

Chapitre 6 Les différentes formes de contrat de travail

La loi ne définit pas le contrat de travail. La définition qui suit a été élaborée par la doctrine puis reprise par la jurisprudence. Les sources du droit du travail, droit protecteur du salarié, sont diverses. La loi demeure cependant la première de ces sources. Elle édicte des règles qui s'imposent à tous les employeurs et qui s'appliquent à tous les salariés, quels que soient le secteur d'activité et l'entreprise concernés.



À retenir !

Le contrat de travail et son régime juridique

Pour qu'un contrat soit qualifié de contrat de travail, il faut que le contrat prévoie la réalisation d'un travail, la rémunération de ce travail et qu'il existe un lien de subordination entre les deux parties au contrat.

En dehors du Code du travail, le contrat de travail devra respecter le règlement intérieur de l'entreprise, la convention collective applicable ainsi qu'éventuellement le ou les accords collectifs d'entreprise.

Les clauses particulières du contrat de travail

1. La clause de mobilité

Elle permet à l'employeur de prévoir 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.

2. La clause de non-concurrence

Elle interdit au salarié, lorsqu'il quittera l'entreprise, d'aller travailler pour le compte d'un concurrent. Pour être valable, cette clause ne doit pas empêcher le salarié de retrouver un emploi.

3. La clause de télétravail

Elle doit préciser notamment les conditions du passage en télétravail mais également les conditions du retour à une organisation sans télétravail. Le télétravail ne peut être imposé.

La variété des contrats de travail

1. Le contrat à durée déterminée

Il ne peut avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. À la fin du contrat le salarié bénéficiera d'une prime de précarité.

2. Le contrat de chantier

C'est un contrat de travail à durée indéterminée conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération. Le salarié aura droit à une indemnité de licenciement et non une indemnité de précarité.

3. Le contrat saisonnier

Il se caractérise 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. À la fin du contrat, le travailleur saisonnier ne bénéficiera pas du versement d'une prime de précarité.

4. Le contrat de travail temporaire

Il repose en réalité sur la mise en place de deux contrats. Un 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 mission qui, lui, est passé entre le travailleur et l'entreprise de travail temporaire. À la fin de chaque mission, le salarié doit percevoir une indemnité de fin de mission.