



LA GESTION ADMINISTRATIVE: *Chapitre 3*



2. LE CONTRAT DE TRAVAIL



Ecole de prévention
et de sécurité

Programme

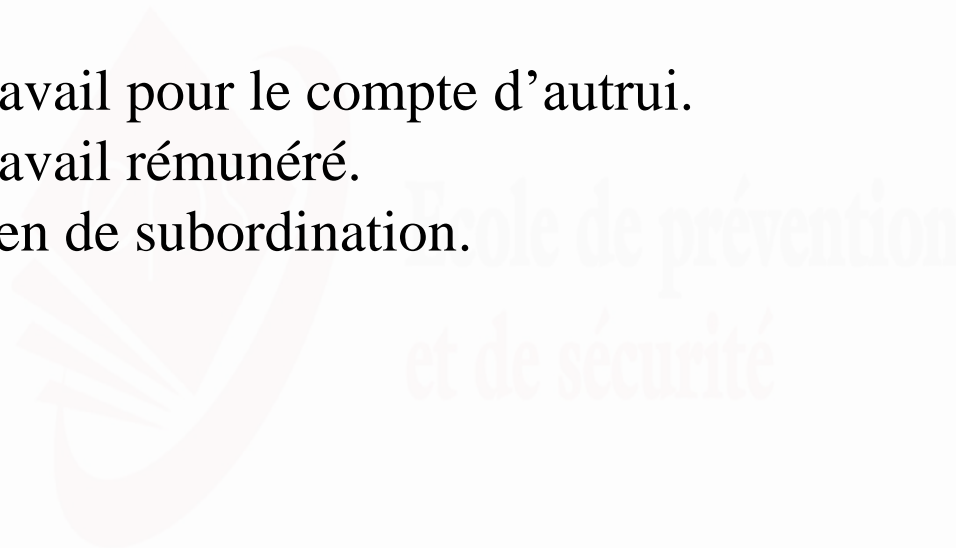
1. Définition
2. Les différents contrats de travail
3. La naissance du contrat de travail
4. La loi et la réduction de la liberté contractuelle
5. La période d'essai

2.1. La définition juridique du contrat de travail

Le Code du travail indique désormais (loi du 25 juin 2008) que le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) constitue la forme "normale et générale" de la relation de travail.

Le contrat de travail se définit en fonction en fonction des 3 critères suivants :

1. Un travail pour le compte d'autrui.
2. Un travail rémunéré.
3. Un lien de subordination.



LA GESTION ADMINISTRATIVE : Chapitre 3

1. Un travail pour le compte d'autrui

Le salarié se distingue du travailleur indépendant car il exerce son activité au profit d'un autre, son employeur. C'est l'employeur qui est responsable du salarié et qui doit en assumer les coûts.

2. Un travail rémunéré

Le travail fourni doit donner lieu à rémunération. Il faut donc exclure le bénévolat de la relation de travail. Par contre ne rentrent pas en ligne de compte les différentes formes de rémunération possible : en nature (des bouteilles pour la vendange, un logement de fonction..), sous forme monétaire, au forfait (un salaire mensuel), à la commission.

3. Un lien de subordination

Le lien de subordination autorise l'employeur à définir le travail, à donner des ordres et à contrôler l'exécution de la mission du salarié.

Il organise et gère son entreprise comme il l'entend.

Il y a lien de subordination dès qu'une personne travaille dans un cadre organisé par un employeur (horaires de travail définis, fourniture de matériels divers, existence d'un règlement intérieur, obligation de rendre compte...).



LA GESTION ADMINISTRATIVE : Chapitre 3

La réglementation du travail ne s'applique qu'aux personnes titulaires d'un contrat de travail.

Dans certains cas les tribunaux sont donc amenés s'interroger sur l'existence d'un contrat de travail avant de pouvoir appliquer une règle de droit du travail. Il peut en être ainsi certains prestataires de services qui exercent habituellement dans une entreprise.

La réponse, qui se fondera sur l'existence ou non de contraintes d'organisation, d'horaires ou encore de contrôles de la part de l'employeur est lourde de conséquences tant pour ce dernier que pour le salarié :

- Application ou non de la législation du travail en cas de licenciement, d'accident du travail, de congés payés.
- Affiliation au régime général de la sécurité sociale et paiement des cotisations afférentes.

2.2. Récapitulatif des divers types de contrats de travail

- Contrat à durée indéterminée : CDI, contrat de droit commun, cf. art. L.121-5 du Code du travail)
- Contrat à durée déterminée: (CDD)
- Contrat nouvelle embauche: (CNE)
- Travail temporaire: (Intérim)
- Contrat d'apprentissage
- Contrat de professionnalisation
- Contrat d'accompagnement dans l'emploi: (CAE)

LA GESTION ADMINISTRATIVE : Chapitre 3

- Contrat jeune en entreprise: (CJE)
- Contrat d'insertion dans la vie sociale: (CIVIS)
- Le chèque emploi service est un mode de paiement du salaire et des charges simplifié, utilisé en général pour les employés de maison ; mais il ne s'agit pas d'un contrat spécifique, l'employé et l'employeur doivent tout de même signer un contrat de travail.



Ecole de prévention
et de sécurité

2.3. La naissance du contrat

La liberté contractuelle repose sur le postulat de l'égalité des parties.

Le contrat est défini par le code civil (art. 11016-1) et il suppose un accord des volontés exprimé dans le libre consentement des parties.

Le contrat de travail est un contrat synallagmatique (2) - onéreux (3) - à exécutions successives (4).

C'est généralement un contrat d'adhésion (5) car le salarié est le plus souvent en état de domination dans la négociation avec l'employeur et parce que la loi impose des modalités.

LA GESTION ADMINISTRATIVE : Chapitre 3

(1)- **Art. 1101 du Code civil** : « Le contrat est une convention par laquelle une ou plusieurs personnes s'obligent, envers une ou plusieurs autres, à donner, à faire ou à ne pas faire quelque chose.

(2)- **Synallagmatique** : contrat qui crée des obligations réciproques.

(3)- **Onéreux** : qui assujettit chacune des parties à donner ou à faire quelque chose.

(4)- **A exécution successive** : contrat dont les obligations réciproques s'étendent sur une certaine durée.

(5) - **D'adhésion** : contrat dont les clauses sont imposées par l'une des parties sans que l'on puisse les négocier.

LA GESTION ADMINISTRATIVE : Chapitre 3

Le contrat résulte donc de l'accord des volontés entre l'employeur et le salarié fraîchement recruté.

D'un point de vue purement juridique, ce contrat existe dès la rencontre des consentements : l'écrit n'est pas exigé en tant que condition de validité du contrat dans le droit français (du moins pour les contrats à durée indéterminée, tous les autres étant soumis au formalisme de l'écrit).

Mais une directive européenne (donc d'une force supérieure au droit national) de 1991 impose la remise d'un écrit au salarié, cet écrit pouvant être une lettre d'embauche, une déclaration écrite ou un véritable contrat remis au salarié dans les deux mois de son embauche.

La plus part des conventions collectives imposent cependant clairement la rédaction d'un contrat écrit.

2.4. La loi et la réduction de la liberté contractuelle

La loi vise à protéger les plus faibles (les salariés) : elle impose elle aussi certaines modalités, on évoque alors « l'ordre public social » qui interdit dans le contrat des clauses moins favorables que les règles légales mais autorise les dérogations plus avantageuses pour les salariés.

Exemple : la loi fixe la durée hebdomadaire du travail (35 heures), un salaire minimum etc.

Il est possible d'accorder un salaire supérieur au salaire minimum, soit par négociation entre les parties soit par respect d'une convention collective.

2.5. La période d'essai

Le contrat de travail débute généralement par une période d'essai.

La durée de cette période varie de quelques jours à quelques mois, généralement définie par la convention collective qui s'applique. Pendant cette période l'employeur comme le salarié peuvent rompre le contrat à tout moment et sans possibilité d'obtenir réparation. Il est cependant interdit à l'employeur de rompre l'essai pendant une absence due à un accident du travail ou en raison de l'état de grossesse d'une femme. A la fin de l'essai le contrat devient définitif et l'ancienneté du salarié commence à compter à partir de la date du contrat et non de la fin de la période d'essai.

La loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 encadre dorénavant de façon plus précise la période d'essai. L'essai doit maintenant être prévu par le contrat de travail, il a une durée maximale (variable selon la catégorie du salarié), l'employeur doit dorénavant respecter un délai de prévenance pour la rupture.