

7) Quel est le calcul qui permet de trouver un temps de travail mensuel de 151.67 H ?

8) A votre avis quelles sont les 4 conditions nécessaires pour qu’un contrat soit valide ?

9) Donnez une définition d’un contrat.

Annexe 1

|  |
| --- |
| **CONTRAT DE TRAVAIL**  entre CARREFOUR S.A.S  145. rue Anatole France 69100 Villeurbanne Représentée par Monsieur Alain BERGERONEn sa qualité de Président Directeur Général et Monsieur Stéphane BLANCHET demeurant  17, rue des Sources 69008 Lyon  Il est convenu ce qui suit  **Article 1. Engagement** - La Société CARREFOUR engage, sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, Monsieur Stéphane BLANCHET qui accepte, à compter du 02 Janvier 2013.  Le présent contrat est soumis aux dispositions de la convention collective de l'Alimentation, Supermarché et Hypermarché.  **Article 2. Objet du contrat**  - Monsieur Stéphane BLANCHET sera employé en qualité de technicien de maintenance au coefficient 155 et sera chargé principalement de l’entretien des locaux et du matériel électrique et électronique notamment les caisses enregistreuses.  **Article 3. Essai et préavis** - Le présent contrat, qui prend effet le 02 Janvier 2013 à 08 heures, est conclu pour une durée indéterminée. Il est résiliable par l'une des parties, sous réserve du respect d'un délai de préavis de 1 mois.  La première période de 1 mois sera considérée comme période d'essai au cours de laquelle chacune des parties pourra rompre le contrat sans indemnité.  **Article 4. Horaires** - Monsieur Stéphane BLANCHET exercera ses fonctions selon les horaires en vigueur dans l'entreprise. c'est-à-dire  de 08 heures à 17 heures, avec une pause de 2 heures le midi. Ces horaires sont susceptibles d'être modifiés.  **Artic1e 5. Rémunération** - A titre de rémunération, Monsieur Stéphane BLANCHET percevra un salaire mensuel brut de 1 650 € pour un horaire de 151.67 heures de travail mensuel et 35 heures hebdomadaires  **Article 6. Conditions d’exécution du contrat** - Monsieur Stéphane BLANCHET s'engage à observer toutes les instructions et consignes particulières de travail qui lui seront données et à respecter une stricte obligation de discrétion sur tout ce qui concerne l'activité de l'entreprise.  Fait en deux exemplaires,  Villeurbanne, le 28 décembre 2012  Signatures précédées de la mention manuscrite "*Lu et approuvé* "  Alain BERGERON Stéphane BLANCHET  Président Directeur Général |

**Mission 3**

Afin de tester vos connaissances et vos aptitudes à la réflexion, le directeur des ressources humaines du magasin vous demande votre avis, pour déterminer quel type de contrat de travail vous proposeriez pour chaque cas de recrutement qu’il vous a soumis dans un tableau.

Vous disposez pour cela de la fiche ressource en annexe 2

Annexe 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **FICHE RESSOURCE** | | |
| **CDD**  **Contrat à durée déterminée** | **CDI**  **Contrat à durée indéterminée** | **Contrat d’intérim** |
| Un contrat à durée déterminée (ou CDD) est un [contrat de travail](http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/contrat-travail.htm) par lequel un employeur (société, [entreprise.](http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/entreprise.htm)..) recrute un salarié pour une durée limitée. Un tel contrat n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Ainsi, le recours au CDD concerne : le remplacement d'un salarié absent ou provisoirement à [temps partiel](http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/temps-partiel.htm) (congé parental d'éducation...) ou encore le remplacement d'un salarié n'ayant pas encore pris ses fonctions. Il peut également être utilisé en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, de travaux saisonniers ou encore d'emplois aidés dans le cadre des mesures en faveur de l'emploi. | Le contrat à durée indéterminée (ou CDI) est la forme normale du [contrat de travail](http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/contrat-travail.htm), passé entre l'employeur et le salarié, sans limitation de durée. L'employeur doit donc recourir à ce type de contrat, sauf s'il peut justifier d'une situation autorisant le recours à un autre type de contrat ([CDD](http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/contrat-trav-duree-determinee.htm), contrat de mise à disposition dans le cadre de l'intérim). Il peut être conclu par écrit ou peut, pour les CDI à temps plein, résulter d'une entente verbale entre l'employeur et le salarié (sauf dispositions légales ou conventionnelles contraires). Cependant, l'employeur doit informer par écrit le salarié des éléments essentiels à la relation de travail : l'identité des deux parties, le [lieu de travail](http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/lieu-travail.htm), l'emploi occupé, la rémunération. | L'opération de « travail intérimaire » (ou « intérim » ou »travail temporaire«) consiste à mettre à disposition provisoire d'[entreprises](http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/entreprise.htm) clientes, des salariés qui, en fonction d'une rémunération convenue, sont embauchés et rémunérés à cet effet par l'entreprise de travail intérimaire (ou entreprise de travail temporaire). Elle se caractérise donc par une relation triangulaire entre l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise cliente et le salarié, et implique la conclusion de deux contrats : un contrat de mise à disposition (entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise cliente) et un contrat de mission (entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié). |

|  |  |
| --- | --- |
| **CAS** | |
| Exemple | Type de contrat à proposer |
| CARREFOUR a enregistrée la démission de 2 caissières récemment. Il faudrait en recruter au moins une pour permettre au personnel de travailler normalement sans avoir recours aux heures supplémentaires. |  |
| Une des comptables du magasin CARREFOUR va être en congé maternité pour 5 mois à partir du mois de février. Il faut quelqu’un pour la remplacer pendant son absence. |  |
| La secrétaire de direction du directeur de CARREFOUR est en arrêt maladie pour 2 semaines suite à un lumbago. Le directeur veut absolument quelqu’un pour la remplacer. Il n’a pas le temps de recruter lui même un ou une remplaçante. |  |
| L’entreprise CARREFOUR envisage de recruter pour les mois de juillet et Août du personnel afin de remplacer les salariés en congés payés. |  |

**SYNTHESE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL**

**I Définition**

C’est un accord généralement écrit conclu entre l’employeur et le salarié qui précise :

* le poste que va occuper le salarié au sein de l’entreprise
* sa rémunération brute
* la durée hebdomadaire du travail
* La durée du contrat
* L a période d’essai (période pendant laquelle une des 2 parties au contrat peut mettre fin a celui-ci sans indemnités)
* Le délai de préavis en cas de rupture

Le règlement intérieur et la convention collective (accord de branche professionnel) doivent être remis au salarié en même temps que son contrat.

**II Les différents types de contrat de travail :**

* Le CDI : c’est un contrat qui n’a pas durée limité dans le temps. Il prend fin lorsque l’une des 2 parties rompt le contrat soit par démission, licenciement ou départ à la retraite.
* Le CDD est un contrat prévu pour un laps de temps définit.
* Le contrat de professionnalisation est un contrat en alternance dont l’objectif est l’insertion ou le retour à l’emploi des jeunes et des adultes par l’acquisition d’une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle…) reconnue par l’État et/ou la branche professionnelle.

Le contrat alterne des périodes d’enseignement et des périodes de formation en entreprise.

* Le contrat d’intérim est un contrat qui engage 3 parties. L’entreprise qui recherche une personne, la société d’intérim et le salarié. La société d’intérim engage et paye le salarié pour qu’il fournisse un travail dans l’entreprise. Puis l’entreprise paye la société d’intérim pour l’achat d’un service.