Dans quels cas l’employeur encourt-il des sanctions pénales ?

L’employeur risque des sanctions pénales (amende de 3 750 euros / en cas de récidive, amende de 7 500 euros et emprisonnement de 6 mois), dans les cas suivants :

- contrat conclu afin de pourvoir un emploi permanent ;
- défaut de contrat écrit ;
- non-respect du délai de transmission du contrat au salarié (dans les 2 jours de l’embauche) ;
- absence de respect des cas de recours et d’interdiction de recours ;
- absence de mention précise de son objet ;
- absence de respect des règles relatives à la durée des contrats ;
- absence de respect du délai de carence entre deux CDD ;
- non-respect du principe d’égalité de rémunération entre salarié en CDD et salarié en CDI ;
- non-respect des dispositions sur l’allongement de la durée du contrat pour certains salariés exposés à des rayonnements ionisants.

Lorsqu’il constate un recours abusif aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire ou un accroissement important de salariés titulaires de ces contrats, le comité d’entreprise peut saisir l’inspecteur du travail. Ce dernier peut demander à l’employeur, en cas de recours abusif à ces contrats, de mettre en œuvre un plan de résorption de la précarité dans son entreprise.