Droit – Thème 2 : Le contrat de travail

I – Généralités

A – Définition

C’est une convention par laquelle une personne s’engage (salarié) à mettre son activité à la disposition d’une autre, l’employeur, sous la subordination de laquelle elle se place contre rémunération.

3 éléments sont nécessaires pour qu’il y ait un contrat de travail selon la jurisprudence

*Jurisprudence : ensemble des décisions rendu par une juridiction*

L’activité du salarié peut être physique, intellectuelle, artistique, etc… jamais gratuitement :

* Rémunération
* Le lien de subordination

Le travail est exercé sous l’autorité de l’employeur, celui-ci contrôle l’exécution et le résultat du travail et peut éventuellement sanctionner.

La formation du contrat de travail

Est soumis au droit commun des contrats, valide et doit avoir un consentement non vicié (défaut, erreur, violence), personne ayant une capacité juridique, l’objet et la cause du contrat clair et défini,

II – Les obligations :

A – obligations de l’employeur

* Fournir le travail
* Verser un salaire
* Respecter les libertés individuelles des salariés
* Respecter la vie privée du salarié
* Pas de discrimination

B – Les obligations des salariés

* Exécuter de bonne foi le travail donné
* Respecter le règlement intérieur et les directives
* S’abstenir de toute concurrence pour ne pas nuire à l’employeur (loyauté)
* Ne pas divulguer d’informations confidentielles (obligation de discrétion)

C – Clauses contractuelles particulières

* Clauses de non concurrence
* De mobilité
* Dédié à la formation
* Période d’essai

IV – Les clauses particulères du contrat de travail

**Défintion :** Disposition du contrat de travail ou de la convention collective qui interdit aux salariés à l’expiration de son contrat de travail d’ouvrir une entreprise concurrente ou de passer à la concurrence.

**Les conditions de validité** d’une convention de non concurrence : la clause de non concurrence est valable à condition :

* Etre expressement prévue
* La clause doit être indispensable à la protection des interets légitimes de l’entreprise
* Ne doit pas supprimer le droit dont dispose tout individu à la liberté du commerce et du travail et doit donc être limitée dans le temps et dans l’espace

Ce sont les juges qui apprécient les possibilités laissées aux salariés d’exercer une activité conforme à sa formation et à son expérience professionnelle.

**Effets :**

Si le salarié ne respecte pas la clause, il peut être condamné à des dommages et interets, la clause s’applique quelque soit la rupture du contrat de travail : soit une démission, soit un licenciement.

**Contrepartie financière :**

La clause doit prévoir une contrepartie financière.

L’employeur peut renoncer à la contrepartie de la clause dans un bref délais.

**Clause de mobilité :**

Permet de muter un salarié sur un autre lieu que celui prévu au contrat

C’est une modification de contrat prévu dès le début par celui-ci.

Muter selon les besoins de l’entreprise/employeur

Faire attention à la santé de l’employé et clause écrite

**Clause de dédit-formation**

Définition : c’est une clause qui permet à l’employeur d’exiger du salarié le remboursement des frais de formation dans certains cas de rupture du contrat de travail

Elle permet à l’employeur de se protéger contre le risque de fuite des salariés qu’elle à formé vers la concurrence

Reglementation de la clause :

Ne concerne que le cas de la démission du salarié

Ne doit pas être excessive

Ne concerne que les dépenses>aux minimum légaux

DOCUMENT 9 – Le contrat de travail

3) Parties :

Attaquant : Mr X

Défendeur : FFF

Mr X doit assurer l’arbitrage des matchs, la FFF contrôle Mr X et le rémunère

4) Element caractérisant le contrat de travail : lien de subordination juridique

-> salarié n’a pas de liberté/ordre et directives

5) Non car il n’y avait pas de lien de subordination juridique

B – Les différentes formes de contrats de travail

6 )

Contrat régulier de salariat => « s’engage à embaucher »

* CDI
* Remunération définie « brut à 2300€ »
* Lien de subordination défini « respecter les instructions qui lui seront données par l’employeur et à se conformer aux règles régissant le fonctionnement interne de l’entreprise »

Entre 2 parties : la salariée et l’employeur

7) Pour que la validité du contrat soit claire, dans l’interet des deux parties, il contient des clauses très précises, est encadré par la loi de façon stricte.

8) Non, défini par la loi

9) requalification de CDD en CDI

10 ) Le contrat de travail temporaire est encadré de façon stricte car il s’agit d’un contrat précaire qui doit être entouré d’un maximum de garanties pour en éviter les abus

11) Contrat d’apprentissage et de professionalisation :

Apprentissage : formation d’alternance délivré dans le cadre d’un contrat de travail, une formation théorique est assuré dans le centre de formation, une pratique en entreprise. => prépare CAP/BEP/BAC PRO et licence pro.

Professionnalisation : prévoit des périodes de formations en alternance avec des périodes en entreprise

11 ) Interet pour entreprise :: permet d’avoir un jeune en formation moins cher qu’un employé normal en cdd ou cdi

III – Les droits et les obligations des salariés