

UN PEU DE DROIT DU TRAVAIL

I – Le contrat de travail

A - Qu'est-ce qu'un contrat de travail ?

Les éléments constitutifs du contrat de travail sont :

- une prestation de travail (manuelle, artistique, intellectuelle) ;
- une rémunération ;
- un lien de subordination juridique qui place le salarié sous l'autorité de l'employeur.

Le CDI est la forme normale du contrat de travail

Le contrat de travail à durée indéterminée est le contrat de référence. Il peut être conclu par écrit et détermine les règles qui seront applicables au salarié comme la durée du travail ou encore le montant du salaire.

Le lien de subordination, critère décisif du contrat de travail

Le lien de subordination est, d'après la jurisprudence, l'élément essentiel et déterminant du contrat de travail. En cas de doute ou de conflit sur la nature du contrat, le juge recherchera si le salarié est soumis ou non à l'autorité de l'employeur, s'il reçoit des consignes et des directives précises comme l'obligation de rendre compte, de respecter des horaires, d'appliquer des procédures préétablies ou, au contraire, s'il organise seul son travail. Cas des salariés ubérisés.

B - Les pouvoirs de l'employeur

1 - Le pouvoir de direction

L'employeur dispose des pouvoirs les plus étendus dans la direction de son entreprise. Il organise le travail du salarié : détermination des horaires, du lieu de travail, de l'ordre des congés, des procédures et critères d'évaluation...

2 - Le pouvoir réglementaire

L'employeur élabore le règlement intérieur et le soumet pour avis aux représentants du personnel.

Le règlement intérieur comporte des dispositions relatives à l'hygiène, la sécurité et la discipline.

3 - Le pouvoir disciplinaire

L'employeur peut sanctionner des salariés qui auraient commis des fautes dans l'exercice de leur travail. La sanction peut affecter la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

C - Les clauses spécifiques du contrat de travail

1 - Utilité des clauses spécifiques

Le contrat de travail est régi par le droit général des contrats. En application du principe de la liberté contractuelle, les parties peuvent convenir de l'insertion de clauses spécifiques qui répondent aux besoins de l'entreprise ou du salarié. Exemple : la période d'essai qui permet à l'employeur de juger les capacités professionnelles du salarié et au salarié d'apprécier si le travail lui convient.

2 - La clause de non-concurrence

La clause de non-concurrence a pour objet d'interdire au salarié, qui quitte son employeur, d'exercer une activité professionnelle concurrente de celle de son ancien employeur.

La jurisprudence a exigé des conditions de validité. La clause doit :

- être justifiée par la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- être limitée dans le temps et dans l'espace ;
- comporter une contrepartie financière.

3 – La clause de mobilité

Elle prévoit qu'un salarié pourra être muté. Cette clause doit définir le périmètre géographique concerné. Lorsque l'employeur la met en œuvre, il doit respecter un délai de prévenance.

4 – La clause de dédit formation

Elle fixe le délai pendant lequel un salarié devra rester dans l'entreprise après avoir bénéficié d'une formation. À défaut, il devra indemniser l'employeur.

II - Les conditions d'exécution du contrat de travail

A - La durée du travail

Le droit définit :

- la durée hebdomadaire du travail : la durée de référence est de 35 heures, mais il est possible de travailler moins (temps partiel) ou plus (heures supplémentaires) ;
- les droits au repos : au minimum 11 heures consécutives de repos quotidien et 24 heures de repos hebdomadaire, le dimanche en principe ;
- les congés : 5 semaines de congés annuels ;
- des règles particulières, par exemple le recours aux astreintes.

Les accords collectifs peuvent prévoir des mesures plus favorables.

B - La rémunération

La rémunération est la contrepartie du travail fourni par le salarié. Elle est fixée par le contrat de travail mais doit tenir compte de deux règles :

- ne pas être inférieure au SMIC (salaire minimum de croissance) ;
- respecter le principe d'égalité de rémunération hommes/femmes.

C - Les événements affectant la relation de travail

Au cours d'un contrat à durée indéterminée, de nombreux événements peuvent se produire et perturber son exécution, comme la maladie du salarié, le départ en congé maternité...

Ces événements ne mettent pas fin au contrat : il est juste suspendu. Des règles encadrent ces événements ; elles peuvent être complétées par des dispositions prévues par des accords collectifs.

III - La rupture du contrat de travail

A - Les cas de rupture du CDI

1 - La démission

La démission est la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié. Elle doit être libre, éclairée et non équivoque.

Une fois la démission remise, le salarié doit effectuer un préavis. La durée du préavis est fonction des dispositions de la convention collective ou des usages de la profession.

2 - Le licenciement

Le licenciement est la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

On différencie deux types de licenciements :

- Le licenciement peut être motivé par des raisons qui tiennent au salarié, dans ce cas c'est un licenciement « pour motif personnel » ;

- Le licenciement est économique s'il est lié à un motif non inhérent à la personne du salarié résultant de la suppression ou la transformation d'emploi ou d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail consécutive à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

3 - La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est un contrat par lequel le salarié et l'employeur décident, d'un commun accord, de mettre fin au contrat de travail. Elle détermine les conditions de cette rupture mais celles-ci ne sont pas totalement libres.

B - L'encadrement juridique du licenciement

1 - La cause réelle et sérieuse de licenciement

Le licenciement doit être motivé par une cause réelle et sérieuse. La cause est réelle lorsqu'elle repose sur des faits objectifs. Elle est sérieuse si elle rend impossible la continuation de la relation de travail. Il peut s'agir d'une faute commise par le salarié (motif disciplinaire) comme des absences non autorisées, ou d'une insuffisance professionnelle, de l'inaptitude du salarié (motifs non disciplinaires).

2 - Les procédures de licenciement

Les procédures de licenciement reposent sur une convocation, un entretien préalable, la notification et l'énonciation du motif. Le licenciement pour motif économique associe les institutions représentatives du personnel.

3 - Les droits du salarié licencié

Le salarié licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde a droit à un préavis et à une indemnité de licenciement calculée en fonction de son ancienneté sur la base du salaire brut perçu.

Un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés qui licencient au moins 10 salariés sur 30 jours. Il a pour but de rechercher des mesures de reclassement et de mettre en place des mesures d'accompagnement social des licenciements.

IV – Quelques spécificités du contrat de travail d'un informaticien

A - Clause de confidentialité

Il va s'agir d'interdire au développeur informatique de divulguer à autrui les informations sensibles et stratégiques dont il pourrait avoir connaissance dans le cadre de ses fonctions. Ce silence doit être tenu tant vis-à-vis des salariés dans l'entreprise que vis-à-vis des tiers ou du public. La confidentialité produit ses effets durant le contrat, mais aussi après la rupture.

B - Clause de propriété intellectuelle

Les lignes de code créés par le développeur informatique sont des créations originales de ce dernier, qui sont trop importantes pour que la société puisse se permettre de les perdre, ou à tout le moins de ne pas les sécuriser.

Il est donc capital de prévoir dans le CDI développeur des dispositions propres à la propriété intellectuelle sur les codes créés pour le compte de la société, notamment en stipulant que ceux-ci appartiennent exclusivement à la société (cession de droit de propriété intellectuelle).

C - Clause d'exclusivité

Par principe, le développeur informatique est soumis à une obligation de fidélité lui interdisant d'exercer une activité concurrente à celle de la société durant son contrat de travail.

Pour empêcher un développeur d'exercer toute autre activité, même non concurrente, il va falloir intégrer au CDI une clause d'exclusivité.

D'interprétation stricte, il est important de délimiter précisément le périmètre de l'exclusivité.