

# Ch6 - Le contrat de travail

Afin d'établir un cadre juridique aux rapports de travail entre un employeur et un salarié, les parties réalisent un contrat de travail. La loi ne définit pas le contrat de travail.

La définition qui suit a été élaborée par la doctrine puis reprise par la jurisprudence.

## **I. La forme principale du contrat de travail : le contrat à durée indéterminée (CDI)**

### **A. Les éléments du contrat de travail**

Selon la jurisprudence, un contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination juridique de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

Trois caractéristiques en découlent ainsi :

- une **prestation de travail** réalisée par le salarié ;
- une **rémunération** fixe ou variable versée par l'employeur en contrepartie de la prestation de travail fournie ;
- un **lien de subordination** qui fait que le salarié se place sous l'autorité de l'employeur. Cet élément est essentiel et c'est ce que le juge recherchera afin de qualifier un contrat de travail. L'exécution d'un travail doit se faire sous l'autorité d'un employeur qui donne des ordres et des directives. Il contrôle l'exécution du travail et sanctionne les manquements du salarié.

### **B. Le contrat d'entreprise**

Dans le cadre d'un contrat d'entreprise, le prestataire (sous-traitant) doit fournir une prestation de service en toute indépendance.

Dans le cadre d'un contrat de travail, il existe un lien de subordination vis-à-vis de l'employeur alors que dans le contrat d'entreprise, le travailleur réalise la prestation de manière indépendante. Si un lien de subordination peut être établi, le contrat d'entreprise peut se voir requalifié en contrat de travail. De lourdes sanctions peuvent alors être prononcées.

## **II. Les différents pouvoirs de l'employeur**

Du fait du lien de subordination conféré à l'employeur, celui-ci dispose de différents pouvoirs afin de diriger son entreprise. L'employeur dispose d'un pouvoir de direction, d'un pouvoir réglementaire et d'un pouvoir disciplinaire sur les salariés.

### **A. Le pouvoir de direction**

C'est l'employeur qui dirige l'entreprise. De ce fait, il prend les décisions qui lui semblent opportunes pour la bonne gestion de son entreprise. Il n'y a pas d'obligation légale qui oblige l'employeur de maintenir son activité. Il a le pouvoir de poser les règles de son entreprise.

### **B. Le pouvoir réglementaire**

Ces règles peuvent être inscrites dans le règlement intérieur. Celui-ci est obligatoire dans les entreprises de 20 salariés ou plus. Il prévoit notamment les règles en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail ainsi que les règles relatives à la discipline. L'employeur est lié à ces dispositions, il ne peut prononcer une sanction qui ne figure pas dans le règlement intérieur.

### **C. Le pouvoir disciplinaire**

Ce pouvoir permet à l'employeur de prouver la faute du salarié. Une procédure spécifique est à respecter. L'employeur doit convoquer le salarié par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, pour assister à un entretien préalable. Un jour après l'entretien, l'employeur doit notifier la sanction alors motivée.

### **III. La négociation collective et les partenaires sociaux**

La négociation collective a pour finalité d'adapter les dispositions du Code du travail aux particularités des branches des entreprises. Pour se faire, cette négociation se fait grâce aux représentants syndicaux de salariés et d'employeurs.

#### **A. Les partenaires sociaux et leur rôle**

Les partenaires sociaux regroupent les représentants des syndicats de salariés et des organisations patronales. Les partenaires sociaux ont pour rôle de négocier les conditions de travail. Leurs domaines d'intervention peuvent s'étendre au développement de la formation continue. Ils mènent ainsi un dialogue pour le compte de leurs membres. Les négociations peuvent aboutir sur des conventions collectives.

#### **B. La négociation collective**

Lorsque la négociation aboutit à un accord, les parties disposent d'un accord ou d'une convention collective.

Une convention collective a pour thème l'ensemble des conditions d'emploi, de travail et de garanties sociales applicables aux salariés compris dans son champ d'application. À la différence d'un accord collectif qui ne traite que d'un ou plusieurs points de cet ensemble (durée du travail, chômage, retraite...). Les conventions et accord collectifs ne peuvent pas comporter de dispositions moins favorables aux salariés que les lois et règlements qui s'appliquent à tous.