Le contrat de travail

Le contrat de travail 3
La formation du contrat de travail 4
Les principes du recrutement 4
Autres principes 4
Le contrat de travail 5
Les conditions de validité 5
De Droit commun 5
Spécifiques au contrat de travail 5
Les clauses contractuelles 5
Les clauses générales 5
Les clauses particulières 6
L'exécution du contrat de travail 8
Les droits et les obligations des parties 8
Pour le salarié 8
Pour l'employeur 8
La rupture du contrat de travail 9
La démission 9
La rupture conventionnelle 9
Le licenciement pour motif personnel 9
La cause doit être réelle et sérieuse 10
La procédure 10
Le licenciement pour motif économique 11
Un motif économique 11
La procédure 12
Le licenciement abusif 12
Le licenciement est nul 12

Le licenciement est injustifié 12
Le licenciement est irrégulier 13

Le contrat de travail

Définition

« *Convention par laquelle une personne (le salarié) s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre (l'employeur), sous la subordination juridique de laquelle elle se place, moyennant rémunération* ».

- Une activité[1],
- Une rémunération,
- Un lien de subordination.

Le contrat de travail est soumis au **principe de bonne foi** dans son exécution comme dans sa formation :

- Le salarié est tenu à une obligation de collaboration et à une obligation de loyauté vis-à-vis de son employeur.
- L'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi. Il est tenu d'une obligation de reclassement en cas de suppression, de modification d'un emploi.
- L'employeur ne doit pas faire un usage abusif des clauses qui figurent au contrat[2].

Les différentes catégories de contrat de travail

- **CDI** : Contrat à durée indéterminée
- **CDD** : Contrat à durée déterminée
- **CTT** : Contrat de travail temporaire ou contrat intérimaire (contrat de mission/contrat de mise à disposition)

CDD et CTT sont autorisés dans des cas précis : surcroît d'activité ou doit remplacer un salarié absent, durée maximale 18 mois, le remplacement de salariés grévistes est interdit….

[1] Prestation de travail
[2] Clause de mobilité ou de non concurrence…

- **Le contrat d'apprentissage** : accessible aux jeunes de moins de 26 ans (*durée de 6 mois à 3 ans dans les entreprises et la fonction publique pour la poursuite d'études et à l'obtention de diplômes*).

- **Le contrat de professionnalisation :** permet de suivre des formations qui apportent une qualification sur un métier (*Jeunes de 16 à 30 ans, indépendamment des études, mêmes droits que les salariés permanents*).

La formation du contrat de travail

Le contrat de travail comme tout contrat est formé par **la rencontre d'une offre et d'une acceptation.**

Si la liberté d'entreprendre confère à l'employeur la liberté de choisir ses collaborateurs, **celui-ci doit respecter certains principes lors du recrutement** conduisant à la signature d'un contrat de travail.

Les principes du recrutement

La liberté d'embauche est encadrée par 3 principes :

- **La non-discrimination** : une candidature ne peut être écartée du fait de certains critères (*sexe, âge, appartenance syndicale...)*
- **La pertinence** : les informations demandées aux candidats doivent présenter un lien direct avec l'emploi proposé. Les méthodes de recrutement doivent être pertinentes par rapport à l'emploi proposé.
- **La transparence** : Le candidat à l'embauche doit être informé à l'avance des méthodes et techniques utilisées lors du recrutement.

Autres principes

Ces principes limitent la liberté d'embaucher en raison de la personne même du salarié.

- Un employeur **ne peut pas embaucher des travailleurs étrangers extracommunautaires** qui ne possèdent pas un titre les autorisant à exercer une activité salariée en France.
- Un employeur ne peut pas embaucher un **enfant de moins de 16 ans**.
- L'employeur a l'obligation d'embaucher des **handicapés** dans la proportion de 6% de l'effectif si l'entreprise compte au moins 20 salariés.
- Il doit accorder la **priorité de réembauchage des salariés licenciés pour cause économique**.

Le contrat de travail

Les conditions de validité

De Droit commun

Issues du droit commun des obligations, elles sont les mêmes pour tous les contrats.

- **Un consentement** « libre et éclairé »: le consentement ne doit pas être entaché de vices (dol, erreur ou violence),
- **Un contenu licite et certain,**
- **La capacité** (sous réserve pour les mineurs non émancipés de l'autorisation de ses parents),

Spécifiques au contrat de travail

- **L'application de la convention collective ratifiée par l'employeur,**
- **L'écrit**[3] (*Exception pour le CDI, par exemple lors de la requalification du CDD en CDI*)

⇨ *condition issue du droit communautaire*

⇨ **Il existe des clauses générales à tous les contrats de travail, et des clauses particulières non obligatoires**

Les clauses contractuelles

Il existe :

- des clauses générales à tous les contrats de travail
- des clauses particulières non obligatoires

Les clauses générales

- Lieu de travail
- Grade du salarié
- Date de début et fin de contrat
- Description sommaire des tâches
- Poste
- Eléments de rémunération
- Périodicité de la paye
- Durée de travail
- Référence à la convention collective applicable

[3] Condition de forme

- Référence au règlement intérieur

Les clauses particulières

- **La période d'essai**

Renouvelable une fois, elle est variable selon les contrats.

CDI

✓ 2 mois pour les ouvriers
✓ 3 mois pour les agents de maîtrise
✓ 4 mois pour les cadres

CDD

✓ Si le CDD est inférieur à 6 mois, ou si pas de durée (sauf minimale), la période d'essai est calculée en fonction de la durée (minimale) du contrat
✓ Si le CDD est supérieur à 6 mois, durée d'un mois.

- **La clause de mobilité dans un contrat de travail**

Elle autorise l'employeur à modifier le lieu de travail du salarié.
Cette clause est valable à **trois conditions** :

✓ Répondre à l'intérêt de l'entreprise,
✓ Ne pas modifier à la baisse la rémunération du salarié,
✓ Préciser une zone géographique précise.

- **La clause de non concurrence dans un contrat de travail**

Elle interdit au salarié de concurrencer l'employeur après la rupture du contrat.

Cette clause est valable à **trois conditions** :
✓ Répondre aux intérêts légitimes de l'entreprise,
✓ Être limitée dans le temps et dans l'espace,
✓ Comporter une contrepartie financière non dérisoire.

- **La clause de dédit de formation**

Elle permet à l'employeur d'exiger du salarié le remboursement des frais de formation en cas de rupture du contrat.

Cette clause est valable à **trois conditions** :

- ✓ Ecrite,
- ✓ Cas des licenciements pour faute lourde ou grave,
- ✓ Cas de démission.

- **La clause d'exclusivité**

Elle interdit au salarié de cumuler son emploi avec une autre activité professionnelle, salariée ou non.

Cette clause est valable à **trois conditions** :

- ✓ Indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise,
- ✓ Justifiée par la nature de la tâche,
- ✓ Proportionnée au but recherché.

La clause d'exclusivité peut également être prévue directement dans la convention collective. Dans ce cas, l'employeur doit informer le salarié sur ce sujet.

Il existe d'autres clauses particulières.

- **La clause de garantie d'emploi**
  Clause par laquelle l'employeur s'engage à ne pas rompre le contrat de travail du salarié **pendant un certain temps**.

➢ *Si l'employeur ne respecte pas la clause de garantie d'emploi, il devra payer au salarié concerné les salaires restant dus jusqu'à l'issue de la garantie d'emploi*.

- **La clause de cession :** elle offre la **possibilité au salarié de mettre fin à son contrat de travail tout en imputant la rupture sur l'employeur** dans lorsque l'entreprise change de propriétaire.

- **La clause d'indivisibilité** qui prévoit **qu'un contrat est indissociable d'un autre contrat et que la résiliation d'un contrat entraîne la résiliation de l'autre**.

Ex. : le contrat de travail du conjoint si le couple travaille dans la même entreprise

- **La clause de responsabilité financière** permet d'imputer sur le salarié les dommages et intérêts subis par l'entreprise en cas de fautes lourdes de ce dernier.

- **La clause de participation au chiffre d'affaires réalisé par le salarié**, qui consiste à compléter le salaire fixe par un variable dont le montant est calculé sur le chiffre d'affaires apporté par le salarié.

L'exécution du contrat de travail

Les droits et les obligations des parties

Pour le salarié

- **Les droits**

Le droit du travail confère au salarié des droits individuels et des droits collectifs :

- ✓ Rémunération (Smic[4])
- ✓ Congés payés
- ✓ Indemnités en cas de licenciement
- ✓ Droit de grève
- ✓ Droit d'expression portant sur le travail au sein de l'entreprise (etc...)

- **Les obligations**

- ✓ Exécuter le travail convenu
- ✓ Respecter le règlement intérieur, les horaires et les outils de travail…
- ✓ Se conformer aux ordres reçus
- ✓ Respecter le secret professionnel
- ⇨ Obligation de collaboration et de loyauté issues du Principe de Bonne foi

Pour l'employeur

- **Les droits**

- ✓ Réalisation de la prestation
- ✓ Contrôle et sanction sous réserve des règles protectrices du salarié

[4] Le salaire minimum de croissance (Smic) correspond au salaire horaire minimum légal que le salarié doit percevoir. Des abattements sont toutefois applicables, dans certains cas (apprentis et salariés de moins de 18 ans).

- **Les obligations**

✓ Fournir un travail convenu
✓ Rémunérer le salarié en temps voulu
✓ Respecter la législation et textes en vigueur (convention collective)
✓ Déclarer le salarié à l'URSAFF et payer les charges

La rupture du contrat de travail

Les formes de rupture diffèrent selon que l'initiative soit prise par le salarié ou l'employeur, ou que la rupture découle d'un commun accord.

La démission

La rupture du contrat de travail est **à l'initiative du salarié.** La démission **doit être sérieuse, claire et non équivoque.** Le salarié doit donner un **préavis** afin de laisser à l'employeur le temps de le remplacer.

Une démission peut relever de l'**abus de droit** si les conditions de départ du salarié manifestent l'intention de nuire à l'entreprise.

La rupture conventionnelle

La rupture résulte d'un **consentement entre l'employeur et le salarié pour mettre fin au contrat de travail.**
Elle s'effectue **en dehors de tout litige** sans que la rupture soit imputée à l'une ou l'autre des parties.

L'indemnité de rupture ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement. Le salarié bénéficie de l'**allocation assurance chômage. Procédure homologuée par la DIRECCTE[5].**

Le licenciement pour motif personnel

C''est un licenciement dont **les motifs sont inhérents à la personne du salarié.**

⇨ La rupture du contrat de travail est **à l'initiative de l'employeur.**

[5] Direction du travail

L'employeur peut rompre le contrat de travail qui le lie au salarié à tout moment à condition de :

- justifier d'une cause réelle et sérieuse,
- respecter une procédure précise sous peine de voir qualifier son initiative de licenciement abusif.

La cause doit être réelle et sérieuse : le motif allégué doit être **matériellement vérifiable et susceptible d'être prouvé**.

Si l'employeur ne donne aucun motif ou change de motif, la cause n'est pas réelle.

> ➢ La cause doit revêtir un caractère d'une gravité suffisante pour rendre impossible le maintien du contrat de travail.

Elle peut trouver sa source dans un comportement du salarié fautif ou non fautif :

- Comportement fautif : la faute du salarié peut être :
  - ✓ Une faute légère qui peut justifier une sanction disciplinaire mais pas le licenciement
  - ✓ Une faute sérieuse qui permet le licenciement
  - ✓ Une faute grave qui justifie le licenciement et prive le salarié des indemnités et du préavis de licenciement
  - ✓ Une faute lourde qui prive le salarié de ses indemnités, du préavis de licenciement et peut engager ses responsabilités. Ex : vol, coups et blessures, concurrence à l'employeur…
- Comportement non fautif : incompétence, perte de confiance ou insuffisance de résultats.

La procédure doit être contradictoire : la finalité de la procédure est de permettre au salarié de se défendre et de tenter d'éviter le licenciement.

La procédure (en 3 étapes) :

1. **Convocation** à un entretien préalable,
2. **Entretien** entre l'employeur, le salarié et l'assistant du salarié **(5 jours max après convocation)**,

3. **Notification du licenciement et énonciation des motifs <u>(2 jours après entretien).</u>**

Le licenciement pour motif économique

Il s'agit d'un licenciement pour un motif indépendant de la personne du salarié.

Un motif économique

Il est le fait de difficultés économiques, de mutations technologiques ou d'une réorganisation de l'entreprise.

Ne constituent pas un motif économique:

- *La simple baisse du CA*
- *La perte d'un marché*

Le licenciement économique peut être **individuel ou collectif**[6] .

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le licenciement collectif doit être accompagné d'un plan social. L'employeur doit envisager toutes les possibilités de maintenir le contrat de travail. Il doit mettre en place un **plan de sauvegarde de l'emploi**[7] qui doit comporter des mesures de reclassement interne ou externe des salariés. Il doit consulter les **Institutions Représentatives du Personnel**[8] si le licenciement est collectif.

L'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi. Il est tenu d'une **obligation de reclassement** en cas de suppression ou modification d'un emploi.

- Un employeur qui envisage de licencier pour motif économique ne peut le faire que si le reclassement des intéressés dans l'entreprise s'avère impossible.

[6] Moins de 10 salariés ou 10 salariés et plus en 30 jours
[7] PSE
[8] IRP

L'employeur est tenu de tout mettre en œuvre pour former et adapter les salariés à l'évolution de leur emploi et de les replacer dans un emploi équivalent ou dans un emploi inférieur avec l'accord du salarié.

Les entreprises qui appartiennent à un **groupe situé hors du territoire** devront demander aux salariés par le biais d'un questionnaire s'ils acceptent de recevoir des propositions de reclassement à l'étranger et dans quelles conditions. Conditions de salaires conformes aux compétences.

La procédure

La procédure pour un licenciement individuel se déroule en trois étapes :

1. **Convocation** à un entretien préalable
2. **Entretien** entre l'employeur, le salarié et l'assistant du salarié **(5 jours max après réception de la convocation),**
3. **Notification** du licenciement et énonciation des motifs **(de 2 à 15 jours selon la nature du licenciement et la fonction du salarié).**

Le licenciement abusif

Un licenciement qui n'est pas motivé par un motif économique ou personnel, voire qui ne respecte pas la procédure est un licenciement abusif qui peut être sanctionné selon sa nature.

Le licenciement abusif peut-être constitutif:

- **D'un licenciement nul,**
- **D'un licenciement injustifié,**
- **D'un licenciement irrégulier.**

Le licenciement est nul lorsque qu'il porte atteinte aux libertés fondamentales[9], le salarié peut alors demander sa réintégration dans l'entreprise et des indemnités spéciales.

Le licenciement est injustifié lorsque le motif à l'origine de celui-ci est invalidé par le juge. Le salarié peut, sur décision du juge et sous certaines conditions

[9] *Ex. : licenciement d'une femme enceinte, licenciement discriminatoire ou suite à une grève*

(accord commun de l'employeur et du salarié notamment) être réintégré dans l'entreprise. S'il n'est pas réintégré, il peut toucher des indemnités spéciales.

Le licenciement est irrégulier lorsque la procédure n'a pas été respectée par l'employeur. Le salarié ne pourra pas être réintégré à l'entreprise, mais pourra prétendre (si la cause du licenciement est réelle et sérieuse) à une indemnité ne dépassant pas 1 mois de salaire.