

GUIDE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- *La déclaration préalable à l'embauche*
- *L'embauche du salarié*
- *Le contrat de travail*
- *La période d'essai*
- *Le contrat à durée déterminée (CDD) - Règles générales*
- *Le contrat à durée déterminée (CDD) Cas de recours*
- *Le préavis*
- *La démission*

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Entre les soussignés :

Nom & prénom : de l'employeur
Raison sociale : SARL Tahiti
Adresse géographique : Imm. C°
B.P. 0101 - 98703 Punaauia
N° T.A.H.I.TI : 00223
N° C.P.S. : 990Z3A00
Identification N.A.F. :

Emp'

Nom & prénom : Fenua
Né(e) le 25/12/62
Adresse géographique : Rés. De Tahiti
B.P. BN019 - Pare Tony
Nationalité : Française
C.P.S. : YR12897

Salarié, d'autre part,

le 01 Février 2007, sous
lequel il a été
délivré à tout moment par l'autre

actions de chef de studio peuvent
être confiées et il se réservent

heures par semaine, réparties
du 12h et 13h à 16h.

un salaire de base mensuel
de Prévoyance Sociale
et une correspondance

Article 1 - Nativ

Le présent contr

résultats de la vis

Mme Delille décls

Article 2 - Période

l'entame période d'es

entre des parties sans p

Article 3 - Fonctions

Le salari

age à s'acquitter avec

à l'employeur aura bes

ne d'emploi est : Immeubl

Article 4 - Horaires de travail

Le présent contrat est conclu et accept

vement :

lundi au jeudi, de 8 heures à 12h et

Article 5 - Rémunération

En contrepartie de l'accomplissement de sa

de 280 000F C.F.P.

Le salarié sera déclaré et bénéficiera du régime

Territoire.

Outre le salaire fixe prévu au présent contrat,

10 % du chiffre d'affaires hors taxes qu'elle au

Article 6 - Discréption et concurrence

Mme Fenua s'engage à observer la plus grande discréption

techniques qu'elle aurait connues à l'occasion de son travail

Elle s'engage de plus à travailler exclusivement po

aucune activité concurrente de celle de la société pe

Article 7 - Repas hebdomadaires et congés payés

Le salarié bénéficiera de deux congés payés

par an, soit à raison de 10 jours par an.

Article 8 - Disposition

Le présent contrat

Informations sur la direction du travail

La direction du travail est un service public du Pays créé en janvier 2011. Elle a pour missions, le contrôle du respect de la réglementation, le renseignement, l'information, le conseil en droit du travail et l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Renseignement en droit du travail

Chaque jour, une permanence publique est ouverte aux usagers qui souhaitent obtenir des informations ou conseils sur les contrats de travail, les salaires, les congés, les heures supplémentaires, les jours fériés, les délégués du personnel, les conventions collectives, etc... Des brochures et des fiches techniques sont téléchargeables sur le site internet.

Une permanence téléphonique est également ouverte au numéro suivant :

50 80 01

Des tournées d'informations dans les archipels sont régulièrement organisées :

- Îles sous le vent : Bora Bora, Raiatea & Huahine
Tahaa & Maupiti
- Australes et Marquises
- Tuamotu & Gambier : en fonction des tournées administratives organisées par la circonscription des Tuamotu & Gambier.

Sommaire

La déclaration préalable à l'embauche	p 4-5
L'embauche du salarié	p 6-7
Le contrat de travail	p 8-9
La période d'essai	p 10-11
Le contrat à durée déterminée (CDD) : règles générales	p 12-13
Le contrat à durée déterminée (CDD) : cas de recours	p 14-15
La démission	p 16-17
Le préavis de licenciement	p 18-19

La déclaration préalable à l'embauche

DE QUOI S'AGIT-IL ?

- De quoi s'agit-il ?
- Qui concerne-t-elle ?
- Quelles sont les modalités de déclaration du salarié ?
- Comment le salarié peut-il savoir qu'il est déclaré ?
- Quelles sont les modalités de contrôle de la déclaration ?
- Quelles sont les sanctions prévues pour non déclaration préalable à l'embauche ?

La DPAE est un **formulaire** que l'employeur doit obligatoirement remplir avant d'embaucher un salarié. Cette déclaration est nominative. Elle est adressée à la caisse de prévoyance sociale (CPS) au plus tôt dans les huit jours qui précèdent la date de l'embauche. Ce document constitue l'unique moyen de déclaration de l'embauche. Elle comporte les informations permettant d'identifier l'employeur, le salarié ainsi que les caractéristiques du contrat de travail.

QUI CONCERNE-T-ELLE ?

Tous les salariés sauf les marins relevant de l'Etablissement national des invalides de la marine (ENIM) qui ne bénéficient d'aucune prestation de la CPS.

QUELLES SONT LES MODALITES DE DECLARATION DU SALARIE ?

a) Transmission à la CPS

La DPAE doit être transmise à la CPS par l'un des moyens suivants :

- **télédéclaration** : sur le site www.cps.pf
- **courrier électronique** à : dpae@cps.pf (voir formulaire)
- **fax/télécopie** ;
- **lettre datée et signée** de l'employeur, postée en recommandé, au plus tard le dernier jour ouvrable précédent l'embauche, le cachet de la poste faisant foi ;
- **dépôt** au siège ou dans l'une des agences de la CPS, contre remise d'un reçu.

Une copie de la transmission doit être conservée par l'employeur jusqu'à réception de l'accusé de réception de la CPS.

b) Traitement par la CPS

Dans les cinq jours ouvrables suivant celui de la réception de la DPAE, la CPS adresse à l'employeur un accusé réception mentionnant les informations enregistrées.

Si l'employeur ne conteste pas ces informations dans

ANNEXE			
Déclaration Préalable à l'Embauche			
Loi du 25/07/2002 n° 2002-109 du 28 novembre 2002			
A faire par l'employeur. Sauf si l'employeur fait une déclaration préalable à l'embauche, il sera puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 75 000 francs CFA.			
A - ETABLISSEMENT EMPLOYEUR			
N° EMPLOYEUR	N° TAHITI		
<input type="checkbox"/> Mme <input type="checkbox"/> Monsieur <input type="checkbox"/> Consors			
Nom, Prénom(s) ou Dénomination Sociale			
Adresse de l'établissement			
Adresse de correspondance			
Présentation de celle de l'établissement			
Téléphone	Code postal		
E-Mail	Ville		
Personne pourra être contactée dans l'urgence			
Téléphone			
B - FUTUR SALARIÉ			
Si le salarié n'est pas immatriculé, veuillez fournir un extrait d'acte de naissance à défaut une pièce d'identité avec ce formulaire rempli ou au plus tard lors de la déclaration de main d'œuvre			
<input type="checkbox"/> M ^{me} <input type="checkbox"/> M ^{lle} <input type="checkbox"/> DN			
Nom de famille			
Nom marital			
Prénom(s)			
(Indice civile de l'identité)			
Date de naissance	J	M	A
Lieu de naissance	Commune	Royaume de naissance	
DATE PREVISIONNELLE D'EMBAUCHE	J	M	A
Service médical d'embauche choisi	SIVYRA <input type="checkbox"/>	ANT-COPME <input type="checkbox"/>	
Il a été déclaré à l'antenne de la CPS pour les salariés à domicile employés par un particulier			
A _____, je _____, Cochez et dégagiez			
La présente déclaration est faite à mon nom et à ma charge, sans déléguer aux tiers la compétence de la faire et de la transmettre. Elle prend effet dès la date de sa réception par la caisse de prévoyance sociale.			

le délai de deux jours ouvrables suivant la réception, ce document vaut preuve de la déclaration.

COMMENT LE SALARIE PEUT-IL SAVOIR QU'IL EST DECLARE ?

L'accusé de réception comporte un volet mentionnant les informations contenues dans la déclaration que l'employeur doit remettre rapidement au salarié. Mais, cette obligation de remise est considérée comme satisfaite si le salarié dispose d'un contrat de travail écrit, mentionnant qu'une DPAE a été effectuée auprès de la CPS, avec indication de la date et du moyen de transmission de cette déclaration.

- Pour les contrats d'extra de l'hôtellerie et les contrats de missions des travailleurs temporaires, la déclaration peut être effectuée une seule fois dans le mois civil, même en cas de conclusion de plusieurs contrats de travail dans la même période.

QUELLES SONT LES MODALITES DE CONTROLE DE LA DECLARATION ?

L'employeur doit présenter l'accusé de réception aux agents de contrôle de la CPS et aux inspecteurs et contrôleurs du travail.

Cet accusé réception doit être conservé jusqu'à la délivrance au salarié de son premier bulletin de paie.

S'il n'a pas encore reçu l'accusé de réception, l'employeur doit communiquer aux mêmes agents, les éléments permettant de vérifier qu'il a procédé à la déclaration préalable du salarié.

QUELLES SONT LES SANCTIONS PREVUES POUR NON DECLARATION PREALABLE A L'EMBAUCHE ?

Le non-respect de l'obligation de déclaration préalable peut donner lieu à :

- une **amende administrative** d'un montant maximum de 178.997 XPF (amende appliquée autant de fois qu'il y a d'embauches réalisées sans déclaration préalable),
- des **poursuites pénales** relatives au délit de **travail clandestin** : peines d'emprisonnement et amende de 5.000.000 XPF par déclaration manquante (amende portée à 8.000.000 XPF en cas d'emploi clandestin d'un mineur soumis à l'obligation scolaire).

En cas de récidive, l'amende est de 10.000.000 XPF (amende portée à 16.000.000 XPF en cas d'emploi clandestin d'un mineur soumis à l'obligation scolaire),

- **refus d'octroi des aides publiques** à l'emploi ou à la formation professionnelle pendant une durée maximale de cinq ans.

Texte de référence : Parties I et V du code du travail



L'embauche du salarié

QUELLES SONT LES FORMALITES QUE L'EMPLOYEUR DOIT ACCOMPLIR ?

Rappel : Dans les 8 jours précédent la date prévisible de l'embauche, l'employeur doit adresser une DPAE à la CPS.

- Avant que le travail ne débute, l'employeur et le salarié signent un **contrat de travail**.

■ L'employeur doit faire faire au salarié une visite médicale avant sa prise de poste ou dans les 30 jours qui suivent sa prise de poste. L'examen médical doit obligatoirement être effectué avant la prise de poste pour les catégories de personnes suivantes :

- Salarié affecté à des travaux comportant des exigences ou des risques précis,
- Personne handicapée,
- Femme enceinte,
- Mère d'un enfant de moins de deux ans,
- Travailleur de moins de 18 ans.

■ L'employeur doit inscrire le salarié sur le **registre unique du personnel**.

■ L'employeur établit pour chaque salarié un document précisant :

- Les heures de début et de fin de chaque période de travail ,
- Les durées quotidienne et hebdomadaire de travail de chaque salarié.

QUELS SONT LES DOCUMENTS QUE L'EMPLOYEUR DOIT TENIR A JOUR ?

- le **registre unique** du personnel,
- le **livre de paie** tenu par ordre chronologique, sans blanc, ni rature ni surcharge,
- le **registre de sécurité** comportant les observations et mises en demeure, formulés par les agents de contrôle et le directeur du travail ou les agents du service de prévention des risques professionnels de la CPS,

ATTENTION

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou de son identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, son apparence physique, son nom de famille, son état de santé ou son handicap.

- le document d'évaluation des risques professionnels,
- le document de décompte de la durée du travail pour chaque salarié.

QUELLES SONT LES INFORMATIONS QUE L'EMPLOYEUR DOIT AFFICHER DANS L'ENTREPRISE ?

L'employeur affiche à minima dans les locaux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche :

- la raison sociale de l'établissement,
- les numéros d'immatriculation aux organismes de prévoyance sociale,
- l'horaire de travail des salariés,
- les coordonnées de la direction du travail, du service prévention des risques professionnels de la CPS, des services de secours d'urgence, du service de santé au travail et le nom du médecin du travail compétent.

QUELLES SONT LES SANCTIONS PREVUES POUR NON-RESPECT DES FORMALITES ?

Le non-respect des formalités peut donner lieu à des sanctions administratives et pénales :

- absence de tenue du registre unique du personnel : contravention de 89.498 F CFP et en cas de récidive dans le délai d'un an, contravention de 178.997 F CFP. Dans les deux cas, l'amende est

appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés par les infractions constatées,

- absence d'établissement du document d'évaluation des risques professionnels : amende administrative dont le montant peut aller jusqu'à 178.997 F CFP,
- non-respect de l'obligation de déclaration nominative préalable à l'embauche : pour rappel, amende administrative, poursuites pénales relatives au délit de travail clandestin et refus d'octroi des aides publiques,
- impossibilité de fournir le document de décompte de la durée du travail à un inspecteur ou un contrôleur du travail (délit d'obstacle) : amende de 447.487 F CFP et peine d'emprisonnement d'un an.



Textes de référence :

- Parties I, III, IV, V et VIII du code du travail
- Arrêté n° 126 CM du 8 février 2010 relatif aux travaux faisant l'objet d'une surveillance particulière renforcée par le médecin du travail

Le contrat de travail

Le contrat de travail existe lorsqu'une personne, le salarié, s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre personne, l'employeur, qui lui verse en contrepartie un salaire et a autorité sur elle.

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS ISSUES DU CONTRAT DE TRAVAIL ?

- **Quelles sont les obligations issues du contrat de travail ?**
- **Quand le contrat doit-il être écrit ?**
- **Peut-on inclure une période d'essai dans un contrat ?**
- **Dans quelle langue doit être rédigé le contrat ?**

L'employeur doit :

- fournir le travail à effectuer,
- verser le salaire correspondant au travail réalisé,
- respecter le contrat de travail ainsi que la réglementation du travail.

Le salarié doit :

- faire le travail demandé ;
- suivre les instructions de son employeur ;
- ne pas faire de concurrence déloyale à son employeur.

QUAND LE CONTRAT DOIT-IL ETRE ECRIT ?

Le contrat doit être écrit dans les cas suivants :

- contrat à durée déterminée (CDD),
- contrat de travail à temps partiel ,
- contrat d'apprentissage ,
- contrat de travail intermittent ,
- contrat conclu dans le cadre des mesures pour l'emploi ,
- contrat de travail temporaire,
- contrat d'un salarié dont la résidence habituelle est située hors du territoire.

Il comporte les mentions suivantes :

- les nom, prénoms de l'employeur ou raison sociale de l'entreprise, adresse postale et physique du siège social de l'entreprise, n° TAHITI, numéro au répertoire des employeurs de la CPS, identification NAF de l'entreprise ;
- les nom, prénoms, date de naissance, adresse postale et physique du salarié ;
- les fonctions, classification professionnelle et salaire du salarié ;
- la date d'embauche ;
- la nature et la durée du contrat ;

- la durée du préavis ;
- la déclaration que le travailleur est libre de tout engagement antérieur ;
- la date de signature du contrat ;
- la mention de la convention collective du travail applicable dans l'entreprise ;
- l'existence ou non des avantages en espèces ou en nature avec indication de leur valeur en espèces, l'existence ou non de la prise en charge du logement par l'employeur ou des indemnités versées à ce titre ;
- le cas échéant, la durée de la période d'essai et la clause de non concurrence.

PEUT-ON INCLURE UNE PERIODE D'ESSAI DANS UN CONTRAT ?

Oui, mais elle n'est pas obligatoire. Si elle est prévue, elle doit être mentionnée dans le contrat de travail, de même que la possibilité de sa reconduction.

Pour l'employeur, la période d'essai sert à juger les aptitudes professionnelles et la capacité

d'adaptation du salarié.

Pour le salarié, elle sert à apprécier si les conditions de travail lui conviennent.

Au cours de la période d'essai, le contrat peut être rompu à tout moment par l'une ou l'autre des parties.

DANS QUELLE LANGUE DOIT ETRE REDIGE LE CONTRAT ?

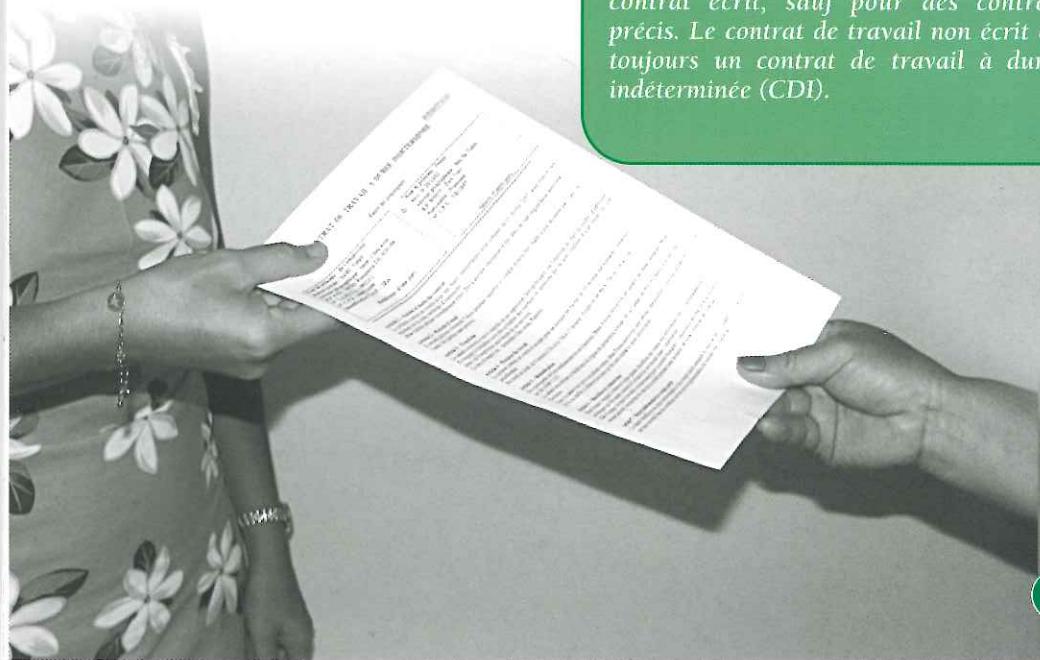
Le contrat est conclu en français. Il peut être rédigé dans une des langues polynésiennes si le salarié le demande. Lorsque le salarié est étranger, une copie du contrat peut être rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier.

Seul, le texte rédigé en français fait foi en justice.

Texte de référence : Articles Lp 1211-1 à Lp 1211-14 du code du travail

ATTENTION

La loi ne prévoit pas l'obligation d'un contrat écrit, sauf pour des contrats précis. Le contrat de travail non écrit est toujours un contrat de travail à durée indéterminée (CDI).



La période d'essai

- **De quoi s'agit-il ?**
- **Quelle est sa durée ?**
- **Peut-elle être renouvelée ?**
- **Peut-elle être suspendue et prolongée d'autant ?**
- **Comment se calcule la durée d'une période d'essai ?**

DE QUOI S'AGIT-IL ?

C'est une période, située au début du contrat de travail, qui permet à l'employeur de tester les capacités du salarié à l'emploi occupé et au salarié d'apprecier si les conditions d'emploi lui conviennent. Pendant cette période, l'employeur comme le salarié peuvent à tout moment rompre le contrat de travail, sans préavis ni indemnités. Cependant, la rupture du contrat ne doit pas être abusive. La période d'essai n'est pas obligatoire. Elle a lieu uniquement quand elle est prévue dans le contrat de travail signé par l'employeur et le salarié.

QUELLE EST SA DUREE ?

Dans le cadre du contrat à durée indéterminée :

La durée de la période d'essai est fixée par les conventions collectives de travail. A défaut, elle ne peut être supérieure à :

- 1 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise, techniciens et assimilés ;
- 3 mois pour les cadres et assimilés.

Il ne peut être prévu de période d'essai au contrat de travail à durée indéterminée qui succède à un contrat de travail à durée déterminée pour le même salarié et le même emploi.

Dans le cadre du contrat à durée déterminée :

A défaut de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, la durée de la période d'essai est calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois. Si la durée du contrat est supérieure à 6 mois, la période d'essai sera d'un mois maximum.

PEUT-ELLE ETRE RENOUVELEE ?

Oui. Elle peut être renouvelée une fois à condition que cela soit prévu dans la convention collective si elle existe et dans le contrat de travail que le salarié a signé, et que l'accord écrit des parties soit signé avant la fin de la période d'essai initiale.

Sa durée ne doit pas dépasser le délai prévu par la convention collective ou la réglementation du travail.

ATTENTION

La période d'essai du salarié à temps partiel ne peut pas être plus longue que celle du salarié à temps plein.

La rupture de la période d'essai pendant un arrêt du salarié pour accident du travail est nulle.

Lorsque la rupture abusive est le fait de l'employeur, elle peut ouvrir droit à des dommages et intérêts.

Pour rompre la période d'essai, il est conseillé de recourir à un écrit transmis à l'une ou l'autre des parties par lettre recommandée ou remis en main propre avant sa date d'expiration.

PEUT-ELLE ETRE SUSPENDUE ET PROLONGEE D'AUTANT ?

Oui. En cas de suspension du contrat de travail au cours de la période d'essai (maladie, fermeture de l'entreprise ou congé annuel), cette période peut être prolongée d'une durée égale à celle de la suspension. Pour calculer la durée de la prolongation de la période d'essai, il faut prendre en compte tous les jours du calendrier inclus dans la période de suspension, à savoir, les jours ouvrables, les dimanches et les jours fériés.

COMMENT SE CALCULE LA DUREE D'UNE PERIODE D'ESSAI ?

Pour calculer la durée de la période d'essai lorsque le CDD comporte un nombre incomplet de semaines, il convient de prendre en compte seulement les semaines civiles complètes. Exemple : un salarié est embauché du 1er avril 2012 au 3 mai



2012. La durée de sa période d'essai est de 4 jours car il y a 4 semaines complètes entre le 1er avril 2012 et le 3 mai 2012.

La période d'essai se calcule en jour entier et calendaire (et non pas en jour ouvré ou ouvrable. Les dernières journées de travail sont décomptées chacune pour une unité).

Tout essai qui expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé n'a pas à être prolongé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Si l'essai est exprimé en semaines ou en mois, il se décompte en semaines civiles (lundi à dimanche) ou en mois civils sans qu'il soit tenu compte de la présence de jours non travaillés, tels que des jours fériés.

Texte de référence : Articles A 1211-9, Lp 1211-13 et Lp 1231-10 du code du travail

Le contrat à durée déterminée (CDD) : règles

ATTENTION

Le contrat à durée déterminée (CDD) est obligatoirement écrit et doit indiquer, dès sa conclusion, le motif du contrat et son terme.

- **Quelles sont les conditions de forme du contrat à durée déterminée ?**

- **Quel est le régime du contrat à durée déterminée pendant son exécution ?**

- **Le salarié a-t-il droit à une indemnité de précarité ?**

ATTENTION

Le CDD est réputé conclu à durée indéterminée dans les cas suivants :

- s'il n'est pas signé par les deux parties au plus tard à la fin de la première journée de travail du salarié,
- en l'absence d'écrit,
- et en l'absence des mentions obligatoires n° 1 à 5 .

QUELLES SONT LES MENTIONS OBLIGATOIRES ?

Ce contrat doit obligatoirement indiquer :

- 1 - le motif du recrutement (voir tableau en page suivante) ;
- 2 - en cas de remplacement du salarié temporairement absent, le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée ;
- 3 - le terme du contrat à durée déterminée ;
- 4 - la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis ;
- 5 - la date et la signature des parties ;
- 6 - la nature de l'emploi occupé ;
- 7 - le montant de la rémunération ;
- 8 - la durée de la période d'essai éventuellement prévue.

La rémunération que perçoit le salarié sous CDD ne peut être inférieure au montant de celle que percevrait, dans la même entreprise, un salarié sous CDI, de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

QUELLE EST SA DUREE ?

Sa durée initiale ne peut être supérieure à 1 an. Il peut être renouvelé 2 fois. La durée du renouvellement peut être différente de celle du contrat initial. Sa durée totale ne doit pas excéder 24 mois, sauf dans des cas bien précis (voir tableau en page suivante).

PEUT-IL ETRE SUSPENDU ?

Le contrat peut être suspendu pour les mêmes motifs que le contrat de travail à durée indéterminée. La suspension du contrat à durée déterminée ne fait pas obstacle à l'échéance du terme.

PEUT-IL ETRE ROMPU AVANT SON TERME ?

Le contrat peut être rompu avant son terme si l'employeur et le salarié sont d'accord. En l'absence

d'accord, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu que pour faute grave ou cas de force majeure.

QUE SE PASSE-T-IL SI LE CONTRAT EST ROMPU AVANT SON TERME SANS ACCORD DES PARTIES ?

Si la rupture anticipée injustifiée est à l'initiative de l'employeur, le salarié a droit :

- à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal au montant des rémunérations brutes que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat ;
- à l'indemnité de précarité ;
- à l'indemnité compensatrice de congés payés.

Si la rupture anticipée injustifiée est à l'initiative du salarié, l'employeur a droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

QUE SE PASSE-T-IL SI LE CONTRAT SE POURSUIT APRES SON TERME ?

Si le contrat à durée déterminée se prolonge au-delà de son terme sans qu'aucun nouveau contrat ait été signé, il devient un contrat à durée indéterminée.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée supérieure à 6 mois, l'employeur doit indiquer par écrit au salarié, au plus tard 1 mois avant la fin du contrat, s'il veut renouveler ou non le contrat ou lui donner un contrat à durée indéterminée.

ATTENTION

Le salarié sous CDD a les mêmes droits et les mêmes obligations que le salarié lié par un CDI.

LE SALARIE A-T-IL DROIT A UNE INDEMNITE DE PRECARITE ?

Oui. Cette indemnité est versée à la fin du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire. Cette indemnité est fixée à 6 % minimum de l'ensemble des rémunérations brutes perçues pendant la durée du contrat échu, y compris l'indemnité de congés payés.

Le salaire de référence correspond au salaire brut y compris à tous les avantages en espèces ou en nature, sauf les gratifications à caractère aléatoire ou temporaire et les primes ou indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Si le CDD est renouvelé, l'indemnité n'est due qu'à la fin de la période de renouvellement.

L'indemnité n'est pas due :

- quand le contrat est conclu au titre des dispositifs favorisant l'emploi ou afin d'assurer un complément de formation professionnelle,
- quand le contrat est rompu par le salarié ou pour faute grave ou en cas de force majeure,
- lorsque le salarié est embauché immédiatement par le même employeur sous contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

Texte de référence : Articles Lp 1231-1 et suivants du code du travail

Le contrat à durée déterminée (CDD) : cas

Le recours à un CDD n'est possible que dans les cas expressément prévus par la réglementation.

QUEL EST LE PRINCIPE FONDAMENTAL AUQUEL DOIT SE SOUMETTRE LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE ?

Le contrat à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, sauf s'il est conclu :

- pour le développement d'une activité nouvelle nécessitant la création d'emplois nouveaux dont la permanence n'est pas certaine ;
- dans le cadre de la «convention de relance de l'emploi» (CRE) ;
- pour favoriser la formation professionnelle : le contrat d'apprentissage ;
- avec un salarié étranger, lorsque l'emploi ne peut être satisfait localement ;
- avec un salarié national expatrié.

PRECISIONS

Un salarié embauché par contrat à durée déterminée peut remplacer tout salarié absent quel que soit le motif de l'absence (maladie, congés,...)

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent, il peut prendre effet deux jours ouvrés avant l'absence du salarié à remplacer et le terme de ce contrat peut être reporté jusqu'au lendemain du jour où le salarié remplacé reprend son emploi.

L'activité saisonnière est constituée par des travaux qui se répètent chaque année en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Ces travaux ne peuvent pas résulter de la volonté de l'employeur mais tiennent à des contraintes extérieures naturelles, techniques ou socio-économiques.

Pour le salarié de nationalité étrangère, le CDD est conclu pour une durée qui ne peut excéder la durée de validité du permis de séjour.

• **Quel est le principe fondamental auquel doit se soumettre le CDD ?**

• **Dans quels cas est-il interdit de recourir au CDD ?**

• **Quelle est la durée du contrat ?**

de recours

Quand le CDD a été conclu à l'occasion d'une survenance d'un surcroît exceptionnel d'activité ou pour accomplir une tâche occasionnelle précise et non durable, il ne peut être recouru pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin à un nouveau contrat à durée déterminée ou à un contrat de travail temporaire avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat, renouvellement (s) inclus

DANS QUELS CAS EST-IL INTERDIT DE RECOURIR AU CDD ?

Il est interdit de recourir au CDD :

- pour remplacer un salarié dont le contrat de travail a été suspendu à la suite d'une grève dans l'établissement,
- pour certains travaux faisant l'objet d'une surveillance médicale spéciale.

QUELLE EST LA DUREE DU CONTRAT ?

La durée initiale du contrat à durée déterminée ne peut être supérieure à 1 an. Le CDD peut être renouvelé 2 fois. Sa durée totale ne peut excéder 2 ans, renouvellement (s) compris sous réserve des exceptions des (a), (b), et (c) du tableau ci-dessous.



Cas de recours	Durée maximale
Remplacement d'un salarié temporairement absent	2 ans, renouvellements compris
Survenance d'un surcroît exceptionnel d'activité	2 ans, renouvellements compris
Tâche occasionnelle précise et non durable	2 ans, renouvellements compris
Emploi à caractère saisonnier	Durée de la saison
Emploi d'usage	2 ans, renouvellements compris
Développement d'une activité nouvelle	2 ans, renouvellements compris
Contrat conclu au titre des dispositifs destinés à favoriser l'emploi (a)	maximum de 3 ans - non renouvelable
Contrat conclu en vue d'assurer un complément de formation professionnelle	2 ans, renouvellements compris
Contrat conclu avec un salarié étranger (b)	Durée de validité du permis de séjour. Renouvellement dans les mêmes conditions
Contrat conclu avec un salarié national non résident (c)	3 ans, renouvellements compris

La démission

- **Comment présenter sa démission ?**
- **Peut-on revenir sur sa démission ?**
- **Que peut faire l'employeur ?**
- **Existe-t-il un préavis en cas de démission ?**
- **Quelles sont les conséquences d'une rupture abusive du salarié ?**
- **Le salarié démissionnaire peut-il prendre des congés ?**

COMMENT PRESENTER SA DEMISSION ?

Aucune formalité particulière n'est exigée : une démission peut être écrite ou orale. Mais certaines conventions collectives prévoient l'envoi d'une lettre recommandée. Cette méthode est conseillée: elle permet de prouver sa démission et de la dater.

PEUT-ON REVENIR SUR SA DEMISSION ?

Non, toutefois si elle a été donnée oralement et manifestement sur un coup de tête (au cours d'une discussion orageuse, par exemple) et n'a pas reçu un commencement d'exécution, cela est possible. Une absence injustifiée ne peut pas être considérée par l'employeur comme une démission, mais le salarié peut faire l'objet d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

QUE PEUT FAIRE L'EMPLOYEUR ?

Un employeur ne peut pas refuser une démission, sauf dans le cas d'un contrat à durée déterminée. Par contre, il ne peut obliger un employé à démissionner pour éviter de devoir le licencier.

EXISTE-T-IL UN PREAVIS EN CAS DE DEMISSION ?

Le salarié démissionnaire doit effectuer un préavis. Sa durée dépend, en l'absence de mention dans le contrat de travail, des conventions collectives ou des usages de l'entreprise. Son point de départ est fixé au jour de la remise de la lettre de démission.

L'employeur peut dispenser le salarié de ce préavis. Il doit alors lui verser une indemnité de préavis égale au montant du salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait effectué le préavis.

Si le salarié n'effectue pas son préavis, c'est lui qui doit verser cette indemnité à son employeur.

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES D'UNE RUPTURE ABUSIVE DU SALARIE ?

Lorsqu'un salarié a rompu abusivement un contrat de travail et engage à nouveau ses services, le nouvel

employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent lorsque :

- il est démontré qu'il est intervenu dans la rupture,
- il a embauché un salarié qu'il savait déjà lié par un contrat de travail, ou violant une clause de non-concurrence,
- il a continué à occuper un salarié après avoir appris que celui-ci était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail. Toutefois, dans ce dernier cas, le nouvel employeur cesse d'être responsable si, au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le salarié était venu à expiration.

LE SALARIE DEMISSIONNAIRE PEUT-IL PRENDRE DES CONGES ?

Si le salarié démissionne avant la date prévue pour son départ en congé, le préavis commence à courir dès la notification mais est suspendu pendant toute la durée des congés payés. Le

préavis ne reprendra qu'au retour du salarié.

En principe, aucune période de congé ne peut être incluse dans la durée d'un préavis, sauf si le salarié le demande et en accord avec son employeur. Dans ce cas, le préavis ne sera pas prolongé pour autant.

Toute femme enceinte peut démissionner sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture de contrat.

ATTENTION

Les salariés démissionnaires ont droit à un jour d'absence par semaine pendant leur préavis pour rechercher un emploi. Cette journée peut être prise globalement ou non. Elle est rémunérée à plein salaire.

Texte de référence : Articles Lp 1223-1, Lp 1224-1 à Lp 1224-6 et Lp 1225-3 du code du travail et conventions collectives



Le préavis de licenciement

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le préavis est un délai que doit respecter l'employeur ou le salarié avant de rompre le contrat de travail.

QUAND DEBUTE-T-IL ?

Le point de départ du préavis est fixé au premier jour ouvrable qui suit la présentation ou la remise en main propre de la lettre qui notifie le licenciement.

QUELLE EN EST LA DUREE ?

A défaut de contrat de travail, de convention ou accord collectif ou d'usage prévoyant des conditions plus favorables, c'est-à-dire une ancienneté moindre ou une durée plus longue du préavis, la durée du préavis est fixée à :

- I.- pour un salarié ayant moins de 5 années de services continus dans la même entreprise :
- ouvrier et employé payé au mois : 1 mois
 - agent de maîtrise, technicien et assimilé : 2 mois
 - cadre et assimilé : 3 mois

- II.- pour un salarié ayant plus de 5 années de services continus dans la même entreprise :
- ouvrier et employé payé au mois : 2 mois
 - agent de maîtrise, technicien et assimilé : 3 mois
 - cadre et assimilé : 4 mois

- III.- pour l'ouvrier et l'employé qui n'est pas payé au mois, le préavis ne peut être inférieur à la périodicité de paiement des salaires et en aucun cas inférieur à 7 jours.

PEUT-ON ETRE DISPENSE D'EXECUTER LE PREAVIS ?

Oui, l'employeur peut décider de dispenser le salarié d'exécuter son travail pendant le préavis à condition de lui

verser toutes les sommes (salaire et avantages) que celui-ci aurait perçues s'il avait continué à travailler jusqu'à l'expiration du préavis. Le contrat de travail prendra fin à l'issue de la période de préavis non travaillée.

Lorsque le salarié demande à l'employeur d'être dispensé de travailler pendant le préavis et que l'employeur donne son accord, la dispense de travail ne s'accompagne plus, dans ce cas, du paiement du salaire et des avantages qui complètent la rémunération. Le salarié et l'employeur sont déliés des obligations auxquelles le contrat de travail avait donné naissance et ce dernier prend immédiatement fin.

PEUT-ON RECHERCHER UN NOUVEL EMPLOI DURANT LE PREAVIS ?

Pendant la durée du préavis, le salarié peut s'absenter pour rechercher un nouvel emploi. Sous réserve de prévenir l'employeur la veille, il dispose pour cela d'un jour d'autorisation d'absence par

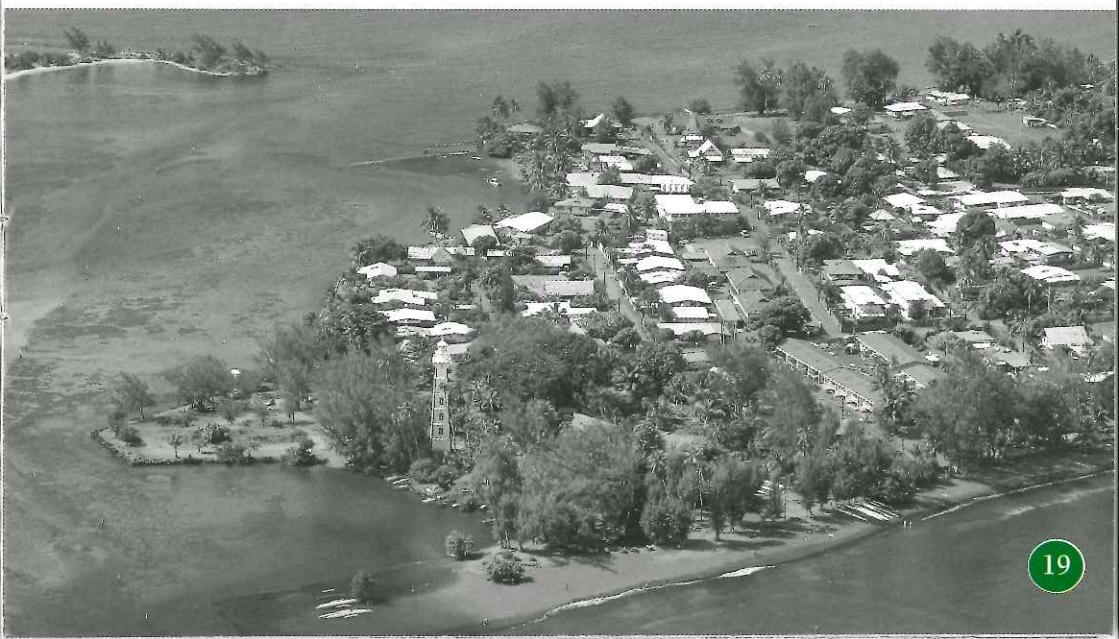
semaine pris à son choix, globalement ou non, rémunéré à plein salaire.

L'employeur est libéré de l'obligation de préavis à la demande du salarié licencié en cas d'embauche de celui-ci par un autre employeur.

Texte de référence : Articles Lp 1224-1 à Lp 1224-6 et A 1222-1 du code du travail

ATTENTION

Le préavis est un délai prefix. Il ne peut donc être interrompu ou suspendu. Ainsi la maladie du salarié ne suspend pas le délai de préavis qui continue à courir. Cette règle connaît cependant une exception s'agissant des congés payés. Si un salarié adresse sa lettre de licenciement pendant ses congés payés, le préavis ne commencera à courir qu'au retour des vacances.



TOUS LES MATINS,
OU NOUS APPELER AU

50 80 01

Pour des renseignements
sur la réglementation du travail

Rue Tepano JAUSSEN
Immeuble PAPINEAU, (3ème étage)
BP 98713 - 308 Papeete