

LE CONTRAT DE TRAVAIL

I. Introduction

Le contrat de travail définit les conditions de travail et de rémunération du salarié. Il ne peut être contraire à la loi, aux conventions collectives ou aux usages de la profession.

Pourtant, le contrat de travail n'est défini ni dans le Code du travail, ni dans le Code civil.

C'est la jurisprudence qui a permis de déterminer trois critères essentiels pour le définir :

- Fournir une prestation de travail (une tâche physique, intellectuelle, artistique ou l'acquisition d'une formation), mais qui n'est pas déterminante en elle-même, elle est seulement importante.
- Une somme d'argent (rémunération).
- Un lien de subordination qui signifie qu'un individu accepte de se mettre sous les ordres d'un autre individu.

On peut donc en déduire la définition suivante : le contrat de travail est une convention par laquelle une personne, le salarié, met son activité professionnelle à la disposition et sous la subordination d'une autre personne, l'employeur, qui lui verse en contrepartie un salaire.

Cette étude sera donc le plan suivant :

- La notion de contrat de travail
- les différentes formes du contrat de travail
- la fin du contrat de travail

II. LA NOTION DE CONTRAT DE TRAVAIL

Comme nous l'avons vu précédemment, trois critères essentiels déterminent le contrat de travail et celui du lien de subordination est déterminant. La qualification de contrat de

travail est extrêmement importante car si le salarié a bien un contrat de travail, il bénéficie d'une protection particulière prévue par le Code du travail.

1. La prestation de travail

C'est la tâche physique ou intellectuelle que le salarié s'engage à réaliser pour celui qui l'emploie. L'employeur recrute le salarié car il a besoin de faire exécuter un certain type de tâche.

Cependant, cette prestation n'est pas déterminante pour qualifier le contrat de travail puisqu'elle existe dans d'autres types de contrats tels que le contrat d'entreprise.

2. La rémunération

La rémunération est appelée salaire. C'est la raison pour laquelle le salarié effectue sa prestation. Cela permet de distinguer le contrat de travail du bénévolat.

Si un salarié n'est pas payé, cela ne veut pas forcément dire qu'il n'a pas de contrat de travail, ce peut être une défaillance de l'employeur, par exemple.

3. La subordination

C'est l'élément déterminant du contrat de travail. Il permet de distinguer le travail subordonné du travail indépendant (artisans, commerçants, professions libérales...)

Le travail salarié se caractérise donc par un lien de subordination juridique : le salarié est une personne qui exécute un travail sous les ordres et pour le compte d'un employeur en contrepartie d'un salaire.

L'employeur a le pouvoir de donner des ordres et des directives (pouvoir de direction), d'en contrôler l'exécution (pouvoir réglementaire) et de sanctionner les manquements (pouvoir disciplinaire).

La subordination résulte d'un faisceau d'indices : le fait d'être soumis à des horaires, de travailler dans un lieu choisi par l'employeur, de devoir respecter certaines modalités d'exercice de son activité...

Certains employeurs tentent d'échapper aux règles du droit du travail en qualifiant différemment les contrats les liant aux salariés (contrat de services par exemple). Mais le juge se fonde sur les critères énoncés précédemment pour déterminer la nature du contrat et peut très bien le requalifier en contrat de travail. Ainsi, les règles du droit du travail s'appliqueront.

III. LES DIFFERENTES FORMES DE CONTRAT DE TRAVAIL

1. *Le contrat à durée indéterminée (CDI)*

Selon l'article L1221-2 du Code du travail, le CDI est la forme normale et générale du contrat de travail.

C'est un contrat passé entre l'employeur et le salarié sans limitation de durée. L'employeur doit normalement avoir recours à ce type de contrat sauf s'il peut justifier d'une situation l'autorisant à avoir recours à un autre type de contrat.

Il peut être conclu à temps partiel ou à temps plein. Un contrat écrit n'est pas obligatoire sauf s'il s'agit d'un temps partiel ou en cas de dispositions conventionnelles contraires.

2. *Le contrat à durée déterminée (CDD)*

Le CDD est conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. Il ne peut en aucun cas pourvoir un emploi de façon durable. Il peut être conclu à temps plein ou à temps partiel.

Un contrat écrit est nécessaire.

Si le contrat est conclu sans respecter les règles légales, il peut être requalifié de contrat à durée indéterminée par un tribunal.

3. Le contrat de travail temporaire

C'est un contrat conclu pour une durée précise, pour permettre l'exécution d'une mission. Le salarié est embauché et rémunéré par une société de travail temporaire qui le met à la disposition d'une entreprise utilisatrice pendant le temps nécessaire à la réalisation de la mission.

4. Le contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent est conclu pour des emplois permanents qui comportent, par nature, une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. On trouve de type de contrat dans le domaine du spectacle, par exemple.

C'est un contrat à durée indéterminé écrit, avec différentes clauses obligatoires.

Les contrats qui viennent d'être mentionnés sont les contrats que l'on retrouve le plus souvent, mais il existe aussi, le contrat d'apprentissage (généralement réservé aux jeunes de 16 à 25 ans afin que le jeune puisse acquérir une formation professionnelle) ou le contrat unique d'insertion (entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010, il est destiné à favoriser l'insertion professionnelle des personnes en difficulté).

IV. LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

La rupture du contrat de travail peut prendre des formes extrêmement variées et peut être à l'initiative du salarié, de l'employeur ou résulter d'une décision commune. Seule exception, la résolution judiciaire.

1. La volonté d'une ou des deux parties

Dans la plupart des cas, la relation contractuelle de travail s'achève par une manifestation de volonté de la faire cesser. Cette volonté peut être celle du salarié ou celle de l'employeur.

Depuis la loi du 25 juin 2008, il est possible de mettre fin à un CDI d'un commun accord entre le salarié et son employeur, c'est la rupture conventionnelle.

Bien sûr, les modalités de rupture ne sont pas les mêmes selon le type de contrat : lorsqu'il s'agit d'un CDI chaque partie a droit de le rompre unilatéralement et à tout moment en respectant certaines règles légales ; pour un CDD, les parties doivent attendre la fin du contrat et ne peuvent le rompre avant le terme que dans un nombre très restreint de cas.

Tableau des modalités de rupture du contrat de travail

MODALITES	INITIATIVE	CDD	CDI
Démission	Salarié	Non	Oui
Licenciement	Employeur	Non	Oui
Départ à la retraite	Salarié	Non	Oui
Mise à la retraite	Employeur	Non	Oui
Rupture conventionnelle	Employeur + salarié	Non	Oui
Départ négocié	Employeur + salarié	Non	Oui
Force majeure	Employeur	Oui	Oui
Rupture anticipée à cause d'une faute grave	Employeur ou salarié	Oui	Non

Rupture anticipée d'un commun accord	Employé + salarié	Oui	Non
Rupture anticipée à cause d'une embauche en CDI	salarié	Oui	Non

2. La résiliation judiciaire

La procédure de rupture d'un contrat de travail ne concerne en général que les parties signataires du contrat : le salarié et l'employeur, mais dans certains cas, le juge peut se substituer aux parties pour décider de mettre fin au contrat.

La résiliation judiciaire est une procédure qui permet au juge des prud'hommes de rompre le contrat de travail aux torts de la partie qui n'en a pas respecté les obligations.

Quelles que soient les modalités de rupture du contrat de travail, la procédure n'est valide que si elle respecte les procédures légales et conventionnelles (préavis, indemnités...).

Nous avons vu les éléments déterminants du contrat de travail et il ne faut surtout pas oublier que comme tout contrat, il crée des obligations et des devoirs pour chacune des parties.