LES CONTRATS DE TRAVAIL

Définition de formation

Contrat par lequel 1 pers, le salarié, s'engage à effectuer des prestations pr le cpte et ss la subordination d'1 autre pers. L'employeur moyennant salaire.

Il y a 2 obligations réciproques : la prestation et la rémunération. Le contrat de travail est dc un contrat bilatéral. La prestation doit être effectuée par le salarié. Il n'est pas question de ss traite le travail. De plus il faut obligatoirement un lien de subordination qui permet à l'employeur de donner des ordres et des directives auxquels le salarié doit obéir.

Formation :

Saur pr certain contrat il y a absence de formalisme. 1 bulletin de paye comportant des mentions obligatoires fait la preuve d'1 CDI. L'écrit formant de contrat ne repose sur aucun formalisme. 1 simple lettre d'embauche suffit.

Conditions de fond : le contrat de travail doit respecter les conditions de validité des contrats. Le salarié doit être capable, avoir au moins 16 ans. Mais il faut alors l'autorisation des représentants légaux si <18ans.(silence=oui) Le contrat ne doit pas être vicié (dol, erreur, violence). L'objet et la cause doivent être licites & moraux.

Le contrat de travail est gouverné par 2 gds principes généraux :

- liberté contractuelle
- consensualisme

tte fois ds 1but de protection, la loi et les tribunaux limite cette liberté en réglementant certaines clauses (ex : interdiction des clauses de célibat, réglementation des clauses de non concurrence, clause de mobilité)

Durée du contrat de travail

Un CT peut être convenu pr une DI ou D à tps complet ou partiel. Il comporte en général une période d'essai.

Période d'essai :

L'essai n'est jamais obligatoire. Il doit être prévu soit dans le CI, soit dans la convention collective mentionnée dans le CT. L'essai varie selon les contrats. Pour un CDI, la loi ne prévoit rien, en général cette période dépendant de la cat pro

Pr CDI : ouvrier (1 à 2 sem), employé (1 mois), technicien (2 mois), cadre (3 mois), cadre sup (6 mois)

Pr CDD : La loi intervient ms uniquement pr fixer un maximum. L'essai est de 1j/sem travaillé ds la limite max de 2 sem. Ces 2 semaines sont calculées en jour ouvrés (=jour réellement travaillé). Pr les CDD>6mois -> 1 mois d'essais max.

Pr CTT : loi fixe un max. Pr un contrat d'1 mois max 2j d'essai.>1 à 2 mois -> 3j ;>2mois->5j

Pr C. apprentissage : max 2 mois d'essai

Pr C. alternance : 1 mois

L'employeur tout comme le salarié peuvent rompre le contrat sans préavis, ni justification.

Les CDD :

Le CDD de droit commun : Un CDD est un contrat conclu soit de date à date, soit pr la réalisation d'1 objet. Ms ds ls 2 cas le poste doit avoir 1 caractère temporaire et doit concerner les motifs prévus par la loi :

- remplacement d'1 salarié absent
- surcroît exceptionnel d'activité
- Emploi temporaire par nature ou par usage. Il intervient pr fixer une durée max. Elle est en principe de 18 mois. Un renouvellement est possible dans la limite de 18 mois.

En principe un CDD prend fin à l'arrivée du terme de la réalisation de l'objet. Ms ds ce 2^e cas, le contrat devrait comporter une durée minimale. Si le salarié rompt le contrat de façon anticipée il devra des dommages et intérêts sauf dans le cas d'1 nouveau poste en CDI. Si l'employeur rompt le contrat il devra une indemnité égale au salaire que le salarié aurait du recevoir. Sauf faute grave à l'égard du salarié, ou force majeure.

Le CTT : C'est un contrat qui mes en présence 3 pers :

- L'entreprise de travail temporaire
- Le client utilisateur

- Le salarié

Il y a en réalité 2 contrats :

- Le contrat de mise à disposition
- Le contrat de mission passe entre l'entreprise de Travail temporaire et le salarié.

C'est l'entreprise de TP qui est l'employeur du salarié. Il sera donc soumis au règlement intérieur du client utilisateur, mais ne sera pas soumis à sa convention collective (mais à celle de la société d'intérim). En fin de contrat le salarié en intérim, ainsi que le salarié en CDD touche une indemnité de précarité égale à 10% du montant brut des salaires perçus. Les motifs, les causes de rupture et les mm pr un CTT que pr un CDD.

LE DROIT DU TRAVAIL

I. Présentation générale.

Le droit du travail est obligatoire, sinon assorti de sanction. C'est un droit de protection (théorie des avantages acquis). Dans le cas de 2 normes on applique celle qui est la + avantageuse au salarié, mais aujourd'hui ce caractère est de + en + remis en cause.

- la conjoncture éco, ac des pb d'emploi, ainsi la loi récente permet de baisser les salaires en cas de pb éco.
- Avec l'harmonisation européenne.

Les sources :

a. les sources supranationales

Ces st ttes les règles émanent de convention internationale (180 env.), elles représentent souvent les minimums sociaux pr chaque pays. Il y a également les traités entre la France et les autres états.

Les sources communautaires, lorsque l'Europe fait une directive, il y a 2 ans pour transposer la règle communautaire. Le règlement qd a lui est applicable immédiatement. Il s'impose aux états membres. Il s'agit également de la jurisprudence de la cour de justice de la communauté européenne.

b. Les sources nationales

Les sources étatiques, tt d'abord la constitution (1958), elle a un préambule qui rassemble tout les grands droits, lois et règlement ac règles qui émanent des gouvernements. On retrouve les lois et règlement dans le code du travail. Il est divisé en 3 parties : - La partie txt législatif (L)

- Règlement admin & Public (R0)
- Décrets simples (D)

Chaque partie est divisée en livres, titres, chapitres et articles.

La jurisprudence : ens des décisions des tribunaux, des conseils de prud'homme, des chambres sociales, des cours d'appel, et de la chambre sociale de la cour de cassation.

c. Les sources autonomes :

- Les usages professionnels (coutumes),
- les conventions collectives,
- le contrat individuel de travail,
- le règlement intérieur : C'est la manifestation du pouvoir de direction de l'employeur. Il est rédigé par l'employeur. Il est obligatoire à partir de 20 salariés. Il doit être déposé à l'inspection du travail, aux conseils es prud'hommes et affiché dans l'entreprise. Ce règlement organise la vie des entreprises. Certaines mentions sont interdites (ex : ttes les mentions discriminatoires, atteintes à l'égalité ds l'emploi, atteintes aux libertés publiques, ttes les mesures contraires aux lois ou aux conventions collectives. Certaines mentions au contraire sont obligatoires : Règles d'hygiène et de sécurité, règles de discipline ac leurs sanctions

II. Les institutions

Le monde administratif :

L'inspecteur du travail est assisté d'un contrôleur, il agit dans le cadre de la commune. L'inspecteur du travail a plusieurs rôles :

- Il contrôle la réglementation du travail, par cela il peut dresser des procès verbaux. Il peut entrer de jour comme de nuit dans l'entreprise.
- Il a un rôle d'information et de conseil
- Il a un rôle de conciliation dans les conflits collectifs
- Il a un rôle décisionnel dans certains domaines. (ex : son autorisation est nécessaire pour licencier un conseiller prud'homme ou un représentant du personnel)

L'ANPE (1967) Elle est chargée de prospecter l'emploi et d'assurer des formations. Depuis 1986, elle a perdu son monopole qu'elle partage désormais avec des communes et les asso.

Le monde judiciaire, les conseils des prud'hommes

= Juridiction du monde du travail. Composé de juges qui ne sont pas des pro, se sont des salariés/employeurs élus. 1 mandat=5ans.

Conseillers élus = il faut qu'il soit présenté par un syndicat -> chaque syndicat émet une liste.

En cas d'égalité entre les parties (ex : les 2 employeurs pr, les 2 salariés contre) on fait appel au juge d'instance (=juge départiteur). Il peut faire appel si Mt > 3750^{euros}. Soit cours d'appel, soit directement en cassation si c'est 1 pb de droit.

I. Présentation générale.

Le droit du travail est obligatoire, sinon assorti de sanction. C'est un droit de protection (théorie des avantages acquis). Dans le cas de 2 normes on applique celle qui est la plus avantageuse au salarié, mais aujourd'hui ce caractère est de + en + remis en cause.

- la conjoncture éco, à cause des pb d'emploi, ainsi la loi récente permet de baisser les salaires en cas de pb éco.
- Avec l'harmonisation européenne.

Les sources :

d. les sources supranationales

Ces sont toutes les règles émanant de la convention internationale (180 env.), elles représentent souvent les minimums sociaux par chaque pays. Il y a également les traités entre la France et les autres états.

Les sources communautaires, lorsque l'Europe fait une directive, il y a 2 ans pour transposer la règle communautaire. Le règlement qu'elle a lui est applicable immédiatement. Il s'impose aux états membres. Il s'agit également de la jurisprudence de la Cour de justice de la Communauté européenne.

e. Les sources nationales

Les sources étatiques, tout d'abord la constitution (1958), elle a un préambule qui rassemble tous les grands droits, lois et règlements qui émanent du gouvernement. On retrouve les lois et règlements dans le code du travail. Il est divisé en 3 parties : - La partie législative (L)

- Règlement administratif & Public (R0)
- Décrets simples (D)

Chaque partie est divisée en livres, titres, chapitres et articles.

La jurisprudence : ensemble des décisions des tribunaux, des conseils de prud'homme, des chambres sociales, des cours d'appel, et de la chambre sociale de la Cour de cassation.

f. Les sources autonomes :

- Les usages professionnels (coutumes),
- les conventions collectives,

- le contrat individuel de travail,
- le règlement intérieur : C'est la manifestation du pouvoir de direction de l'employeur. Il est rédigé par l'employeur. Il est obligatoire à partir de 20 salariés. Il doit être déposé à l'inspection du travail, aux conseils prud'hommes et affiché dans l'entreprise. Ce règlement organise la vie des entreprises. Certaines mentions sont interdites (ex : toutes les mentions discriminatoires, atteintes à l'égalité des emplois, atteintes aux libertés publiques, toutes les mesures contraires aux lois ou aux conventions collectives. Certaines mentions au contraire sont obligatoires : Règles d'hygiène et de sécurité, règles de discipline et leurs sanctions

II. Les institutions

Le monde administratif :

L'inspecteur du travail est assisté d'un contrôleur, il agit dans le cadre de la commune. L'inspecteur du travail a plusieurs rôles :

- Il contrôle la réglementation du travail, par cela il peut dresser des procès verbaux. Il peut entrer de jour comme de nuit dans l'entreprise.
- Il a un rôle d'information et de conseil
- Il a un rôle de conciliation dans les conflits collectifs
- Il a un rôle décisionnel dans certains domaines. (ex : son autorisation est nécessaire pour licencier un conseiller prud'homme ou un représentant du personnel)

L'ANPE (1967) Elle est chargée de prospecter l'emploi et d'assurer des formations. Depuis 1986, elle a perdu son monopole qu'elle partage désormais avec des communes et les asso.

Le monde judiciaire, les conseils des prud'hommes

= Juridiction du monde du travail. Composé de juges qui ne sont pas des pros, se sont des salariés/employeurs élus. 1 mandat=5ans.

Conseillers élus = il faut qu'il soit présenté par un syndicat -> chaque syndicat émet une liste.

En cas d'égalité entre les parties (ex : les 2 employeurs pr, les 2 salariés contre) on fait appel au juge d'instance (=juge départiteur). Il peut faire appel si Mt > 3000^{euros}. Soit cours d'appel, soit directement en cassation si c'est 1 pb de droit.

LE DROIT DU TRAVAIL

I. Présentation générale.

Le droit du travail est obligatoire, sinon assorti de sanction. C'est un droit de protection (théorie des avantages acquis). Dans le cas de 2 normes on applique celle qui est la plus avantageuse au salarié, mais aujourd'hui ce caractère est de + en + remis en cause.

- la conjoncture éco, et des pb d'emploi, ainsi la loi récente permet de baisser les salaires en cas de pb éco.
- Avec l'harmonisation européenne.

Les sources :

g. les sources supranationales

Ces sont toutes les règles émanant de convention internationale (180 env.), elles représentent souvent les minimums sociaux par chaque pays. Il y a également les traités entre la France et les autres états.

Les sources communautaires, lorsque l'Europe fait une directive, il y a 2 ans pour transposer la règle communautaire. Le règlement qu'elle est applicable immédiatement. Il s'impose aux états membres. Il s'agit également de la jurisprudence de la cour de justice de la communauté européenne.

h. Les sources nationales

Les sources étatiques, tout d'abord la constitution (1958), elle a un préambule qui rassemble tous les grands droits, lois et règlements et règles qui émanent du gouvernement. On retrouve les lois et règlements dans le code du travail. Il est divisé en 3 parties : - La partie textuelle législative (L)

- Règlement administratif & Public (R0)
- Décrets simples (D)

Chaque partie est divisée en livres, titres, chapitres et articles.

La jurisprudence : ens des décisions des tribunaux, des conseils de prud'homme, des chambres sociales, des cours d'appel, et de la chambre sociale de la cours de cassation.

i. Les sources autonomes :

- Les usages professionnels (coutumes),
- les conventions collectives,
- le contrat individuel de travail,
- le règlement intérieur : C'est la manifestation du pouvoir de direction de l'employeur. Il est rédigé par l'employeur. Il est obligatoire a partir de 20 salariés. Il doit être déposé a l'inspection du travail, aux conseils es prud'hommes et affiche dans l'entreprise. Ce règlement organise la vie des entreprises. Certaines mentions sont interdites (ex : ttes les mentions discriminatoires, atteintes a l'égalité ds l'emplois, atteintes aux libertés publiques, ttes les mesures contraires aux lois ou aux conventions collectives. Certaines mentions au contraires sont obligatoires : Règles d'hygiènes et de sécurité, regles de discipline ac leurs sanctions

II. Les institutions

Le monde administratif :

L'inspecteur du travail est assiste d'un contrôleur, il agit dans le cadre de la commune. L'inspecteur du travail a plusieurs rôles :

- Il contrôle la réglementation du travail, pr cela il peut dresses des procès verbaux. Il peut entrer de jour comme de nuit dans l'entreprise.
- Il a un rôle d'information et de conseil
- Il a un rôle de conciliation dans les conflits collectif
- Il a un rôle décisionnel dans certains domaines. (ex : son autorisation est nécessaire pour licencie un conseiller des prud'homme ou un représentant du personnel)

L'ANPE (1967) Elle est chargée de prospecter l'emploi et d'assurer des formations. Depuis 1986, elle a perdu son monopole qu'elle partage désormais avec des communes et les asso.

Le monde judiciaire, les conseils des prud'hommes

= Juridiction du monde du travail. Compose de juge qui ne sont pas des pro, se st des salariés/employeurs élus. 1 mandat=5ans.

Conseilles élus = il faut qu'il soit présente par un syndicat -> chaque syndicat émet un liste.

En cas d'égalité entre les partie (ex : les 2 employeurs pr, les 2 salariés contre) on fait appel au juge d'instance (=juge départiteur). Il peut faire appel si Mt > 3750^{euros}. Soit cours d'appel, soit directement en cassation si c'est 1 pb de droit.

LES CONTRATS DE TRAVAIL

I. Définition de formation

Contrat par lequel 1 pers, le salarié, s'engage a effectuer des prestations pr le cpte et ss la subordination d'1 autre pers. L'employeur moyennant salaire.

Il y a 2 obligation réciproque : la prestation et la rémunération. Le contrat de travail est dc un contrat bilatéral.

La prestation doit être effectuée par le salarié. Il n'est pas question de ss traite le travail. De plus il faut obligatoirement un lien de subordination qui permet a l'employeur de donner des ordres et des directives auxquels le salarié doit obéir.

Formation :

Sauf pour certains contrats il y a absence de formalisme. 1 bulletin de paie comportant des mentions obligatoires fait la preuve d'un CDI. L'écrit formant de contrat ne repose sur aucun formalisme. 1 simple lettre d'embauche suffit.

Conditions de fond : le contrat de travail doit respecter les conditions de validité des contrats. Le salarié doit être capable, avoir au moins 16 ans. Mais il faut alors l'autorisation des représentants légaux si <18ans. (silence=oui) Le contrat ne doit pas être vicié (dol, erreur, violence). L'objet et la cause doivent être licites & moraux.

Le contrat de travail est gouverné par 2 grands principes généraux :

- liberté contractuelle
- consensualisme

En toute fois dans l'objectif de protection, la loi et les tribunaux limitent cette liberté en réglementant certaines clauses (ex : interdiction des clauses de célibat, réglementation des clauses de non concurrence, clause de mobilité)

Durée du contrat de travail

Un CT peut être convenu pour une DI ou D à temps complet ou partiel. Il comporte en général une période d'essai.

Période d'essai :

L'essai n'est jamais obligatoire. Il doit être prévu soit dans le CI, soit dans la convention collective mentionnée dans le CT. L'essai varie selon les contrats. Pour un CDI, la loi ne prévoit rien, en général cette période dépendant de la cat pro

Pr CDI : ouvrier (1 à 2 sem), employé (1 mois), technicien (2 mois), cadre (3 mois), cadre sup (6 mois)

Pr CDD : La loi intervient mais uniquement pour fixer un maximum. L'essai est de 1j/sem travaillé dans la limite max de 2 sem. Ces 2 semaines sont calculées en jours ouvrés (=jour réellement travaillé). Pr les CDD > 6 mois -> 1 mois d'essais max.

Pr CTT : loi fixe un max. Pr un contrat d'1 mois max 2j d'essai. >1 à 2 mois -> 3j ; >2 mois -> 5j

Pr C. apprentissage : max 2 mois d'essai

Pr C. alternance : 1 mois

L'employeur tout comme le salarié peuvent rompre le contrat sans préavis, ni justification.

Les CDD :

Le CDD de droit commun : Un CDD est un contrat conclu soit de date à date, soit pour la réalisation d'un objet. Mais dans les 2 cas le poste doit avoir 1 caractère temporaire et doit concerner les motifs prévus par la loi :

- remplacement d'un salarié absent (9 mois max)
- surcroît exceptionnel d'activité (9 mois max)
- Emploi temporaire par nature ou par usage. Il intervient pour fixer une durée max. Un renouvellement est possible dans la limite d'une durée max totale de 18 mois.

En principe un CDD prend fin à l'arrivée du terme de la réalisation de l'objet. Mais dans ce 2^e cas, le contrat devrait comporter une durée minimale. Si le salarié rompt le contrat de façon anticipée il devra des dommages et intérêts sauf dans le cas d'un nouveau poste en CDI. Si l'employeur rompt le contrat il devra une indemnité égale au salaire que le salarié aurait dû recevoir. Sauf faute grave du salarié, ou force majeure.

Le CTT : C'est un contrat qui met en présence 3 personnes :

- L'entreprise de travail temporaire
- Le client utilisateur
- Le salarié

Il y a en réalité 2 contrats :

- Le contrat de mise à disposition
- Le contrat de mission passé entre l'entreprise de Travail temporaire et le salarié.

C'est l'entreprise de TP qui est l'employeur du salarié. Il sera donc soumis au règlement intérieur du client utilisateur, mais ne sera pas soumis à sa convention collective (mais à celle de la société d'intérim). En fin de contrat le salarié en intérim, ainsi que le salarié en CDD touche une indemnité de précarité égale à 10% du montant brut des salaires perçus. Ainsi que 10% d'indemnité de congés payés. Les motifs, les causes de rupture sont les mêmes pour un CTT que pour un CDD.

Le contrat de travail à temps partiel :

La loi Aubry du 17/01/2000 a donné une nouvelle définition au temps partiel afin d'harmoniser la loi Européenne. Il y a temps partiel à chaque fois que le temps de travail hebdomadaire est < 35h. Des heures supplémentaires peuvent avoir lieu dans la limite de 10% de la

durée du tps partiel. L'employeur ne peut imposer 1 tps partiel a un salarie, de mm le salarie ne peut imposer un travail a tps partiel a son employeur sauf si :

- On se trouve dans le cas d'un conge parental d'éducation réclame a la naissance et qui dure un an pouvant être renouvelé 2 ou 3 fois jusqu'à l'age de 3 ans pour l'enfant
- Maladie, handicap d'un enfant.

Les obligations d'un salarie :

Pendant la durée du travail :

Le salarie doit accomplir consciencieusement son travail. Il doit respecter les lois et les conventions collectives. Il a un devoir d'obéissance. Il a une obligation de fidélité (il ne doit pas faire concurrence) Il a une obligation de discrétion (il ne doit pas dévoiler les secrets de l'entreprise)

Après la rupture du contrat de travail

Normalement le lien juridique disparaît mais le contrat de travail peut comporter des clauses de non concurrence. Ce sont les tbx qui ont dégagé les conditions de validités de ces clauses.

- les clauses doivent être limite dans le tps, géographiquement, et a l'activité concerné.
- Les clauses ne doivent pas porter atteinte a la liberté de travail
- Cette clause doit être justifiée par l'intérêt de l'entreprise.
- Depuis 2002, une compensation de la part de l'entreprise est obligatoire. La loi ne fixe pas de taux, mais il est généralement de 30 a 40 %

Les obligations de l'employeur

Obligation relative a la durée du travail

Depuis loi Aubry de 2000, la durée légale est de 35h/sem. En 2003 une loi est venue préciser la réglementation avec une durée max quotidienne de 10h/j et pas plus de 48h par semaine. Et pas plus de 44h/sem pendant 12 semaines consécutives. Les 8 1^{ere} heures sup sont payes 25% en plus les suivantes 50% de plus. Avec un max de 180h sup/an sauf si période de forte activité/croissance.

Les jours de conges

Chaque salarie doit avoir un repos hebdo de 24h consécutives. Il doit être donne le dimanche ms selon les secteurs il est existe des dérogations.

En ce qui concerne les jours férié il faut distinguer le 1^{er} des autres jours feries. Si le 1^{er} mai est chômé, la journée de travail doit être payée normalement. Si le 1^{er} mai est travaille, le salarie recevra un plus une indemnité égale a sa journée de travail. Le 1^{er} mai doit dc être paye a tous les salaries aussi bien mensualises que les salaries horaires.

Les jours feries ne sont pas obligatoirement chôvés sauf si la convention collective le prévoit.

Si le jour férié est chôvé, il sera paye pr le salarie mensualise ms ps pr le salarie horaire. 1 condition toutefois, le salarie mensualise devra être présent la veille ou le lendemain du jour férié.

Si le jour férié est travaille la loi ne prévoir aucune rémunération supplémentaire. Les jours feries chôvés ne peuvent être récupères par contre les jours de pont peuvent être récupères.