

51 Le contrat de travail : Le régime juridique du salarié

Contrat de travail : convention par laquelle une personne, le salarié, met son activité professionnelle à disposition d'une autre personne qui a autorité sur elle en contrepartie d'une rémunération.

Éléments spécifiques du contrat de travail

- **Prestation de travail** : tâche physique, intellectuelle ou artistique
- **Rémunération** : contrepartie du travail effectué, c'est un élément nécessaire au contrat de travail, quelque soit sa forme en nature ou en argent.
- **Lien de subordination** : Etat d'une personne qui exécute un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres, des directives et d'en contrôler l'exécution, ainsi que de sanctionner le manquement.

Obligation du salarié de se soumettre au pouvoir de direction, normatif (édicte les normes) et disciplinaire de l'employeur.

Indices permettant d'identifier le lien de subordination : Le salarié travaille dans une structure organisée, le salarié utilise le matériel de l'entreprise, les horaires, le lieu sont fixes par l'employeur, il donne des ordres, des directives, il contrôle le travail, Il sanctionne

1) Conditions de validité

- Conditions de fond sont à respecter (art 1108 code civil)

Capacité juridique des contractants (limitée pour le mineur signature du représentant légal)

Consentement est personnel et réciproque et doit porter sur les éléments essentiels du contrat. (Exempt de vices ; erreur, dol ou violence)

Contenu licite

Si l'une des conditions fait défaut le contrat est nul et cesse de produire ses effets pour l'avenir.

- Conditions de forme : Ecrit ou non écrit ?

Le contrat **peut être conclu par écrit** mais peut également **résulter d'un accord verbal**. Toutefois l'employeur **est tenu de remettre un document reprenant les éléments essentiels de la déclaration préalable d'embauche**, de plus une directive communautaire de 1991 impose à l'employeur de remettre par écrit les éléments essentiels applicables au contrat ou à la relation de travail.

→ Bulletin de salaire
L'écrit est obligatoire dans un certain nombre de cas : **CDD, CDI temps partiel...**

Rédigé en français cette obligation s'applique à tous les contrats signés en France qu'ils soient exécutés en France ou à l'étranger.

2) La période d'essai

Définition : Période permettant d'évaluer les compétences du salarié au regard de son expérience et au salarié d'apprécier si les fonctions lui conviennent. Art L 1221-20 du c. du travail

La période d'essai ne se présume pas, elle doit donc figurer expressément dans le **contrat de travail ou dans la lettre d'engagement** (art L 1221-23 c. du travail).

A défaut de **clause contractuelle organisant la période d'essai**, le salarié n'a pas à effectuer d'essai et l'employeur qui souhaite rompre le contrat devra avoir un **motif légitime** et respecter la procédure de licenciement.

- **Le renouvellement** de cette période d'essai est possible à condition d'être prévue à la fois dans un **accord de branche étendu** fixant les conditions de durée **Et dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail**.

- **Durée de la période d'essai**

Contrat à durée indéterminée : La période d'essai est fixée par le code du travail en fonction des catégories de salariés.

Catégories	Durée initiale maximum	Durée maximum renouvellement inclus
Ouvriers/employés	2 mois	4 mois
Agent de maîtrise et technicien	3 mois	6 mois
Cadres	4 mois	8 mois

Toutes les entreprises depuis le 30/06/09 doivent avoir mis leur texte en accord avec la loi de 2008.

- En cas d'embauche d'un jeune à l'issue de son stage de fin d'études, l'employeur déduit la période de stage de la période d'essai sans que cette déduction n'excède la moitié de la période d'essai sauf accord collectif plus favorable.

La rupture de la période d'essai

- La loi impose à l'employeur et au salarié de prévenir à l'avance de la prochaine rupture de son contrat.
- La durée de prévenance varie selon qu'il s'agit de l'employeur ou du salarié et du temps de présence.

Dans les contrats à durée déterminée la période d'essai est calculée en fonction de la durée du contrat.

II) Diversité des contrats

Le contrat à durée indéterminée constitue la forme normale du contrat de travail

Le contrat de chantier ou d'opération est un contrat à durée indéterminée qui peut s'appliquer dans toutes les branches d'activité à condition qu'il y ait eu négociation et conclusion d'une convention. La rupture du contrat interviendra à la fin du chantier, elle est à l'initiative de l'employeur et est soumise à l'application des procédures de licenciement. Le salarié percevra une indemnité de licenciement.

Le recours au contrat à durée déterminée doit être **exceptionnels**. Il s'agit **la de contrats atypiques** Les cas de recours sont prévus de façon limitative par les textes. Le renouvellement est limité. Les salariés bénéficient des mêmes droits que les salariés en CDI.

Contrat à Durée Déterminée	Contrat de Travail temporaireT
Destinés à répondre au besoin de l'économie, au fluctuation de l'activité de l'entreprise ou au remplacement d'absence de salarié	
Contrat de travail	Contrat de mission- relation triangulaire Contrat de mise à disposition
Tâche précise et temporaire Cas déterminés par les textes*	Tâche précise et temporaire Cas déterminés par les textes*
Ecrit obligatoire sinon réputé en CDI	Ecrit obligatoire s
Terme précis 18 mois varie selon les motifs	1_ mois
Indemnité de précarité +CP Sauf le contrat saisonnier	Indemnité de précarité +CP

III Droits et obligations de l'employeur et du salarié

1. Obligations de l'employeur

▪ Obligations de l'employeur

L'employeur est tenu à toutes les obligations résultant de l'existence d'un contrat de travail :

-- déclaration unique d'embauche donne droit au salarié à une couverture sécurité sociale, constitution de droit à retraite, assurance chômage... Fourniture du travail, paiement du salaire liberté de fixation du salaire sous réserve de respecter le SMIC, respect de la législation du travail, durée du travail, hygiène et sécurité

(Sa responsabilité est engagée en cas de non respect de ces obligations= responsabilité pénale du chef d'entreprise en tant que personne morale en cas d'infraction à la législation sociale.

2. Obligations et droits du salarié

▪ Droits du salarié

- Respect de la vie privée du salarié : nul ne peut apporter de restriction aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives non justifiées par la nature de la tâche à accomplir (interdiction de mesures discriminatoires, de harcèlement moral ou sexuel, atteinte à la vie privée).
- Droit à une couverture sociale, retraite, assurance chômage
- Droit à la formation professionnelle, DIF.
- Liberté de se syndiquer ou ne pas se syndiquer.
- Droit de grève : droit constitutionnel sous réserve
- Droit à la participation à la « gestion » de l'entreprise, aux conditions de travail par le biais des institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT, délégués syndicaux).

▪ Obligation du salarié

Dans l'exécution de son contrat le salarié est soumis à des obligations, le non respect de celles-ci peut entraîner des sanctions allant jusqu'au licenciement.

- Exécution consciencieuse du travail (inaptitude, erreur, négligence sont des causes réelle et sérieuse de licenciement).
- Le respect de la discipline et des directives de l'employeur ; le salarié doit se soumettre au règlement intérieur et au pouvoir disciplinaire de l'employeur.
- Le secret professionnel ; il ne doit pas divulguer des informations dont il aurait connaissance.
- Obligation de vigilance en matière de sécurité.
- Obligation de loyauté : s'abstenir de tout acte contraire aux intérêts de l'entreprise.

3. Les clauses insérées dans le contrat créatrices d'obligations

a) La clause de mobilité professionnelle

Définition : Clause intégrée dans le contrat de travail et qui prévoit que le salarié accepte à l'avance une modification de son lieu de travail.

Conditions de validité :

- Accord du salarié
- La zone géographique doit être définie de façon précise
- Respecter un délai de prévenance sinon il y a abus de droit
- Utilisée dans l'intérêt de l'entreprise et proportionnelle au but rechercher
- Modification du contrat par signature d'un avenant.

b) La clause de non concurrence

Définition : clause par laquelle un employeur interdit au salarié de travailler pour un concurrent ou de posséder une entreprise concurrente après la rupture du contrat de travail.

Conditions de validité :

- Écrite
- Limitée dans le temps et dans l'espace
- Ne pas être excessive (disproportionnée par rapport au poste)
- Indispensable à la protection des intérêts légitime de l'entreprise
- Comporter une contrepartie financière.

Ces conditions sont justifiées par la nécessaire **protection du salarié** et évitent de porter atteinte au principe constitutionnel de **liberté du travail**. **C'est au salarié qui veut obtenir l'annulation de la clause** de prouver que celle-ci porte atteinte à sa liberté de travail.

La validité des clauses est appréciée par le juge. Il peut considérer qu'elle est nulle car porte atteinte à la liberté du travail ou décider qu'elle est non écrite voire la réduire.

La clause de dédit-formation ?

Définition : Le dédit-formation est une clause contractuelle par laquelle le salarié, en contrepartie d'une formation, rembourse les frais de formation engagés par l'entreprise s'il démissionne avant un certain délai.

Elle doit réunir 3 conditions pour être valide :

- que le financement de la formation soit exclusivement à la charge de l'employeur (et supérieur aux dépenses imposées par la loi),
- que la clause soit prévue par le contrat de travail, ou par un avenant (elle doit être signée avant le début de la formation et préciser le montant du remboursement et le délai de démission),
- que le montant du remboursement des frais soit proportionnel aux frais de formation engagés (et corresponde aux frais réellement engagés par l'employeur).

La durée du maintien du salarié dans l'entreprise fixée par la clause varie en pratique de 2 à 5 ans selon la durée et le coût de la formation.

Pour la mise en œuvre de la clause, il faut que la rupture du contrat de travail intervienne à l'initiative du salarié. Elle ne s'applique donc pas en cas de rupture à l'initiative de l'employeur même s'il y a eu faute grave du salarié.