## Droit Chapitre 7 : Différents types de contrats de travail salariés

1. Le contrat de travail
2. Définition

3 éléments qui constituent le contrat de travail :

Contrat d’entreprise ou de prestation de service (si on a que ces 2 éléments

* Prestation de travail
* Rémunération
* Lien de subordination

Contrat d’entreprise : Une personne se charge de faire un travail pour autrui, contre une rémunération, cette personne conserve sont indépendance

Définition contrat de travail

Accord entre une personne salarié qui s’engage pour travailler pour le compte d’une autre personne employeur moyennant une rémunération et sous sa subordination *l’employeur a un pouvoir de direction, contrôle, sanction.*

1. Les conditions de validité du CT
2. Les conditions de fond

4 Conditions générales de fond : Des conditions à citer quelque soit le contrat, donc pour tout les contrats.

* Consentement des parties, libre et éclairé, ne pas être vicié par erreur, dol = tromperie, violence (moral physique)
* Capacité juridique des parties
* Objet

Existes + licites

* Cause

Conditions spécifiques : Réunir 3 éléments de la définition

1. Les conditions de forme

Il faut se poser la question : faut il un écrit ou non ? Pour que le contrat soit valable ?

Pour les CDI : En principe : *Pas de condition de forme mais une directive européenne pourrait le faire.*

Directive *Exige l’écrit : Fiche de paye, déclaration) l’URSSAF.*

*En pratique : Généralement écrit*

*Pour les autre contrats : CDD/CTT/clauses particulières/temps partiels = ECRIT OBLIGATOIRE*

Si défaut :

Fond 🡪 Nullité du contrat

Forme 🡪 Contrats précaire il peut être transformé en contrat CDI.

1. Les caractéristiques du CT

Formel ou consensuel

* Synallagmatique ≠ unilatéral

*Les deux parties s’engagent l’une envers l’autre*

* à titre onéreux 🡪 chacun reçoit un avantage en contre partie de son engagement ≠ à titre gratuit Les 2 contraires vont ensemble (unilatéral et gratuit)
* à exécution successive ≠ exécution instantanée
* de gré à gré ou d’adhésion

1. Les principaux types de CT
2. CDI

= de droit commun

Contrat conclut entre employeur et salarié, il est consensuel c.à.d. l’écrit n’est pas obligatoire, il n’y a pas de termes, il est rompu par la démission ou le licenciement.

1. CDD

Contrat précaire

Contrat à durée déterminée, l’écrit est obligatoire (formel) l’utilisation doit être limité, dans le temps 18 voir 24 mois à l’intérieur de ce délais il peut y avoir un renouvèlement. Le CDD ne peut pas pourvoir à un emploie permanant de l’entreprise.

Le salarié touche une prime de précarité pour compenser l’instabilité du contrat.

En principe le CDD ne peut pas être rompu de manière anticipée.

Exceptions : Rupture anticipée possible

-Faute lourde ou grave

-Force majeure (inondation exemple)

-Accord mutuel

-Si il y a un contrat

1. CTT

Contrat précaire

Utilisation (limité), rupture, ces conditions sont les mêmes que pour les CDD

1. Les principaux droits et obligations des parties
2. Pour les salariés

🡪 Les droits : Recevoir la rémunération, effectuer le travail du contrat, couverture social, droits au respect du sa vie privé.

🡪 Les obligations : Effectuer personnellement consciencemant le travail convenue, respecter les ordres, respecter le matériel, règlement intérieur.

1. Pour les employeurs

🡪 Les droits : Pouvoir normatif (il a le pouvoir de diriger), pouvoir de contrôle, un pouvoir disciplinaire (il a le droit de sanctionner)

🡪 Les obligations : salaire, travail convenue, conventions collectives, respecter les lois (fiscales, travail etc.)

1. Les clauses particulières (spécifiques) du Contrat de travail
2. Lors de l’engagement

🡪 La période d’essaie : Pendant cette période employeur ou salarié peuvent rompre le contrat à tout moment sans procédure, la durée de la période est variable souvent en fonction de la nature du poste (plus le poste est important plus elle va être longue), la période d’essaie peut être renouveler.

1. Pendant l’exécution du CT
2. La clause de mobilité

🡪 Définition

Le salarié accepte par avance toute modification de son lieu de travail. C’est une mobilité géographique et non fonctionnelle.

🡪 Conditions de validité ? / Obligation de l’employeur.

La clause doit obligatoirement être écrite et la zone doit être clairement délimité

Cette mobilité doit se faire dans l’intérêt de l’entreprise (économique) et l’employeur doit tenir compte de la situation personnelle du salarié.

1. Clauses d’exclusivité

Par cette clause le salarié à temps plain s’engage à ne pas travailler chez un autre employeur sans son accord.

1. Clause de débit-formation

🡪 Avenant du CT (il s’engage à rester un peu plus pour que l’employeur profite du savoir que la formation lui à donnée s’il pars prématurément il doit rembourser une partie de la formation dont il a bénéficie.

En cas de faute grave ou lourde et donc de licenciement le salarié peut être amené

À rembourse une partie de cette formation.

🡪 Les condition doivent être écrites, la durée (ne doit pas être excessive), le remboursement ne doit pas dépasser la somme inférieur ou minimums qu’il doit verser chaque année au titre des formations.

Si le minimum n’ait pas dépassé le salarié n’aura pas à payer la formation.

1. En cas de création de logiciel

Toute création qui s’est fait dans le cadre du travail, appartient à l’employeur

Remarque le salarié a une obligation de secret professionnelle durant le contrat et même au de là

1. Lors de la rupture du CT
2. Respect d’un préavis

Le code du travail ne précis pas la durée, le préavis est d’un mois si le salarié avait une ancienneté entre 6 et 2 ans et au delà 2 mois.

1. Clause de restitution des biens de la société
2. La clause de non-concurrence

Elle s’applique à la rupture du contrat qu’elle se fasse par démission ou licenciement

Définition : Le salarié s’interdit d’exercer une activité susceptible de nuire à son employer, donc il ne peut pas travailler chez un concurrent ni lui même monter sa propre entreprise.

Cette clause peut être signé dès la création du contrat ou peut être rajouté par un avenant en cours de route.

Conditions de validité de la clause de non-concurrence :

- Limitée dans le temps

- Limitée dans l’espace

- Intérêt pour l’entreprise

- Un employeur verse une compensation

Une clause jugée excessive Peut être réduite et être rendue valable par un juge.

Clause non respectée, le salarié doit donner de l’argent à son employeur.