

THEME 5 : LE CONTRAT DE TRAVAIL

Document 1

La société MANDARYN (ESN) commercialise en France des vêtements et souhaite utiliser dans son SI un logiciel de CRM (Customer Relationship Management-logiciel de relation client) qui constitue un pôle de croissance important.

Cette SARL est dirigée par deux gérants dynamiques Francis Blomet et Philippe Martin. Leur société se développe rapidement, Francis et Philippe n'arrivent plus à faire face aux commandes de leurs produits en France. A cette fin, Philippe a contacté Aline Durant, une jeune femme que les deux associés ont déjà employée pendant plusieurs périodes de stage. Aline sera chargée de mettre en œuvre le logiciel de CRM, son paramétrage et de développer des applications connexes sous Excel. Elle devra suivre une formation d'un mois pour d'avantage s'imprégner de la culture d'entreprise. Ensuite, elle sera employée avec pour mission la responsabilité du SI. Elle disposera d'une totale liberté. Toutefois, chaque semaine, elle devra participer à une réunion de travail au siège avec d'autres collaborateurs afin d'identifier les besoins des collaborateurs et faire un bilan de l'avancée du projet. Elle devra en outre remettre chaque mois un compte-rendu d'activité. Sa rémunération, non encore tranchée à ce jour comportera une partie fixe et des primes.

- 1) **Le contrat liant Aline Durant à la société MANDARYN peut-il être considéré comme un contrat de travail ?**
- 2) **En supposant que le contrat liant les deux parties est un contrat de travail, quelles seront les conséquences de cette qualification ?**

Document N° 2 : LE CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Un salarié temporaire est un salarié qu'une entreprise de travail temporaire embauche et rémunère pour le mettre à la disposition d'une entreprise utilisatrice, le temps d'exécuter une tâche précise et temporaire, appelée mission.

Cette relation nécessite la conclusion de 2 contrats établis par écrit : le contrat de mise à disposition et le contrat de mission. Le contrat de mise à disposition est conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice, tandis que le contrat de mission est conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire. Le contrat de mission doit être adressé au salarié au plus tard dans les *2 jours ouvrables* suivant sa mise à disposition. Il doit reproduire les clauses du contrat de mise à disposition et préciser en outre le motif précis du recours au travail temporaire ; le poste occupé par le travailleur intérimaire, ainsi que la qualification professionnelle exigée pour ce poste. S'il s'agit d'un remplacement, le nom et la qualification du salarié absent ; la durée de la mission et, éventuellement, les conditions de renouvellement du contrat ; le lieu et les horaires de travail ; les conditions habituelles de rémunération pour ce type de poste et de qualification dans l'entreprise utilisatrice, la qualification professionnelle du salarié ; la rémunération proposée ainsi que les indemnités relatives à la précarité de l'emploi (10% de la totalité des sommes brutes perçues) ; la durée de la période d'essai : 2 jours à 5 jours selon la durée du contrat, le nom et l'adresse de la caisse complémentaire et l'organisme de prévoyance dont dépend l'entreprise de travail intérimaire ; la possibilité d'une embauche de l'intérimaire par l'entreprise utilisatrice à la fin de la mission.

- 1) **Schématisez les relations qui existent entre les différents intervenants lors d'un CTT**
- 2) **Identifiez le cas de recours au CDD et CTT**
- 3) **Quelles différences faites-vous entre le CTT et CDD**

Document 3: La modification du contrat de travail

Peut-on refuser une modification de son contrat de travail ?

Si c'est une modification des conditions de travail: L'employeur, en vertu de son pouvoir de direction (cf partie 2) au sein de son entreprise, prendre toutes les décisions qu'il estime nécessaire pour son activité. Il peut par exemple juger utile de réorganiser un service ou de modifier des méthodes de travail. Dans ce cas, le salarié ne peut qu'accepter la modification. S'il refusait, il commettrait une faute qui sera sanctionnée au besoin par un licenciement pour faute grave.

Si c'est une modification d'un élément essentiel du contrat de travail: Il s'agit ici d'éléments mentionnés dans le contrat de travail. Si l'employeur envisage par exemple une diminution de salaire, une modification des horaires..., il devra en informer le salarié afin que celui-ci accepte le changement. Cet accord devra être écrit. Si le salarié reste silencieux, la modification ne pourra se faire. Il est possible que l'employeur prenne la décision des changements poussé par des motifs économiques. Le salarié dispose alors d'un mois pour faire connaître son refus. S'il ne se manifeste pas, l'employeur pourra considérer que la modification est acceptée

Question : Sur quels domaines peut porter la modification d'un élément essentiel du contrat de travail ?

Document 4:

La Suspension du contrat de travail

Citez deux cas de suspension du contrat de travail:

- Du fait de l'employeur 1) 2)
- Du fait du salarié 1) 2)

LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Énoncez les cas de rupture.

Entre
La société CAUPY APPLICATIONS
Centre d'affaires Paris-Nord
93 154 le Blanc-Mesnil

et Monsieur Luc Jourdain
58 rue du vieux pont
80 000 Amiens

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 :

La société CAUPY APPLICATIONS engage M Luc Jourdain en qualité d'administrateur de bases de données aux conditions générales de la convention collective nationale SYNTEC en étude, conseil, informatique et ingénierie.
Niveau IV Echelon 3 coefficient 285

Article 2 : Rémunération

Pour chaque mois d'activité, vous percevrez des appointements fixes mensuels et forfaitaires payables à terme échu de :
2117, 57 €

Tout changement, toute modification ultérieure seront portées à votre connaissance par note ou circulaire de votre hiérarchie.

Article 3 : Définition de la fonction

Votre fonction consiste à gérer les bases de données de l'entreprise, à en garantir la disponibilité tout en anticipant les évolutions nécessaires. Les données de l'entreprise évoluant sans cesse, elles doivent fonctionner avec différents programmes informatiques et pouvoir être utilisées par différents acteurs. Vous ferez donc preuve de capacité d'analyse, d'anticipation, de rigueur et de réactivité dans l'accomplissement de votre mission.

Vous devez respecter la durée horaire de 35 heures hebdomadaires. Toutefois, en raison de la nature de vos fonctions, la rémunération forfaitaire qui vous est allouée couvre les éventuels dépassements.

Article 10 Obligations professionnelles

Le collaborateur s'engage à respecter les instructions qui pourront lui être données par la direction et à se conformer aux règles régissant le fonctionnement interne de la société.

Compte tenu de la nature de sa fonction, le collaborateur sera tenu à une obligation de discrétion en ce qui concerne toutes les informations relatives à l'activité de l'entreprise qu'il pourra recueillir à l'occasion de ses fonctions.

Article 11 : Clause de non-concurrence

En cas de résiliation du présent contrat pour quelque cause que ce soit, il vous est interdit, pendant une durée d'un an à partir de la cessation de votre contrat, de créer, d'acquérir ou de reprendre une entreprise concurrente, soit directement soit indirectement. Vous vous interdisez également de travailler pour une entreprise concurrente.

Cette clause s'applique sur le territoire géographique sur lequel vous exercez vos fonctions. En contrepartie, vous recevrez, pendant la durée de l'interdiction, l'indemnité mensuelle prévue par la convention collective

En cas de contravention à la clause ci-dessus, vous verserez à CAUPY APPLICATIONS la somme de 70 000 € , indépendamment des indemnités mensuelles perçues depuis la cessation de votre contrat de travail

Fait en deux originaux de trois pages, 18 articles coparaphés et cosignés à Blanc-Mesnil, le 7 mars 2023

Jacques Daumier
Directeur des ressources humaines

Luc Jourdain

QUESTIONS :

- 3) *Quelle est la durée du contrat ? Comment le contrat peut-il prendre fin ?*
- 4) *Quelles sont les renseignements obligatoires devant figurer dans un contrat de travail ?*
- 5) *Relevez les principales caractéristiques des articles .10 et 11*
- 6) *Cet article 11 vous paraît-il équilibré. Justifiez votre réponse.*
- 7) *Connaissez-vous d'autres clauses.*