

Les principaux types de contrats de travail

Les clauses du contrat de travail

Droit du recrutement et respect des droits fondamentaux

L'encadrement du droit du recrutement

Document 1 : Loi et recrutement

Article L 1121-1 du Code de travail

« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »

Article L. 1221-8 du Code de travail

« Le candidat à un emploi est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard. Les résultats obtenus sont confidentiels. »

Article L. 1221-9 du Code de travail

« Aucune information concernant personnellement un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance. »

Article L. 1132-1 du Code du travail

« 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 sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de 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, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Article 225-2 du Code pénal

« La discrimination [...], commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :[...]

3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ; [...]

1. L'employeur peut-il choisir le candidat qu'il souhaite ?
2. L'employeur peut-il utiliser des techniques de recrutement à l'insu du candidat ?
3. Pourquoi le législateur encadre-t-il le droit du recrutement ?

Le respect de l'égalité de traitement

Document 2 : Offre d'emploi

Entreprise spécialisée dans l'événementiel Recherche responsable accueil VIP CDI - disponibilité immédiate

• Profil

- jeune célibataire de 35 ans maximum
- de sexe masculin
- 7 ans d'expérience minimum
- bonne maîtrise du français obligatoire
- sens des responsabilités, autonomie
- permis B souhaitable

Envoyez curriculum vitae + lettre de motivation
à annonce3455@reorutRH.fr

1. Donnez une définition de la discrimination à l'embauche.
2. Analysez cette annonce au regard de la loi. Qu'en pensez-vous ?
3. Existe-t-il pour le recruteur des conséquences juridiques ?

Le contrat de travail et le régime du salarié

Définition, droits et obligation des parties

Document 3 : Définition de la relation salariale

La relation salariale est caractérisée par un certain nombre d'éléments : versement d'une rémunération, existence d'un lien de subordination.

•> Le versement d'une rémunération en contrepartie de la fourniture d'un travail

Cette rémunération constitue un salaire, quel que soit le nom qui lui est donné : rétribution, vacation, prime, indemnité... Cette rémunération peut être aussi constituée, en tout ou en partie, d'avantages en nature : repas, logement, voiture...

•> L'existence d'un lien de subordination. Dans ses décisions les plus récentes, qui trouvent application aussi bien en droit du travail qu'en droit de la Sécurité sociale, la Cour de cassation considère que le lien de subordination, sans lequel il n'y a pas de relation salariale, est caractérisé par « l'exécution d'un 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 ; le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions du travail » (Cass. soc., 13 nov. 1996).[...]

Les conséquences

La reconnaissance de l'existence d'une relation salariale a pour conséquence la nécessité de respecter impérativement les règles figurant dans le Code du travail et dans le Code de la Sécurité sociale : embauche, licenciement (hors dispositions particulières s'appliquant aux CDD ou au contrat « nouvelle embauche »), congés payés, hygiène et sécurité, cotisations sociales... Ainsi que celles rendues applicables par des accords collectifs (notamment les conventions collectives).

1. Quels sont les éléments du contrat de travail qui déterminent le régime juridique de salarié ?
2. Est-ce que le salarié bénéficie de droits que l'employeur doit respecter ?

MISE EN SITUATION :

L'entreprise Parigo a pour activité la production d'accessoires High-Tech, proposés sur le marché aux clients par des distributeurs, que l'entreprise sélectionne soigneusement.

Son vif succès s'explique par la qualité de sa production et le nombre important de ses modèles, renouvelés chaque saison.

A l'approche des fêtes de fin d'année, son carnet de commandes est rempli. Son activité devra toutefois être freinée si le chef d'entreprise ne parvient pas à embaucher rapidement.

En effet, un chef d'atelier part en retraite mi-décembre, une ouvrière s'apprête à partir en congé de maternité et la secrétaire de direction a démissionné, ayant trouvé un emploi davantage rémunéré, dans une autre entreprise, pour occuper des fonctions similaires.

Par ailleurs, le chef d'entreprise, M. Olivier ne trouve plus d'ouvrier formé à la dorure sur cuir et capable de remplacer son spécialiste, M. Benjamel qui a décidé de quitter la région parisienne pour s'installer en Province.

Enfin, un inventaire doit être réalisé fin de l'année et le nombre actuel de salariés (56) est insuffisant pour le réaliser dans un délai minimum.

M. Olivier se trouve dans l'obligation d'embaucher.

Le choix du contrat de travail

M. Olivier a des besoins en personnel qui restent importants.

Prenez connaissance des documents suivants en vue de résoudre les besoins en personnel de M. Olivier et déterminer les contrats qui doivent être conclus :

Document 1 : Présentation du CDI et du CDD

En principe, le salarié doit se voir proposer un contrat de travail à durée indéterminée. C'est le contrat de droit commun, classique, qui répond aux besoins permanents de personnel de l'entreprise. Il n'est pas limité dans le temps. Cependant, de plus en plus de salariés exercent leur activité dans le cadre du CDD. Pour éviter les abus et protéger les droits des salariés, la loi a précisé les conditions dans lesquelles les employeurs pouvaient signer ce contrat et a imposé des mesures protectrices pour ces salariés.

Tout d'abord, un CDD ne peut être signé que dans les cas suivants (cas de recours) :

- Le remplacement d'un salarié absent (maladie, congés payés, formation..)
- Une hausse temporaire de l'activité de l'entreprise
- Les travaux saisonniers
- Un emploi pour lequel il est d'usage de ne pas recourir au CDI (restauration, intervenants du spectacle..)
- L'attente de la suppression définitive d'un poste d'un salarié ayant quitté définitivement l'entreprise ou l'attente de l'arrivée d'un CDI

Le recours au CDD est interdit pour remplacer des salariés grévistes et pour réaliser des travaux dangereux.

D'autre part, la durée maximale est de 18 mois, il peut être renouvelé une fois.

Si les règles ne sont pas respectées, le juge va le requalifier en CDI. Cette décision va s'imposer à l'employeur.

Enfin, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat : 10 % de la rémunération brute totale perçue pendant le contrat.

Concernant la forme du contrat, l'écrit n'est obligatoire que dans le cas du CDD. A défaut, il est déclaré nul.

1. Précisez si, dans chacune des situations, le contrat est un CDD ou un CDI.

CAS	Nature du contrat	Justifications
Une jeune étudiante, dès l'obtention de son BTS tourisme, a été engagée pour travailler à la réception d'un hôtel de luxe dans une station de ski. L'hôtel n'est ouvert qu'en saison hivernale.		
Un ingénieur marketing a été embauché par une entreprise, cette embauche est consécutive à une création de poste.		
Un salarié n'a pas respecté les consignes de sécurité et a été victime d'un accident du travail. Il est en congé pendant deux mois. L'employeur doit procéder à son remplacement.		
Un constructeur automobile décide de sous-traiter une partie de sa production, il confie à une autre entreprise la fabrication des boîtes de vitesse. La durée du contrat est de dix-huit mois. L'entreprise sous-traitante doit embaucher des ouvriers supplémentaires pour honorer son contrat avec le constructeur.		
Un salarié a été contraint de quitter son poste de comptable, il a détourné l'argent de l'entreprise en vue de satisfaire ses besoins personnels. L'entreprise va donc recruter un nouveau comptable.		
Un spectacle de chant, produit à Paris cet hiver, a nécessité l'embauche de techniciens supplémentaires pour ses représentations dans la capitale.		

Document 2 : Le contrat de travail temporaire

Lorsqu'une entreprise a besoin rapidement et pour une courte période d'un ou de plusieurs salariés, elle fait appel à une entreprise de travail temporaire (agence intérim) qui lui met à disposition, pour une durée précise, un salarié répondant à la qualification demandée.

Deux contrats sont formés :

- Un contrat de mise à disposition entre l'entreprise utilisatrice et l'agence intérim, qui est un contrat de vente de service.
- Un contrat de mission entre l'agence intérim et l'intérimaire, qui est un contrat de travail.

Les droits des salariés intérimaires sont également protégés par la loi, ainsi les cas de recours sont identiques à ceux du CDD, l'indemnité de fin de contrat sera également versée.

2. Citez les parties concernées par le CTT et précisez le lien qui unit chacun d'eux.
3. Citez l'employeur du salarié intérimaire.
4. Pourquoi les entreprises ont-elles recours aux services des agences intérim au lieu d'embaucher des salariés en CDD ?

Document 3 : Le contrat de formation professionnelle

Il s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. C'est un contrat d'**alternance** qui comprend des périodes d'enseignement théorique (délivrées par l'entreprise ou un centre de formation) et des périodes de travail en entreprise. Le jeune reçoit donc un enseignement et acquiert un savoir-faire par l'exercice d'une activité professionnelle.

La formation a une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Le salarié peut être embauché à la fin du contrat à durée indéterminée.

Quant à la rémunération, elle varie selon l'âge et le diplôme déjà acquis.

- Moins de 21 ans : 55 % du SMIC
- Moins de 21 ans ayant une qualification au moins égale au bac : 65 % SMIC
- 21 ans et plus : 70 % du SMIC
- 21 ans et plus ayant une qualification au moins égale au bac : 80 % du SMIC
- Le SMIC voire plus pour ceux qui ont plus 26 ans.

5. Indiquez, tout en justifiant, le type de contrat qui serait le mieux adapté pour le remplacement :
 - Du chef d'atelier (départ à la retraite).
 - De l'ouvrière (congé maternité).
 - De l'ouvrier doreur spécialisé, formé par l'entreprise (démission).
 - De la secrétaire (démission).
6. Citez le type de contrat qui permettrait d'augmenter la main-d'oeuvre lors de l'inventaire, exclusivement.

L'analyse des clauses du contrat de travail

Martine Prati, vient de signer un contrat avec M. Olivier en vue de succéder au poste de secrétaire.
Prenez connaissance du contrat (document 4), analysez-le en vue de répondre aux questions.

Document 4 : Contrat de travail

ENTRE

La Société Parigo, dont le siège social est situé 86 rue de l'Abreuvoir, 75018 Paris, représentée par M. Olivier en sa qualité de gérant, N°SIRET 243 329 432 00032,
D'une part, ET :

Mlle Prati, demeurant 36 rue des Rosiers, 93400 Saint Ouen, nationalité française, née le 15 mai 1983 à Bezons, d'autre part.

ARTICLE 1- Engagement

Mlle Prati est engagée, le 1^{er} décembre, en qualité d'employée de bureau, coefficient 335, sous réserve de la visite médicale d'embauche décidant de l'aptitude au travail proposé.

ARTICLE 2- Période d'essai

Les parties sont convenues que le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai d'un mois de travail effectif pendant laquelle chacune d'elles pourra y mettre fin sans préavis, ni indemnité.

ARTICLE 3- Rémunération et horaire

En contrepartie de ses services, Mlle Prati, percevra une rémunération mensuelle brute de 1520 euros pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

ARTICLE 4- Lieu de travail et mobilité

Le lieu de travail sera situé au siège social de l'entreprise, étant précisé que celle-ci pourra être amenée à se déplacer partout où les nécessités de son travail l'exigent.

ARTICLE 5- Absentéisme

Toute absence prévisible doit faire l'objet d'une autorisation de la Direction.

En cas de maladie ou de force majeure, elle justifiera son absence conformément aux dispositions de la convention collective.

ARTICLE 6- Congés

Les droits à congés payés de Mlle Prati seront déterminés conformément aux dispositions légales et conventionnelles de la convention collective.

Fait à Paris,
Pour la société
M. Olivier

Le salarié
Mlle Prati

7. Relevez les différents points abordés par ce contrat.
8. Une période d'essai est-elle prévue ? Évoquez la situation des parties pendant cette période.
9. Citez l'utilité de la période d'essai pour l'employeur et pour le salarié.
10. Tout changement de lieu de travail est-il possible sans demander l'accord de Mlle Prati ? Justifiez.
11. D'après vous, un écrit est-il obligatoire ? le contrat aurait-il pu être conclu verbalement ?

La modification de la relation de travail

La modification du contrat de travail et la modification des conditions de travail du salarié du secteur privé

Document 1 : L'employeur peut-il unilatéralement modifier la relation de travail avec son salarié ?

L'employeur peut-il modifier le contrat de travail ?

L'employeur peut proposer au salarié une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail ou un simple changement de ses conditions de travail.

Les éléments essentiels du contrat de travail ne font pas l'objet d'une définition légale. En font partie la rémunération, la qualification, la durée du travail stipulée au contrat (voir toutefois ci-dessous) et, plus généralement, les attributions du salarié. La modification peut également porter sur un élément du contrat qui pouvait être déterminant pour le salarié lors de la conclusion du contrat à condition que cela soit stipulé par une clause claire et précise dans le contrat de travail ou dans un avenant à ce contrat.

Exemples :

- **Le lieu de travail.** Le changement de lieu de travail constitue une modification du contrat de travail si le nouveau lieu de travail se situe dans un secteur géographique différent. Même dans ce cas, il n'y a toutefois pas modification du contrat de travail si le salarié est soumis à une obligation contractuelle ou conventionnelle de mobilité. Le contrat de travail (ou un avenant à ce contrat) peut toutefois prévoir, par une clause claire et précise, que le salarié exécutera son travail exclusivement dans le lieu qu'il mentionne ; dans ce cas, tout changement de lieu de travail, y compris dans le même secteur géographique, constitue une modification d'un élément essentiel du contrat de travail qui ne peut être imposée au salarié.

- **L'horaire du travail.** Si la modification est importante, par exemple : passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit - ou inversement -, passage d'un horaire fixe à un horaire variable ou passage d'un horaire continu à un horaire discontinu.

1. Le changement des horaires ou du lieu de travail est-il une modification du contrat de travail ou des simples conditions de travail ?
2. Quelles sont les conséquences qui découlent de cette qualification ?
3. Dans quels cas exceptionnels, un salarié peut-il refuser le changement de ses horaires ou de son lieu de travail ? Justifiez votre réponse.