

THEME 5

LE CONTRAT DE TRAVAIL: Partie 1

I) Spécificité du contrat de travail

1) Définition

Définition donnée par la jurisprudence

« Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne (le salarié) s'engage à mettre son activité, son savoir faire à la disposition d'une autre personne (l'employeur) sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération »

2) Travail indépendant et subordonné

- Non soumis à l'autorité d'un supérieur hiérarchique
- Contrat de prestation de services
- Honoraires ou bénéfices
- Supporte les risques économiques

- Soumis à l'autorité d'un employeur
- Contrat de travail
- Salaire
- Risques économiquesSupportés par l'employeur

3) Les conditions de validité

Le fond

- Consentement des parties
- La capacité
- Le contenu

La forme

- Code du travail:
- « il peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties»
- contrat obligatoire pour les autres formes de contrats

4) Les obligations des parties

L'employeur

- Fournir le travail
- Payer le salaire
- Respecter la législation du travail
- S'acquitter des formalités et cotisations
- Assurer la santé et la sécurité du salarié

Le salarié

- Exécuter le travail
- Prendre soin du matériel
- Respecter le R I
- Agir avec loyauté
- Ne pas concurrencer l'employeur durant le contrat

II) Diversité des formes de contrat



 CDD: Contrat avec énonciation du motif de recours. La durée ne peut excéder 18 mois.

CTT:

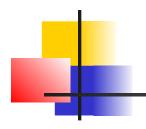
- l'intérimaire
- entreprise de travail temporaire,
- une entreprise



1) Les cas de recours au CDD et CTT

Tâche précise et non durable.

- le remplacement d'un salarié absent,
- un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise,
- un emploi saisonnier



2) Cas de recours interdits

- → Pour pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise
- → Pour le remplacement du personnel gréviste
- → Pour l'affectation à certains postes dangereux
- → Pour le recrutement suite à un licenciement économique.

3) Comparaison CDD - CTT

CDD

- Période d'essai: 1 mois.
- Salaire + 10 % de prime de précarité + 10 % d'indemnité de congés payés.
- Lien de subordination avec l'employeur.

CTT

- 5 jours.
- Même salaire mais l'entreprise utilisatrice doit payer le service rendu par l'entreprise de travail temporaire
- Lien avec l'agence d'intérim, pas de négociation avec l'employeur utilisateur.

4) Le contrat de pro- l'apprentissage

Contrat de pro

- Jeunes de 16-25 ans
- Demandeurs d'emploi + 26 ans
- Rémunération % du SMIC
- Durée 6-24 mois Obligations:
- Suivre une formation
- fournir un emploi en relation

Contrat d'apprentissage

- Jeunes de 16-25 ans
- Rem % du SMIC et niveau d'étude
- Durée 1 à 3 ans
- Alternance Pratique et théorie CFA



1) Définition

L'exécution du contrat de travail peut être interrompue. On parle de suspension du contrat de travail.

La suspension peut être du fait :

- → de l'employeur
 - du fait du salarié.



- Suspension pour motifs personnels: congés de maternité, d'adoption, de paternité, congé sabbatique, congé pour mandat électif.
- Suspension pour motifs professionnels: Congé individuel de formation, Congé pour création d'entreprise, accident du travail ou maladie professionnelle.



3) <u>Conséquences de la</u> <u>suspension</u>

- Le salarié est dispensé d'exercer son travail et l'employeur est dispensé de le rémunérer.
- Durant la durée de la suspension le salarié conserve les avantages précédemment acquis

Au terme de la période de suspension le salarié doit être réintégré dans son poste ou un poste équivalent.



IV) La rupture du contrat de travail

Introduction: Rupture amiable

« rupture conventionnelle » encadrée par la loi du 26 juin 2008 »

l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.



1) le licenciement pour motif personnel

- 1.1) <u>Définition</u>
 - par la jurisprudence.

Il repose sur un motif qui est lié à la personne du salarié : une faute du salarié ou son comportement.



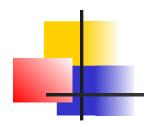
1.2) Les conditions du licenciement pour

motif personnel

Il repose sur:

• Une cause réelle: une faute ou le comportement du salarié doit exister et être vérifiable.

• Une cause sérieuse doit présenter un certain degré de gravité rendant impossible la continuation normale du travail.



1.3) La faute du salarié

La faute sérieuse justifie un licenciement pour motif personnel:

- La faute grave
- La faute lourde



1.4) La procédure du licenciement pour motif personnel

3 phases successives

- □ → La convocation du salarié à un entretien préalable
- → L 'entretien préalable (l'audition du salarié)
- → La notification du licenciement au salarié

2) <u>le licenciement pour motif économique</u>

- 2.1 **définition** loi du 18 janvier 2005.
- C'est un licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs :
- difficultés économiques
- des mutations technologiques
- une réorganisation de l'entreprise.



2.2) Les conditions du licenciement pour motif économique

 Comme pour le licenciement pour motif personnel, le licenciement pour motif économique repose sur:

Une cause réelle

 Exemples : Une diminution du chiffre d'affaires et des bénéfices, le rachat d'un concurrent...

Une cause sérieuse

 Exemples : la diminution du chiffre d'affaires et des bénéfices rend nécessaire une diminution du coût de revient