


# Chapitre 5 : Le contrat de travail

D’après la jurisprudence constante, « 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. Le lien de subordination est caractérisé par l’exécution d’un travail sous l’autorité d’un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d’en contrôler l’exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ».

Le contrat de travail existe donc dès lors que certaines conditions sont réunies, et ce peu importe la qualification que les parties ont donnée à leur contrat. S’il contient un certain nombre de clauses déterminantes, l’employeur peut y insérer des clauses spécifiques visant à optimiser la gestion des ressources humaines ou à préserver les intérêts de son activité.

De plus, le marché du travail a dû s’adapter aux mutations économiques et technologiques et à la demande de flexibilité de la part des entreprises : sont donc apparus des contrats dits précaires.

## Qu’est-ce qu’un contrat de travail ?

Le contrat de travail est une **convention par laquelle une personne s’engage à mettre son activité à la disposition d’une autre personne, physique ou morale, sous la subordination de laquelle elle se place, et moyennant une rémunération**.

Ainsi, il est possible de distinguer trois caractéristiques principales :

* la fourniture d’une activité ou prestation de travail ;
* la rémunération ;
* et le lien de subordination.

Le lien de subordination est le critère fondamental permettant de distinguer le travail salarié du travail indépendant. Il se caractérise par l’**exécution du travail sous l’autorité d’un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d’en contrôler l’exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné**.

Éléments constitutifs de la subordination :

* intégration dans un service organisé : détermination d’un lieu de travail, des horaires de travail, fourniture du matériel, des matières premières ou des produits ;
* direction et contrôle effectif du travail (pouvoir de commandement de l’employeur) : donner des ordres, des directives et des sanctions au salarié en cas de manquement.

**Lien(s) consultable(s)**

*Contrat de travail : les principales caractéristiques,* <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-vie-du-contrat-de-travail/article/contrat-de-travail-les-principales-caracteristiques>

*Livreurs à vélo : vers une reconnaissance du statut de salarié*, JB Davoine, Éditions Législatives, 29 novembre 2018, <https://www.actuel-rh.fr/content/livreurs-velo-vers-une-reconnaissance-du-statut-de-salarie>

*L'activité d'un chauffeur Uber requalifiée en contrat de travail*, JB Davoine, Éditions Législatives, 14 janvier 2019, <https://www.actuel-rh.fr/content/lactivite-dun-chauffeur-uber-requalifiee-en-contrat-de-travail>

*Requalification d'un contrat de prestation de service en contrat de travail*, J. Zenou, 26 février 2019, <http://www.cabinet-zenou.fr/actualites/droits-de-l-employeur/requalification-contrat-prestation-de-service.html>

L’employeur a la prérogative de pouvoir édicter des normes permettant de réglementer l’usage de ses biens (il en est propriétaire) et les conditions de vie et de travail des salariés. Ce pouvoir de direction des personnes se matérialise entre autres par le règlement intérieur rédigé par l’employeur.

Le règlement intérieur fixe des règles dans deux domaines :

* l’hygiène et la sécurité ;
* la discipline et la nature et l’échelle des sanctions.

Le règlement intérieur rappelle :

* les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés (procédure disciplinaire) ;
* les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le Code du travail.

Aucune disposition du règlement intérieur ne peut restreindre les droits des personnes ou les libertés individuelles et collectives sauf si elle est justifiée par la nature du travail à accomplir et proportionnée au but recherché.

**Lien(s) consultable(s)**

*Règlement intérieur d'une entreprise*, vérifié le 04 mai 2018 - Direction de l'information légale et administrative, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1905>

*Le règlement intérieur*, <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/le-reglement-interieur-et-le-pouvoir-de-direction/article/le-reglement-interieur>

*Règlement intérieur : seulement à partir de 50 salariés !*, AL Castell, Éditions Tissot, 18 avril 2019, <https://www2.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/reglement-interieur-seulement-a-partir-de-50-salaries>

## Quelles sont les clauses du contrat de travail ?

Le contrat de travail contient un certain nombre de **clauses récurrentes** :

* l’identité des parties ;
* la nature du contrat de travail ;
* la convention collective applicable ;
* le lieu de travail ;
* la date d’engagement ;
* la qualification professionnelle du salarié ;
* la rémunération de base ;
* la durée du travail ;
* et la période d’essai.

Il peut également contenir des **clauses spécifiques** parmi lesquelles :

* **la clause de non-concurrence** : clause ayant pour objet d’éviter que le salarié porte atteinte aux intérêts de son ancien employeur, par sa nouvelle activité. Pour être valable :
* elle doit être limitée dans le temps et dans l’espace,
* il doit y avoir versement par l’employeur d’une contrepartie financière au salarié,
* elle doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l’entreprise ;
* **la clause de mobilité** **géographique** : clause par laquelle le salarié accepte, lors de la conclusion de son contrat de travail, une modification de son lieu de travail, c’est-à-dire une mutation géographique. Pour être valable, la clause doit préciser sa zone géographique d’application. Elle doit être utilisée de manière non abusive et non déloyale : délai de prévenance suffisant, intérêt de l’entreprise…
* **la clause de télétravail** : clause qui permet à un salarié de travailler hors des locaux de l'entreprise tout ou partie de son temps de travail, en utilisant les technologies de l’information et de la communication (TIC). Le télétravail peut être mis en place, dans le respect de certaines règles, dès l'embauche du salarié ou par la suite.

Il est possible d’approfondir en abordant deux autres clauses spécifiques non indiquées dans le programme de terminale, à savoir :

**- la clause d’exclusivité** : clause qui oblige le salarié à exercer son activité exclusivement pour le compte de son employeur et à n’exercer aucune autre activité identique ou similaire, ni pour un autre employeur, ni pour son propre compte ;

**- la clause de dédit formation** : clause qui permet à l’employeur de s’assurer que le salarié récemment formé à ses frais, ne quitte pas l’entreprise avant que les dépenses engendrées n’aient été « amorties ». Le salarié ne peut donc démissionner avant un certain délai, sinon il se trouve contraint de rembourser les frais de formation dont il a bénéficié.

**Lien(s) consultable(s)**

*Les clauses du contrat de travail*, mis à jour le 19 février 2019, <https://www.entreprises.cci-paris-idf.fr/web/reglementation/developpement-entreprise/droit-social/les-clauses-du-contrat-de-travail>

*Télétravail dans le secteur privé*, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13851>

*Le télétravail après les ordonnances Macron*, P. Thiébart, La revue fiduciaire, 31 mai 2018, <https://revuefiduciaire.grouperf.com/article/3744/hb/20180523133316749.html>

*Télétravail - mode d’emploi*, <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-vie-du-contrat-de-travail/article/teletravail-mode-d-emploi>

*Actualités contrat de travail et clauses : CDI temps complet ou partiel, clause de non-concurrence*, <https://www.juritravail.com/Actualite/clauses-contrat>

## Quels sont les contrats à disposition de l’employeur ?

Article L. 1221-2 du Code du travail : « Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Toutefois, le contrat de travail peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu dans les cas et dans les conditions mentionnés au titre IV relatif au contrat de travail à durée déterminée ».

Le contrat de droit commun est donc le contrat à durée indéterminée, c’est-à-dire conclu sans que son terme soit fixé d’avance 🡪 **le CDI à temps complet ne nécessite pas d’écrit**. En revanche, toute autre forme de contrat de travail doit être écrite sous peine d’être requalifié en CDI à temps complet.

Les contrats précaires sont réglementés :

* obligation d’un écrit signé par le salarié et l’employeur ;
* égalité des droits avec les salariés sous contrat à durée indéterminée ;
* indemnité de précarité et indemnité compensatrice de congés payés.

Et limités à des cas de recours précis :

* remplacement d’un salarié absent : maladie, maternité, congés… ;
* occupation d’un poste devant être supprimé dans les 24 mois ;
* attente d’un recrutement ;
* augmentation temporaire d’activité de l’entreprise ;
* tâche occasionnelle ou urgente ;
* emplois saisonniers ou d’usage ;
* remplacement d’un chef d’entreprise.

**Lien(s) consultable(s)**

*Les contrats de travail*, <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/>