

41 - LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le **contrat de travail** est issu des principes du droit civil. Les règles applicables à la conclusion du contrat de travail (art. L. 121-1 du Code du travail) sont soumises aux règles de droit commun des contrats. Sa validité est soumise aux quatre conditions suivantes: capacité de contracter, libre consentement des parties, objet licite et cause réelle et sérieuse.

Le critère essentiel est le **lien de subordination** qui lie le salarié à l'employeur.

Les obligations de l'employeur

L'employeur est tenu de respecter ses obligations issues de l'existence du contrat de travail. Par exemple: fourniture du travail, paiement du salaire, respect de la réglementation relative à la durée du travail, à l'hygiène et à la sécurité. Il doit respecter la vie privée du salarié. Il doit aussi déclarer le salarié aux organismes sociaux.

Les obligations du salarié

Le salarié doit faire preuve d'une exécution consciencieuse du travail, de loyauté et de discrétion, respecter la discipline de l'entreprise et les directives de l'employeur.

Le non-respect des obligations peut entraîner une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

La **période d'essai** dépend de la qualification du salarié, elle peut être comprise entre trois et six mois pour un cadre supérieur et s'élever à un mois pour un employé. Pendant cette période, le contrat peut être rompu sans préavis ni indemnités par l'une ou l'autre partie. À l'expiration de la période d'essai, le contrat devient définitif.

1 LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

1 Surlignez les parties contractantes.

Employeur : Optiq'Vision.

Salariée : Mlle Sophie Mobil.

2 Quel est l'objet du contrat ? Embauche pour exercer les fonctions d'assistante au service comptabilité.

3 Quelle est la durée prévue du contrat ? Durée indéterminée.

4 Surlignez les éléments obligatoirement mentionnés sur le document d'embauche.

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail ;
- le titre du salarié ;
- la date de début du contrat ;
- les divers éléments du salaire et la périodicité de leur versement ;
- la durée du travail hebdomadaire.

5 Listez dans le tableau ci-dessous les obligations de chacune des parties.

Obligations de Optiq'Vision	Obligations de Mlle Mobil
<ul style="list-style-type: none">- Rémunérer Mlle Mobil- Respecter la convention collective et le droit du travail	<ul style="list-style-type: none">- Consacrer son activité professionnelle à l'entreprise- Observer le règlement intérieur

2

LE CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

Les motifs de recours au contrat de travail à durée déterminée sont strictement réglementés par la loi.

Le recours aux CDD n'est possible que dans les cas suivants :

– **exécution d'une tâche précise et temporaire** (remplacement d'un salarié absent, départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste, attente de l'entrée en service du nouveau titulaire du poste, accroissement de l'activité de l'entreprise, emplois saisonniers) ;

– **embauche dans le cadre de la politique de l'emploi** (mesures pour l'emploi, assurer une formation professionnelle) ;

– **embauche à l'issue de l'apprentissage** (quand l'apprenti doit satisfaire aux obligations du service national dans un délai de moins d'un an après l'expiration du contrat d'apprentissage) ;

– la **durée maximale** autorisée pour un CDD (renouvellement du contrat compris) est de **18 mois**. Au moment de sa conclusion, ce type de contrat doit comporter la mention de la date de fin de contrat. Pour pallier la précarité de ce type d'embauche, les salariés obtiennent une **indemnité de fin de contrat égale à 10 %** de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat.

6 Indiquez la différence entre un CDI et un CDD.

L'un est à durée indéterminée (CDI) alors que dans un CDD le terme du contrat est déterminé.

7 Précisez le motif du recours au CDD par l'entreprise Média Pub.

Le motif de recours est le remplacement d'une salariée absente pour maladie.

8 Mentionnez la durée du contrat. La durée prévue est de 10 mois.

9 Quels sont les effets pour les parties de l'acceptation du contrat ?

– Naissance d'obligations pour les parties

– Création d'un lien de subordination entre le salarié et l'employeur.

10 Vérifiez si les mentions obligatoires écrites sont bien respectées dans la rédaction du contrat de Mme Ribet.

Mentions obligatoires: motif de recours du CDD: remplacement d'un salarié absent. **Nom et qualification du salarié absent:** Mme Pouillon, secrétaire. **Date d'échéance du terme:** 3 avril 2006 + 10 mois = 3 février 2007. **Durée minimale:** 10 mois. **Désignation du poste:** secrétaire, coefficient 175. **Durée période d'essai:** 2 semaines. **Intitulé convention collective applicable:** convention collective de la publicité. **Montant rémunération:** 1 450 € bruts mensuels. **Nom et adresse caisse de retraite complémentaire:** Caisse retraite ARRCO, 28 bis rue de Paris, 89000 Auxerre. OUI toutes les mentions sont respectées.

11 Précisez la durée maximale autorisée du CDD de Mme Ribet. 18 mois.

3 LE CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE (CTT)

Le contrat de mission

INTÉRIM 3000

20 place des Armes

89100 SENS

RCS B Sens 256 111 258

Tél.: 03 86 95 33 44

Sens, le 13/12/2006

Contrat de mission

Intérimaire: Xavier ROCHE – 31 rue de Paris 89100 Sens.

Nationalité: Française – N° SS: 1 71 05 89 115 168 99

Entreprise utilisatrice: TOUTKADO

12 rue des Dames – 89100 Sens. Tél.: 03 86 62 45 89

(Personne à contacter: M. Poulain)

Mission

Motif: accroissement de l'activité temporaire

Durée: 3 semaines du 19/12/2005 au 6/01/2006

Qualification professionnelle: vendeur sédentaire

Rémunération de référence: SMIC

Indemnité de fin de mission: taux fixé à 10 %

Indemnité compensatrice de congés payés de 10 %

L'INTÉRIMAIRE

INTÉRIM 3000

Xavier Roche

Le contrat de mise à disposition

INTÉRIM 3000

20 place des Armes

89100 SENS

RCS B Sens 256 111 258

Tél.: 03 86 95 33 44

TOUTKADO

M. POULAIN

12 rue des Dames

89100 Sens

Sens, le 13/12/2006

Contrat de mise à disposition

Intérimaire: Xavier ROCHE – 31 rue de Paris 89100 Sens.

Nationalité: Française – N° SS: 1 71 05 89 115 168 99

Mission

Motif: accroissement de l'activité temporaire

Durée: 3 semaines du 19/12/2005 au 6/01/2006

Qualification professionnelle: vendeur sédentaire

Rémunération de référence: SMIC

Facturé à Smic × 2,1

Indemnité de fin de mission: taux fixé à 10 %

Indemnité compensatrice de congés payés de 10 %

TOUTKADO

INTÉRIM 3000

12 Complétez les deux tableaux ci-dessous.

Pour le contrat de mission

Indiquez les parties (nom et qualité)

- INTERIM 3000 : entreprise de travail temporaire
- Xavier ROCHE : intérimaire

Précisez l'objet du contrat

- Embauche temporaire en tant que vendeur (3 semaines du 19/12/05 au 6/01/06)

Indiquez les obligations

- INTERIM 3000 : payer l'intérimaire
- Xavier ROCHE : accomplir la mission

Pour le contrat de mise à disposition

Indiquez les parties (nom et qualité)

- INTERIM 3000 : prestataire de services (fournisseur)
- TOUTKADO : entreprise utilisatrice (client)

Précisez l'objet du contrat

- Mise à disposition d'un intérimaire pour pallier l'accroissement temporaire de l'activité

13 Distinguez l'indemnité de fin de mission de l'indemnité de congés payés.

L'**indemnité de fin de mission** correspond à une indemnité de précarité fixée à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat alors que l'**indemnité de congés payés** est due par l'employeur au salarié qui quitte l'entreprise avant d'avoir pris son congé annuel ou sans l'avoir pris complètement.

[Deux exemples de contrat de travail]

Contrat de travail à durée indéterminée

Partie A :
Obligations :
-
-
-

Objet :
Caractéristiques :
-
-
-

Partie B :
Obligations :
-
-
-

Contrat de

Entreprise de travail temporaire

Contrat de

Salarié temporaire

Exécution de la tâche confiée dans la mission

[Deux exemples de contrat de travail]

Contrat de travail à durée indéterminée

Partie A : salarié

Obligations :

- exécuter le travail convenu
- respecter le règlement
- respecter les directives de l'employeur

Objet : fourniture d'un travail

Caractéristiques :

- durée indéterminée
- synallagmatique
- écrit

Partie B : employeur

Obligations :

- procurer le travail convenu lors de l'embauche
- respecter la réglementation
- verser le salaire

Contrat de MISE À DISPOSITION

Entreprise de travail temporaire

Entreprise utilisatrice

Contrat de mission

Exécution de la tâche confiée dans la mission

Salarié temporaire