

Chapitre 1 Le contrat de travail

L'accès au régime des salariés s'obtient par la signature d'un contrat de travail à l'issue d'une procédure de recrutement.

RECRUTEMENT => CONTRAT DE TRAVAIL

I – RECRUTEMENT DES SALARIES

Le recrutement permet d'accéder au régime juridique de salarié de droit privé.

A) Principe

Le principe est la liberté d'embauche de l'employeur, reconnue au travers du principe de liberté du travail.

B) Restrictions au principe

On ne peut pas embaucher n'importe qui n'importe comment.

RESTRICTIONS A LA LIBERTE D'EMBAUCHE	PRINCIPES JURIDIQUES	PRECISIONS
Interdictions des discriminations à l'embauche	Egalité de traitement Art. L 1132-1	Interdiction de tenir compte de l'appartenance syndicale, opinions politiques, origine sociale, âge, race, du sexe, de l'état de santé... Toute infraction est un délit
Respect des droits fondamentaux dans l'utilisation des techniques de recrutement : numérogie, astrologie, graphologie	Principe de transparence	Information sur les techniques de recrutement utilisées : - du candidat - du comité d'entreprise
Respect des libertés et droits quant à la nature des informations collectées	Principe de pertinence	Informations autorisées : - qui permettent d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi - qui ont un lien avec l'emploi
Interdiction du travail des enfants de moins de 16 ans	Obligation scolaire jusqu'à 16 ans	- de 16 à 18 ans : 8 h par jour maxi - travail de nuit à partir de 18 ans - apprenti dès 15 ans
Limitation de l'embauche des travailleurs étrangers (sauf issus des pays signataires des accords de Schengen)	Lutte contre le travail clandestin	Nécessité pour l'étranger de justifier d'un titre l'autorisant à travailler en France

C) Obligations relatives au recrutement

Le droit impose de obligations aux recruteurs dans l'optique de la discrimination positive.

- Recrutement des handicapés : 6% de l'effectif pour les entreprises occupant au moins 20 salariés (à défaut versement d'une contribution à un fonds de développement)
- Priorité de réembauchage : des salariés en congé parental d'éducation ou licenciés pour cause économique.

II – CONTRAT DE TRAVAIL

Les personnes liées par un contrat de travail sont régies par le **droit du travail**. En cas de litige relatif au travail, la juridiction compétente est le **Conseil des Prud'hommes**.

Le contrat de travail détermine les droits et obligations des parties.

A) Définition de la doctrine et de la jurisprudence

Le contrat de travail est une « **convention** par laquelle une personne (le salarié) s'engage à exécuter au profit d'une autre personne (l'employeur) et sous sa subordination, un travail moyennant une rémunération appelée salaire ».

Trois éléments caractérisent le contrat de travail :

- le **travail**,
- la **rémunération**
- le **lien de subordination** (direction de l'employeur) ; il se concrétise par une dépendance juridique vis-à-vis de l'employeur.

B) Caractéristiques

Les **caractères du contrat** font référence au code civil (art.1108) :

- **synallagmatique** : *les obligations sont réciproques*
- **à titre onéreux** : *les deux parties tirent avantage du contrat (production contre rémunération)*
- **consensuel** : *le libre consentement suffit à former le contrat ; mais la loi de 93 reprenant la directive européenne de 1991 impose la remise dans les 2 mois de l'embauche d'un document écrit (lettre d'embauche ou contrat) avec certaines mentions obligatoires.*
- **d'adhésion** : *le salarié ne peut pas discuter les différentes clauses du contrat ; il n'a que la liberté de l'accepter dans sa globalité ou de le refuser*
- **à exécution successive** : *le contrat se déroule sur une durée déterminée ou indéterminée*
- **conclu intuitu personae** : *la personnalité du salarié est déterminante dans son embauche*

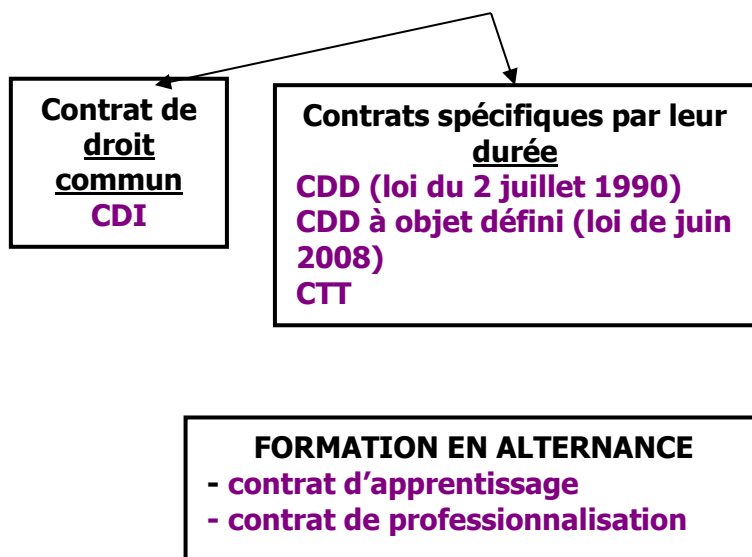
C) Formation du contrat de travail

Pour être valablement formé, le contrat doit respecter des conditions de fond et de forme.

- Conditions de fond : les conditions générales de validité de **l'article 1108** du code civil s'appliquent :
 - existence d'un **consentement libre, éclairé, non vicié** par l'erreur, le dol ou la violence,
 - **capacité** des parties (en principe majeur et mineur émancipé) :
 - ✓ jusqu'à 16 ans, les jeunes ne peuvent être employés mais il existe des dérogations :
 - contrat d'apprentissage
 - dérogations pour les métiers du spectacle et du mannequinât
 - travaux légers pendant les vacances scolaires de plus de 14 jours (*travail de 7 heures maxi avec période de repos d'une durée au moins égale à la moitié des vacances*)
 - ✓ de 16 à 18 ans, l'emploi des jeunes est encadré strictement.
 - **objet** (prestation de travail) et **cause** (raison qui pousse à s'engager) licites.

- Conditions de forme : le contrat de travail doit être passé par écrit (*loi de 1993*). Des formalités de publicité sont prévues : immatriculation à l'URSSAF.

D) Diversité des contrats de travail



Autres contrats :

- **contrat de travail intermittent** : CDI permettant d'alterner des périodes travaillées et des périodes non travaillées
- **contrat de travail à temps partiel**
- **contrat de vendanges**

SITE A CONSULTER :

www.infotrabavail.com

www.travail.gouv.fr

E) Vers la précarisation : le développement des contrats atypiques : CDD et CTT

- **Cas de recours limités à ces contrats** : ils ne peuvent être conclus que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas prévus par la loi :

Recours autorisés	Recours interdits
<ul style="list-style-type: none"> - remplacement d'un salarié en cas d'absence temporaire - accroissement temporaire de l'activité - emplois à caractère saisonnier - emplois dans les secteurs où il est d'usage de ne pas recourir aux CDI (<i>restauration, spectacles...</i>) - embauche dans le cadre des politiques de l'emploi (<i>contrats de réinsertion</i>) - cas spécifiques (<i>remplacement d'un chef d'entreprise, d'un associé non salarié...</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> - remplacement des salariés grévistes - travaux dangereux - poste faisant l'objet d'un licenciement économique depuis moins de 6 mois - remplacement d'un médecin du travail absent

- **Forme du contrat** : écrit comportant des mentions obligatoires (*motifs du recours, terme de l'engagement...*). A défaut, le CTT pourra être frappé de nullité, le CDD sera réputé être un CDI.
- **Renouvellement et durée du contrat** : deux fois pour une durée totale de 18 mois
- **Fin du contrat** : à l'arrivée du terme en principe fixé dès la conclusion du contrat. En cas de poursuite du travail après l'arrivée du terme, le CDD est requalifié en CDI.

Règles propres aux CDD et CTT

Le travail temporaire est caractérisé par 2 contrats distincts :

- un contrat de mise à disposition entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice
- un contrat de mission entre le salarié et l'ETT

	CDD	CTT
Rupture du contrat	Ne peut être rompu avant terme qu'en cas de faute grave, force majeure, ou volonté commune des parties	Peut être rompu avant terme mais l'ETT doit proposer au salarié un nouveau contrat équivalent au précédent
Indemnités	Indemnité de précarité de 10% de la rémunération brute totale	Indemnité de fin de mission de 10%
Période d'essai	<ul style="list-style-type: none"> - un jour par semaine quand la durée du contrat est inférieure ou égale à 6 mois - un mois si la durée est supérieure à 6 mois 	2 à 5 jours maximum

Les changements environnementaux peuvent remettre en cause les conditions de travail, la localisation de l'activité, le statut professionnel. Le droit intervient pour assurer une protection adaptée à la nouvelle situation.

III -MODIFICATION DU CONTRAT OU DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Un employeur peut modifier le contrat de travail d'un salarié. Selon la nature de la modification, il devra ou non lui demander son accord.

❖ Intérêts de la distinction

	MODIFICATION DU CONTRAT	MODIFICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL
DEFINITION	Modification portant sur un élément essentiel du contrat (substantiel)	Modification portant sur un élément non fondamental du contrat relatif aux conditions de travail
CONSEQUENCES	<ul style="list-style-type: none"> ○ L'accord du salarié est obligatoire (art.1134 du Code Civil). ○ Son refus ne peut pas constituer une faute. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ L'employeur peut imposer le changement au salarié en vertu de son pouvoir de direction. ○ Le salarié ne peut pas refuser, sauf à commettre une faute justifiant un licenciement avec cause réelle et sérieuse.

❖ **Éléments modifiables et conséquences**

	MODIFICATION DU CONTRAT	MODIFICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL
REMUNERATION	Modification du montant, du mode de rémunération	
QUALIFICATION	Fonctions déterminées à un niveau hiérarchique donné.	Changement de tâches sans modification du niveau de responsabilité.
TEMPS DE TRAVAIL	Réduction ou augmentation du temps de travail.	Modification des horaires.
LIEU DE TRAVAIL	Changement de lieu de travail dans un secteur géographique différent de celui où le salarié travaillait précédemment.	- Mise en œuvre d'une clause de mobilité. - Changement de lieu de travail dans le même secteur géographique
CONSEQUENCES		
	L'employeur doit obligatoirement demander l'accord du salarié. En cas de refus : l'employeur peut décider : - de poursuivre le contrat aux conditions initiales ; - de rompre le contrat en invoquant une cause réelle et sérieuse (licenciement pour motif économique ou personnel).	La décision de l'employeur s'impose au salarié : Refus = insubordination constitutif d'une faute justifiant une sanction.

IV - Les clauses particulières**a) La clause de mobilité :**

Par la signature de cette clause, le salarié s'engage à accepter une éventuelle modification de son lieu de travail.

Pour être valide elle doit :

- être dans l'intérêt de l'entreprise,
- justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché.
- Elle doit définir de façon précise sa zone géographique d'application.
- Prévoir un délai de prévenance

2) La clause de non concurrence :

Par la signature de cette clause, le salarié s'engage à l'issue de son contrat de travail, à ne pas concurrencer de façon directe ou indirecte son ancienne entreprise, par réembauchage dans une entreprise concurrente, par création d'une entreprise de même secteur d'activité.

Conditions de validités :

- Doit être indispensable à la protection des intérêts de l'entreprise ;
- limitée dans le temps et l'espace ;
- doit laisser au salarié la possibilité d'exercer une activité professionnelle conforme à sa formation et à ses capacités professionnelles ;
- doit comporter une contrepartie financière.

3) La clause d'exclusivité :

Elle interdit à un salarié de travailler pour un autre employeur pendant la durée de son contrat de travail.

4) La clause d'obligation de loyauté :

Elle s'applique pendant la durée du contrat de travail.

5) La clause de non-démarchage :

Elle interdit à un salarié de démarcher la clientèle de son ancien employeur.

V– MAINTIEN DE LA RELATION DE TRAVAIL**A) PRINCIPE DU MAINTIEN DES CONTRATS DE TRAVAIL**

Afin de protéger l'emploi en cas de restructuration (succession, vente...) le droit du travail prévoit que **tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent** entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Cette règle s'applique si les **conditions** suivantes sont respectées :

- existence d'une entité économique autonome (ensemble organisé de personnes et d'éléments permettant l'exercice d'une activité) ;
- maintien de l'identité de l'entreprise ;
- maintien de l'activité de l'entreprise.

Le Comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

B) EFFETS

- ❖ Les **contrats de travail** sont maintenus avec tous leurs éléments à la date du transfert (salaire, ancienneté, congés, clauses...).
- ❖ La **convention collective** applicable au moment du changement continue de produire effet pendant 15 mois suite au transfert si elle est mise en cause. Les salariés concernés conservent leurs avantages individuels mais perdent leurs avantages collectifs.
- ❖ Le **premier employeur** n'a pas le droit de licencier à titre préventif en invoquant le transfert comme motif.
- ❖ Le **nouvel employeur** :
 - doit maintenir les contrats en cours
 - peut restructurer et procéder à des modifications ou licenciements justifiés par l'intérêt de l'entreprise.