

Cours Contrat de travail

16 septembre 2011
Semestre 3

Definition Un accord pour lequel une personne (salarié) s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre personne (employeur) qui en contrepartie lui verse une rémunération (salaire)

0.1 Formation

Pour le CDI prestation + rémunération + lien de subordination. Pas de trace écrite nécessaire si les 3 conditions ci-dessus sont réunies

Pour le CDD Un contrat écrit est obligatoire, sinon il sera pris en compte comme un CDI

0.2 Contenu

0.2.1 Obligation du salarié

- Exécuter le travail convenu
- Prendre soin du matériel et de l'outillage qui lui sont confiés
- Ne pas révéler les "secrets de fabrication" (au sens large) dont il pourrait avoir connaissance
- Respecter les ordres reçus et le règlement intérieur

0.2.2 Obligations de l'employeur

- Fournir le travail convenu
- Payer le salaire
- Respecter la législation sociale, les conventions collectives et accords de l'entreprise

0.2.3 Clauses particulières

- Période d'essai : l'employeur et le salarié peuvent à tout moment rompre le contrat de travail sans raison.
- Non concurrence : ne peut pas travailler simultanément chez le concurrent (même pendant 1 an)
- Resultat : dangereuse car peut entraîner un licenciement immédiat (si non respect des objectifs)
- Mobilité : l'employeur peut demander à aller bosser à Budapest
- Propriété intellectuelle :

0.2.4 Forme du contrat

Le CDD est possible si :

- remplacement d'un salarié absent
- accroissement temporaire de l'entreprise
- travaux saisonniers
- si le métier s'y prête (intermittent du spectacle, enseignement)

Le CDD ne peut pas excéder 2 ans CTT=Contrat de Travail Temporaire

0.2.5 Évènements affectant le contrat de travail (suspension)

- Maladie (payé par la sécurité sociale)
- Maternité, 6 semaines avant l'accouchement, 10 semaines après
- Grève

- Appel du drapeau
- Cas de forces majeures comme destruction des batiments (11 septembre par exemple)
- Entreprise rachetée et donc restructuration de l'entreprise

0.3 Les pouvoirs de l'employeur

- Direction
- Réglementation
- Disciplinaire

0.4 Rupture du contrat

- Licenciement pour fait personnel du salarié : Raison réel et justifiée
- Licenciement pour motif économique