

Thème 7 : Comment le droit encadre-t-il le travail salarié ?

Chapitre 09 : LE CONTRAT DE TRAVAIL**Notions**

- Le contrat de travail.
- Le lien de subordination.
- Le pouvoir de direction.
- Le pouvoir réglementaire, le règlement intérieur.
- Le pouvoir disciplinaire.
- Le contrat d'entreprise (contrat de prestation de service).
- La négociation collective, la convention collective.
- Les partenaires sociaux.

Contexte et finalités

Le contrat de travail a pour objet la mise à disposition d'une prestation de travail sous l'autorité de l'employeur en échange d'une rémunération.

La présence d'un lien de subordination juridique fonde l'existence d'un contrat de travail et justifie l'application des règles du droit du travail. Le lien de subordination est l'élément déterminant du contrat de travail.

La distinction contrat de travail/contrat d'entreprise est abordée à partir d'exemples.

L'étude des clauses du contrat de travail met en évidence la coexistence des règles d'ordre public et des normes conventionnelles, ainsi que la part prépondérante de la négociation d'entreprise. L'étude exhaustive de la hiérarchie des normes en droit du travail n'est pas visée.

Objectifs

- ⇒ Caractériser le contrat de travail dans une situation donnée.
- ⇒ Distinguer le contrat de travail et le contrat d'entreprise.
- ⇒ Qualifier une relation de travail dans une situation donnée.
- ⇒ Apprécier les pouvoirs de l'employeur sur le salarié.
- ⇒ Apprécier les obligations de l'employeur à l'égard du salarié.
- ⇒ Repérer les éléments essentiels d'un contrat de travail à partir d'un contrat donné.
- ⇒ Vérifier la conformité d'un contrat de travail à durée indéterminée aux normes juridiques, y compris à la convention collective ou à l'accord d'entreprise dans une situation donnée.

I. Le contrat de travail.

a. 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.

Le Code du travail ne donne pas de définition du contrat de travail. C'est la jurisprudence qui pose un cadre avec l'arrêt de la cour de cassation en date du 22 juillet 1954.

« Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à travailler pour le compte d'une autre et sous sa subordination moyennant une rémunération ».

(Cassation sociale, 22 juillet 1954 ; Bulletin civile 1954, IV, n° 476).

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.

Ainsi le contrat de travail est caractérisé par **3** éléments :

- Une **prestation de travail** réalisée par le salarié, prestation qui peut être manuelle, artistique, intellectuelle.
- Une **rémunération** fixe ou variable, versée par l'employeur en contrepartie du travail fourni.
- Un **lien de subordination** juridique : le salarié se place par ce contrat sous l'autorité de l'employeur.

Le **juge peut requalifier un contrat en contrat de travail** s'il en présente les caractères, c'est-à-dire s'il y a présence d'un travail, d'une rémunération et d'un lien de subordination. Cette requalification a des conséquences importantes : le droit du travail s'appliquera, avec des conséquences financières comme le paiement de congés payés ou d'heures supplémentaires.

b. L'intégration du contrat de travail dans la hiérarchie des normes en droit du travail

Le droit du travail est régi par des sources diverses, hiérarchisées entre elles :

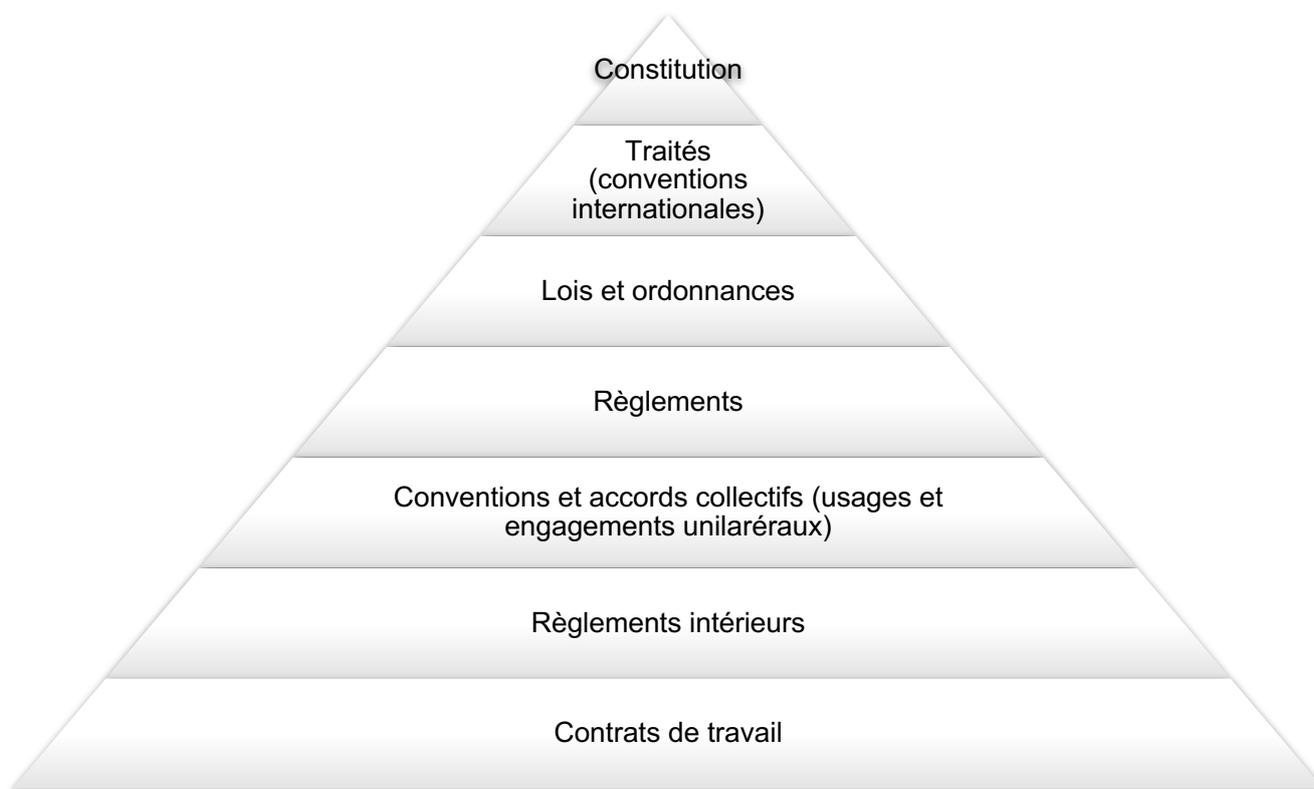
- Des sources internationales telles que les traités ou les conventions internationales, les règlements et directives communautaires.
- Des sources nationales étatiques comme la Constitution, les lois, les règlements et ordonnances.
- Des sources professionnelles : les conventions et accords collectifs signés par les partenaires sociaux, les usages, le contrat de travail.

Certaines de ces normes relèvent de l'ordre public absolu : employeurs et salariés ne peuvent pas y déroger car elles apparaissent comme un socle minimum de protection des salariés. Ce qui caractérise cependant le droit du travail est le principe de l'ordre public social et le principe de faveur : il est possible de déroger au minimum social dans un sens plus favorable aux salariés en particulier par des conventions et accords collectifs ou par le contrat de travail.

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.

Le droit du travail ne s'applique pas aux salariés du secteur publique (les fonctionnaires de l'État) ainsi que les travailleurs indépendants.

La hiérarchie des normes règlement intérieur et contrat de travail



La hiérarchie des normes vise à classer les textes dans un ordre cohérent selon leur nature, leur autorité, leur force obligatoire et leur teneur. Les textes de droit international et communautaire priment les autres sources. Puis viennent ensuite les normes nationales qui s'imposent aux employeurs comme aux salariés, avec la Constitution qui proclame des grands principes, les lois, règlements et ordonnances qui en précisent les conditions d'application et enfin les sources conventionnelles s'appliquent aux relations de travail dans l'ordre suivant : conventions et accords collectifs, usages, contrat de travail. Chaque norme de rang inférieur doit respecter la norme de rang supérieur et doit être en conformité avec elle.

Selon le principe de faveur, une norme de rang inférieur plus favorable au salarié doit être préférée à la norme supérieure. Il s'applique notamment entre les conventions collectives et la loi, entre les normes conventionnelles et le contrat de travail. Ce principe vise à combattre le déséquilibre inhérent à la relation salariale caractérisée par un lien de subordination.

II. Le contenu du contrat de travail (les clauses 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 :**

Il peut également contenir des clauses spécifiques parmi lesquelles :

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

o **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.

o **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.

o **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.

o **La clause d'exclusivité :**

Clause qui oblige le salarié exercer son activité exclusivement pour le compte de son employeur et 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.

III. Le lien de subordination.

Le lien de subordination est, d'après la jurisprudence, l'élément essentiel et déterminant du contrat de travail. En cas de doute ou de conflit sur la nature du contrat, le juge recherchera si le salarié est soumis ou non à l'autorité de l'employeur, s'il reçoit des ordres et des directives précises (à partir de consignes), si l'employeur contrôle le travail réalisé (avec par ex. obligation de rendre compte) et sanctionne le salarié en cas de manquements à ses obligations contractuelles.

Trois pouvoirs découlent de ce lien de subordination : **le pouvoir de direction**, le **pouvoir réglementaire** et le **pouvoir disciplinaire**.

- **Le pouvoir de direction :**

Le pouvoir de direction permet à l'employeur d'assurer la gestion de son entreprise en fixant les conditions de travail des salariés et en leur donnant des ordres : exécuter une tâche précise, respecter des horaires de présence dans l'entreprise, fixer des objectifs...

- **Le pouvoir réglementaire :**

Consiste à pouvoir édicter des règles via le règlement intérieur de l'entreprise et les notes de service sur des sujets précis tels que l'hygiène, la sécurité, la discipline, les droits de défense des salariés ou le rappel de la réglementation en matière de harcèlement. Une procédure d'élaboration stricte est prévue.

Le règlement intérieur est un document qui liste les obligations à respecter au sein de l'entreprise. Il fixe notamment les règles générales et permanentes relatives à la discipline, les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité et les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le Code du travail.

Le règlement intérieur doit être soumis à l'avis du comité social et économique avant d'être adopté. Il doit être communiqué aux employés et à l'inspecteur du travail.

Le règlement intérieur doit être mis en place dans l'entreprise dès lors que l'effectif dépasse 50 salariés depuis une durée de 12 mois consécutifs. Il sert d'appui pour sanctionner le salarié en cas de manquement aux obligations contractuelles. C'est en effet le règlement intérieur, à travers son contenu, qui permet à l'employeur de sanctionner les comportements fautifs.

- **Le pouvoir disciplinaire :**

Enfin, le pouvoir disciplinaire permet de sanctionner un salarié qui commet une faute, par exemple des injures, des erreurs ou des négligences commises dans le travail. La sanction disciplinaire peut prendre la forme d'un blâme, d'une mise à pied, d'une mutation, d'un licenciement, etc.

Les sanctions possibles sont :

- le blâme (reproche écrit),
- la mise à pied disciplinaire (le salarié ne vient pas travailler et n'est pas rémunéré).
- la rétrogradation (modification, à la baisse, du niveau de poste occupé),
- la mutation (transfert sur un autre poste),
- le licenciement (rupture du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur).

Ce pouvoir est encadré par des règles destinées à éviter les abus.

IV. Le contrat d'entreprise (contrat de prestation de service).

Le contrat d'entreprise, ou contrat de prestation de service, est une convention par laquelle une personne s'oblige contre rémunération à exécuter un travail de façon **indépendante**.

Il n'y a pas de lien de subordination, mais un contrat qui indique clairement ce qui doit être réalisé, sur une durée donnée.

Ainsi les points communs sont une prestation de travail effectuée et une rémunération perçue en échange. Les éléments distinctifs sont le lien de subordination juridique du salarié et l'indépendance du travailleur non salarié.

Le contrat d'entreprise, appelé aussi contrat de prestation de service, est une convention par laquelle une personne s'oblige contre rémunération à exécuter un travail de façon indépendante. Ce contrat prévoit une rémunération en contrepartie de l'utilisation du savoir-faire, mais le prestataire n'est pas lié par un lien de subordination à son client.

C'est le lien de subordination qui est le principal critère de différence entre les deux contrats.

V. La négociation collective, la convention collective.

La convention collective est l'ensemble des dispositions conventionnelles conclues entre un employeur et des syndicats représentatifs de salariés qui déterminent les conditions d'emploi, de travail et les garanties sociales des salariés.

Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord collectif, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail. En cas de conflit entre les conventions collectives et le contrat de travail, la solution la plus favorable s'applique au salarié.

Au niveau national, les accords améliorent les textes de portée générale, tandis qu'au niveau de l'entreprise, ils prennent en compte ses spécificités pour adapter les règles au mieux des intérêts de tous (salariés et employeur).

De nombreux accords collectifs, conclus entre les partenaires sociaux, organisent les conditions de travail dans les entreprises. Qu'il s'agisse, par exemple, de la durée des congés payés annuels, de la durée maximale du travail ou encore des droits à la formation professionnelle, la loi peut être relayée par ces accords nés de la négociation collective, qui se substituent parfois à des règles légales.

La convention collective peut aménager l'exercice du pouvoir disciplinaire, en particulier en prévoyant les fautes répréhensibles dans l'entreprise, d'une part, en précisant l'échelle des sanctions qui s'appliquent à ces manquements, d'autre part.

Dans la hiérarchie des normes, la convention collective est supérieure par ses dispositions au contrat de travail, qui doit lui être conforme. Le contrat de travail peut cependant contenir des dispositions plus favorables (principe de faveur).

Les conventions collectives peuvent :

- prévoir, pour les salariés, des droits ou garanties non-inscrits dans le Code du travail ;
- comporter des dispositions plus favorables que celles inscrites dans le Code du travail ;
- ou adapter les règles du Code du travail aux situations particulières du secteur d'activité concerné.

VI. Les partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux sont les représentants des salariés et les représentants des employeurs. L'un de leur rôle est l'élaboration du droit négocié.

Il s'agit des syndicats de salariés, d'une part, et de l'employeur ou des représentants du patronat, d'autre part.

Les partenaires sociaux, qui représentent les intérêts des employeurs et des salariés, sont des organisations syndicales représentant ces deux parties. Ils ont pour rôle :

- de négocier pour adapter le droit du travail aux particularités et aux contraintes économiques de certaines activités,
- de permettre un progrès social en prévoyant de meilleures conditions de travail aux salariés,
- de prévenir et résoudre d'éventuels conflits sociaux.

Parmi les trois rôles évoqués, le deuxième est le plus important encore aujourd'hui.