
# Chapitre 6 : Le contrat de travail

Le contrat de travail n’est qu’un des cadres juridiques possibles à une relation de travail.

Le contrat de travail de droit commun est le contrat à durée indéterminé mais la variété des situations impose une variété des contenus des contrats de travail. Le contrat pourra ainsi, en théorie, correspondre aux besoins des cocontractants.

## Le contrat de travail et son régime juridique

### La qualification de contrat de travail

Le contrat de travail est avant toute chose un contrat. Il devra à ce titre respecter les conditions générales de validité des contrats. Cependant, le contrat de travail n’est pas le seul contrat pouvant régir une relation de travail. Il convient donc d’être en mesure de l’identifier clairement. Les enjeux sont d’autant plus importants que ce contrat est régi par un régime juridique spécifique reconnaissant des droits et obligations pour les deux parties.

La jurisprudence considère qu’une relation de travail peut être qualifiée de contrat de travail dès lors que trois éléments sont présents : une des parties doit fournir un travail au bénéfice de l’autre, cette dernière doit rémunérer le travail fourni et il doit exister un lien de subordination juridique entre les deux parties. La jurisprudence a pu définir ce lien de subordination comme étant le pouvoir de l’employeur de donner des ordres et des directives, d’en contrôler l’exécution et d’en sanctionner les éventuels manquements. Cette subordination est donc une mise en œuvre à la fois du pouvoir de direction et du pouvoir disciplinaire de l’employeur.

Le contrat de travail doit être différencié d’autres contrats liés à des relations de travail et notamment du contrat d’entreprise (contrat de prestation de services).

En effet, le contrat d’entreprise est défini comme une convention par laquelle une personne s’engage envers une autre à exécuter, soit seule soit avec du personnel, un travail déterminé en contrepartie d’une rétribution proportionnée à la difficulté de la tâche à accomplir. Les éléments essentiels ici sont que le prestataire dispose de ses propres instruments de travail et qu’il soit autonome dans l’organisation et la réalisation des tâches à accomplir.

### Les textes applicables

Le contrat de travail n’est pas un objet juridique autonome dans la mesure où son exécution est soumise à différentes sources de droit. Le Code du travail est dédié à la gestion des relations de travail entre les employeurs et les salariés dans le secteur privé ainsi que celles concernant certains salariés du secteur public.

L’exécution du contrat de travail doit également respecter le règlement intérieur de l’entreprise concernée. Il s’agit d’un document rédigé par l’employeur, obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus, qui définit les règles propres à l’entreprise en matière d’hygiène, de sécurité et de discipline.

Le contrat de travail est également soumis à la convention collective applicable à l’entreprise. La convention collective est un texte négocié par un groupement d’employeurs et des syndicats représentatifs de salariés. Ce texte a vocation à traiter de l’ensemble des conditions d’emploi et de travail ainsi que des garanties sociales. Ainsi la convention collective pourra reconnaître des droits aux salariés plus favorables que ceux prévus dans le Code du travail.

Les accords collectifs sont eux également des textes négociés mais qui en général ne portent que sur un aspect des conditions de travail. Ce texte est signé par l’employeur et les représentants des syndicats représentant au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles ou, le cas échéant, par référendum organisé au sein de l’entreprise. Les accords collectifs d’entreprise ont vu leur champ d’application largement évoluer au cours des 20 dernières années. Actuellement, un accord d’entreprise a vocation à s’appliquer même si les conditions qu’il édicte sont moins favorables que celles prévues dans la convention collective de branche. Il existe néanmoins des exceptions à cette règle : la convention collective continuera à s’appliquer dans un certain nombre de matières prévues par la loi (L. 2253-1 du Code du travail).

## Le contenu du contrat de travail

### Les clauses générales

En application du droit des contrats, les parties au contrat de travail disposent d’une grande liberté quant au contenu et à la forme du contrat de travail. L’article L. 1221-1 prévoit ainsi que le contrat peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d’adopter.

Cette liberté contractuelle n’est pas totale, un certain nombre d’informations se retrouvent couramment : l’adresse de l’employeur et du salarié, la qualification du salarié et ses fonctions, la rémunération et le temps de travail, le lieu du travail, les congés payés…

Concernant la période d’essai, si elle est prévue, elle doit apparaître dans le contrat de travail ainsi que ses modalités de renouvellement. La durée de la période d’essai est encadrée *a minima* par la loi et éventuellement par la convention collective. Ainsi, l’article L. 1221-19 du Code du travail prévoit que la durée maximale de la période d’essai est de deux mois pour les ouvriers et employés, trois mois pour les agents de maîtrise et techniciens et quatre mois pour les cadres.

### Les clauses spécifiques

Un certain nombre de clauses du contrat de travail sont particulièrement encadrées par le Code du travail.

**La clause de mobilité**

Cette clause permet à l’employeur de prévoir à l’avance des modifications du lieu de l’exécution du contrat de travail.

Pour qu’une telle clause soit licite, elle doit être indispensable à la protection des intérêts de l’entreprise, elle doit être proportionnée au but recherché et au poste concerné. Le juge vérifiera que la clause mentionne précisément la zone géographique dans laquelle peut intervenir la modification du lieu de l’exécution du travail et que sa mise en œuvre ne porte pas une atteinte disproportionnée au droit du salarié à une vie personnelle et familiale. Il convient par ailleurs que le salarié dispose d’un délai de prévenance convenable pour s’organiser dans le cadre d’une telle modification.

**La clause de non-concurrence**

Il s’agit d’une clause qui interdit au salarié, lorsqu’il quittera l’entreprise, d’aller travailler pour le compte d’un concurrent. Pour être valable, cette clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l’entreprise et ne pas empêcher le salarié de retrouver un emploi, elle doit être limitée dans le temps et dans l’espace et à une activité spécifiquement précisée, enfin elle doit prévoir une contrepartie financière pour le salarié.

**La clause de télétravail**

Depuis une loi de 2018, le Code du travail définit le télétravail comme toute forme d’organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l’employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l’information et de la communication.

La mise en place de ce type d’organisation du travail peut se faire par le biais d’un accord collectif ou d’une charte, mais également par le biais du contrat de travail.

Ces documents devront préciser les conditions du passage en télétravail mais également : les conditions du retour à une organisation sans télétravail ; les modalités d’acceptation du télétravail, sachant qu’il ne peut être imposé ; les modalités du contrôle du temps de travail et de la charge de travail ; la détermination des plages horaires durant lesquelles l’employeur peut contacter le salarié. D’une manière générale, le salarié en télétravail bénéficie des mêmes droits que les autres salariés.

L’employeur doit prendre en charge tous les coûts découlant directement de l’exercice du télétravail, tels que les coûts concernant les logiciels, les matériels, les abonnements et l’entretien des matériels.

## La variété des contrats de travail

Si le contrat à durée indéterminée est le contrat de droit commun, il existe une très grande variété d’autres contrats organisant des relations de travail spécifiques.

### Le CDD

Le contrat à durée déterminée ne peut avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l’activité normale et permanente de l’entreprise. Ce type de contrat doit obligatoirement prendre la forme d’un écrit qui mentionnera le motif du recours au CDD. Le contrat ainsi rédigé devra être transmis au salarié dans les deux jours ouvrables suivant l’embauche, il devra notamment prévoir la date d’échéance du contrat, le salaire et le temps de travail ainsi qu’une éventuelle période d’essai.

Le principal avantage pour l’employeur de recourir au contrat à durée déterminée est de limiter la période d’emploi à un besoin bien identifié et de ne pas être soumis aux procédures de licenciement pour rompre le contrat.

Du côté salarié, les avantages résident dans le fait d’une part de bénéficier d’une rémunération globale un peu plus importante notamment du fait du versement d’une prime de précarité. Cela permet également au salarié de se faire connaître dans le cadre du travail et de pouvoir envisager la signature d’un contrat à durée indéterminé ultérieurement, l’employeur ayant pu apprécier ses compétences. Cependant, par rapport à un contrat à durée indéterminée, le CDD est beaucoup moins favorable au salarié car ce dernier subit une précarité financière et sociale réelle.

### Le CDI de chantier

Le contrat de chantier ou d’opération est un contrat de travail à durée indéterminée conclu pour la durée d’un chantier ou d’une opération. Il pourra être valablement rompu par l’employeur dès lors que le chantier ou l’opération est achevé. Cependant, le salarié aura droit à une indemnité de licenciement et non une indemnité de précarité comme c’est le cas dans le cadre d’un contrat de travail à durée déterminée.

L’avantage du CDI de chantier réside dans sa flexibilité par rapport à la durée du chantier en question. Cette flexibilité peut devenir un inconvénient pour le salarié qui ne connaît pas précisément la date de fin de son contrat, ce qui peut être handicapant pour prévoir la suite.

### Le contrat saisonnier

Il s’agit d’un contrat de travail se caractérisant par l’exécution de tâches appelées à se répéter chaque année à des périodes connues. Cette variation d’activité doit être une contrainte pour l’employeur. Ce type de contrat doit être écrit et doit prévoir un certain nombre de mentions obligatoires dont la durée minimale de l’activité, la date de début, le salaire, le poste… Il peut prévoir une clause de reconduction. À la fin du contrat, le travailleur saisonnier ne bénéficiera pas du versement d’une prime de précarité.

Ce type de contrat est avantageux pour les employeurs qui limitent leur nombre de salariés à leur besoin du moment. Du côté salarié, le principal avantage réside dans le fait que ce contrat est reconductible d’une année sur l’autre et que la succession de contrats saisonniers peut faire naître une ancienneté qui souvent permet au salarié de voir sa rémunération augmenter par l’application de la convention collective.

### Le CTT

Ce type de contrat repose en réalité sur la mise en place de deux contrats. Un contrat de prestation de services (contrat de mise à disposition), qui est passé entre l’entreprise de travail temporaire et l’entreprise utilisatrice d’une part, et un contrat de travail (contrat de mission) qui lui est passé entre le travailleur et l’entreprise de travail temporaire. Le contrat de mission doit être écrit et transmis au salarié dans les deux jours qui suivent la mise à disposition.

Ce type de contrat participe à la flexibilité des entreprises. Il permet également aux salariés de faire remarquer leurs compétences à la fois dans l’entreprise utilisatrice qui peut à l’avenir les recruter directement, ou auprès de l’entreprise de travail temporaire qui leur proposera davantage de missions. À la fin de chaque mission, le salarié doit percevoir une indemnité de fin de mission (prime de précarité).