

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

Chapitre 1.1 : Les formes de contrats de travail

Notions abordées

- Le contrat à durée indéterminée (CDI).
- Les clauses générales du contrat de travail (période d'essai, lieu, horaire et durée du travail, rémunération, qualifications, missions).
- Les clauses spécifiques du contrat de travail (mobilité, non-concurrence, télétravail).
- Le contrat à durée déterminée (CDD).
- Le contrat à durée indéterminée de chantier.
- Le contrat saisonnier.
- Le contrat de travail temporaire.

Objectifs

- 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 ;
- Repérer et de vérifier la validité des clauses spécifiques dans une situation donnée : clause de mobilité, clause de non-concurrence, clause de télétravail ;

Il existe de multiples formes de contrats de travail. L'étude porte sur le contrat à durée indéterminée qui constitue le droit commun du contrat de travail.

Les entreprises adaptent la relation contractuelle de travail à leurs contraintes économiques en insérant des clauses spécifiques dans leurs contrats.

Le législateur a développé différentes formes de contrats plus adaptées au cycle économique de certaines entreprises.

L'étude se limite aux spécificités de ces contrats et présente leurs avantages et inconvénients pour les parties.

Quels sont les types de contrats que vous connaissez ?

I. Le CDI, forme norme et générale de la relation de travail

1) Quels sont les éléments essentiels des contrats de travail CDI ?

Le CDI, forme normale et générale de la relation de travail

Le contrat de travail à durée indéterminée constitue le droit commun du contrat de travail. L'article L. 1221-2 du Code du travail dispose qu'il est la forme normale et générale de la relation de travail. L'employeur doit recourir à ce type de contrat sauf s'il est dans une situation prévue par les textes qui l'autorise à recourir à une autre forme de contrat de travail. Ainsi, il n'est pas possible de recourir à un autre contrat que le CDI pour tester les capacités d'un candidat ou pour vérifier sa motivation. Ces motifs ne sont pas prévus par les textes.

Par ailleurs, comme c'est la forme normale et générale de la relation de travail, il n'est exigé aucune forme particulière pour former un contrat de travail à durée indéterminée (principe du consensualisme). L'écrit n'est donc pas exigé. En revanche, pour toutes les autres formes de contrat de travail, l'écrit sera exigé Il en va de même si le CDI est conclu à temps partiel.

Les éléments essentiels du contrat de travail

La jurisprudence a estimé que quatre éléments composent l'essence du contrat de travail, en permettant d'individualiser la relation entre l'employeur et le salarié :

- la description de l'emploi,
- le temps de travail,
- la rémunération
- et le lieu du travail s'il est indiqué dans le contrat.

Ainsi, si l'employeur peut modifier les conditions de travail du salarié du fait de son pouvoir de direction, il ne peut pas modifier ces éléments essentiels sans l'accord du salarié.

Le contrat de travail aussi obligatoirement contenir des clauses précisant :

- la nature du contrat: CDD, CDI....
- les coordonnées de l'entreprise et celles du salarié,
- la date de début d'exécution du contrat,
- La durée des congés payés,
- les coordonnées de l'organisme de sécurité sociale auprès duquel cotise l'employeur,
- Les coordonnées de la caisse de retraite complémentaire, la convention collective applicable lorsque l'entreprise relève d'une convention collective.

Dans le cadre d'un CDI, il est également obligatoire de préciser la période d'essai (sa durée et conditions de renouvellement) s'il y en a une, et le délai de préavis.

Situation

L'essai

William est très content du succès de son onglerie, ouverte il y a quelques mois. L'entreprise connaît un développement soutenu. Il souhaite recruter un nouveau salarié à mi-temps pour faire face à l'augmentation des demandes des clients, surtout à l'heure du déjeuner. C'est pour lui une opération délicate car il accorde une grande confiance à ses collaborateurs. Il a d'ailleurs rencontré près d'une dizaine de personnes avant de recruter l'actuelle salariée.

Il souhaite proposer un contrat à durée déterminée de six mois pour tester les compétences des futurs candidats. Il a diffusé une annonce dans la presse locale et auprès de Pôle emploi.

Maëva, une candidate qu'il a reçue en entretien, semble convenir. Cette dernière est prête à signer le contrat de travail mais lui demande pourquoi il lui propose un contrat à durée déterminée. William lui explique qu'il souhaite tester ses compétences avant de s'engager sur une plus longue durée. Maëva lui indique qu'il ne peut pas : c'est le contrat à durée indéterminée qui est adapté. William refuse de lui faire signer un contrat de travail à durée indéterminée.



DOC. 2

Le CDI, forme normale et générale de la relation de travail

- **Le contrat de travail à durée indéterminée constitue le droit commun du contrat de travail.** L'article L. 1221-2 du Code du travail dispose qu'il est la forme normale et générale de la relation de travail. L'employeur doit recourir à ce type de contrat sauf s'il est dans une situation prévue par les textes qui l'autorise à recourir à une autre forme de contrat de travail. Ainsi, il n'est pas possible de recourir à un autre contrat que le CDI pour tester les capacités d'un candidat ou pour vérifier sa motivation. Ces motifs ne sont pas prévus par les textes.
- Par ailleurs, comme c'est la forme normale et générale de la relation de travail, **il n'est exigé aucune forme particulière pour former un contrat de travail à durée indéterminée** (principe du consensualisme). L'écrit n'est donc pas exigé. En revanche, pour toutes les autres formes de contrat de travail, l'écrit sera exigé. Il en va de même si le CDI est conclu à temps partiel.

2) Qualifiez juridiquement les faits.

3) Expliquez l'expression « la forme normale et générale de la relation de travail ».

4) Déterminez si l'écrit est nécessaire pour former un contrat à durée

indéterminée entre Maëva et l'entreprise de William.

5) Présentez

l'argumentation juridique de Maëva d'une part, et de William d'autre part.

6) Indiquez les avantages et les inconvénients d'un CDI pour un salarié d'une part, pour un employeur d'autre part.

A. Les clauses spécifiques du contrat de travail

Situation

Madame Étaire a été recrutée par le campus Rhin Rhône Méditerranée en février 2017 en tant que responsable informatique basée sur le site de Jonage (69). Son contrat de travail prévoit qu'elle peut intervenir ponctuellement sur le campus Seine et Nord (95). Le développement du campus Seine et Nord crée un besoin plus important et l'employeur de M^{me} Étaire lui demande de le rejoindre à temps complet dans les six mois. Celle-ci a clairement fait savoir qu'elle contestait cette « mutation » et a informé son employeur que si cette décision devait être confirmée, elle quitterait l'entreprise pour rejoindre un des leaders de la formation à distance, le groupe FunMooc.

DOCUMENT 1 Extrait du contrat de travail de M^{me} Étaire

Article 25

La salariée exercera ses fonctions à titre principal sur le site du campus Rhin Rhône Méditerranée à Jonage ; elle pourra toutefois faire l'objet d'une mutation au sein du campus Seine et Nord en fonction des nécessités des sites concernés.

Si une telle mutation devait intervenir au cours du contrat, la salariée devra être informée au minimum deux mois avant sa nouvelle prise de fonction.

Article 38

Compte tenu de la nature de ses fonctions de responsable informatique, la salariée s'interdit d'entrer au

service d'une entreprise concurrente et plus particulièrement des entreprises de formation à distance.

Cette interdiction interviendra dès la rupture du présent contrat, qu'elle qu'en soit la cause.

Cette interdiction de concurrence est limitée à une période de un an à compter du jour de la rupture du présent contrat. Elle couvre l'ensemble du territoire de la France métropolitaine.

En contrepartie de l'obligation de non-concurrence prévue ci-dessus, la salariée percevra après la cessation effective de son contrat et pendant toute la durée de cette interdiction une indemnité égale à 30 % du dernier salaire versé.

© Delagrave, 2021.

DOCUMENT 2 Cour de cassation, chambre sociale, 19 mai 2016

Attendu, selon les arrêts attaqués, que la société Air France a mis fin le 1^{er} juin 2006 au marché concédé à la société Aircar pour le transport de passagers au moyen de véhicules grand gabarit dénommés aérobus, qu'elle avait décidé de ne plus utiliser ; qu'elle a confié un marché de transport de passagers par de nouveaux cars à grande capacité à la société Aéropass appartenant au même groupe Transdev ; que trente-trois conducteurs d'aérobus ont été transférés de la société Aircar à la société Aéropass le 2 juin 2006 et que M. X... et dix autres salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour contester la validité de leur transfert, solliciter des dommages-intérêts et des indemnités de rupture de la société Aircar pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et des rappels de salaire de la société Aéropass ; [...]

La cour d'appel retient [...] que leur contrat prévoyait une clause autorisant la substitution à leur employeur de toute personne morale apparentée au même groupe de sociétés et que les salariés ne sont pas fondés à assimiler ce transfert conventionnel à une rupture illicite de leur contrat de travail. [...]

Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, que la clause de mobilité par laquelle le salarié lié par contrat de travail à une société s'est engagé à accepter toute mutation dans une autre société, alors même que cette société appartiendrait au même groupe est nulle, [...] la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS [...] CASSE ET ANNULE

www.courdecassation.fr

RESSOURCE 1 La clause de mobilité

Il s'agit d'une clause contractuelle par laquelle le salarié s'engage, par avance, à accepter un changement dans son lieu de travail.

La clause de mobilité doit être acceptée de façon non équivoque par le salarié. Il faut ainsi que son contrat de travail comporte dans ses diverses clauses une clause de mobilité explicite.

La chambre sociale de la Cour de cassation en date du 7 juin 2006 a posé le principe que « la clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée ».

Une jurisprudence ancienne, stable et constante indique que « la mise en œuvre de la clause de mobilité n'est valable qu'à la condition d'être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché ».

La jurisprudence a toujours imposé un délai de prévenance en matière de mise en œuvre des clauses de mobilité, ceci même en cas de silence du contrat de travail ou de la convention collective.

www.village-justice.com

RESSOURCE 2 La clause de non-concurrence

Pour qu'elle soit applicable, la clause de non-concurrence doit répondre à certains critères cumulatifs définis par la jurisprudence [...]. Elle doit être écrite dans le contrat de travail. [...] Elle doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise [...] et ne pas empêcher le salarié de trouver un emploi ailleurs.

La clause de non-concurrence doit être limitée :

- dans le temps (sans que la durée soit excessive) ;
- dans l'espace (une zone géographique doit être prévue) ;
- et à une activité spécifiquement visée (coiffeur, par exemple).

[...] Elle doit prévoir une contrepartie financière [...] pour le salarié. L'employeur la verse au salarié en contrepartie de son engagement à ne pas lui faire concurrence. Si le salarié ne respecte plus la clause, l'employeur peut interrompre le versement de la contrepartie.

www.service-public.fr

**Situation****Le travail à la campagne**

Lucile est radiologue : elle vient d'emménager avec son conjoint dans une grande maison à la campagne. Il y a même une piscine ! Seule ombre au tableau : elle s'éloigne de son lieu de travail et devra désormais passer une heure dans sa voiture matin et soir. Elle a donc demandé à son employeur la possibilité de télétravailler et ils ont signé un avenant à son contrat. Elle a par ailleurs dépensé 1200 € pour acheter un nouvel ordinateur, une connexion internet professionnelle, un abonnement à des logiciels et revues professionnelles. Il a ensuite envoyé la facture à son employeur. À sa grande surprise, son employeur refuse de prendre en charge ces frais. Lucile compte bien faire valoir ses droits.

DOC 10

Extrait du contrat de Lucile X**Article 8. Horaires de travail**

Mme Lucile X exercera son activité selon les horaires de travail suivants :

Jours	Lieu où s'exerce l'activité	Horaires de travail
Lundi	Dans les locaux de l'entreprise	De 9 h à 12 h 30 puis de 13 h 30 à 17 h
Mardi	Dans les locaux de l'entreprise	De 9 h à 12 h 30 puis de 13 h 30 à 17 h
Mercredi	Au domicile du salarié	De 8 h à 12 h 00 puis de 13 h 00 à 16 h
Jeudi	Au domicile du salarié	De 9 h à 12 h 30 puis de 13 h 30 à 17 h
Vendredi	Au domicile du salarié	De 9 h à 12 h 30 puis de 13 h 30 à 17 h

Pendant les périodes où le salarié exerce son activité à son domicile, l'employeur devra pouvoir le contacter par téléphone ou par messagerie, à tout moment.

Ces horaires sont susceptibles de modification ultérieure de la part de la direction, dans le respect d'un délai de prévenance de trente jours.

Article 19. Prise en charge des frais de télétravail

Conformément aux dispositions prévues par l'article L 1222-10 du Code du travail, l'employeur s'engage à prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils, ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

DOC 11

Extraits de l'article L. 1222-9 du Code du travail

I.- [...] Le télétravail désigne 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.

DOC 12

La clause de télétravail

La clause de télétravail mentionnée dans le contrat de travail ou dans un avenant **doit comporter** :

- **les conditions de passage en télétravail** (plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié en télétravail par exemple) ;
- **les conditions de retour** à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- à défaut d'accord collectif applicable, **les modalités de contrôle du temps de travail**.

11) Qualifiez les faits à l'origine du litige entre Lucile et son employeur.

12) Formulez l'argumentation juridique que Lucile pourrait présenter à son employeur.

13) Expliquez ce qu'est le télétravail et listez les obligations de l'employeur dans ce cadre.

II. Les autres formes de contrats

A. Le CDD et CTT

Situation

Le marchand de thé

Mme Bouzidi vient d'ouvrir son commerce dans une galerie commerciale située près d'Orléans. Elle y vend du thé au détail. Le commerce est ouvert tous les jours de 9 heures à 19 heures sauf le dimanche et Mme Bouzidi doit recruter un ou une salarié(e). Elle a rencontré M. Angot qui est prêt à la suivre dans cette aventure. Au moment de signer le contrat de travail,



M. Angot s'aperçoit que Mme Bouzidi lui propose un contrat à durée déterminée. Mme Bouzidi se justifie en expliquant qu'elle n'est pas sûre de la pérennité de sa nouvelle activité et qu'elle préfère commencer par conclure un CDD de 6 mois avant de conclure un contrat à durée indéterminée. M. Angot pense que cette solution est illégale.

22

Recourir au contrat précaire

La conclusion d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. C'est le cas notamment :

- pour remplacer un salarié absent : que ce soit pour des raisons de santé, un congé maternité ou des vacances, un employeur peut recourir au contrat précaire pour remplacer un salarié absent. La durée du contrat dépendra de la durée de l'absence du salarié. Dans le contrat doit figurer le nom du salarié absent ;
- pour un accroissement temporaire d'activité : si l'activité de l'entreprise croît temporairement (commande exceptionnelle par exemple), l'employeur peut recourir au contrat précaire. La durée du contrat sera d'au maximum dix-huit mois, renouvellement inclus ;

- pour pourvoir un emploi de caractère saisonnier : par nature, ces emplois sont temporaires (récolte de fruits, saison de ski...) ;
- pour les emplois dont il est d'usage de recourir au contrat précaire en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Ces activités figurent sur une liste définie par décret (ex. : forestier, enseignant...).

Par ailleurs, l'employeur doit respecter un délai de carence pour conclure un autre contrat précaire au même poste. Ce délai est du tiers de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est d'au moins quatorze jours, et à la moitié de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est inférieur à quatorze jours.

23

Le contrat de travail temporaire

Le travailleur temporaire, également appelé « intérimaire », est lié par contrat de travail à l'entreprise de travail temporaire. Il est salarié de cette entreprise et n'a pas de lien contractuel avec l'entreprise à disposition de laquelle il est placé. Un contrat de mise à disposition est signé entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire.

La relation est donc tripartite. Le salarié ayant conclu un CTT bénéficie des mêmes droits que les salariés de l'entreprise utilisatrice. Par ailleurs, il est placé sous l'autorité et le contrôle de l'entreprise utilisatrice.

24

Les salariés en contrats précaires

Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire sont des contrats dits précaires. En effet, ils engendrent une insécurité pour le salarié qui n'a pas de visibilité sur le long terme sur sa situation professionnelle.

D'ailleurs, pour compenser la précarité, le salarié a droit, en plus de son salaire, à une indemnité de fin de contrat égale à 10 % des salaires bruts perçus. Dans le langage courant, cette indemnité est appelée « prime de précarité ». Il bénéficie également des indemnités compensatrices de congés payés égales à 10 % de la rémunération totale perçue sauf s'il est embauché en CDI à la suite de ce contrat. Par ailleurs, le salarié ayant conclu un contrat précaire bénéficie des mêmes droits qu'un salarié ayant conclu un CDI.

14) **Qualifiez les faits et les parties**

15) **Identifiez les types de contrats précaires et distinguez-les.**

16) **Relevez les motifs de recours légaux aux contrats précaires et identifiez les droits des salariés précaires.**

17) Proposez une solution juridique au litige entre Mme Bouzidi et M. Angot.

B. Le contrat saisonnier

Situation

La cueilleuse

Valentina est employée depuis trois ans dans une exploitation agricole située près de La Flèche, du 15 mai au 15 juillet pour récolter des fraises, puis du 1^{er} août au 30 octobre pour cueillir des pommes et des poires. Son employeur est très satisfait de son travail : elle n'est jamais absente et travaille avec dynamisme et rigueur. Valentina a conscience de son importance pour l'entreprise. Elle a donc décidé de négocier un contrat à durée indéterminée avec son employeur. La situation de précarité engendrée par ses contrats ne la satisfait plus.

Son employeur lui explique qu'il ne lui est pas possible de conclure un contrat à durée indéterminée car l'agriculture fait partie des activités dans lesquelles il est d'usage de recourir aux contrats à durée déterminée saisonniers. Mais Valentina ne veut rien entendre, elle est d'ailleurs prête à saisir le juge pour faire requalifier son actuel contrat en contrat à durée indéterminée.



DOC. 4

Les caractéristiques d'un contrat saisonnier

- **Le travail saisonnier se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année**, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette...) ou des modes de vie collectifs (tourisme...). Cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur.
- Les salariés directement occupés à des tâches saisonnières peuvent être recrutés dans le cadre d'un contrat particulier : **le contrat saisonnier, qui est un CDD prévoyant ou non un terme précis**. Le contrat doit alors préciser qu'il est conclu pour la durée de la saison et mentionner une durée minimale.
- **Le salarié et l'employeur sont soumis aux règles classiques du droit du travail** : temps de travail de 35 h par semaine, pouvant aller jusqu'à 48 h avec rémunération des heures supplémentaires, un jour de repos par semaine, des congés payés... **Renouveler un contrat saisonnier avec le même salarié est possible** s'il est conclu afin de pourvoir un emploi effectivement saisonnier (non permanent) et dans le respect des règles relatives aux CDD. Le contrat de travail peut même comporter une clause prévoyant une priorité d'emploi et donc la reconduction du contrat d'une saison à l'autre.
- Enfin, sauf convention ou accord collectif contraire, **l'indemnité de fin de contrat versée en principe à la fin du CDD n'est pas due**. C'est la seule différence avec le CDD « classique ».



Le contrat
(1'59)



DOC. 5

Les avantages d'un contrat saisonnier

Ce type de contrat donne à l'entreprise plus de flexibilité pour s'adapter aux caractéristiques de son environnement sans alourdir ses coûts. Pour le salarié, c'est une opportunité de travail en général plus simple à obtenir qu'un CDI.

18) **Qualifiez juridiquement les faits.**

19) **Indiquez les intérêts pour un employeur de recourir au contrat saisonnier.**

20) **Déterminez si le motif du contrat de Valentina fait partie des cas possibles de recours au contrat saisonnier.**

C. Le contrat de chantier

SITUATION : La cheffe de chantier

Flore vient d'obtenir son diplôme d'Ingénieur en BTP. Après quelques mois de recherche d'emploi, elle a rencontré Michel, dirigeant d'une entreprise qui vient d'obtenir un contrat pour la construction d'une école dans la banlieue de Toulouse.

Le projet est ambitieux : dix classes, un restaurant scolaire, une biblio- thèque, le tout avec une toiture en végétalisée et des panneaux solaires.

Le projet devrait durer entre quinze et vingt mois, en fonction de la météo et des spécificités du terrain. Celui-ci propose de lui confier la responsabilité du chantier. Cependant, il n'a pas de visibilité sur les contrats qu'il pourra obtenir après celui-ci et ne peut pas s'engager auprès de Flore au-delà de ce chantier précis. Il lui propose donc un CDI de chantier. Flore s'interroge sur cette pratique et hésité à accepter cette offre qui ne lui semble pas correcte.

Les caractéristiques d'un contrat de chantier (ou contrat de projet)

- Le contrat de chantier – ou de projet – **est un CDI conclu pour la durée d'un projet dont la date de fin ne peut être exactement connue** à l'avance. Le contrat donne suffisamment de précisions sur la mission (par exemple les noms du chantier et du client) pour qu'il soit possible d'en évaluer le terme.

Sa principale spécificité est de pouvoir être valablement rompu par l'employeur lorsque le chantier est achevé. Le salarié percevra une indemnité de licenciement et non pas l'indemnité de précarité prévue pour les CDD.

Ce contrat **peut être conclu dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la**

profession (principalement les secteurs du BTP ou de la construction navale, le cinéma, la construction mécanique, l'aéronautique, les bureaux d'études et les entreprises du paysage), mais aussi dans d'autres secteurs dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu (par exemple les sociétés de conseils, bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils...).

Les salariés en CDI de chantier bénéficient des mêmes droits et avantages que les salariés en CDI classique (période d'essai, règles de rémunération, congés payés...).



Qu'est-ce que le CDI de chantier ? (2:34) Lien vidéo 

21) **Qualifiez les fait et les parties**

22) **Présentez le CDI de chantier.**

23) **Indiquez les intérêts pour un employeur et pour un salarié de recourir au CDI de chantier.**

24) **Déterminez si le motif du contrat de Flore fait partie des cas possibles de recours au CDI de chantier.**

Les avantages du CDI de projet

Pour l'entreprise

Le CDI de projet permet d'adapter la durée des contrats aux besoins réels et aux imprévus, en évitant les lourdeurs de gestion d'un CDI classique. Il évite également les contraintes d'un CDD.



Pour les salariés
Le CDI de projet facilite la mobilité.

