

SYNTHESE DU COURS

CHAPITRE N° 5 : LE CONTRAT DE TRAVAIL

I) Qu'est-ce qu'un contrat de travail ?

Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre personne, physique ou morale, sous la subordination de laquelle elle se place, et moyennant une rémunération. On distingue trois caractéristiques principales au contrat de travail : La fourniture d'une activité ou prestation de travail, la rémunération et le lien de subordination.

A) Le lien de subordination

C'est le critère fondamental qui permet de distinguer le travail salarié du travail indépendant. Le lien de subordination se caractérise par l'exécution du travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

Les éléments constitutifs de la subordination :

- l'intégration dans un service organisé : détermination d'un lieu de travail, des horaires de travail, fourniture du matériel, des matières premières ou des produits ;
- la direction et le contrôle effectif du travail : c'est le pouvoir de commandement de l'employeur : donner des ordres, des directives, et des sanctions salarié en cas de manquement.

B) L'origine de l'autorité de l'employeur

Le Code du travail, donc la loi, donne à l'employeur la prérogative de pouvoir édicter des normes permettant de réglementer l'usage de ses biens (il en est propriétaire) et les conditions de vie et de travail des salariés.

Ce pouvoir de direction des personnes se matérialise entre autres par le règlement intérieur rédigé par l'employeur.

Le règlement intérieur fixe des règles dans deux domaines :

- l'hygiène et la sécurité ;
- la discipline et la nature et l'échelle des sanctions.

Le règlement intérieur rappelle :

- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés (procédure disciplinaire) ;
- les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le Code du travail.

Aucune autre clause n'est autorisée. Aucune disposition du RI ne peut restreindre les droits des personnes ou les libertés individuelles et collectives sauf si elle est justifiée par la nature du travail à accomplir et proportionnée au but recherché.

II) Quels sont les contrats à la disposition de l'employeur ?

La Directive européenne du 28 juin 1999 a rappelé que « les contrats à durée indéterminée sont la forme générale de la relation de travail et contribuent à la qualité de vie des travailleurs et à l'amélioration de la performance » et que les CDD et CTT devraient rester l'exception.

A) Le contrat de droit commun et son contenu

– Le contrat de droit commun est le contrat à durée indéterminée c'est-à-dire conclu sans que son terme soit fixé d'avance. Le CDI à temps complet ne nécessite pas d'écrit. Par contre, s'il est à temps partiel, un écrit est nécessaire. Tout contrat de travail non écrit est requalifié en CDI à temps complet.

– Le contrat de travail contient un certain nombre de clauses récurrentes : l'identité des parties, la nature du contrat de travail, le lieu de travail, la date d'engagement, la qualification professionnelle du salarié, la rémunération de base, la durée du travail et la période d'essai.

Le contrat de travail est un contrat de gré à gré dont les clauses peuvent être discutées entre les parties, mais la liberté de discussion des contractants est de plus en plus restreinte par la loi, les conventions et accords collectifs, la pression économique. Le contrat de travail, dans les faits, est très souvent un contrat d'adhésion.

La convention collective est un accord dont les dispositions règlent les conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés, ainsi que leurs garanties sociales.

B) Des clauses et des contrats spécifiques

1) Les contrats précaires

À côté du CDI, il existe des contrats dits précaires qui sont soit des contrats à durée déterminée, soit des contrats de travail temporaire. Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat conclu entre un employeur et un salarié. Le contrat de travail temporaire est un contrat conclu entre une agence de travail temporaire et un salarié qui est mis à disposition d'une entreprise.

Les contrats précaires sont réglementés :

- obligation d'un écrit signé par le salarié et l'employeur ;
- égalité des droits avec les salariés sous contrat à durée indéterminée ;
- indemnité de précarité et indemnité compensatrice de congés payés.

Et limités à des cas de recours précis :

- remplacement d'un salarié absent : maladie, maternité, congés... ;
- occupation d'un poste devant être supprimé dans les 24 mois ;
- attente d'un recrutement ;
- augmentation temporaire d'activité de l'entreprise ;
- tâche occasionnelle ou urgente ;
- emplois saisonniers ou d'usage ;
- remplacement d'un chef d'entreprise.

2) Les clauses particulières

– **La clause de non-concurrence** : Clause ayant pour objet d'éviter que le salarié porte atteinte aux intérêts de son ancien employeur, par sa nouvelle activité.

Pour être valable :

- elle doit être limitée dans le temps et dans l'espace ;
- il doit y avoir versement par l'employeur d'une contrepartie financière au salarié ;
- elle doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.
- **La clause de mobilité** : Clause par laquelle le salarié accepte lors de la conclusion de son contrat de travail, une modification de son lieu de travail, c'est-à-dire une mutation géographique.

La clause doit préciser sa zone géographique d'application. Elle doit être utilisée de manière non abusive et non déloyale : délai de prévenance suffisant, intérêt de l'entreprise...

– **La clause d'exclusivité** : Clause qui oblige le salarié à exercer son activité exclusivement pour le compte de son employeur et à n'exercer aucune autre activité identique ou similaire, ni pour un autre employeur, ni pour son propre compte.

– **La clause de dédit formation** : Clause qui permet à l'employeur de s'assurer que le salarié récemment formé à ses frais, ne quitte pas l'entreprise avant que les dépenses engendrées n'aient été « amorties ». Le salarié ne peut donc démissionner avant un certain délai, sinon, il se trouve contraint de rembourser les frais de formation dont il a bénéficié.

– **La clause d'objectifs** : Clause fixant un objectif chiffré à réaliser par le salarié (chiffre d'affaires minimal ou quota de vente) sur une période donnée.