

## Sur le contrat de travail

### OBJECTIF

**Apporter une flexibilité au contrat de travail à durée indéterminée (CDI)**

### PROPOSITION

#### **Le CTV : le Contrat de Travail à Temps Variable**

**En fonction de l'activité de l'entreprise, ce nouveau contrat offre la possibilité de faire varier individuellement les horaires hebdomadaires de travail de -10 à +10 heures par rapport à la durée légale de 35 heures**

### CONTEXTE

Il existe aujourd'hui plus de 20 types de contrats de travail différents (1), dont le Contrat de Travail à Durée Indéterminée (CDI), le Contrat de Travail à Durée Déterminée (CDD) et le Contrat de Travail à Temps Partiel (CTP) sont les plus largement répandus.

**Aucun d'entre eux ne permet d'adapter réellement le temps de travail effectif aux variations de l'activité de l'entreprise.**

Pour s'y adapter, l'entreprise ne peut avoir recours qu'aux heures supplémentaires ou à de nouvelles embauches en cas d'augmentation temporaire de l'activité ou au chômage technique ou partiel dans le cas contraire.

**Elle manque totalement de flexibilité dans l'organisation de l'emploi et du travail selon son activité réelle.**

**Quant au salarié, il n'a aucune possibilité d'organiser son temps de travail et de loisirs comme il pourrait le souhaiter ponctuellement au cours de son activité.**

### DETAILS DE LA PROPOSITION

Le **Contrat de Travail à Durée Indéterminée et à Temps Variable**, ou CTV prend en compte la variabilité de l'activité de l'entreprise, qu'elle soit saisonnière, liée à un surcroît d'activité ou à sa baisse ou **à la demande du salarié.**

Ce Contrat offre la possibilité à l'employeur – **comme au salarié** -de faire varier individuellement les horaires hebdomadaires de travail de -10 à +10 heures par rapport à la durée légale de 35 heures, **soit une plage hebdomadaire pouvant aller de 25 à 45 heures de travail.**

Cette variation peut être à l'initiative de l'employeur ou du salarié, d'un commun accord sur simple préavis d'un mois.

**La rémunération mensuelle sera proportionnelle aux heures réellement travaillées sur la base de 35 heures** mais pour des heures de travail hebdomadaires variables. **La rémunération mensuelle ne sera pas inférieure au SMIC.** Selon l'activité réelle comptabilisée annuellement, elle sera réajustée en conséquence en fin d'année, soit en rémunération supplémentaire soit en jours de congés, au choix du salarié.

**Le nombre d'heures annuellement travaillées ne pourra être supérieur à 1 596 heures, conformément à la législation actuelle sur la durée légale du travail.** Au-delà, c'est le régime des heures supplémentaires qui s'appliquera.

D'autre part, l'entreprise qui met en place ce type de contrat s'interdit de faire appel à des CDD.

**Un décompte journalier des heures effectuées devra être mis en place dans l'entreprise** (système de pointage...)

Cette proposition ne concerne donc pas les populations de salariés au forfait d'heures (cadres)

**Différente de l'annualisation du temps de travail\*par son caractère individuel**, cette proposition permet de simplifier la législation du travail actuelle en rendant caducs un très grand nombre de contrats de travail spécifiques dont l'objet est principalement celui de leur adaptation aux variations de l'activité ou à l'activité d'entreprises particulières. (ex : travail saisonnier)

**Ce contrat évite principalement de faire appel aux heures supplémentaires ou au chômage partiel.**

**Il favorise le maintien dans l'emploi en cas de difficultés économiques passagères subies par l'entreprise.**

**Il peut s'appliquer aux salariés du public comme du privé**

*\* Qui s'applique à une collectivité de salariés et par branche d'activité.*

## **ANNEXES**

## Les Différents Types de Contrats de travail

Le contrat d'accès à l'emploi (CAE-DOM)  
Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)  
Le contrat d'apprentissage  
Le contrat d'apprentissage aménagé (personne handicapée)  
Le contrat d'avenir  
Le contrat de professionnalisation  
Le contrat de transition professionnelle (CTP)  
Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)  
Le contrat de travail à temps partiel  
Le contrat de travail intermittent  
Le contrat de travail temporaire  
Le contrat initiative-emploi (CIE)  
Le contrat insertion -revenu minimum d'activité (CI-RMA)  
Le contrat unique d'insertion -contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)  
Le contrat unique d'insertion (CUI) : dispositions générales  
Le contrat unique d'insertion -contrat initiative emploi (CUI -CIE)  
Le contrat vendanges  
Le cumul d'emplois  
Le travail à temps partagé  
Le travail saisonnier  
Les activités d'adultes relais  
Les clauses particulières  
Les principales caractéristiques du contrat de travail

(2) Exemple de calcul de la moyenne de 35 heures pour une entreprise prévoyant le chômage des 11 jours fériés : 365 jours moins :

- 104 jours de repos hebdomadaires
- 25 jours de congés payés annuels
- 8 jours fériés chômés

$228/5 = 45,60$  semaines

$45,60 \text{ semaines} \times 35 \text{ heures} = \mathbf{1\ 596 \text{ heures travaillées}}$