



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

- Etudier le contrat de travail
- Etudier la rupture du contrat de travail
- Etudier les libertés individuelles et collectives



## Chapitre 7 : Le contrat de travail

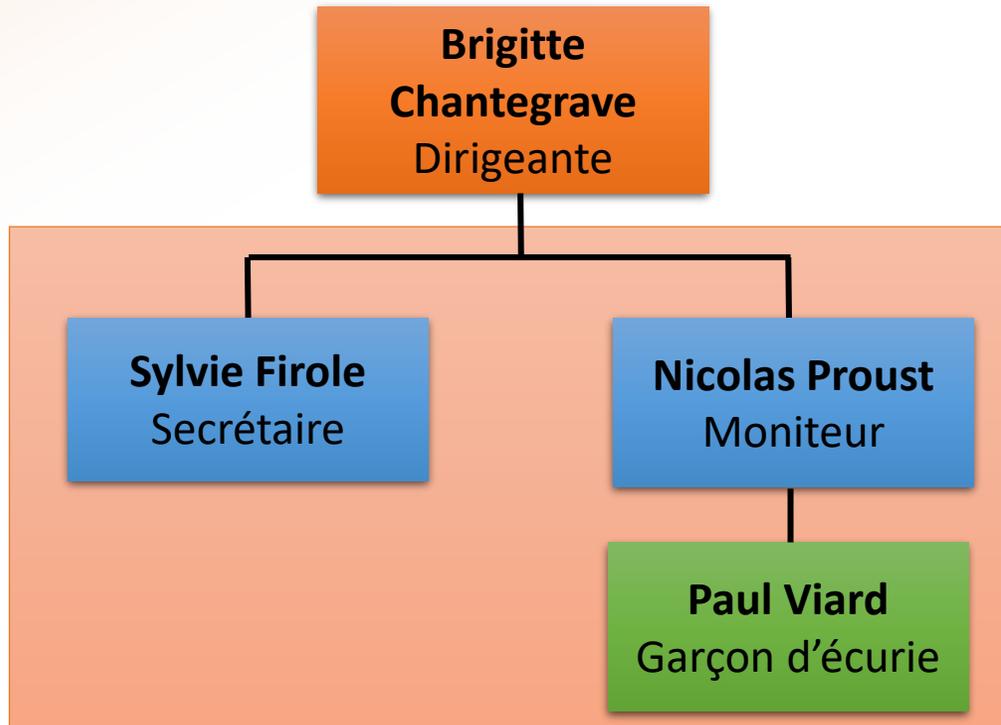
- **Qu'est-ce qu'un contrat de travail ?**
- **A quelles normes juridiques un contrat de travail est-il soumis ?**
- **Quels sont les contrats à disposition de l'employeur ?**

## Situation : La ferme équestre

Brigitte Chantegrave est à la tête d'une ferme équestre située près de Mende (Lozère). Elle emploie deux salariés : Sylvie Firole, secrétaire, et Nicolas Proust, moniteur diplômé.

Les activités de ce club d'équitation sont assez florissantes, les stages qui accueillent les enfants durant leurs vacances connaissant un succès remarquable.

Les besoins du club amènent Brigitte à recruter Paul Viard, un jeune garçon d'écurie à qui elle propose un contrat de travail. Paul sera placé sous l'autorité de Nicolas, le moniteur. Dans le même temps, elle demande à l'entreprise Ramin SARL de rénover en urgence une série de stalles vieillissantes. Le gérant, Christophe Ramin, accepte le chantier, qui sera conduit par Fabien Colas, son salarié le plus expérimenté.



■ Q1 : Dressez l'organigramme de la ferme équestre. Dans cette entreprise qui est subordonné à qui ?

➔ La secrétaire, le moniteur et le garçon d'écurie sont subordonnés à la dirigeante.

## Situation : La ferme équestre

Brigitte Chantegrave est à la tête d'une ferme équestre située près de Mende (Lozère). Elle emploie deux salariés : Sylvie Firole, secrétaire, et Nicolas Proust, moniteur diplômé.

Les activités de ce club d'équitation sont assez florissantes, les stages qui accueillent les enfants durant leurs vacances connaissant un succès remarquable.

Les besoins du club amènent Brigitte à recruter Paul Viard, un jeune garçon d'écurie à qui elle propose un contrat de travail. Paul sera placé sous l'autorité de Nicolas, le moniteur. Dans le même temps, elle demande à l'entreprise Ramin SARL de rénover en urgence une série de stalles vieillissantes. Le gérant, Christophe Ramin, accepte le chantier, qui sera conduit par Fabien Colas, son salarié le plus expérimenté.

### ■ Q2 : A qui Fabien doit-il obéir dans l'exécution des tâches ?

Fabien doit obéir à son patron : Christophe.

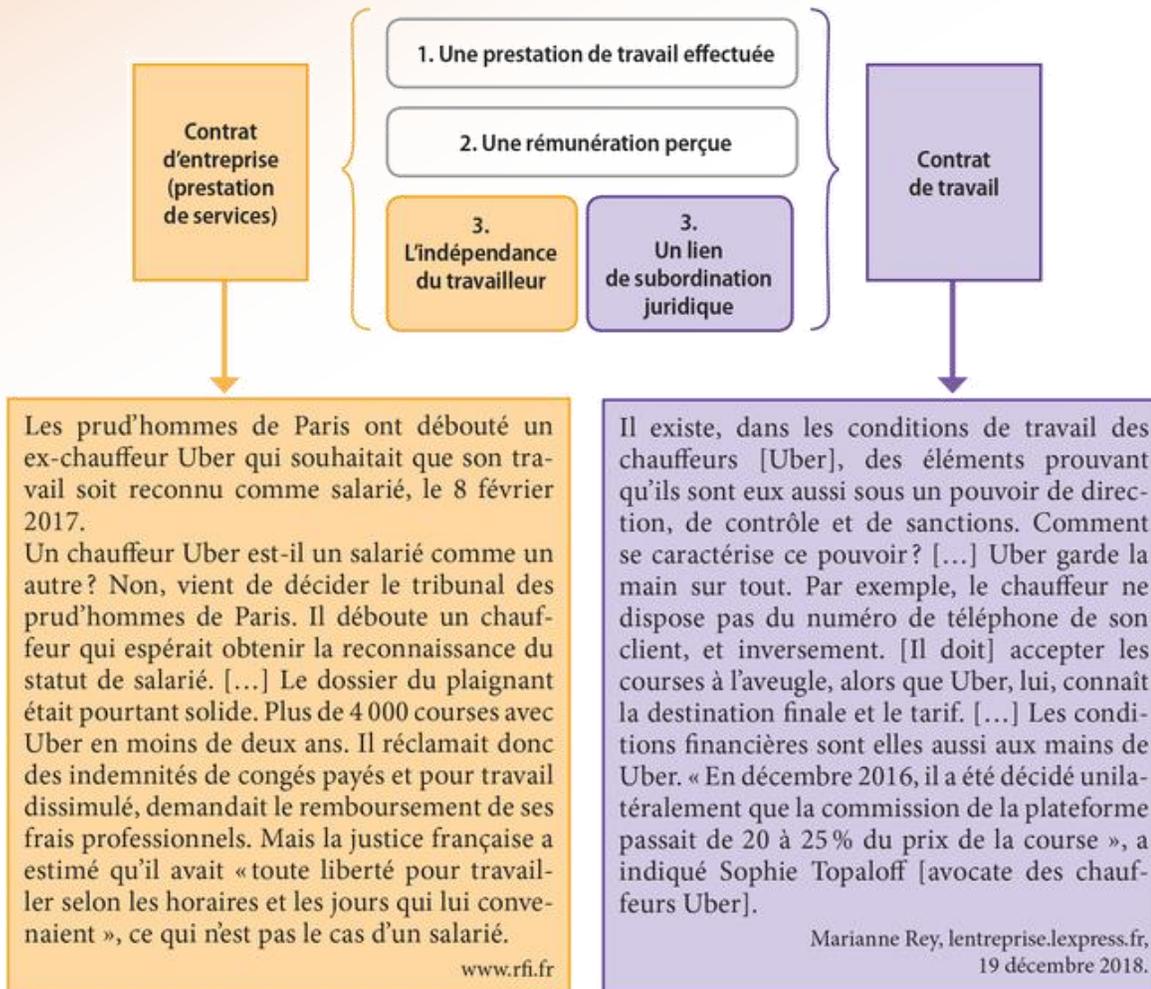
### ■ Q3 : Qui peut être qualifié de « travailleur indépendant » ?

Brigitte et Christophe, les deux gérants sont des travailleurs indépendants (non salariés).

# 1) Qu'est-ce qu'un contrat de travail ?

## A) Distinguer le contrat de travail du contrat d'entreprise

### Doc 3 : Deux interprétations du statut de chauffeur Uber



■ Q4 : Qu'est-ce qui distingue le contrat de travail du contrat d'entreprise ? Expliquez.

C'est le **lien de subordination** qui distingue le contrat de travail du contrat d'entreprise et même de tous les autres contrats.

Cela signifie que le salarié se place **sous l'autorité** de son employeur et **perd donc ainsi une partie de son indépendance**.

## Situation : La ferme équestre

Brigitte Chantegrave est à la tête d'une ferme équestre située près de Mende (Lozère). Elle emploie deux salariés : Sylvie Firole, secrétaire, et Nicolas Proust, moniteur diplômé.

Les activités de ce club d'équitation sont assez florissantes, les stages qui accueillent les enfants durant leurs vacances connaissant un succès remarquable.

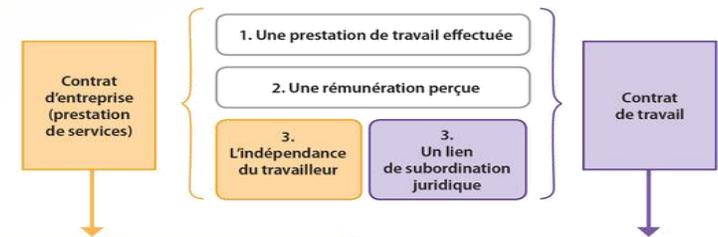
Les besoins du club amènent Brigitte à recruter Paul Viard, un jeune garçon d'écurie à qui elle propose un contrat de travail. Paul sera placé sous l'autorité de Nicolas, le moniteur. Dans le même temps, elle demande à l'entreprise Ramin SARL de rénover en urgence une série de stalles vieillissantes. Le gérant, Christophe Ramin, accepte le chantier, qui sera conduit par Fabien Colas, son salarié le plus expérimenté.

■ **Q5 : Complétez le tableau suivant en vous basant sur la situation de la ferme équestre (page précédente) :**

Parties du contrat	Type de contrat	Justification
Ferme équestre (Brigitte), Sylvie Firole	Contrat de travail	Lien de subordination entre Brigitte et Sylvie
Ferme équestre (Brigitte), Nicolas Proust	Contrat de travail	Lien de subordination entre Brigitte et Nicolas
Ferme équestre (Brigitte), Paul Viard	Contrat de travail	Lien de subordination entre Brigitte et Paul
Ferme équestre (Brigitte), Ramin SARL (Christophe)	Contrat d'entreprise	Pas de lien de subordination
Ramin SARL (Christophe), Fabien Colas	Contrat de travail	Lien de subordination entre Christophe et Fabien

# 1) Qu'est-ce qu'un contrat de travail ?

## A) Distinguer le contrat de travail du contrat d'entreprise

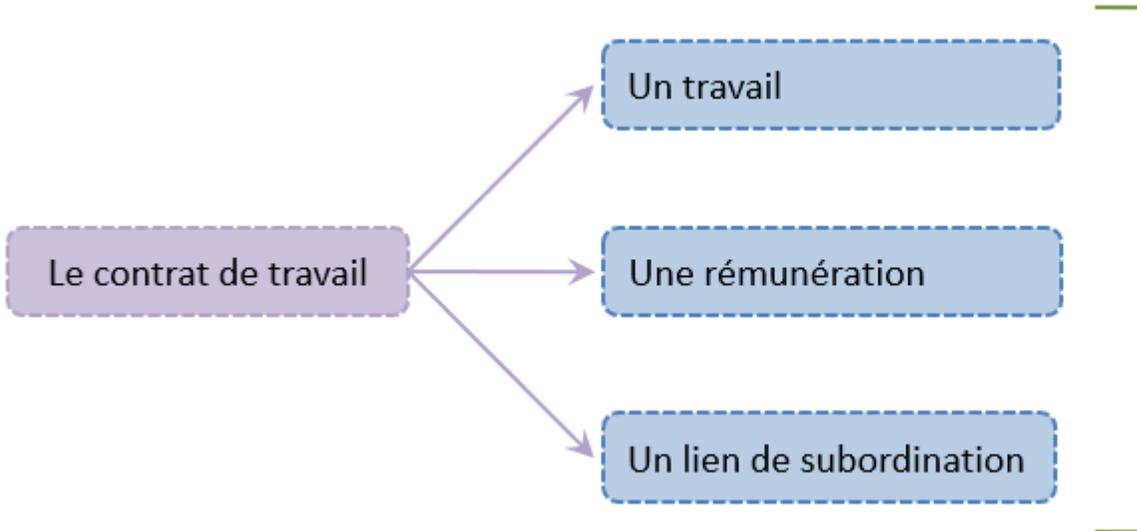


Les prud'hommes de Paris ont débouté un ex-chauffeur Uber qui souhaitait que son travail soit reconnu comme salarié, le 8 février 2017. Un chauffeur Uber est-il un salarié comme un autre? Non, vient de décider le tribunal des prud'hommes de Paris. Il déboute un chauffeur qui espérait obtenir la reconnaissance du statut de salarié. [...] Le dossier du plaignant était pourtant solide. Plus de 4 000 courses avec Uber en moins de deux ans. Il réclamait donc des indemnités de congés payés et pour travail dissimulé, demandait le remboursement de ses frais professionnels. Mais la justice française a estimé qu'il avait « toute liberté pour travailler selon les horaires et les jours qui lui convenaient », ce qui n'est pas le cas d'un salarié.

www.rfi.fr

Il existe, dans les conditions de travail des chauffeurs [Uber], des éléments prouvant qu'ils sont eux aussi sous un pouvoir de direction, de contrôle et de sanctions. Comment se caractérise ce pouvoir? [...] Uber garde la main sur tout. Par exemple, le chauffeur ne dispose pas du numéro de téléphone de son client, et inversement. [Il doit] accepter les courses à l'aveugle, alors que Uber, lui, connaît la destination finale et le tarif. [...] Les conditions financières sont elles aussi aux mains de Uber. « En décembre 2016, il a été décidé unilatéralement que la commission de la plateforme passait de 20 à 25% du prix de la course », a indiqué Sophie Topaloff [avocate des chauffeurs Uber].

Marianne Rey, *l'entreprise*.l'express.fr, 19 décembre 2018.



## B) Les pouvoirs de l'employeur

### Situation : La ferme équestre (suite)

Le travail de restauration des stalles de Brigitte Chantegrave est plus important que prévu. Pour respecter les délais, Christophe Ramin demande à son employé, Fabien Colas, d'effectuer cinq heures supplémentaires par semaine jusqu'à la fin du chantier. Devant les réticences de Fabien, Christophe lui rappelle qu'en tant que chef d'entreprise, il peut sanctionner son refus d'effectuer ce travail. Il le renvoie au règlement intérieur pour lui remémorer les sanctions encourues.

#### Doc 4 : Le pouvoir de direction et son fondement

L'employeur est aussi un chef. L'existence du lien de subordination dans le contrat de travail démontre la légitimité d'un pouvoir de direction nécessaire à l'organisation de l'entreprise.

À l'origine, ce pouvoir de commander était issu de la confusion entre la propriété des moyens de production et la direction de l'entreprise. Aujourd'hui, bien souvent, le chef d'entreprise n'est plus le patron propriétaire, mais un gestionnaire mandaté par des associés. Il n'en demeure pas moins que sa fonction nécessite une autorité, contrepartie indispensable de la responsabilité qu'il encourt en cas de faute de gestion.

#### ■ Q6 : Fabien pourrait-il refuser d'effectuer les heures supplémentaires ? En vertu de quel pouvoir de l'employeur ?

Fabien **ne peut pas refuser** des heures supplémentaires.

➔ L'adaptation des horaires de travail aux besoins de l'entreprise relève du **pouvoir de direction** de Christophe, le chef d'entreprise.

## Situation : La ferme équestre (suite)

Le travail de restauration des stalles de Brigitte Chantegrave est plus important que prévu. Pour respecter les délais, Christophe Ramin demande à son employé, Fabien Colas, d'effectuer cinq heures supplémentaires par semaine jusqu'à la fin du chantier. Devant les réticences de Fabien, Christophe lui rappelle qu'en tant que chef d'entreprise, il peut sanctionner son refus d'effectuer ce travail. Il le renvoie au règlement intérieur pour lui remémorer les sanctions encourues.

### Doc 5 : Extraits du Code du Travail relatifs au pouvoir réglementaire

#### L'existence d'un règlement intérieur

Article L. 1311-2. L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins vingt salariés.

#### L'objet du règlement intérieur

Article L. 1321-1. Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

- 1° Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement (...);
- 2° 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 santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- 3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

*D'après les articles L. 1321-4, L. 1322-1 et L. 1322-2 du Code du travail*

### ■ Q7 : Qui rédige le règlement intérieur ? En vertu de quel pouvoir ?

C'est le **chef d'entreprise** qui rédige le règlement intérieur.

➔ Il s'agit du **pouvoir réglementaire**.

## Doc 6 : Extrait du règlement intérieur de l'entreprise RAMIN

Article 12. – Nature et échelle des sanctions

En référence aux articles L. 1331-1 et L. 1331-2 du Code du travail, tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions suivantes :

- avertissement oral ou écrit ;
- mise à pied de un à sept jours, sans rémunération ;
- rétrogradation professionnelle ;
- licenciement pour faute.

À titre indicatif, des sanctions pourront être appliquées dans les cas suivants :

- non-respect des horaires ;
- refus de travailler sans motif légitime ;
- insultes et/ou violence envers un supérieur hiérarchique ou un collègue ;
- bris et détérioration volontaire du matériel ;
- infractions graves aux lois et règlements concernant la sécurité du travail.

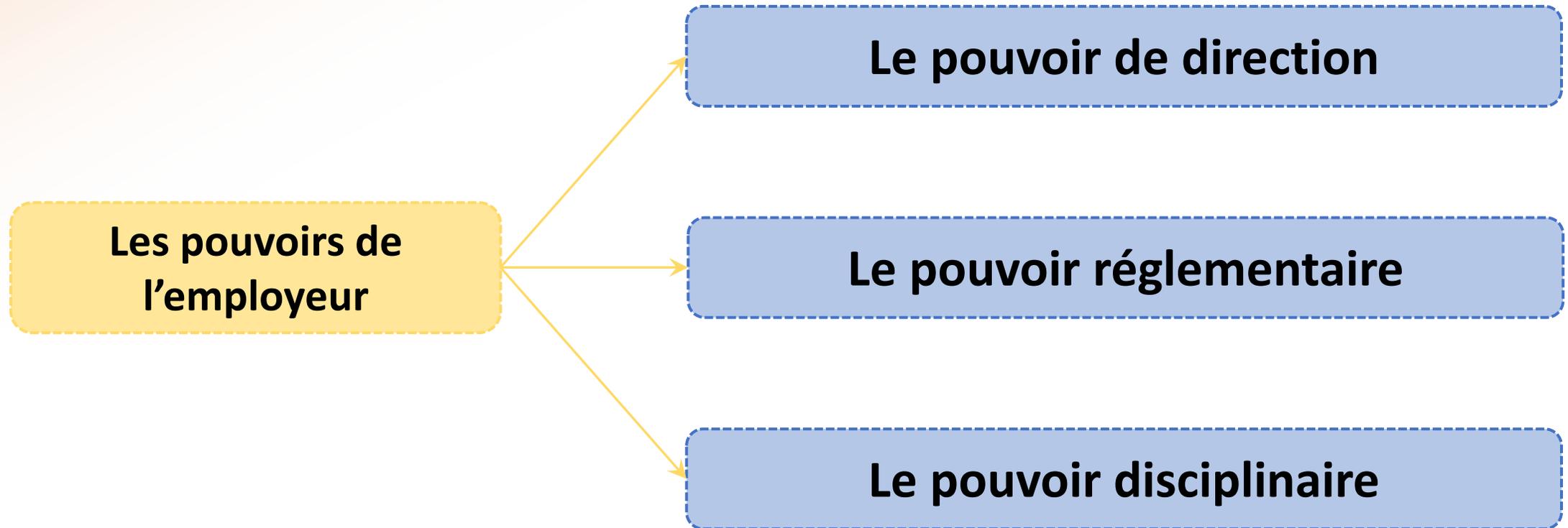
### ■ Q8 : Que risque Fabien en cas de refus d'effectuer les heures supplémentaires ? En vertu de quel pouvoir de l'employeur ?

Fabien pourrait être **sanctionné** par son employeur, en cas de refus d'effectuer les heures supplémentaires.

*Exemples de sanction : avertissement, mise à pied de quelques jours, ...*

➔ Il s'agit du **pouvoir disciplinaire**

■ QUESTION :  
PROPOSEZ DES EXEMPLES POUR CHACUN DES POUVOIRS DE L'EMPLOYEUR



## 2) A quelles normes juridiques un contrat de travail est-il soumis ?

### A) Le respect des règles d'ordre public

#### Doc 8 : La spécificité du droit du travail

Le droit du travail régit les rapports entre salariés et employeurs. Dans les entreprises, les intérêts sont parfois divergents : le chef d'entreprise veut un profit maximum, et le travail des salariés représente un facteur de production. Le droit du travail veille à ce que la gestion des ressources humaines respecte les attentes des salariés. Les conditions de vie des salariés, personnelles et familiales, dépendent largement de nombreux points qui relèvent du contrat de travail (le salaire, mais aussi la durée du travail, les congés payés, etc.). L'employeur peut être tenté d'imposer des conditions de travail et de rémunération pénalisantes pour les salariés. C'est le droit du travail qui veille à ce que des limites ne soient pas franchies : salaire minimum, durée maximale du travail, congés payés, repos hebdomadaire, etc., sont autant de points qui sont fixés par des dispositions légales.

*P. Mercati (dir.), Fondamentaux du droit, Nathan*

■ **Q9 : Brigitte peut-elle demander à ses salariés de travailler comme elle-même le fait : parfois 50 heures par semaine, souvent 7 jours sur 7 et en renonçant à prendre des vacances ? Justifiez.**

Il est impossible à Brigitte d'imposer des conditions de travail qui violent les droits des salariés, fixés notamment par le Droit du travail.

## B) Le respect des normes conventionnelles

### Doc 9 : La négociation collective

Les négociations entre l'employeur, les salariés et les syndicats ont pour but d'arriver à une entente sur différents sujets tels que : la rémunération, les conditions de travail, l'aménagement des horaires ... Afin de réaliser les négociations, le syndicat doit aviser l'employeur par écrit qu'il souhaite négocier une entente. Les parties doivent alors se rencontrer dans les 15 jours après la réception de l'avis. Lors de la réunion des parties, elles entament les discussions sur les différents points de négociation. Lorsque les parties réalisent une entente, alors celle-ci doit être votée par les employés pour qu'elle puisse être ratifiée.

### ■ Q10 : Identifiez les parties impliquées dans une négociation collective et son but.

Les parties impliquées sont les **syndicats des salariés** et les **organisations patronales**.

Le but d'une négociation collective est pour les salariés **d'améliorer les dispositions du Code du travail**. Pour les entreprises, elle peut permettre **d'adapter les dispositions légales à des situations spécifiques** propres à un secteur d'activité, par exemple la réduction du temps de travail ou la possibilité de travailler le dimanche.

■ Q11 : Complétez le schéma de la procédure de mise en œuvre d'une négociation collective :



La modification des conditions de travail

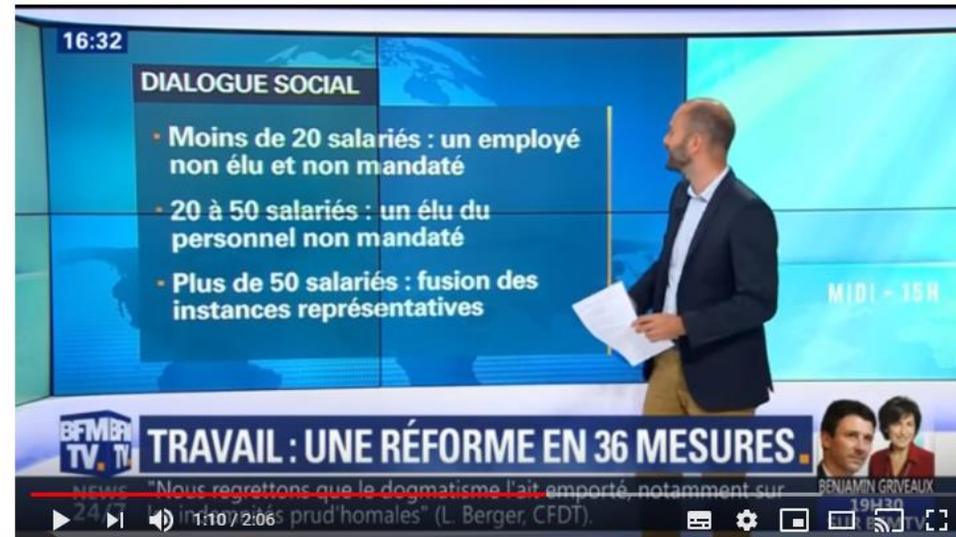
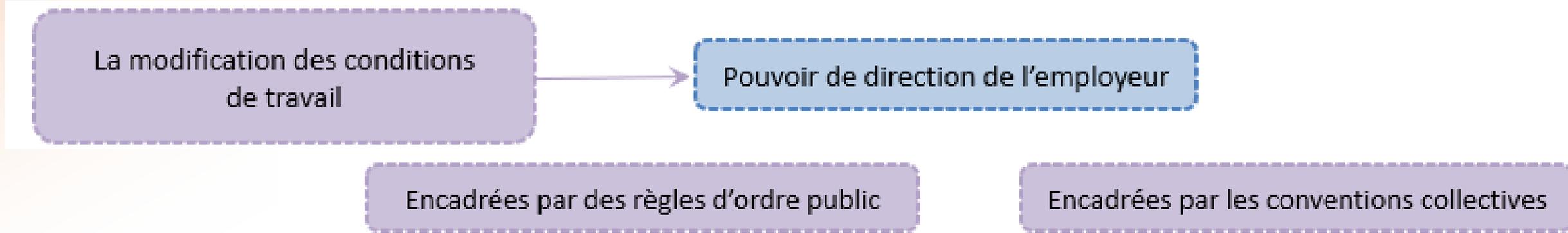


Pouvoir de direction de l'employeur

Encadrées par des règles d'ordre public

Encadrées par les conventions collectives

■ Q11 : Complétez le schéma de la procédure de mise en œuvre d'une négociation collective :



## Situation : Le contrôleur technique

Giuseppe travaille dans un centre de contrôle technique qui compte cinq salariés. Cet effectif permet à l'entreprise de proposer des horaires d'ouverture de 9 heures à 20 heures du lundi au samedi.

Le dirigeant de ce centre de contrôle technique veut revoir les horaires d'ouverture au public. En effet, beaucoup de clients souhaitent déposer leur voiture le matin avant de se rendre sur leur lieu de travail et revenir chercher la voiture le soir. Le dirigeant souhaite donc ouvrir le matin dès 7 heures.

Le dirigeant a convoqué Giuseppe pour l'informer du changement de ses conditions de travail. Il lui indique qu'il commencera le lundi à 7 heures pour accueillir les premiers clients. Giuseppe annonce cette nouvelle à sa femme le soir qui lui rappelle qu'il n'est pas possible de commencer à 7 heures car le droit du travail prévoit un minimum de 36 heures consécutives de repos hebdomadaires.

Le lendemain, Giuseppe informe son employeur qu'il n'est pas possible de le faire travailler avant 8 heures le lundi matin. Ce dernier lui répond que le code du travail prévoit un minimum de 35 heures consécutives et qu'il est dans son droit. Ce n'est pas l'avis de Giuseppe qui est prêt à saisir le conseil de prud'hommes pour défendre ses droits.

### ■ Q12 : Rappelez et qualifiez juridiquement les faits à l'origine du litige entre Giuseppe et son dirigeant.

Giuseppe est **salarié** d'une entreprise qui effectue des contrôles techniques de voitures.

Le dirigeant de l'entreprise, personne morale, son **employeur** souhaite modifier ses horaires de travail.

Il terminera le samedi à 20 h pour reprendre le lundi à 7 h et non plus à 9 h. Ainsi, son repos hebdomadaire n'est plus que de 35 h.

Contrairement à son employeur, Giuseppe, demandeur, souhaite saisir le conseil des prud'hommes car il pense que cette demande n'est pas conforme au droit du travail.

### Situation : Le contrôleur technique

Giuseppe travaille dans un centre de contrôle technique qui compte cinq salariés. Cet effectif permet à l'entreprise de proposer des horaires d'ouverture de 9 heures à 20 heures du lundi au samedi.

Le dirigeant de ce centre de contrôle technique veut revoir les horaires d'ouverture au public. En effet, beaucoup de clients souhaitent déposer leur voiture le matin avant de se rendre sur leur lieu de travail et revenir chercher la voiture le soir. Le dirigeant souhaite donc ouvrir le matin dès 7 heures.

Le dirigeant a convoqué Giuseppe pour l'informer du changement de ses conditions de travail. Il lui indique qu'il commencera le lundi à 7 heures pour accueillir les premiers clients. Giuseppe annonce cette nouvelle à sa femme le soir qui lui rappelle qu'il n'est pas possible de commencer à 7 heures car le droit du travail prévoit un minimum de 36 heures consécutives de repos hebdomadaires.

Le lendemain, Giuseppe informe son employeur qu'il n'est pas possible de le faire travailler avant 8 heures le lundi matin. Ce dernier lui répond que le code du travail prévoit un minimum de 35 heures consécutives et qu'il est dans son droit. Ce n'est pas l'avis de Giuseppe qui est prêt à saisir le conseil de prud'hommes pour défendre ses droits.

#### ■ Q13 : Formulez le problème de droit.

Quelle est la durée du repos hebdomadaire minimal pour un salarié d'un centre de contrôle technique ?

Quelle durée de repos hebdomadaire minimal peut être imposé par un employeur dans le secteur d'activité du contrôle automobile ?

## Doc 10 : Articles du code du travail

### L. 3131-1

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

### L. 3132-2

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu [à l'article L. 3131-1 du code du travail].

## Doc 11 : Extrait de la convention collective applicable au centre de contrôle technique

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives au minimum, incluant le dimanche.

[www.services-automobiles.fr](http://www.services-automobiles.fr)

### ■ Q14 : Identifiez la règle de droit applicable.

Selon la convention collective applicable dans l'entreprise de Giuseppe, plus favorable que l'article 3131-2 du code du travail : « *chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire de 36 h consécutives au minimum, incluant le dimanche* ».

Encadrées par des règles d'ordre public

Encadrées par les conventions collectives

### Situation : Le contrôleur technique

Giuseppe travaille dans un centre de contrôle technique qui compte cinq salariés. Cet effectif permet à l'entreprise de proposer des horaires d'ouverture de 9 heures à 20 heures du lundi au samedi.

Le dirigeant de ce centre de contrôle technique veut revoir les horaires d'ouverture au public. En effet, beaucoup de clients souhaitent déposer leur voiture le matin avant de se rendre sur leur lieu de travail et revenir chercher la voiture le soir. Le dirigeant souhaite donc ouvrir le matin dès 7 heures.

Le dirigeant a convoqué Giuseppe pour l'informer du changement de ses conditions de travail. Il lui indique qu'il commencera le lundi à 7 heures pour accueillir les premiers clients. Giuseppe annonce cette nouvelle à sa femme le soir qui lui rappelle qu'il n'est pas possible de commencer à 7 heures car le droit du travail prévoit un minimum de 36 heures consécutives de repos hebdomadaires.

Le lendemain, Giuseppe informe son employeur qu'il n'est pas possible de le faire travailler avant 8 heures le lundi matin. Ce dernier lui répond que le code du travail prévoit un minimum de 35 heures consécutives et qu'il est dans son droit. Ce n'est pas l'avis de Giuseppe qui est prêt à saisir le conseil de prud'hommes pour défendre ses droits.

#### ■ Q15 : Proposez une solution juridique au litige entre Giuseppe et son dirigeant.

En l'espèce, la durée du repos hebdomadaire minimal pour un salarié d'un centre de contrôle technique est de 36 h minimum, dimanche compris.

Si son employeur souhaite que Giuseppe commence à 7 h le lundi matin, il doit terminer au plus tard à 19 h le samedi.

## Doc 12 : Articles du code du travail

Les règles d'ordre public imposées à l'employeur dans la formation et dans l'exécution du contrat de travail ont deux sources principales : la loi, d'une part, dont l'essentiel est intégré au Code du travail, les règles de **droit négocié**, d'autre part, qui se traduit par différents types d'accords collectifs :

- principalement des accords nationaux interprofessionnels (ANI),
- des conventions collectives de branche (accords concernant les employeurs et les salariés d'un secteur d'activité)
- et des accords d'entreprise (négociés entre un employeur et les syndicats de son entreprise).

**La négociation collective** se déroule entre les partenaires sociaux :

- les représentants du patronat – MEDEF, CPME, U2P – (ou l'employeur au niveau de l'entreprise)
- et les syndicats de salariés – CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC.

■ Q16 : Auprès de qui Giuseppe peut-il trouver de l'aide face au problème qu'il rencontre avec son employeur ?

Giuseppe peut trouver de l'aide auprès de syndicats de salariés comme par exemple FO (Force Ouvrière), la CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail), la CGT (Confédération Générale du Travail), ...



### 3) Quels sont les contrats à disposition de l'employeur ?

#### A) Le Contrat à Durée Indéterminée (CDI)

##### a) Les caractéristiques du CDI

#### Doc 14 : CDD, CDI : comment évoluent les embauches ?

En France, 88 % des salariés (hors intérim, c'est-à-dire contrats de travail temporaire – CTT) sont en contrat à durée indéterminée (CDI) et 12 % en contrat à durée déterminée (CDD) en 2017. [...]

Au sein des flux d'embauches en CDD et CDI, la part des CDD a nettement progressé en vingt-cinq ans, notamment à partir des années 2000, passant de 76 % en 1993 à 87 % en 2017.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr>

#### ■ Q17 : Pourquoi, d'une manière générale, le type de contrat le plus souvent proposé à l'embauche n'est-il pas le type de contrat de travail le plus répandu ?

Le contrat le plus répandu à l'embauche est le CDD alors que le CDI représente la majorité des contrats de travail.

Le CDD est proposé en cas de besoin non permanent et il est suivi d'un CDI si l'emploi s'avère durable.

## Doc 15 : Code du travail, Article L.1221-2 (extrait)

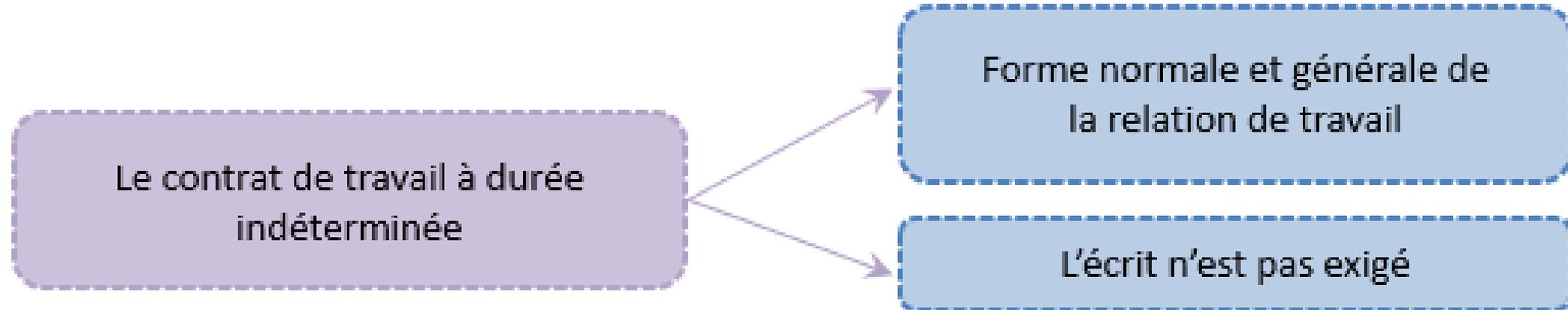
Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

*Remarque : si le contrat n'est pas écrit, le salarié est présumé être en CDI à temps plein.*

### ■ Q18 : Quels sens donnez-vous à l'article L. 1221-2 du Code du travail ? Comment expliquez-vous la volonté du législateur ?

Le CDI est le contrat de travail à privilégier selon le législateur.

Cette règle traduit la volonté d'un type de contrat favorable au salarié car lui offrant une certaine stabilité d'emploi.



## Doc 16 : Le déroulement du CDI



### ■ Q19 : En quoi le CDI favorise-t-il la stabilité de l'emploi ?

Le CDI favorise la stabilité de l'emploi parce que sa fin ne peut intervenir qu'à l'occasion d'un événement particulier (licenciement, démission, etc.) et non par la seule volonté de l'employeur.

## b) Les clauses générales du contrat de travail

### Situation : La ferme équestre (suite)

Paul Viard se penche sur son contrat de travail. Il remarque que la première partie se compose de plusieurs articles, énonçant des clauses générales, relatives à son emploi de garçon de ferme-palefrenier au sein de la ferme équestre de Brigitte Chantegrave.

#### **Doc 17 : Extraits du contrat de travail de Paul Viard**

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

- Brigitte CHANTEGRAVE, exploitante de la ferme équestre du même nom, d'une part,
- et M. Paul VIARD, d'autre part,

IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIT :

**Article 1er** – Embauche, qualification. M. Paul Viard est embauché, sous réserve des résultats de la visite médicale obligatoire, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, en tant que garçon de ferme-palefrenier. Le contrat est soumis aux dispositions de la convention collective nationale des centres équestres.

**Article 2** – Fin du contrat. Le contrat est résiliable par l'une ou l'autre des parties, sous réserve du respect du délai légal, aussi bien en cas de démission qu'en cas de licenciement.

**Article 3** – Lieu d'exercice. M. Paul Viard est affecté à la ferme équestre située sur la commune de Mende au lieu-dit « Maison Verte ». [...]

**Article 5** – Rémunération. M. Paul Viard percevra un salaire mensuel brut de 1 650 € (mille six cent cinquante euros), versé le 30 de chaque mois civil. [...] Ce salaire sera révisé annuellement selon les modalités conventionnelles existantes.

**Article 6** – Durée du travail. 35 heures hebdomadaires. Les horaires et l'organisation de la semaine sont précisés par la note de service en vigueur. [...]

## Doc 17 : Extraits du contrat de travail de Paul Viard

### CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

#### ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

- Brigitte CHANTEGRAVE, exploitante de la ferme équestre du même nom, d'une part,
- et M. Paul VIARD, d'autre part,

#### IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIT :

**Article 1er** – Embauche, qualification. M. Paul Viard est embauché, sous réserve des résultats de la visite médicale obligatoire, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, en tant que garçon de ferme-palefrenier. Le contrat est soumis aux dispositions de la convention collective nationale des centres équestres.

**Article 2** – Fin du contrat. Le contrat est résiliable par l'une ou l'autre des parties, sous réserve du respect du délai légal, aussi bien en cas de démission qu'en cas de licenciement.

**Article 3** – Lieu d'exercice. M. Paul Viard est affecté à la ferme équestre située sur la commune de Mende au lieu-dit « Maison Verte ». [...]

**Article 5** – Rémunération. M. Paul Viard percevra un salaire mensuel brut de 1 650 € (mille six cent cinquante euros), versé le 30 de chaque mois civil. [...] Ce salaire sera révisé annuellement selon les modalités conventionnelles existantes.

**Article 6** – Durée du travail. 35 heures hebdomadaires. Les horaires et l'organisation de la semaine sont précisés par la note de service en vigueur. [...]

## ■ Q20 : Quelles sont les quatre modalités d'exécution du travail précisées dans le contrat ?

Les modalités du travail précisées sont :

- l'**emploi** (par référence au poste et aux fonctions du salarié),
- le **lieu** d'exécution des tâches,
- la **durée** du travail (emploi à temps plein ou à temps partiel),
- le salaire et parfois d'autres éléments de **rémunération**.

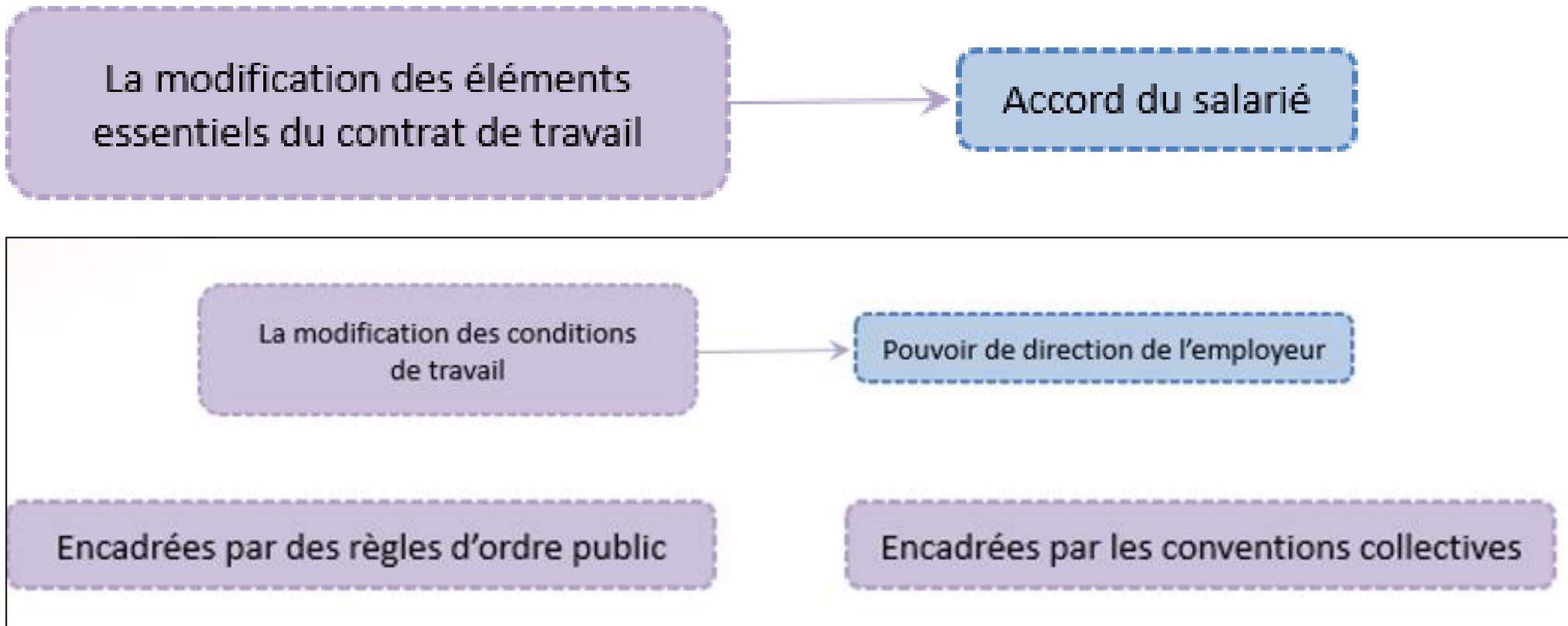
➔ **Chaque contrat de travail individualise donc la relation entre l'employeur et le salarié.**

■ **Q20 : Quelles sont les quatre modalités d'exécution du travail précisées dans le contrat ?**

Les modalités du travail précisées sont :

- l'**emploi** (par référence au poste et aux fonctions du salarié),
- le **lieu** d'exécution des tâches,
- la **durée** du travail (emploi à temps plein ou à temps partiel),
- le salaire et parfois d'autres éléments de **rémunération**.

➔ **Chaque contrat de travail individualise donc la relation entre l'employeur et le salarié.**



## Doc 20 (extrait) : Les clauses spécifiques

Le Code du travail prévoit que certaines clauses puissent être intégrées dans le contrat de travail pour s'adapter au besoin de l'entreprise. Ces clauses doivent être justifiées dans l'intérêt économique de l'entreprise et soumettent le salarié à certaines obligations spécifiques.

Exemples de clauses	Conditions de validité
<b>Clause de mobilité : le salarié s'engage à exercer son travail dans un autre lieu que celui qui est prévu dans son contrat.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Doit être limitée géographiquement.</li><li>▪ Le(s) lieux de la mutation éventuelle doit (doivent) être déterminé(s) de façon précise.</li><li>▪ Doit être insérée de manière justifiée dans l'intérêt économique de l'entreprise.</li><li>▪ Doit être mise en œuvre en respectant un délai de prévenance.</li><li>▪ Ne doit pas porter une atteinte disproportionnée au droit du salarié à une vie personnelle et familiale.</li></ul>

## Doc 18: Extrait du contrat de travail d'un chef de chantier

### Art. 3 – Lieu d'exercice et clause de mobilité

Le salarié exercera ses fonctions sur les chantiers du Grand Paris situés dans la ville de Paris ainsi que dans les communes de la petite couronne et de la grande couronne.

Le salarié accepte une éventuelle modification de son lieu de travail : selon les besoins liés au projet Grand Paris, il pourrait être amené à rejoindre l'un des départements limitrophes de l'Île-de-France où son entreprise ouvrirait un chantier.

Il serait alors avisé de ce changement de lieu de travail trois mois à l'avance au moins.

### ■ Q21 : La clause de mobilité présentée est-elle valable ?

Les lieux de mutation éventuelle sont précisément déterminés, la mutation apparaît justifiée par l'intérêt de l'entreprise, un délai de prévenance est respecté.

➔ **La clause est valable sous réserve de tenir compte de la situation personnelle et familiale des salariés concernés.**

## Doc 20 (extrait) : Les clauses spécifiques

Le Code du travail prévoit que certaines clauses puissent être intégrées dans le contrat de travail pour s'adapter au besoin de l'entreprise. Ces clauses doivent être justifiées dans l'intérêt économique de l'entreprise et soumettent le salarié à certaines obligations spécifiques.

Exemples de clauses	Conditions de validité
<b>Clause de mobilité</b> : le salarié s'engage à exercer son travail dans un autre lieu que celui qui est prévu dans son contrat.	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Doit être limitée géographiquement.</li><li>▪ Le(s) lieux de la mutation éventuelle doit (doivent) être déterminé(s) de façon précise.</li><li>▪ Doit être insérée de manière justifiée dans l'intérêt économique de l'entreprise.</li><li>▪ Doit être mise en œuvre en respectant un délai de prévenance.</li><li>▪ Ne doit pas porter une atteinte disproportionnée au droit du salarié à une vie personnelle et familiale.</li></ul>
<b>Clause de non-concurrence</b> : si le salarié quitte l'entreprise dans laquelle il travaille, alors il s'engage à ne pas créer ni travailler dans une entreprise concurrente.	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Doit être rédigée et préciser la zone géographique dans laquelle le salarié n'a pas le droit d'exercer la même activité.</li><li>▪ Doit tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié.</li><li>▪ La clause doit être justifiée par la nécessité de protéger les intérêts légitimes de l'entreprise (préservation des secrets de fabrication, sauvegarde d'informations stratégiques) : elle n'est donc pas licite dans le contrat de travail d'un salarié subalterne.</li><li>▪ Doit préciser un délai de prévenance raisonnable.</li><li>▪ Fait l'objet d'une contrepartie financière.</li></ul>

### ■ Q22 : Quelle est la condition de validité commune aux clauses de mobilité et de non-concurrence ?

Dans les deux cas, la jurisprudence exige que la clause soit justifiée par la nécessité de **protéger les intérêts légitimes de l'entreprise**.

■ Q23 : Présentez dans un tableau l'intérêt des différentes clauses pour chacune des parties.

	Pour l'entreprise	Pour le salarié
<b>Clause de mobilité</b>	Agit dans l'intérêt économique de l'entreprise : le salarié est tenu de venir travailler au lieu du changement de siège social.	Clairement définie dans son contrat de travail.
<b>Clause de non-concurrence</b>	S'assurer que le salarié n'exerce pas son savoir-faire acquis dans l'entreprise au profit d'un concurrent.	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Contrepartie financière ;</li><li>▪ Établie selon les spécificités de l'emploi du salarié ;</li><li>▪ Limitée géographiquement.</li></ul>
<b>Clause de télétravail</b>	Salarié plus autonome et motivé pour réaliser sa prestation de travail.	Travailler depuis son domicile et dans un meilleur confort : éviter les aléas de la circulation par exemple.

## Situation : La ferme équestre (suite)

Nicolas Proust, le moniteur diplômé de la ferme équestre, est très apprécié par la clientèle. Certains de ses élèves ne jurent que par lui et sont clients de la ferme pour suivre exclusivement ses cours. Nicolas envisage de démissionner car il a eu une offre de travail avec un meilleur salaire dans le centre équestre voisin. Il se voit rappeler par Brigitte certains termes de son contrat, qui contient une clause spécifique. Brigitte attend de lui qu'il se comporte loyalement.

■ **Q24 : Indiquez la clause spécifique du contrat de travail de Nicolas Proust, à laquelle Brigitte fait référence.**

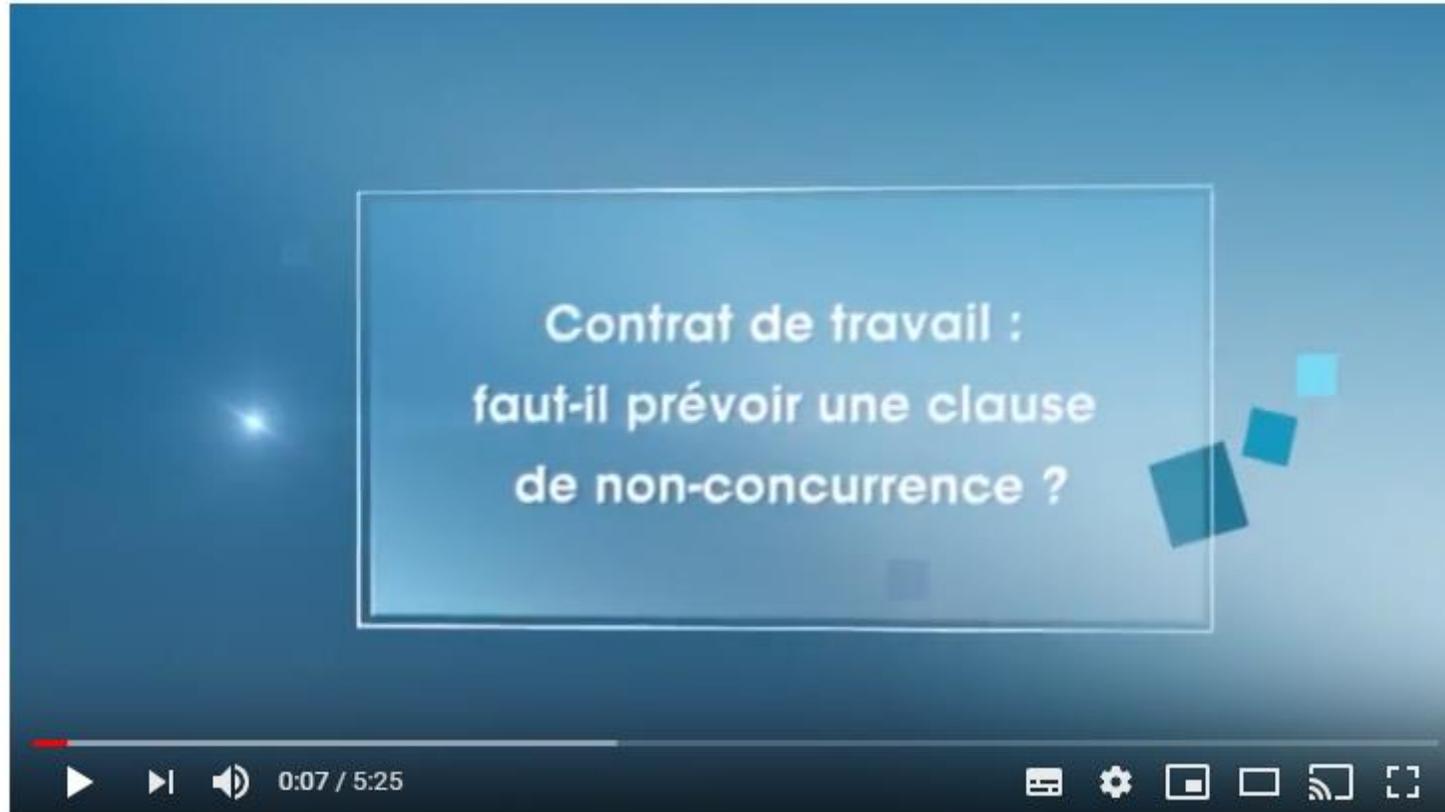
Brigitte fait référence à la clause de non-concurrence.

■ **Q25 : Expliquez l'intérêt d'une telle clause dans le cas présent.**

Sans la clause de non-concurrence, la clientèle de la ferme équestre de Brigitte, qui apprécie Nicolas, pourrait le suivre dans la ferme équestre concurrente.

Cela constituerait donc une perte de clientèle pour la ferme équestre de Brigitte, et diminuerait, par conséquent, son activité.

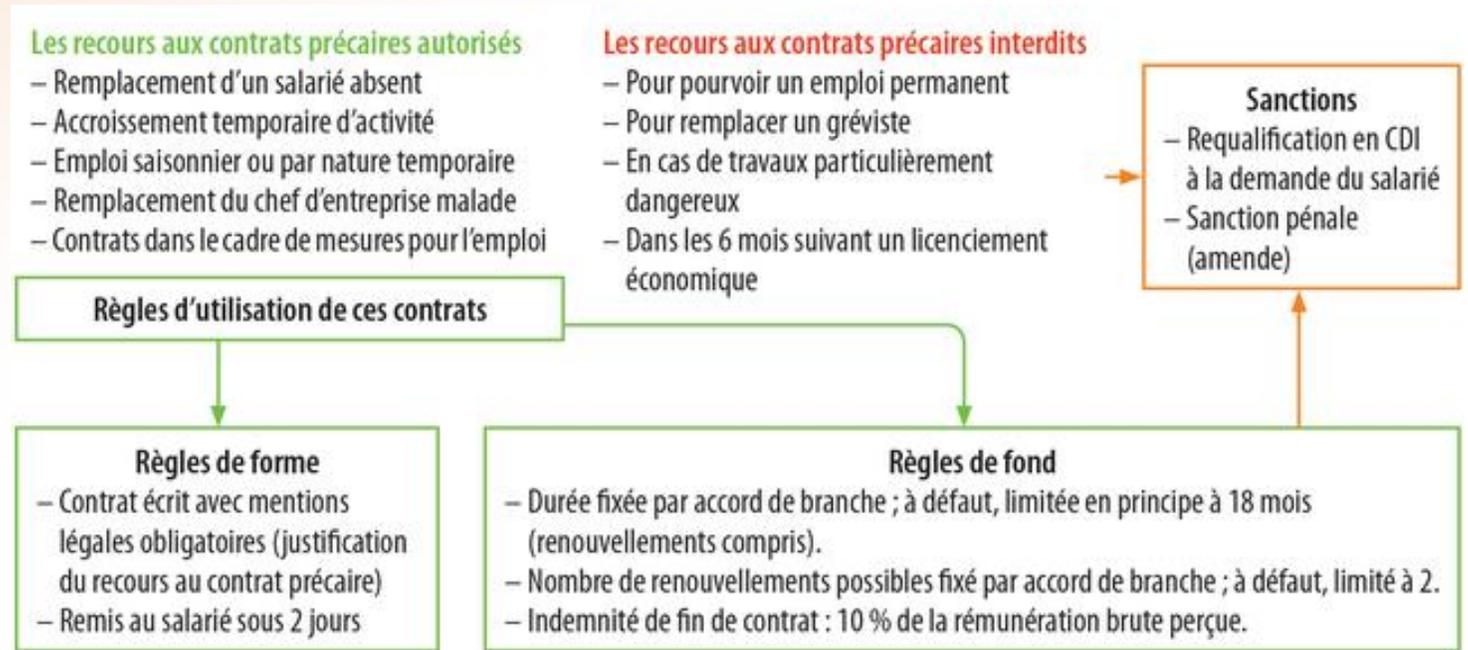
## Faut-il prévoir une clause de non-concurrence ?



[https://www.youtube.com/watch?time\\_continue=4&v=UvVp-Zhic8l](https://www.youtube.com/watch?time_continue=4&v=UvVp-Zhic8l)

## B) Les contrats précaires

### Doc 22 : Les limites aux recours aux contrats précaires



■ Q26 : Dans chaque cas ci-dessous, indiquez si le recours aux contrats précaires est justifié ou non :

	Justifié ?
Le développement important des ventes d'un journal	Non
Les congés payés de certains salariés	Oui
Le remplacement du gérant d'une SARL familiale	Oui
La volonté de tester sur la durée les compétences d'un salarié	Non
La nécessité de renforcer l'équipe des vendeurs	Non

## a) Le Contrat à Durée Déterminée (CDD) et le Contrat de Travail Temporaire (CTT ou intérim)

### Situation : La ferme équestre (suite)

Brigitte Chantegrave signe un contrat avec la Mairie stipulant que la ferme équestre participe à des activités périscolaires de la commune durant tout le 3<sup>e</sup> trimestre. Brigitte a donc besoin d'embaucher durant cette période et elle réfléchit aux types de contrats à sa disposition.

#### Doc 22 : Les limites aux recours aux contrats précaires

##### Les recours aux contrats précaires autorisés

- Remplacement d'un salarié absent
- Accroissement temporaire d'activité
- Emploi saisonnier ou par nature temporaire
- Remplacement du chef d'entreprise malade
- Contrats dans le cadre de mesures pour l'emploi

##### Les recours aux contrats précaires interdits

- Pour pourvoir un emploi permanent
- Pour remplacer un gréviste
- En cas de travaux particulièrement dangereux
- Dans les 6 mois suivant un licenciement économique

##### Sanctions

- Requalification en CDI à la demande du salarié
- Sanction pénale (amende)

##### Règles d'utilisation de ces contrats

##### Règles de forme

- Contrat écrit avec mentions légales obligatoires (justification du recours au contrat précaire)
- Remis au salarié sous 2 jours

##### Règles de fond

- Durée fixée par accord de branche ; à défaut, limitée en principe à 18 mois (renouvellements compris).
- Nombre de renouvellements possibles fixé par accord de branche ; à défaut, limité à 2.
- Indemnité de fin de contrat : 10 % de la rémunération brute perçue.

■ Q27 Expliquez pourquoi le CDD ou le CTT est la solution de recrutement la plus adaptée à la situation de Brigitte.

Le recours au CDD ou au CTT est la solution de recrutement la plus adaptée pour Brigitte, car elle a besoin d'embaucher que pour une durée limitée (le 3<sup>e</sup> trimestre).

Il s'agit d'un accroissement temporaire d'activité.

## Situation : La ferme équestre (suite)

Brigitte Chantegrave signe un contrat avec la Mairie stipulant que la ferme équestre participe à des activités périscolaires de la commune durant tout le 3<sup>e</sup> trimestre. Brigitte a donc besoin d'embaucher durant cette période et elle réfléchit aux types de contrats à sa disposition.

### Doc 22 : Les limites aux recours aux contrats précaires

#### Les recours aux contrats précaires autorisés

- Remplacement d'un salarié absent
- Accroissement temporaire d'activité
- Emploi saisonnier ou par nature temporaire
- Remplacement du chef d'entreprise malade
- Contrats dans le cadre de mesures pour l'emploi

#### Les recours aux contrats précaires interdits

- Pour pourvoir un emploi permanent
- Pour remplacer un gréviste
- En cas de travaux particulièrement dangereux
- Dans les 6 mois suivant un licenciement économique

#### Sanctions

- Requalification en CDI à la demande du salarié
- Sanction pénale (amende)

#### Règles d'utilisation de ces contrats

##### Règles de forme

- Contrat écrit avec mentions légales obligatoires (justification du recours au contrat précaire)
- Remis au salarié sous 2 jours

##### Règles de fond

- Durée fixée par accord de branche ; à défaut, limitée en principe à 18 mois (renouvellements compris).
- Nombre de renouvellements possibles fixé par accord de branche ; à défaut, limité à 2.
- Indemnité de fin de contrat : 10 % de la rémunération brute perçue.

■ **Q28 : Pourquoi, selon vous, le recours aux contrats précaires fait-il l'objet de restrictions ?**

Le législateur limite ces recours pour inciter les employeurs à se tourner vers les CDI.

# *CDD : vers un assouplissement des règles d'utilisation ?*



Source : BFM Business, ajouté sur Dailymotion en 2015, 1 min 07.

## Situation : La ferme équestre (suite)

Brigitte Chantegrave signe un contrat avec la Mairie stipulant que la ferme équestre participe à des activités périscolaires de la commune durant tout le 3<sup>e</sup> trimestre. Brigitte a donc besoin d'embaucher durant cette période et elle réfléchit aux types de contrats à sa disposition.

■ Q29 : Dans un tableau, exposez les avantages et les inconvénients du CDD et du CTT pour l'employeur.

Contrats	Avantage(s)	Inconvénient(s)
<b>CDD</b>	Contrat moins onéreux que le CTT et qui permet à l'employeur de choisir le salarié.	Obligation pour l'employeur de procéder lui-même à la sélection du candidat et à la rédaction du contrat, parfois même à la formation du salarié.
<b>CTT</b>	Professionalisme des recruteurs de l'agence d'intérim et disponibilité immédiate du salarié dont on a besoin.	Coût apparemment élevé, du fait qu'au salaire et aux charges sociales s'ajoute la rémunération de l'agence d'intérim.

## *b) Le contrat saisonnier et le CDI de chantier*

### **Situation : La ferme équestre (suite)**

Lors des vacances d'été, la ferme équestre de Brigitte Chantegrave connaît un afflux de clientèle. Face au besoin urgent de recruter un moniteur d'équitation, Brigitte s'interroge sur la solution juridique la plus pertinente en termes de gestion du personnel.

Brigitte prévoit aussi la construction de nouvelles stalles. Elle dispose d'un terrain marécageux à côté des stalles existantes. Elle demande conseil à l'entreprise RAMIN SARL, qui lui signale la difficulté technique de ces travaux sur un terrain instable et ne lui permet pas de fixer une durée précise pour les travaux.

### **Doc 27 : Qu'est-ce qu'un CDI de chantier ?**

Le contrat de chantier ou d'opération est un CDI conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération. Il a pour spécificité de pouvoir être valablement rompu par l'employeur lorsque le chantier pour lequel le salarié a été recruté est achevé ou l'opération réalisée. Ce contrat permet à un employeur de recruter des salariés pour réaliser un ouvrage ou des travaux précis, dont la date de fin ne peut être exactement connue à l'avance. Avant l'intervention de l'ordonnance du 22 septembre 2017, les contrats de chantier étaient principalement conclus dans le secteur des bâtiments et travaux publics (BTP) ou de la construction navale. Depuis l'entrée en vigueur de cette ordonnance, il peut y être recouru dans toutes les branches d'activité, dès lors qu'elles ont négocié et conclu une convention ou un accord collectif étendu qui en fixe les conditions et modalités de mise en œuvre. [...] À défaut de convention ou d'accord, ce contrat ne peut être conclu que dans les secteurs où son usage est habituel (c'est-à-dire principalement le secteur du BTP ou de la construction navale).

## Situation (extrait) : La ferme équestre (suite)

Brigitte prévoit aussi la construction de nouvelles stalles. Elle dispose d'un terrain marécageux à côté des stalles existantes. Elle demande conseil à l'entreprise RAMIN SARL, qui lui signale la difficulté technique de ces travaux sur un terrain instable et ne lui permet pas de fixer une durée précise pour les travaux.

### Doc 27 : Qu'est-ce qu'un CDI de chantier ?

Le contrat de chantier ou d'opération est un CDI conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération. Il a pour spécificité de pouvoir être valablement rompu par l'employeur lorsque le chantier pour lequel le salarié a été recruté est achevé ou l'opération réalisée. Ce contrat permet à un employeur de recruter des salariés pour réaliser un ouvrage ou des travaux précis, dont la date de fin ne peut être exactement connue à l'avance. Avant l'intervention de l'ordonnance du 22 septembre 2017, les contrats de chantier étaient principalement conclus dans le secteur des bâtiments et travaux publics (BTP) ou de la construction navale. Depuis l'entrée en vigueur de cette ordonnance, il peut y être recouru dans toutes les branches d'activité, dès lors qu'elles ont négocié et conclu une convention ou un accord collectif étendu qui en fixe les conditions et modalités de mise en œuvre. [...] À défaut de convention ou d'accord, ce contrat ne peut être conclu que dans les secteurs où son usage est habituel (c'est-à-dire principalement le secteur du BTP ou de la construction navale).

*Travail-emploi.gouv.fr*

### ■ Q30 Expliquez pourquoi le contrat de chantier et le type de contrat qui convient le mieux pour l'entreprise RAMIN.

L'entreprise RAMIN SARL a intérêt de recourir à un contrat de chantier pour construire les stalles de la ferme équestre de Brigitte, car ce CDI serait conclu pour la durée d'un chantier dont la date de fin des travaux ne peut être connue à l'avance.

## **Doc 25 : Le contrat saisonnier**

Toute entreprise peut avoir recours au travail saisonnier en cas de besoin supplémentaire et ponctuel de main-d'œuvre, à condition de présenter de fortes variations saisonnières ou des modes de vie collectifs, indépendamment de la volonté de l'employeur. Le travail saisonnier se caractérise par des missions amenées à se répéter chaque année à la même période [durée maximale du CDD saisonnier : 8 mois]. Un contrat de travail saisonnier est toujours un CDD d'usage. Un contrat saisonnier ne donne pas droit à la prime de précarité.

*L'expert-comptable.com*

## **Doc 26 : Qu'est-ce qu'un CDI de chantier ?**

Le contrat de chantier ou d'opération est un CDI conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération. Il a pour spécificité de pouvoir être valablement rompu par l'employeur lorsque le chantier pour lequel le salarié a été recruté est achevé ou l'opération réalisée. Ce contrat permet à un employeur de recruter des salariés pour réaliser un ouvrage ou des travaux précis, dont la date de fin ne peut être exactement connue à l'avance. Avant l'intervention de l'ordonnance du 22 septembre 2017, les contrats de chantier étaient principalement conclus dans le secteur des bâtiments et travaux publics (BTP) ou de la construction navale. Depuis l'entrée en vigueur de cette ordonnance, il peut y être recouru dans toutes les branches d'activité, dès lors qu'elles ont négocié et conclu une convention ou un accord collectif étendu qui en fixe les conditions et modalités de mise en œuvre. [...] À défaut de convention ou d'accord, ce contrat ne peut être conclu que dans les secteurs où son usage est habituel (c'est-à-dire principalement le secteur du BTP ou de la construction navale).

*Travail-emploi.gouv.fr*

### **■ Q31: Indiquez les avantages pour l'employeur d'avoir recours à ces types de contrat.**

Ces types de contrats offrent à l'employeur une souplesse (flexibilité) dans la gestion de ses ressources humaines, en lui permettant d'adapter ses effectifs au surcroît d'activité, tout en bénéficiant d'un cadre juridique clair et précis dans sa mise en œuvre et limitant les risques de recours de la part des salariés à la fin du contrat.

### **Doc 27 : Qu'est-ce qu'un CDI de chantier ?**

Le contrat de chantier ou d'opération est un CDI conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération. Il a pour spécificité de pouvoir être valablement rompu par l'employeur lorsque le chantier pour lequel le salarié a été recruté est achevé ou l'opération réalisée. Ce contrat permet à un employeur de recruter des salariés pour réaliser un ouvrage ou des travaux précis, dont la date de fin ne peut être exactement connue à l'avance. Avant l'intervention de l'ordonnance du 22 septembre 2017, les contrats de chantier étaient principalement conclus dans le secteur des bâtiments et travaux publics (BTP) ou de la construction navale. Depuis l'entrée en vigueur de cette ordonnance, il peut y être recouru dans toutes les branches d'activité, dès lors qu'elles ont négocié et conclu une convention ou un accord collectif étendu qui en fixe les conditions et modalités de mise en œuvre. [...] À défaut de convention ou d'accord, ce contrat ne peut être conclu que dans les secteurs où son usage est habituel (c'est-à-dire principalement le secteur du BTP ou de la construction navale).

*Travail-emploi.gouv.fr*

### **■ Q32: Expliquez pourquoi le CDI de chantier est qualifié de contrat précaire.**

Le CDI de chantier est qualifié de contrat précaire, car, à l'inverse du CDI classique, il peut être rompu pour une cause spécifique (la fin du chantier ou de l'opération accomplie), ce qui est source d'instabilité pour le salarié.