

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Votre formateur : Antonio FERNANDES
a.fernandes@instant-ce.com

1. Contexte

L'existence d'un contrat de travail se déduit lorsqu'une activité professionnelle est exercée sous l'autorité d'un employeur. Le contrat de travail est soumis à des formes particulières. Il peut aussi contenir des clauses négociées librement par les parties, à conditions de respecter les règles légales et conventionnelles.

Définition (contrat de travail).

- Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne, le salarié, s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre personne, l'employeur, moyennant une rémunération, le salaire.

Les dispositions communes aux contrats de travail.

Les différents contrats de travail	CDI	CDD
Le contrat de droit commun (contrat à durée indéterminé)	X	

Les contrats de travail précaires

Les différents contrats de travail	CDI	CDD
Le contrat de travail à durée déterminée		X
Le contrat de travail temporaire (l'intérim)	X	X
Le contrat de travail à temps partagé	X	
Le contrat de travail saisonnier		X
Le contrat de mission à l'exportation	X	

Les contrats de travail précaires

Les différents contrats de travail	CDI	CDD
Le CDD sénior		X
Le CDD à objet défini		X
Le contrat étudiant au sein des établissements d'enseignement supérieur.		X

Les contrats de travail destinés à l'aménagement du temps de travail

Les différents contrats de travail	CDI	CDD
Le contrat de travail à temps partiel	X	X
Le contrat de travail intermittent	X	

Les contrats de travail destinés à la formation et/ou à l'insertion.

Les différents contrats de travail	CDI	CDD
Le contrat d'apprentissage	X	X
Le contrat de professionnalisation	X	X
Le contrat initiative-emploi (CIE)	X	X
Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	X	X

Les contrats de travail destinés à la formation et/ou à l'insertion.

Les différents contrats de travail	CDI	CDD
Le contrat emploi d'avenir	X	X
Le contrat de génération	X	

La conclusion d'un contrat de travail

forme du contrat de travail

Ecrit

Obligatoire pour tous les contrats de travail. Seul le CDI à temps complet peut être non-écrit sauf disposition conventionnelle contraire et sous réserve du respect des formalités liées à l'embauche. Avec la remise de l'écrit qui reprend les informations contenues dans la déclaration préalable à l'embauche et un bulletin de paye, le salarié peut faire la preuve de son appartenance à l'entreprise.

Forme du contrat de travail

En français

Constaté par écrit, il doit être rédigé en français même s'il doit être exécuté à l'étranger. Le salariés étranger peut demander une traduction du contrat de travail dans sa langue natale.

Conditions de validité

Consentement	Personnel et réciproque (non forcé par l'erreur, le doit ou la violence).
Capacité à contracter	<u>Employeur</u> : personne physique (majeur) ou personne morale. <u>Salarié</u> : personne physique (consentement du représentant légal si mineurs).

Conditions de validité

Objet du contrat	Etre possible, déterminé ou déterminable et licite.
Cause du contrat	Licite et non contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs.

Contenu du contrat de travail

■ Clause générales

Identité des parties, lieu du travail, grade ou qualité du salarié, date de début du travail, éléments du salaire, périodicité de la rémunération, durée du travail journalière ou hebdomadaire.

Contenu du contrat de travail

clauses particulières

Période
d'essai

Période pendant laquelle les parties sont libres de rompre leur engagement à tout moment sans aucune formalité. A l'issue de cette période (éventuellement renouvelable) l'engagement devient définitif.

Contenu du contrat de travail

clauses particulières

Clause de non-concurrence

Prémunir l'employeur d'une concurrence éventuelle du salarié après la cessation de ses fonctions. Elle n'existe que dans le cadre d'un CDI.

Contenu du contrat de travail

clauses particulières

Clause de
dédit-formation

Obtenir du salarié bénéficiant d'une formation financée par l'entreprise l'engagement de rester au service de celle-ci pendant une durée minimale.

Contenu du contrat de travail

Clauses particulières

Clause de
mobilité

Obtenir du salarié qu'il accepte, par
avance, la modification de son lieu de
travail.

Contenu du contrat de travail

Clauses particulières

Clause
d'exclusivité

Interdire au salarié pendant l'exécution de son contrat de travail de travailler pour d'autres employeurs ou de se livrer à des activités concurrentes.

Contenu du contrat de travail

Clauses particulières

Clause de rémunération forfaitaire	Lier le salarié par une convention prévoyant une rémunération forfaitaire pour un horaire déterminé (accomplissement régulier d'heures supplémentaires) ou pour un horaire indéterminé (rémunération indépendante du temps de travail).
------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Les obligations des parties

- Chaque partie liée par un contrat de travail est tenue de respecter ses obligations.

Les obligations des parties

Les obligations de l'employeur :

- ✓ Procurer au salarié le travail convenu et les moyens pour le réaliser,
- ✓ Rémunérer le salarié aux taux et dates prévus,
- ✓ Respecter la réglementation légale (lois, ccn,...)
- ✓ S'acquitter de toutes les cotisations obligatoires (sécurité sociale, assurance chômage,...)

Les obligations des parties

Les obligations du salarié :

- ✓ Exécuter personnellement et consciencieusement le travail convenu,
- ✓ Prendre soin du matériel confié,
- ✓ Respecter la discipline intérieure de l'entreprise,
- ✓ Respecter le secret professionnel et s'abstenir de toute acte de concurrence.

La suspension du contrat de travail

- Certains événements ou circonstances peuvent interrompre temporairement l'activité du salarié. Cette interruption du fait du salarié (maladie, CIF, grève,...) ou du fait de l'employeur (mise à pied..) entraîne la suspension du contrat. Une retenue sur salaire est opérée sauf disposition légales ou conventionnelles. Dans certains cas, cette perte de salaire est compensée par une indemnité.

La modification du contrat de travail.

■ A l'initiative du salarié

Le salarié peut demander une modification de son contrat de travail. L'employeur n'est pas tenu de l'accepter sauf si la demande émane d'une salariée enceinte dont l'état de santé exige d'être temporairement affectée à un autre poste ou d'un salarié (père ou mère) désirant bénéficier d'un travail à temps partiel pour élever ses enfants.

La modification du contrat de travail.

- A l'initiative de l'employeur :

L'employeur peut modifier :

- ✓ **Soit le contrat de travail du salarié pour motif personnel** (exemple : compétences du salarié), **pour motif disciplinaire** (exemple mutation) ou **pour motif économique** (exemple réorganisation de l'entreprise).

La modification du contrat de travail.

- A l'initiative de l'employeur :

- ✓ Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail. Dans ce cas, l'employeur peut, soit renoncer à la modification, soit procéder au licenciement du salarié.

La modification du contrat de travail.

- A l'initiative de l'employeur :

Soit les conditions de travail du salarié : C'est-à-dire modifier une modalité d'exécution non incluse dans le contrat (ex : changement d'horaire de permanence). Le salarié peut refuser la modification de ses conditions de travail. En cas de refus, l'employeur peut soit renoncer à la modification, soit sanctionner le salarié, au besoin par un licenciement.

- La modification de la situation juridique de l'employeur :

En cas de modification de la situation juridique de l'employeur (succession, vente, fusion...) la règle est le maintien des contrats de travail, sauf en cas de changement d'activité de l'entreprise. Si le nouvel employeur souhaite procéder à des licenciements, il doit respecter les procédures.