



Les relations d'emploi

I Analyser un contrat de travail	2
A) Le rapport d'emploi issu de différentes sources de droit	2
Les sources internationales.....	2
Les sources nationales	4
B) Les différents contrats.....	5
Les conditions de validité.....	5
Le lien de subordination	6
Les différents contrats de travail	8
Le contrat à durée indéterminée (CDI)	8
Le contrat à durée déterminée (CDD).....	9
Le contrat de travail temporaire (CTT).....	10
Le contrat d'apprentissage.....	11
Le contrat de professionnalisation.....	11
II Justifier les clauses des contrats au regard des besoins de l'entreprise et des salariés	11
A) Les clauses générales	11
B) Les clauses particulières	12
La période d'essai.....	12
La clause de mobilité.....	12
La clause de non concurrence.....	13
La clause de dédit de formation	14
La clause de garantie d'emploi	14
La clause d'exclusivité	14
Les clauses de confidentialité et loyauté	15
Autres clauses	15

Les relations d'emploi

Le droit du travail régit les rapports individuels et collectifs créés par la relation de travail entre les employeurs et les salariés.

- **Le contrat de travail est le support de la relation de travail**

I Analyser un contrat de travail

A) Le rapport d'emploi issu de différentes sources de droit

Les sources internationales

Le droit du travail accorde une place importante aux **normes internationales** (*Organisation internationale du travail...*).

Selon l'OIT, **8 conventions ont force impérative** dès lors qu'un État est membre (**Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail en 1998**)

- *Pas Besoin de ratification*

- ✓ **Liberté d'association**
- ✓ **Liberté syndicale**
- ✓ **Droit de la négociation collective**
- ✓ **Élimination du travail forcé et du travail des enfants**
- ✓ **Élimination des discriminations...**



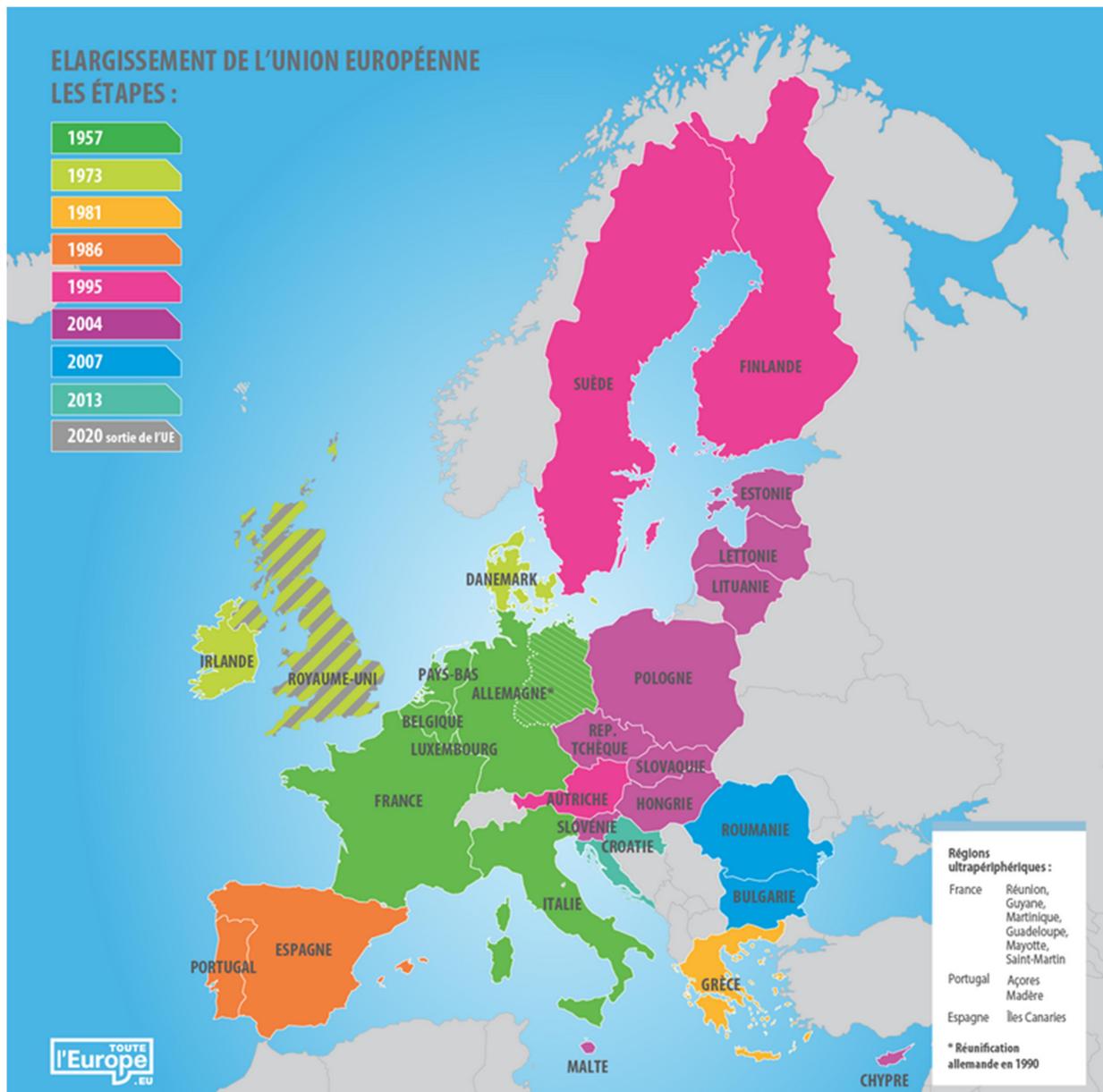
La déclaration universelle des droits de l'homme du 10/12/1948¹:

« toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage ».

Le droit de l'Union européenne harmonise les règles sociales des États membres,

- **soit en imposant des règles minimales** (*différents traités applicables sur le territoire de l'Union européenne*)
- **soit en favorisant la reconnaissance de certains droits**

¹ Art.23



Liberté de circulation

- ✓ Liberté de circulation des personnes et des biens
- ✓ Egalité de traitement entre les travailleurs ressortissant des États membres
- **Tout citoyen de l'UE a le droit de chercher un emploi et de travailler dans n'importe quel état membre sans discrimination**



Liberté d'entreprendre

- ✓ Liberté d'ouvrir et d'exploiter une entreprise
- ✓ Liberté de choisir ses collaborateurs pour l'entrepreneur
- ✓ Liberté de faire de la publicité pour diffuser une production

Liberté d'établissement

Liberté pour une personne physique ou morale **de s'implanter sur le territoire de l'Etat membre de l'UE** de son choix **pour y exercer ses activités** et d'y bénéficier des mêmes droits politiques et économiques que ses citoyens.

Exemple :

*Une directive communautaire du 7 septembre 2005 met en place plusieurs **régimes de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles** (principe de libre installation)*

Liberté du travail

- ✓ **Liberté de travailler** ou de ne pas travailler
- ✓ **Droit à la formation** et à la qualification professionnelle
- «*Toute personne a le droit de travailler et d'exercer une profession librement choisie ou acceptée²*»

Les sources nationales

Elles sont nombreuses, diverses et variées.
Les plus importantes étant celles constitutionnelles.



Le droit constitutionnel, dont **le préambule de la Constitution de 1958**, affirme différents principes

- ✓ le droit à l'emploi
- ✓ la liberté syndicale
- ✓ le principe de non-discrimination
- ✓ le droit de grève



Les lois et règlements déterminent les principes fondamentaux du droit du travail (*Code du travail*).

² Traité de Nice (2000)

Les décrets d'Allarde (*mars 1791*), loi Le Chapelier (*juin 1791*) et loi Royer (*décembre 1973*) promulguent **la liberté du commerce et d'industrie**:

- ✓ **la liberté d'entreprendre**
- ✓ **la liberté d'exploiter**
- ✓ **la liberté de concurrence**

Il y a enfin une forte présence de **sources non étatiques**:

- ✓ **le droit négocié entre les partenaires sociaux** (*convention collective, accord d'entreprise*)
- ✓ **le droit émanant de l'employeur** (*règlement intérieur*)



La convention collective

La convention collective du bâtiment (*branche d'activité*) prévoit des **indemnités**

- ✓ **de grand déplacement**
- ✓ **en cas d'intempéries**



Le règlement intérieur

Acte unilatéral de l'employeur qui porte des prescriptions s'imposant aux salariés dans un domaine délimité: mesures de santé et de sécurité, règles générales relatives à la discipline³...

B) Les différents contrats

Comme tout contrat, le contrat de travail répond aux **conditions générales de validité des contrats**⁴ mais aussi aux **conditions spécifiques** liées à la protection des salariés.

Les conditions de validité

Les conditions de droit commun :

- ✓ **un consentement libre et éclairé** (*non vicié*⁵)
- ✓ **la capacité** des parties⁶
- ✓ **un contenu licite et certain**

³ Art. L.1321-1. Code du travail

⁴ Art. 1108 Code civil

⁵ Dol, erreur, violence

⁶ Sous réserve pour les mineurs non émancipés de l'autorisation de ses parents

Le contrat de travail est aussi soumis aux **principe généraux du droit (PGD) des obligation** tels que **la bonne foi** dans son exécution comme dans sa conclusion.

La bonne foi

- ✓ **Le salarié a une obligation de collaboration et de loyauté**
- ✓ **L'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation du salarié** à l'évolution de son emploi (obligation de reclassement en cas de suppression d'un emploi)
- ✓ **L'employeur ne doit pas faire un usage abusif des clauses** du contrat (*clause de mobilité*)

Les conditions de validité spécifiques



- ✓ **L'application de la convention collective ratifiée par l'employeur,**
- ✓ **L'écrit** (*condition issue du droit communautaire*)

Exception de l'écrit

C'est le cas de la requalification automatique du CDD en CDI

- *quand le CDD est renouvelé arrivé à l'échéance*

Le lien de subordination

La loi ne définit pas le contrat de travail.

- C'est la jurisprudence qui va en donner la définition à travers la définition des caractéristiques.

Définition jurisprudentielle⁷

« 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 ».

⁷ Cass. soc. 22 juillet 1954

3 critères à réunir :

- ✓ **Une activité** (*prestation de travail, travail effectif pour le compte et au profit d'un employeur*)
- ✓ **Une rémunération**
- ✓ **Un lien de subordination**

La subordination, élément essentiel, se déduit

- ✓ **du contrôle par l'employeur** de la réalisation de la prestation (*soumission à un horaire, aux contrôles, respect des consignes, ...*)
- ✓ **de la fourniture par l'employeur des moyens et du matériel** nécessaires au travail

Plusieurs actions en justice ont été intentées contre la société Uber



- **les chauffeurs en requalification de leur contrat** en contrat de travail, ces derniers estimant être des salariés
- **l'URSSAF** pour faire reconnaître les contrats des chauffeurs en CDI

Le lien de subordination est un critère essentiel du contrat de travail qui permet de distinguer le statut de salarié du statut de travailleur indépendant.

Critère essentiel du contrat de travail

Le lien de subordination se caractérise par **l'exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives à son salarié, d'en contrôler le déroulement de son travail et d'en sanctionner les manquements.**

Critère pour distinguer le salarié du travailleur indépendant

Critère essentiel du contrat de travail, le lien de subordination permet de **distinguer le contrat de travail d'autres contrats.**

L'existence d'une relation de travail ne dépend

- ✓ ni de la volonté exprimée par les parties,
- ✓ ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention,

- mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs.



Dès lors qu'il y a lien de subordination contre rémunération,

- il y a **contrat de travail**

Livreurs : indépendants ou salariés ?⁸

La Cour de cassation affirme que les contrats qui lient les coursiers aux startups de livraison peuvent en faire **des salariés**.

La CA avait donné raison à la plateforme [Take Eat Easy – disparue], qui refusait de le considérer comme des salarié car il n'était lié par **aucun lien d'exclusivité et restait libre de son emploi du temps**.

- Mais il y avait **un lien de subordination**, car la plateforme disposait d'un **pouvoir de sanction** à l'égard du coursier.



Les critères de subordination

- ✓ **un système de bonus** (« Time Bank », « KM ») en fonction du temps d'attente au resto, lié au dépassement de la moyenne kilométrique
- ✓ **un système de pénalités** (« strikes ») en cas de manquement aux obligations contractuelles
- ✓ **un système de géo-localisation** (suivi en temps réel de la position), **comptabilisation du nombre total de km** parcourus
- **la plateforme ne se contente pas de mettre en relation le livreur, le restaurateur et le client**

Les différents contrats de travail

Le contrat à durée indéterminée (CDI)

Le CDI est la forme habituelle de la relation de travail.

Sous réserve de la période d'essai, ce contrat est conclu sans limitation de durée.



L'une ou l'autre des parties peut y mettre fin à tout moment, sous réserve du respect d'un préavis réciproque.

⁸ D. Choppin, Business Insider France © Prisma Média, 28 novembre 2018

Le contrat à durée déterminée (CDD)

Le CDD est un contrat conclu **pour un temps fixé à l'avance**.

- Une date, la survenance d'un événement ou l'achèvement d'un travail précis peuvent fixer cette limite.

La tâche précise et temporaire pour laquelle il est conclu ne peut être liée à l'activité normale de l'entreprise.

Le CDD est **un contrat écrit qui doit mentionner obligatoirement les tâches** pour lesquelles il est conclu, **le terme du contrat, la rémunération et la convention collective applicable**.

Les cas de recours sont les suivants :

- ✓ remplacement d'un salarié absent pour maladie
- ✓ accroissement temporaire d'activité
- ✓ accomplissement d'une tâche occasionnelle
- ✓ emploi saisonnier ou pour lequel il n'est pas d'usage de recourir à un CDI

Le CDD peut être renouvelé une fois pour une durée éventuellement supérieure à celle de la période initiale, sans excéder 18 mois, sauf cas particuliers.

En cas de remplacement d'un salarié absent, le CDD est conclu avec un terme imprécis et sa durée maximale correspond à la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.



Pendant la durée du contrat, le salarié a **les mêmes droits et les mêmes avantages que les autres salariés** de l'entreprise titulaires d'un CDI.

Si, **à la fin du CDD**, le salarié n'est pas embauché définitivement par l'entreprise, il a droit à **une indemnité** (10 % du montant de la rémunération brute perçue pendant la durée du contrat), destinée à compenser la précarité de sa situation.

Après le terme prévu, le contrat devient à durée indéterminée.

Le contrat de travail temporaire (CTT)

Le CTT, ou contrat de mission ou de mise à disposition, est conclu entre une entreprise de travail temporaire (agence d'intérim) et un salarié (intérimaire).



L'agence d'intérim embauche et rémunère l'intérimaire en le mettant à la disposition provisoire et sous le contrôle de l'entreprise utilisatrice.

- Un **contrat de travail** lie l'intérimaire à l'agence d'intérim
- Un **contrat de prestation** de services existe entre l'agence d'intérim et l'entreprise utilisatrice

L'entreprise ne peut faire appel à un intérimaire que pour l'accomplissement **d'une tâche précise et temporaire**, la « **mission** », et seulement pour certains motifs inscrits au contrat :

- ✓ le remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de l'attente de la suppression définitive du poste du salarié ayant quitté définitivement l'entreprise ou en cas d'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté par CDI afin de pourvoir le poste vacant
- ✓ un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise
- ✓ un emploi saisonnier ou pour lequel il n'est pas d'usage de recourir à un CDI

Un **terme est fixé** et sa **durée maximale**, renouvellement compris, ne peut excéder **18 mois**.



La rémunération ne peut être inférieure à celle que percevrait, dans la même entreprise, un salarié embauché en CDI, de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

À l'issue de chaque mission, une indemnité dont l'objectif est de compenser la précarité de cette situation est versée au salarié (**10 % de la rémunération totale brute perçue au cours de la mission**).

Après le terme prévu, le contrat est requalifié en CDI.



Le remplacement de salariés grévistes ou l'exécution de travaux dangereux sont interdits par la loi.

Le contrat d'apprentissage

Contrat accessible **aux jeunes de 16 à 30 ans⁹**.

Il peut être signé pour **une durée de 6 mois à 3 ans** dans les entreprises et la fonction publique.

Destiné à la poursuite d'études et à **l'obtention de diplômes**.

Le contrat de professionnalisation

Il permet de suivre des formations qui apportent **une qualification** sur un métier.

Concerne **les jeunes de 16 à 26 ans**. Et **d'autres catégories au-delà de 26 ans**.

Les conditions de travail sont les mêmes que pour les salariés permanents.

Dans un **contrat de travail**, il existe **des clauses générales à tous les contrats de travail, et des clauses particulières non obligatoires**

II Justifier les clauses des contrats au regard des besoins de l'entreprise et des salariés

Employeur et salarié sont libres d'insérer dans le contrat de travail de **nombreuses clauses, dès lors qu'elles sont licites** et ne sont **pas contraires à l'ordre public**.



Ces clauses supplémentaires **permettent à l'entreprise de s'adapter à l'évolution de son contexte économique**,

➤ Elles ne sont valables que si elles sont **justifiées par l'intérêt légitime de l'entreprise**.

A) Les clauses générales

- ✓ Lieu de travail
- ✓ Grade du salarié
- ✓ Date de début et fin de contrat

⁹ Jusqu'à 35 ans ou pas de limite dans certains cas stricts

- ✓ Description des tâches
- ✓ Poste
- ✓ Rémunération
- ✓ Périodicité de la paye
- ✓ Durée de travail
- ✓ Réf. à la convention collective applicable
- ✓ Réf. au règlement intérieur

B) Les clauses particulières

La période d'essai

Elle permet aux parties de mettre fin au contrat pendant la période d'essai **sans avoir à justifier d'un motif.**

- Renouvelable une fois
- Elle varie selon les contrats

CDI	CDD
<ul style="list-style-type: none"> • 2 mois pour les ouvriers • 3 mois pour les agents de maîtrise • 4 mois pour les cadres 	<ul style="list-style-type: none"> • Si le CDD < à 6 mois ou si pas de durée (sauf minimale), elle est calculée en fonction de la durée (minimale) du contrat • Si le CDD > à 6 mois, durée d'1 mois

La clause de mobilité



Clause par laquelle **le salarié s'engage par avance à accepter un changement de son lieu de travail.**

- Sa mise en œuvre ne doit pas révéler, de la part de l'employeur, un abus de droit ou un détournement de pouvoir.

La clause ne peut exister **que si elle est écrite et inscrite** dans le contrat de travail,

- soit dès l'origine
- soit par un avenant postérieur

Les conditions de validité¹⁰

- ✓ **motivée par l'intérêt de l'entreprise** (indispensable à la protection de ses intérêts et proportionnée, compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé au salarié, au but recherché)
- ✓ elle **ne doit pas modifier la rémunération**
- ✓ un **délai raisonnable** laissé au salarié entre l'annonce de la mutation et sa mise en œuvre effective
- ✓ s'appliquer à une **zone géographique précisément délimitée** qui ne peut être modifiée unilatéralement par l'employeur



Lorsque ces conditions sont respectées, le salarié ne peut pas refuser l'application de la clause :

- **son refus constituerait une faute** pouvant entraîner son licenciement.

Dans sa mise en œuvre, **l'employeur doit tenir compte de la situation familiale et professionnelle** du salarié et ne pas agir dans l'intention de lui nuire (ex. : *on ne peut pas imposer au salarié de changer de domicile*).

La clause de non concurrence

La clause de non-concurrence est celle par laquelle **le salarié s'interdit, lors de son départ de l'entreprise, d'exercer certaines activités pouvant nuire à son ancien employeur**. Elle est fréquemment utilisée pour des salariés qui sont en contact direct avec les clients de l'entreprise, permettant ainsi à l'employeur de se protéger contre toute manœuvre de concurrence ou de détournement de clientèle.

Pour protéger les intérêts légitimes de l'entreprise et ne pas entraver la liberté de travail du salarié, une clause de non-concurrence n'est licite que si elle remplit cumulativement les conditions suivantes :

- ✓ elle est inscrite dans le contrat de travail ou fait l'objet d'un avenant approuvé par le salarié en tenant compte des spécificités de l'emploi du salarié ;

¹⁰ Critères élaborés par la jurisprudence

- ✓ elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- ✓ elle est limitée dans le temps et dans l'espace ;
- ✓ elle comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière : cette contrepartie financière ne doit pas être « dérisoire », car elle vise à indemniser le salarié qui se trouve limité dans ses possibilités d'exercer un autre emploi. Cette indemnité ne peut être versée qu'après la rupture du contrat.

La clause de non-concurrence s'applique après la rupture du contrat de travail.

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.**

Elle est valable à 3 conditions :

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

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

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 3 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 aussi être prévue directement dans la convention collective.

➤ L'employeur doit informer le salarié sur ce sujet.

Les clauses de confidentialité et loyauté

Pendant la durée d'exécution du contrat de travail, **le salarié est tenu envers l'employeur d'une obligation de loyauté**, qui lui interdit notamment de se livrer à des **actes de concurrence**.



La clause de confidentialité interdit au salarié (*pendant et après le contrat de travail*) **de divulguer à autrui toute information sensible et stratégique** de la vie de l'entreprise.

Autres clauses

La clause de cession, qui 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 (par exemple le contrat de travail du conjoint si le couple travaille dans la même entreprise) et que la résiliation d'un contrat entraîne la résiliation de l'autre ;

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.