

# Chapitre 1 : Le droit du travail

## I. Définition et caractéristiques

Contrat de travail : Convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'un autre sous la subordination de laquelle elle se place moyennant une rémunération.

### A. Existence du contrat de travail et conséquences

#### 1. Qualification du contrat de travail

- Présentation du travail
- Rémunération en numéraire
- Lien de subordination

#### 2. Obligation des parties

##### **L'employeur** doit

- proposer au salarié le travail prévu au contrat
- fournir le matériel nécessaire
- verser la rémunération

##### Le **salarié** doit

- exécuter son travail sous l'autorité de l'employeur
- respecter le secret professionnel
- obligation de non concurrence ( != clause de non concurrence)

→ Les deux parties ont une obligation générale de loyauté .

### B. Caractéristiques du contrat de travail

- synallagmatique / bilatéral (#unilatéral)
- à titre onéreux (#à titre gratuit)
- consensuel (#solennel)
- d'adhésion / de gré à gré
- exécution successive (#instantanée)
- intuition personae

Pour être valable, comme tous les contrats, 4 critères de validité :

1. consentement doit être exempt de vice
2. capacité d'exercice et de droit
3. Objet
4. cause

## II. Différentes formes du contrat de travail

### A. Contrat à Durée Indéterminée

#### 1. Généralités

C'est le contrat de droit commun, tous les autres sont des exceptions.

L'écrit n'est pas obligatoire mais une directive européenne oblige la remise par écrit au salarié dans les 2 mois suivant son embauche d'un écrit (fiche de paie, déclaration préalable d'embauche).

On peut occuper tous les types d'emplois contrairement au CDD où les métiers dangereux sont interdits.

## 2. Clauses contractuelles essentielles

Elles protègent surtout l'employeur.

### a. Clause de non concurrence

!= obligation de non concurrence PDT le contrat.  
Souvent contrepartie financière en échange de cette clause.  
Ne doit pas conduire à une interdiction d'exercer.

### b. Clause dédit formation

Employé s'engage à rester dans l'entreprise un certain temps dans l'entreprise pour une formation offerte.

### c. Clause de mobilité

Engagement à la mobilité sans quoi licenciement.

→ Aucune clause ne peut nuire à la maternité d'une femme (ex : pas d'enfant pdt x temps, pas mariages...) Sinon déclarées nulles.

## B. **Contrat à Durée Déterminée**

### a. Généralités

Code du Travail permet 4 situations de recours à des CDD :

- remplacement d'un salarié absent de l'entreprise
- accroissement temporaire de l'entreprise
- emploi à caractère saisonnier
- secteur où il est d'usage de recourir au CDD (spectacles...)

### b. Clauses contractuelles essentielles

- Obligatoirement écrit
- Doit être remis au salarié dans les 2 j suivant son embauche, sinon présumé CDI (**présomption irréfragable** : on ne peut pas apporter de preuve contraire)
- Pas permis de rompre le contrat pour une raison ext.

#### a. Exécution du contrat de travail

- Salarié doit exécuter son travail jusque la fin de son contrat
- Employeur doit payer et garder son salarié jusque la fin du contrat
- On ne peut pas rompre un CDD avant son terme sauf si :
  - i. Accord mutuel des parties
  - ii. Faute grave / lourde
  - iii. Cas de force majeure

Si le salarié rompt unilatéralement le contrat : l'employeur pourrait obtenir une indemnité équivalente au maximum au salaire brut qu'il aurait dû verser au salarié jusque la fin du contrat.

Si l'employeur rompt unilatéralement le contrat : le salarié devant juridiction obtiendra au minimum une indemnité égale à la rémunération brute qu'il aurait dû percevoir jusque la fin du contrat.

Au terme du contrat, l'employeur doit verser une prime de précarité.

### C. Contrats particuliers

#### a. Contrat de Travail Temporaire (CTT) - Intérim

Contrat de mise à disposition.

L'Entreprise Travail Temporaire (ETT) est l'employeur qui paye les salaires, les charges sociales et la prestation.

- profil du salarié très particulier
- moins cher qu'une procédure de recrutement. Intérim = svt boîte de recrutement ;
- plus souple
- normalement CDD pas rompable mais là négociable avec ETT qui envoie salarié ailleurs pour satisfaire el client.

Aucun lien juridique entre l'entreprise utilisatrice et le salarié.

**Cas de recours** : les mêmes que pour CDD : emplois saisonniers, etc.

**Limites** : Idem CDD car renouvellement possible une seule fois, avec une durée maximum de 18 mois. Entre deux CTT faut moitié durée du contrat précédent d'écoulé.

Prime de précarité à la fin ici aussi (6% → 10%).

#### b. Contrat en faveur de l'emploi

Cf docs