

THEME D2. L'informaticien salarié et le droit du travail

fiche

D2.1 Les différents types de contrat de travail salarié

Mots clés : contrat de travail, obligations contractuelles, principaux types de contrat de travail

Fiche synthèse

Idée clé →	L'informaticien salarié est lié à son employeur par un contrat de travail qui, comme tout contrat, crée des droits et des obligations à la charge de chacune des parties.
Donner du sens →	Des clauses relatives à la confidentialité, à la formation ou encore à la création de logiciel prennent tout leur sens dans le contrat de travail de l'informaticien : le salarié informaticien peut être amené à développer un logiciel à la demande de son employeur.

1. Le contrat de travail :

Contrat par lequel une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre personne, moyennant rémunération. Trois éléments caractérisent donc le contrat de travail :

- la fourniture d'un travail,
- le paiement d'une rémunération,
- l'existence d'un lien de subordination juridique.

2. Principaux types de contrat de travail

	CDI	CDD	CTT
	contrat de travail à durée indéterminée	contrat de travail à durée déterminée	contrat de travail temporaire
Parties	Salarié / Employeur		Salarié / Entreprise de travail temporaire
Particularité			Le salarié est mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice : exemple : Adecco place des salariés chez Cap Gemini
Caractéristiques	Consensuel Sans terme précis Peut être rompu par la démission ou le licenciement	Obligatoirement écrit Avec un terme prévu : 9, 18 ou 24 mois ; renouvellement possible dans la limite de 24 mois maximum. Prime de précarité versée au salarié en fin de contrat. Ne peut être rompu que dans des cas précis : licenciement pour faute, grave du salarié, force majeure, accord mutuel, recrutement du salarié en CDI.	

3. Les principaux droits et les obligations des salariés

- Droits du salarié : recevoir la rémunération prévue au contrat, effectuer le travail convenu, droit au respect de sa vie personnelle *etc...*
- Obligations du salarié : exécuter consciencieusement le travail convenu conformément aux ordres et aux instructions de l'employeur, prendre soin du matériel confié, respecter le règlement intérieur de l'entreprise...
- Droits de l'employeur : l'employeur dispose d'un pouvoir normatif (élaborer le règlement intérieur), d'un pouvoir disciplinaire (sanctionner le salarié en cas de manquement), de direction (prendre toute décision de gestion).
- Obligations de l'employeur : fournir le travail convenu, verser le salaire prévu, respecter la loi et les conventions collectives.

4. Le contrat de travail du salarié informaticien peut comporter des clauses spécifiques

Des clauses différentes peuvent fonctionner tout au long de la relation de travail

-Lors de l'engagement du salarié :

- Clause d'essai : permet aux parties de rompre l'engagement assez facilement.

-Pendant l'exécution du contrat :

- Clause de mobilité : clause par laquelle le salarié accepte par avance une modification de son lieu de travail.
- Clause d'exclusivité : clause par laquelle le collaborateur à temps plein s'engage à ne pas travailler chez un autre employeur sans la validation de la société.
- Clause de dédit formation : clause qui permet à l'employeur d'imposer au salarié de rester quelques mois voire un ou deux ans à son service après la formation dont il a bénéficié, sous peine de verser une indemnité à l'employeur. L'employeur souhaite obtenir un retour sur investissement.

-Lors de la rupture du contrat de travail

- La clause de non-concurrence : elle vise à interdire au salarié l'exercice de certaines activités susceptibles de nuire à son ancien employeur. Elle peut être insérée dans le contrat de travail aussi bien lors de sa conclusion qu'au cours de son exécution, dans un avenant au contrat. Pour être valable, la clause de non-concurrence doit réunir 4 conditions cumulatives sous peine d'être réputée non écrite.
 - elle doit répondre à un intérêt légitime de l'entreprise,
 - elle doit être limitée dans le temps et dans l'espace,
 - elle doit laisser au salarié la possibilité de retrouver un emploi,
 - elle doit prévoir une contrepartie financière.

Il n'est pas rare de rencontrer d'autres clauses spécifiques au contrat de travail de l'informaticien salarié :

- Clause de restitution des biens de la société : le collaborateur devra restituer lors de son départ (démission ou licenciement) tout matériel appartenant à l'entreprise (téléphone portable, ordinateur portable, clé *usb* ...). Dans le cadre d'une politique **BYOD** (*bring your own device*) une clause pourrait prévoir la suppression des données de l'entreprise de la mémoire des outils mobiles (tablette...) du salarié.

Bien évidemment tout salarié est également tenu au secret professionnel ainsi qu'à une obligation de loyauté vis-à-vis de son employeur

Complément : La clause relative à la création de logiciel

L'employeur peut chercher à consolider ses droits en intégrant dans le contrat de travail de l'informaticien salarié une clause liée à la création de logiciel par laquelle le salarié informatique cède ses droits d'auteur au profit de l'employeur. Celle-ci prévoit généralement que les droits patrimoniaux sur les logiciels ainsi que la documentation créés par le salarié dans l'exercice de ses fonctions ou d'après les instructions de l'employeur sont dévolus à ce dernier conformément à l'article L.113-9 du Code de la propriété intellectuelle. Par cette clause de « création de logiciel », le contrat de travail organise la cession des droits patrimoniaux à l'employeur.

L'employeur devient automatiquement cessionnaire des droits d'exploitation du logiciel si celui-ci a, bien entendu, été créé par le salarié dans l'exercice de ses fonctions.

Il faut noter que le salarié conserve un droit moral « atténué » (*fiche D4.1 La protection du logiciel : à paraître*).

En résumé :

Le contrat de travail du salarié informatique est un contrat qui se forme et est exécuté comme tout autre contrat de travail. Le plus souvent il comporte des clauses spécifiques.

L'exemple pour illustrer :

Le salarié qui, dans le cadre de son contrat de travail, crée un logiciel, ne peut pas obtenir de rémunération complémentaire de la part de son employeur.