

# QU'EST-CE QU'UN CONTRAT DE TRAVAIL ?

**L**e droit du travail est avant tout un droit protecteur visant à définir et garantir les droits du salarié face à l'entreprise. De ce fait, c'est un droit impératif constituant, au profit du salarié, un cadre minimum auquel l'employeur ne peut déroger. Ce cadre minimum a pour socle, pour base, les différentes lois et les règlements regroupés dans le Code du travail, auxquels il faut ajouter les conventions collectives négociées par branches d'activité ainsi que les usages en vigueur dans certaines professions.

Le contrat de travail n'a jamais été légalement défini : c'est l'étude des décisions des tribunaux, couramment appelée la jurisprudence, qui permet de mettre en relief ses éléments constitutifs. Nous définirons dans un premier temps le cadre légal du travail, avant d'étudier plus en détail le contrat liant le salarié et l'entreprise.

## S O M M A I R E

■ <b>Le cadre légal du travail</b> .....	<b>page 10</b>
■ <b>L'embauche</b> .....	<b>page 30</b>
■ <b>Les différents types de contrats</b> .....	<b>page 36</b>
■ <b>Sept contrats liés aux aides de l'État</b> .....	<b>page 58</b>
■ <b>Travailler à l'étranger ou à domicile</b> .....	<b>page 76</b>

# LE CADRE LÉGAL DU TRAVAIL

**L**e contrat de travail, comme toutes les relations sociales, est enfermé dans un certain nombre de règles visant à définir, garantir et limiter les droits des différents intervenants (salarié, employeur) aux fins de les protéger en leur assurant, par la mise en place d'un cadre légal, un code de conduite à respecter.

## LES DISPOSITIONS LÉGALES

Le cadre légal du travail est tout d'abord défini par les traités, la constitution, la loi.

### ■ **Les traités**

Tous les domaines du droit subissent l'influence de l'appartenance de la France à l'Union européenne, le droit du travail n'échappe pas à cette constatation.

L'exemple le plus marquant concernant le contrat de travail est l'obligation faite à la France, en respect de la directive n° 91-533 du 14 octobre 1991, d'insérer dans les contrats de travail un certain nombre de clauses (voir à ce sujet les éléments relatifs au contenu du contrat de travail dans la deuxième partie) fixant un cadre minimum aux relations liant le salarié et l'employeur.

### ■ **La Constitution**

Considérée au plan national comme le niveau suprême du cadre législatif, la Constitution du 4 octobre 1958 consacre dans son préambule certains droits sociaux mis en avant par la Constitution du 27 octobre 1946 : le droit au travail, le droit de grève, le droit syndical.

## LES CLAUSES ILLICITES

Dans le cadre d'un contrat de travail, une clause peut, par exemple, être considérée illicite car :

- contraire aux principes de liberté du commerce et de l'industrie. Exemple : une clause de non-concurrence ne permettant pas à un salarié de s'installer à son compte ;
- contraire à la liberté individuelle du salarié. Exemple : une clause « tenue vestimentaire » non justifiée par l'intérêt ou l'image de l'entreprise ;
- contraire au principe d'égalité. Exemple : une clause de rémunération instituant une discrimination entre hommes et femmes.

L'article 34 de la Constitution de 1958 réserve au législateur le droit de fixer les principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la Sécurité sociale.

### La loi

Les textes de loi regroupés au sein du Code du travail fixent le cadre principal des relations entre le salarié et l'employeur.

Le Code du travail est divisé en deux parties : la partie législative, où l'on retrouve les articles des lois, et la partie réglementaire, où l'on retrouve les articles nécessaires à l'application des lois.

Pour être considéré comme valable, le contrat de travail doit nécessairement faire application des dispositions du Code du travail, mais comme c'est avant tout un contrat conclu entre deux parties – le salarié et l'employeur –, il doit aussi répondre aux exigences du Code civil et notamment aux dispositions définies par l'article 1134 du Code civil relatives à « l'autonomie de la volonté ».

Selon cet article du Code civil : « Les **conventions** légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise.

#### **CONVENTIONS**

Accords liant des personnes.

Elles doivent être exécutées de bonne foi. » Cet article signifie concrètement, que les parties signataires d'un contrat (par exemple, un contrat de travail) s'engagent à son exécution, sauf à démontrer le caractère manifestement illégal ou abusif de ce contrat ou de l'une des clauses qui le composent.

Hormis ce cadre légal, les relations entre salariés et employeurs peuvent aussi dépendre d'autres textes : conventions collectives, règlement intérieur, usages de la profession.

## LES CONVENTIONS COLLECTIVES

La **convention collective** est un accord écrit qui résulte de la négociation entre syndicats de salariés et d'employeurs. Elle peut être conclue au niveau de l'entreprise (elle concerne alors uniquement les salariés de cette entreprise) ou au niveau d'une branche professionnelle (par exemple, le commerce de détail, les industries textiles ou le bâtiment) et peut s'appliquer au niveau départemental, régional ou national. On peut définir les conventions collectives comme étant des accords conclus entre une ou plusieurs organisations syndicales représentatives des salariés et un ou plusieurs employeurs agissant individuellement ou collectivement. Ces accords ont pour but de déterminer les conditions de travail et d'emploi ainsi que les garanties sociales des salariés.

#### **CONVENTION COLLECTIVE**

Il faut distinguer

la convention collective, qui traite de l'ensemble du contrat de travail, de l'accord collectif, qui ne porte que sur un sujet précis (par exemple, les salaires ou la formation professionnelle).

**La convention collective complète**, en les améliorant, les dispositions du Code du travail en mettant en place des avantages

non prévus par celui-ci (salaires minimaux, régime de prévoyance, congés supplémentaires) et en organisant, dans les domaines où le Code du travail ne fixe pas de règles impératives, des règles particulières au secteur d'activité ou à l'entreprise (par exemple l'aménagement ou la réduction du temps de travail).

Il existe essentiellement deux types de conventions collectives.

### ■ **Les conventions conclues au niveau de l'entreprise**

Ce type de convention n'a d'effet qu'entre le syndicat et l'entreprise ou le groupe d'entreprises qui l'a signée, son application est donc relativement restreinte.

### ■ **Les conventions résultant d'accord de branche**

Ces conventions auront une application plus large. L'accord ayant été signé par branches d'activité (par exemple, les entreprises de la métallurgie), il concernera les salariés travaillant dans cette activité dans un secteur géographique donné.

**Les conventions collectives dites étendues.** En principe, une convention collective ne s'applique qu'aux employeurs membres du syndicat patronal qui a signé le texte. Un employeur peut aussi décider volontairement de l'appliquer. Toutefois, si elle a été « étendue » par un arrêté du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, elle s'applique alors

#### **« ÉTENDUES »**

**Les conventions collectives dites étendues, s'appliquent, après publication au *Journal officiel* d'un arrêté d'extension, à tout employeur de la branche professionnelle concernée.**

à toutes les entreprises de la branche professionnelle et du secteur géographique au niveau desquels elle a été conclue. Cette application est impérative, elle a la force obligatoire d'un acte réglementaire, les entreprises concernées ne peuvent y déroger

et ce, même si elles appliquent déjà une autre convention collective (dans ce cas la convention étendue se substituera à la convention déjà appliquée dans l'entreprise).

**À l'inverse, une convention non étendue** ne s'imposera qu'à ses signataires ou aux entreprises membres de l'organisation syndicale signataire.

Attention néanmoins, lorsqu'aucune convention collective n'est opposable à l'employeur, celui-ci n'est pas tenu de faire application dans son entreprise d'une quelconque convention collective. Seules les dispositions du Code du travail devront être respectées.

Cependant, s'il le souhaite, et ce même en l'absence de convention se rattachant à l'activité de l'entreprise, l'employeur peut faire appliquer aux contrats le liant à ses salariés un texte auquel il n'est pas tenu.

Dans ce cas, c'est le principe de « l'autonomie de la volonté des parties » défini par l'article 1134 du Code civil qui sera utilisé et, de ce fait, les clauses du contrat faisant application d'une convention non obligatoire auront la valeur d'un texte de loi entre les parties.

## ■ Où s'informer

S'il vous apparaît difficile, ou si vous ne souhaitez pas, demander à votre employeur la convention collective dont dépend l'entreprise, vous pouvez vous adresser directement au JO (**Journal officiel**) qui publie et vend à l'unité toutes les conventions collectives en vigueur (*Journal officiel*, 26, rue Desaix, 75015 Paris) ou encore consulter les conventions collectives mises en ligne sur le site Internet de l'administration : [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

**JOURNAL OFFICIEL**

Sur Internet :  
[www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr)

## CONVENTIONS COLLECTIVES : CE QU'IL FAUT RETENIR

- **Il est important pour le salarié de savoir de quelle convention collective l'entreprise dépend, la convention collective contenant généralement des dispositions concernant les conditions de travail : période d'essai, préavis applicable, rémunération, congés payés, prime d'ancienneté, clause de non-concurrence, etc.**
- **On peut déterminer la convention collective applicable en fonction du code APE (activité et produit de l'entreprise) qui figure sur la feuille de paie.**
- **Un exemplaire de la convention collective doit être librement consultable dans l'entreprise.**

## LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Le règlement intérieur est un document écrit, défini selon les dispositions de l'article L 122-34 du Code du travail, par lequel l'employeur fixe exclusivement :

- les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement (conditions d'utilisation des équipements de travail et de protection individuelle, des substances et préparations dangereuses);
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur à l'encontre des salariés;
- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés, ainsi que les dispositions relatives à l'abus d'autorité en matière sexuelle.

## **Le règlement intérieur obéit aussi à des règles**

L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans « tout organisme de droit privé, quels que soient [sa] forme et [son] objet, où sont employés habituellement au moins 20 salariés » (art. L 122-33 du Code du travail). Et notamment pour les entreprises ou établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les établissements publics à caractère industriel et commercial, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les associations.

Le règlement intérieur ne peut contenir de clause contraire aux lois et règlements, ainsi qu'aux dispositions des conventions collectives applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

Il ne peut pas non plus apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. Exemple : une clause interdisant toutes conversations étrangères au service ou une clause autorisant la direction à ouvrir à tout moment les armoires individuelles des salariés (Conseil d'État 12 juin 1987).

Il ne peut comporter de dispositions lésant les salariés dans leur emploi en raison de leur sexe, de leurs mœurs, de leur situation de famille, de leurs origines, de leurs opinions ou confessions. Le règlement intérieur doit obligatoirement être rédigé en français, il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères.

## **Les sanctions disciplinaires du règlement intérieur**

L'employeur peut juger que le comportement du salarié ne correspond pas à l'exécution normale du contrat et constitue une