Fiche

Le contrat de travail est fondé sur un principe fondamental, celui du lien de subordination. Cependant, cette étude ne peut être étendue aux travailleurs indépendants et c'est pourquoi nous analyserons cette convention dans son cadre général, celui de la relation d'un salarié soumis à l'autorité de son employeur du secteur privé. Dans cette optique, nous démontrerons que cette relation est strictement encadrée par le législateur donnant naissance à des règles d'ordre public, conventionnelles ou issues de la négociation collective entre les partenaires sociaux.

1. Qu'est-ce qu'un contrat de travail ?

1.1. Présentation du contrat de travail

Le contrat de travail est un accord par lequel une personne s'engage à délivrer sa force de travail (le salarié), en contrepartie d'une rémunération (le salaire), à une autre personne (l'employeur), sous la subordination de laquelle elle se place. La règle vaut que les conventions de travail soient faites par écrit et remises dans les deux mois de suivi de l'embauche. Il peut toutefois subsister des exceptions. Ainsi, les enseignants de l'éducation nationale ne disposent pas de contrat écrit. Quoi qu'il en soit, le contenu est formaliste.

On retrouve, d'une part, les **obligations de l'employeur** :

- rétribuer le travail réalisé. Celui-ci doit être versé une fois par mois, sauf si le salarié appartient à l'une des catégories suivantes : salarié saisonnier, temporaire, intermittent ou travaillant à domicile ;
- fournir le travail prévu au contrat ;
- donner au salarié les moyens de la réalisation de sa tâche sur son lieu d'exercice ;
- respecter la vie privée du salarié ;
- respecter les règles en matière de droit du travail.

D'autre part, les **obligations du salarié** :

- réaliser consciencieusement le travail pour lequel le salarié a été engagé, c'est le respect de la convention de travail ;
- respecter le règlement intérieur de l'organisation qui l'emploie.

Par conséquent, le **contrat est synallagmatique**, car **chaque partie a des obligations l'une envers l'autre**. Cependant, cette relation peut sembler déséquilibrée. En effet, la soumission du salarié au lien de subordination peut laisser présager une certaine domination de la part de l'employeur. C'est ce qui explique que face aux différents pouvoirs de l'employeur, le législateur a prévu un encadrement strict de cette relation (comme c'est le cas pour la durée légale du travail, par exemple).

Le contrat de travail peut également faire l'objet de clauses spécifiques ou particulières. Celles-ci sont adaptées au particularisme de l'emploi occupé. Les premières sont présentes dans grand nombre de contrats, elles respectent le droit et les libertés fondamentales (ex : égalité entre sexes). Il peut s'agir de clauses concernant la période d'essai. Les secondes, devant toujours respecter le droit et les libertés fondamentales, relèvent davantage de situations jurisprudentielles. Ainsi, une clause de non-concurrence entraîne pour le salarié l'interdiction de travailler pour une entreprise concurrente. Cette proscription doit être limitée dans le temps et géographiquement, de manière raisonnable. Elle doit, par ailleurs, être justifiée, c'est-à-dire qu'il faut démontrer qu'elle sert réellement l'intérêt de l'entreprise. Elle doit également s'accompagner d'une compensation financière pour le salarié.

Exercice n°1

Exercice n°2

1.2. Les différentes formes de contrat de travail

Le contrat de travail est dans près de 80 % des cas un **contrat à durée indéterminée**, c'est-à-dire une convention pour laquelle la durée n'est pas fixée et par conséquent qui prendra fin à l'initiative de l'une des parties. Il représente le **contrat de droit commun**, de principe.

Cependant, dans le contexte économique difficile qu'est celui de la France, les contrats dits précaires pèsent de plus en plus dans notre société. On retrouve :

- les **contrats à durée déterminée** (CDD), dont le terme est fixé ;
- les **contrats de travail temporaire** (CTT) sont eux signés entre trois parties : le salarié, l'employeur et l'entreprise d'intérim. Ils sont l'aboutissement de l'engagement conventionnel d'une part, entre le salarié et l'entreprise de travail temporaire. C'est ce que l'on nomme le contrat de mission. D'autre part, entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice du salarié. C'est ce que l'on nomme le contrat de mise à disposition.

Enfin, des politiques économiques et sociales découlent un ensemble de contrats aidés pour les publics les plus en difficultés sur le marché du travail. Ainsi, les emplois d'avenir concernent les jeunes de 16 à 25 ans sans diplôme ou titulaires d'un CAP/BEP pour lesquels des employeurs du secteur non marchand proposent un CDI ou un CDD d'une durée variant de 1 à 3 ans.

Exercice n°3

2. Comment s'équilibrent les pouvoirs autour du lien de subordination ?

Comme indiqué précédemment, le **lien de subordination** auquel le salarié se soumet peut, *a priori*, faire naître une relation déséquilibrée entre les deux parties. En effet, l'employeur dispose d'un pouvoir aux caractéristiques diverses : pouvoirs de direction, réglementaire et disciplinaire. Pour autant, il ne détient pas les pleins pouvoirs, car il doit composer avec l'encadrement juridique imposé par le législateur. Nous étudierons dans ce cadre la fixation du temps de travail et de repos.

2.1. Les pouvoirs de l'employeur

Le pouvoir de direction est directement lié au statut de l'employeur. En sa qualité de dirigeant c'est à lui de prendre les décisions stratégiques, mais aussi celles relatives aux ressources humaines. Il a donc le pouvoir de décision en matière d'embauche, de promotions... En fonction de la structure juridique de l'entreprise, l'employeur peut partager ou soumettre ce pouvoir à l'approbation d'autres entités de l'organisation (ce peut être le Comité d'entreprise par exemple). Il s'agit donc d'un pouvoir de gestion et d'organisation

Le pouvoir réglementaire relève des règles à établir au sein de l'entreprise. Celles-ci doivent être conformes au droit du travail. En matière de règlement intérieur, les règles ne peuvent concerner que les seuls aspects de l'hygiène et de la sécurité au travail ainsi que les règles générales relatives au bon déroulement du travail au sein de la structure (par exemple, les horaires de travail flottants). Le règlement intérieur, qui devient obligatoire à partir de 20 salariés, doit également faire état des sanctions prévues dans le cadre du manquement à la règle.

Le pouvoir disciplinaire est celui qui offre l'autorité à l'employeur de sanctionner la faute d'un salarié. Ces sanctions doivent bien évidemment être conformes au droit, justifiées et proportionnelles à la faute commise. Ainsi, toute sanction pécuniaire est interdite et en cas de litige entre les parties, il appartient au juge de trancher. Dans ce cas, la procédure est présentée devant le conseil des prud'hommes, sous condition que l'employeur relève du secteur privé.

Exercice n°4

2.2. La fixation du temps de travail et de repos

La durée du travail correspond au temps de travail effectif, c'est-à-dire la durée pendant laquelle le salarié est à la disposition de son employeur et doit se soumettre aux exigences de son contrat de travail. Régie par la loi du 1er janvier 2002 sa durée hebdomadaire est fixée à 35 heures et ne peut excéder 10 heures sur la journée sauf en cas de surplus de l'activité où elle peut être portée à 12 heures. La durée du travail peut être flexible, mais le cadre est donné par le législateur. Ainsi, elle ne peut excéder 48 heures sur une semaine et une moyenne de 44 heures sur 12 semaines consécutives. Toutefois, un décret pris après la conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut porter ce chiffre à 46 heures. La législation sur le temps de travail prévoit également l'encadrement des heures complémentaires. L'article 3121-22 du Code du travail dispose que les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire donnent lieu à la perception d'une majoration de salaire de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et 50 % pour les suivantes. À ce principe, il existe des limites si une convention prévoit un taux de majoration inférieur à ceux sus-indiqués (ce taux ne peut être en deçà de 10 % des taux indiqués) ou si un accord de branche prévoit un repos compensateur en lieu et place de la majoration de la rémunération. Quoi qu'il en soit, le contingent annuel maximum doit être fixé par la négociation et à défaut c'est celui de 220 heures qui s'applique.

Exercice n°5

Zoom sur... La durée du travail en Europe

La revue sur l'emploi et la situation sociale dans l'Union européenne en date de septembre 2012 indique que l'écart de durée du travail entre les pays membres se réduit. En effet, entre la tête et la queue du classement, il apparaît une différence de trois heures hebdomadaires. Ainsi, les Grecs et les Autrichiens travaillent en moyenne près de 42,2 heures et les Italiens et Irlandais 39,4 heures. Les Français, quant à eux, se situent dans la moyenne européenne avec 40,2 heures. Toutefois, ces données doivent être critiquées, car elles ne concernent que les seuls européens employés à temps plein. Ces chiffres prennent donc en considération les heures supplémentaires, mais n'intègrent pas les contrats à temps partiel. Ainsi, si l'ensemble des contrats était comptabilisé, la moyenne hebdomadaire diminuerait proportionnellement avec l'augmentation de l'utilisation de contrats atypiques.

© 2000-2025, Miscellane