|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Mission 1 – Choisir le type de contrat | | Une image contenant extérieur, plante, herbe, alimentation  Description générée automatiquement | |
| Durée : 40’ | Homme avec un remplissage uniouDeux hommes avec un remplissage uni | | Source |

### **L’entreprise**

La société Demeter est dirigée Mme Combaz. Elle commercialise de produits alimentaires, principalement locaux, issus de l’agriculture biologique ou raisonnée.

* Ses fournisseurs sont essentiellement des producteurs locaux et nationaux et parfois étrangers pour les produits exotiques. Ils doivent répondre à une charte éthique stricte.
* Ses clients sont des magasins spécialisés dans le commerce de produits de terroirs, biologiques et depuis 2 ans des hypermarchés.

Par ailleurs, la société Déméter a développé une chaine des petites superettes de proximité qui permettent de faire de la vente directe aux particuliers.

### **Contexte professionnel**

La société a reçu une commande exceptionnelle du groupe hôtelier Accord qui souhaite remplacer les céréales proposées à ses clients au petit-déjeuner par des céréales Bio (pétales de maïs, muesli, graines diverses, céréales au chocolat, etc.).

Le groupe voudrait recourir à un fournisseur unique pour tous ces produits. Les sociétés **Déméter** et **Biocoop** ont été retenues et des tests vont être réalisés au sein de ses hôtels de la région Auvergnes-Rhône-Alpes. Á l’issue des tests, une seule société sera retenue pour fournir une gamme complète de céréales Bio à l’ensemble des hôtels du groupe en France et peut être en Europe.

Le contrat d’approvisionnement est limité dans l’espace et le temps.

* **Dans l’espace** : les hôtels concernés sont exclusivement ceux qui se situent dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, soit 15 hôtels,
* **Dans le temps** : le contrat est signé pour une période de 3 mois (décembre à février).

Les critères retenus pour la sélection de la société seront quantitatifs et qualitatifs : qualité des produits, qualité du service assuré par la société (respect des délais de livraison, etc.), réactivité et prix des produits.

Ce contrat est une opportunité rare et constitue un réel chalenge pour Déméter. Elle pourrait accroitre de façon significative les ventes. Par ailleurs, être le fournisseur des hôtels 4 étoiles du groupe Accord est une reconnaissance qui peut lui apporter une notoriété susceptible de lui permettre de décrocher d’autres contrats et ainsi de passer un palier de développement.

Face l’accroissement de production induite par le contrat (+ 30 %) Mme Combaz envisage de recruter un salarié supplémentaire qui serait embauché au service production pour assister le responsable actuel.

**Travail à faire**

Faites un mémo sur les types de contrats possibles en indiquant les avantages et inconvénients de chacun au vu du contexte de la société (**documents 1** à **3**).

**Doc. 1  Comment choisir le bon contrat de travail ?**

*Source : http://www.entreprendre.ma/Comment-choisir-le-bon-contrat-de-travail\_a764.html*

**CDI, CDD, temps plein, temps partiel ? Voici les clés qui vous permettront de choisir le bon contrat de travail.**

Le recrutement d'un collaborateur est une problématique récurrente dans la vie d'une entreprise. À cette occasion, le chef d'entreprise ou son DRH doit répondre à toute une série de questions. Il doit notamment déterminer quel type de contrat de travail sera le mieux adapté aux besoins de son entreprise. S'agit-il de remplacer un salarié absent, de mener à bien un projet de développement, de faire face à un surcroît d'activité...? Pour l'essentiel, l'employeur a le choix entre le contrat à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD), à temps plein ou à temps partiel. Afin de vous aider à bien choisir, voici un rappel des principales caractéristiques de ces types de contrat.

**Le classique CDI**

Contrairement aux autres types de contrat, le CDI à temps plein n'est en principe soumis à aucun formalisme particulier. Mais, même s'il n'est pas légalement exigé, le contrat écrit est préférable au contrat verbal. Il vous permet en effet de fixer précisément la relation de travail et de prévenir des contentieux ultérieurs. En pratique, vous devrez y préciser notamment l'identité des parties, la convention collective applicable, le lieu de travail, la fonction du salarié, sa rémunération, la durée de la période d'essai, la durée du préavis de rupture du contrat. Mais vous pouvez bien sûr y intégrer d'autres clauses plus spécifiques à l'activité de votre entreprise et au poste à pourvoir.

La conclusion d'un CDI s'accompagne le plus souvent d'une période d'essai durant laquelle vous pouvez tester les qualités professionnelles de votre nouvelle recrue. Durant cette période d'essai, dont la durée est généralement fixée par la convention collective, le contrat peut en principe être librement rompu sans préavis et sans indemnité.

Á l'issue de la période d'essai, le CDI peut être rompu à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. La rupture par le salarié consiste généralement en une démission, alors que la rupture par l'employeur consiste en un licenciement - soit pour motif personnel (pour faute par exemple), soit pour motif économique. Lequel licenciement est soumis à des règles légales et conventionnelles assez drastiques (procédure, préavis, indemnités...) qu'il convient de maîtriser parfaitement afin de ne pas commettre d'impair. La moindre erreur en la matière pouvant coûter très cher à l'entreprise.

**Le CDD, à manier avec moult précautions**

Le CDD est un contrat par nature temporaire. Vous ne pouvez en principe y recourir que pour pourvoir un emploi qui n'est pas lié à l'activité normale de votre entreprise.

Ce type de contrat, doit obligatoirement être formalisé par écrit, et fait d'ailleurs l'objet d'une réglementation très contraignante. La loi énumère de façon restrictive les cas de recours au CDD (remplacement d'un salarié absent, accroissement d'activité...) et enferme ce contrat dans un formalisme strict. Notamment, elle fixe les mentions qu'il doit obligatoirement comporter (motif du recours, le cas échéant, nom et qualification du salarié remplacé, renouvellement...).

Attention, l'inobservation de ces règles peut entraîner sa requalification en CDI. C'est le cas, par exemple, si une mention obligatoire fait défaut, comme le nom et la qualification du salarié remplacé, ou si le CDD n'est pas signé dans les deux jours de l'embauche.

Le CDD peut également faire l'objet d'une période d'essai dont la durée maximale est fixée par la loi à :

* 1 jour par semaine d'emploi, dans la limite de 2 semaines d'essai, pour les contrats d'une durée initiale de 6 mois ou moins ;
* 1 mois pour les contrats d'une durée initiale de plus de 6 mois.

Le CDD peut être conclu soit de date à date, soit sans terme précis. Et s'il est conclu de date à date, la durée maximale du CDD est, dans la plupart des cas, fixée à 18 mois. Si une clause le prévoit, le contrat peut en outre être renouvelé une fois, sans que la durée totale ne puisse dépasser le maximum autorisé.

Enfin, contrairement au CDI, le CDD ne peut prendre fin à l'initiative d'une seule des parties. En effet, sauf faute grave ou force majeure, il ne peut être rompu avant son terme que d'un commun accord des parties. Et à la fin du contrat, le salarié bénéficie, sauf exception, d'une indemnité dite de précarité, en principe égale à 10 % de la rémunération brute totale qu'il a perçue depuis le début du contrat.

**Doc. 2  Intérim ou CDD : quelle formule choisir ?**

Chef d'entreprise Magazine N°40 - Jeanne CAVELIER

**Parce que leur activité est saisonnière, ou bien pour honorer une commande exceptionnelle, les entreprises peuvent avoir besoin d'étoffer, ponctuellement, leur main-d’œuvre. CDD ou intérim, quelle formule choisir ?**

Surcroît d'activité, commande exceptionnelle, remplacement ou attente de l'arrivée d'un salarié, ou encore suppression d'un poste : dans chacune de ces cinq situations, la loi autorise l'employeur à recourir à un contrat à durée déterminée (CDD) ou à un contrat de travail temporaire (CTT), également appelé contrat d'intérim. Le CDD et le contrat d’intérim présentent de nombreux points communs. L'un et l'autre peuvent être renouvelés une fois, pour un total de 18 mois maximum. Il existe quelques exceptions pour les CDD : ils peuvent durer jusqu'à 24 mois en cas de commande exceptionnelle à l'exportation, ou encore 36 mois pour l'embauche d'un senior. Dans les deux cas, la rupture anticipée du contrat ne peut intervenir qu'en cas de faute grave, de force majeure ou par un commun accord des deux parties, faute de quoi il peut se voir requalifier en contrat à durée indéterminée (CDI) par le conseil de prud'hommes. De même, le salarié est comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise, au prorata de son temps de présence, qu'il soit en CDD ou en intérim. Cependant, dans les deux cas, les salariés sont exclus du décompte de l'effectif dès lors qu'ils remplacent un collaborateur absent ou encore si le contrat de travail est suspendu, par exemple pour congé de maternité.

**Une relation triangulaire.** Quant aux différences entre les deux contrats, elles découlent de la relation tripartite qu'implique le CTT. L'intérimaire exerce son activité dans une entreprise autre que l'agence d'intérim avec laquelle il a signé un contrat de travail et qui le rémunère. Il est donc électeur et éligible aux différentes instances représentatives dans son entreprise de travail temporaire, et non dans l'entreprise « utilisatrice », contrairement à un salarié en CDD. La durée de la période d'essai diffère aussi : de 2 jours pour un CTT de moins d'un mois, 3 jours entre un et deux mois et 5 jours au-delà de deux mois, elle passe à un jour par semaine de travail pour un CDD, dans la limite de deux semaines, voire d'un mois pour les contrats de plus de six mois. Par ailleurs, si l'employeur souhaite embaucher un intérimaire en CDI, il doit reprendre son ancienneté dans la limite de trois mois. Pour la conversion d'un CDD en CDI, en revanche, celle-ci couvre toute la durée du CDD. D'autres différences peuvent orienter votre choix. « Pour des missions de courte durée, L’intérim est peut-être plus adapté, car il vous fait gagner du temps, notamment lors de la recherche et de la sélection des candidats ». En outre, si le salarié n'honore pas sa mission, l'agence de travail temporaire peut puiser dans son vivier pour le remplacer au plus vite, sans frais supplémentaires pour l'entreprise. Revers de la médaille : le coût. Celui-ci s'élève entre 2 et 2,5 fois le montant du salaire brut de l'intérimaire. Á négocier, surtout si vous recourez régulièrement à la même agence.

## Pour l'intÉrim

**L'intérim me dispense des formalités administratives**

**(FABRICE MARCHADIER, gérant de Techniconfort)**

Gérant de Techniconfort, une entreprise de plomberie, Fabrice Marchadier s'appuie aujourd'hui sur un chef d'équipe et un plombier en intérim. *« Je préfère l'intérim au CDD*, souligne le dirigeant. *En cas de retard sur un chantier, et donc de rupture dans le planning, les intérimaires partent chez un autre employeur, en attendant que l'équipe reprenne son activité. »* Depuis trois ans, il collabore avec la même agence spécialisée dans le bâtiment. *« J’ai connu quelques déboires auparavant, mais j'ai trouvé une entreprise de travail temporaire sérieuse qui nous fournit des candidats qualifiés et bien formés »*, précise le chef d'entreprise. Autre avantage : le recours à l'intérim allège la charge de travail au moment de l'embauche, notamment pour sélectionner le candidat, puis les tâches administratives (rédaction du contrat, déclaration d'embauché...), soit entre 2 heures et 2 heures 30 de temps de gagné. *« Non seulement la formule du travail temporaire m'évite ces tracas, mais elle ne me revient pas beaucoup plus cher qu'un CDD »*, estime Fabrice Marchadier. Le gérant a fait ses calculs. Á un taux horaire de 10 euros, un salarié en CDD lui coûterait 17,50 euros avec les charges patronales et la prime de précarité. Au même taux, grâce aux tarifs négociés avec l'agence d'emploi, un contrat de travail temporaire lui est facturé 19,50 euros s'il dure plus de deux mois (20,50 euros pour une période plus courte). Un surcoût qu'il juge raisonnable au regard des avantages que lui confère la formule.

## Pour le CDD

**Le CDD me permet de recruter moi-même (PIERRE FRIEH, PDG d'Océazur)**

Océazur, société qui entretient et rénove les piscines, connaît un pic d'activité, chaque année, entre avril et juin. L'année dernière, elle a accueilli quatre personnes en CDD. « J'avais déjà eu recours à des intérimaires : au bout de trois jours, ils étaient partis ! relate le dirigeant, Pierre Frieh. Le travail est physique, répétitif et notre activité impose de très grosses journées, dehors, parfois sous la pluie. » Pour s'assurer que sa main-d’œuvre d'appoint va supporter ces conditions travail, il préfère sélectionner lui-même les candidats, souvent des étudiants motivés par le paiement d'heures supplémentaires. « Je garde ainsi le contrôle et recrute des personnes qui partagent ma vision du travail et n'ont pas peur de commencer à 7h30 », poursuit le PDG. Il estime le temps consacré au recrutement à seulement une demi-journée par an. Depuis l'année dernière, Pierre Frieh recrute aussi, pour une durée limitée, des jeunes diplômés issus des centres de formation dédiés aux métiers de la piscine. « La plupart vont s'installer à leur compte par la suite et devenir des affiliés d'Océazur », précise-t-il. Là encore, le dirigeant les embauche en CDD. Cette formule lui permet de découvrir les collaborateurs, de vérifier que ses futurs affiliés sont bien en phase avec la culture de son entreprise, à laquelle s'attachent rarement les intérimaires, souvent appelés pour des missions courtes. « Sans compter qu'un contrat d'intérim me coûte 25 % plus cher qu'un CDD », conclut Pierre Frieh.

**Doc. 3  Dans quelles conditions le contrat peut-il être rompu ?**

Le CDD peut être rompu avant son échéance uniquement dans les cas suivants (sous réserve des règles particulières éventuellement applicables aux contrats conclus dans le cadre de la politique de l’emploi : CIE, CI-RMA…) :

* à l’initiative du salarié qui justifie d’une embauche en contrat à durée indéterminée. Le salarié doit alors respecter un préavis d’une durée égale à 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du CDD (renouvellement inclus) ou - s’agissant d’un CDD sans terme précis - de la durée du contrat effectuée. Dans tous les cas, le préavis ne peut excéder 2 semaines. Toutefois, avec l’accord de l’employeur, le salarié peut être dispensé de préavis ;
* accord conclu entre l’employeur et le salarié ;
* Force majeure, c’est-à-dire un événement exceptionnel, imprévisible et insurmontable qui rend impossible l’exécution du contrat de travail (des difficultés économiques ou la liquidation judiciaire de l’entreprise ne constituent pas, pour l’employeur, des situations de force majeure) ;
* faute grave de l’employeur ou du salarié.

En dehors de ces quatre situations, la rupture prématurée du contrat est sanctionnée, selon qu’elle est le fait de l’employeur ou du salarié :

* L’employeur doit verser au salarié des dommages-intérêts d’un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu’au terme du contrat ;
* Le salarié peut être condamné à verser à l’employeur des dommages-intérêts correspondant au préjudice réellement subi par l’entreprise.

**Réponses**

Faites un mémo sur les types de contrats possibles en indiquant les avantages et inconvénients de chacun au vu du contexte de la société (**documents 1** à **3**).