Thème n°2 : Comment le droit encadre-t-il le travail salarié ?

Chapitre 4 : Le contrat de travail

Durée : 6h

- Le contrat de travail
- Le cadre spécifique des contrats précaires
- Les conditions de travail

Plan du chapitre :

I – La subordination du salarié
II – Le CDI
III – Les contrats précaires

I – La subordination du salarié

A. Le lien de subordination, élément distinctif du contrat de travail

MISE EN SITUATION

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 Salim Ardaoui, un jeune garçon d'écurie à qui elle propose un contrat de travail. 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.

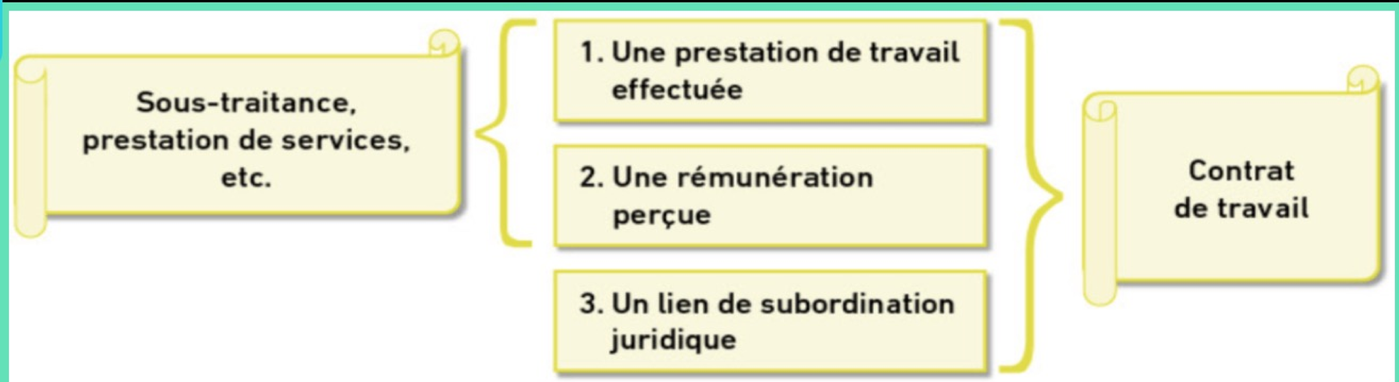
I – La subordination du salarié

A. Le lien de subordination, élément distinctif du contrat de travail

1

La loi ne définit pas le contrat de travail. D'après la jurisprudence, le contrat de travail est celui par lequel une personne (le salarié) s'engage à fournir une prestation de travail en échange d'une rémunération (le salaire), pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur).
Le lien de subordination est l'élément distinctif du contrat de travail : ce qui distingue le contrat de travail d'autres situations de travail (sous-traitance, contrat de prestation de service…), c'est l'autorité exercée par l'employeur sur le salarié.

2



1. Identifier les salariés et les employeurs présents sur le site équestre
2. Le contrat qui lie Brigitte à Ramin SARL est-il un contrat de travail ?

I – La subordination du salarié

A. Le lien de subordination, élément distinctif du contrat de travail

Selon la Cour de cassation, « […] le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ».

3. Illustrer concrètement le lien de subordination dans un des contrats de travail de la situation.

B. L'application des règles protectrices du droit du travail

Lors de la réalisation d'un contrat de travail, les parties au contrat n'ont pas le même statut. En droit, la partie faible au contrat est le salarié. Il convient donc de la protéger pour rééquilibrer le rapport de force.

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.

Comment ?	Pourquoi ?
En saisissant le conseil de prud'hommes, dans le cadre d'une action judiciaire spécifique.	Pour bénéficier de l'application du droit du travail, en particulier des indemnités de rupture en cas de licenciement non justifié.

4. Brigitte peut-elle imposer à ses salariés de travailler comme elle elle le fait, 7/7j, 50h/semaine sans congés ?

5. Un employeur peut-il fixer librement le contenu du contrat de travail ?

6. Pourquoi le droit du travail est-il protecteur du salarié ?

7. Quels avantages la requalification d'un contrat en contrat de travail procure-t-elle à la personne ?

8. A quelle condition Laurent peut-il espérer que son contrat avec Brigitte soit requalifié en contrat de travail ?

9. Qu'est-ce qui détermine donc l'existence ou non d'un contrat

C. Les pouvoirs de l'employeur

MISE EN SITUATION 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.

10. Fabien pourrait-il refuser d'effectuer les heures supplémentaires ? Justifier.

11. Pourquoi parle t-on de complémentarité entre les trois pouvoirs de l'employeur ?

Le **pouvoir de direction** permet à l'employeur d'organiser le travail, de déterminer les horaires, de choisir le lieu d'exécution des tâches, etc.

Le **pouvoir réglementaire** permet à l'employeur d'énoncer les consignes gouvernant le travail (hygiène et sécurité, harcèlement) et de prévoir les sanctions en cas de faute.

Le **pouvoir disciplinaire** permet à l'employeur de sanctionner les salariés ayant commis une faute dans l'exercice de leur travail.

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.

12. Comment le pouvoir de direction de l'employeur se justifie-t-il ?

13. L'employeur exerce-t-il lui-même le pouvoir de direction dans une grande entreprise ?

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

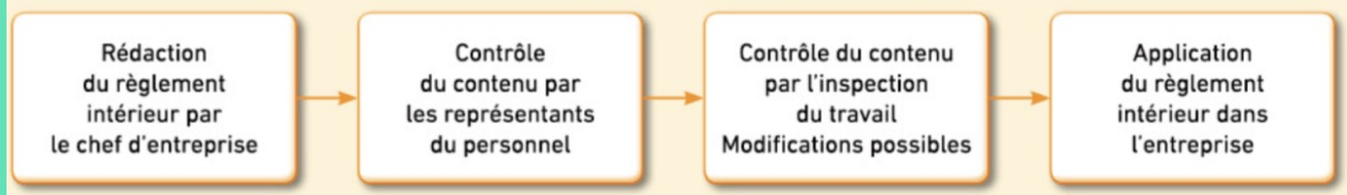
Article L. 1321-1. Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

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.

Le contrôle de la rédaction du règlement intérieur



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

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.

14. Qui rédige le règlement intérieur ?

15. L'objet du RI est-il laissé à l'appréciation de l'employeur ? Pourquoi ?

16. Quelle est l'utilité du contrôle du RI ?

17. Qui apprécie la gravité des fautes commises par les salariés et détermine la sanction ?

18. Si Fabien refusait de réaliser des heures supplémentaires, quelle sanction pourrait-il encourir selon vous ?

19. Proposez des cas où Fabien pourrait recourir à la justice en contestant la sanction.

D. Le contenu du contrat de travail

Les mentions suivantes sont obligatoires dans le contrat de travail :

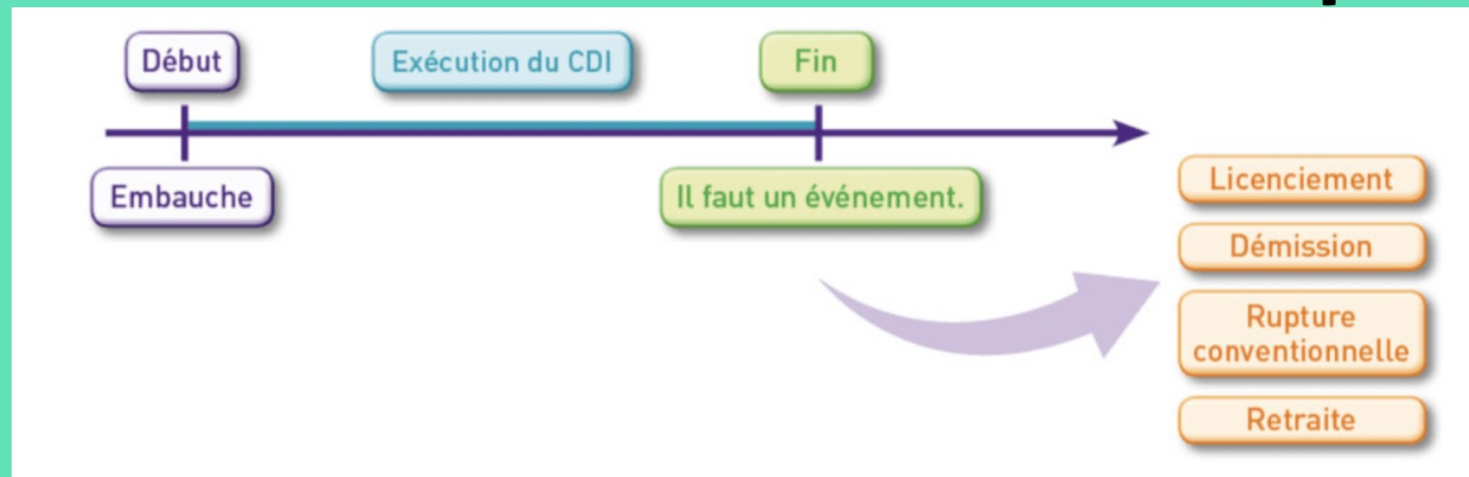
- la nature du contrat : CDD, CDI…
- les coordonnées de l'entreprise : nom et adresse
- les coordonnées du salarié : nom et adresse
- la date de début d'exécution du contrat
- le poste occupé, sa nature
- le lieu d'exécution (adresse et numéro de SIRET du bâtiment concerné par l'emploi
- la rémunération, son détail (fixe, variable, commissions…) et son mode de calcul
- la durée des congés payés et la méthode de calcul des congés
- le nombre d'heures hebdomadaires effectuées (cette information permet de déduire si le contrat est à temps complet ou à temps partiel lorsque cette information n'y figure pas expressément)
- les coordonnées de l'organisme de sécurité sociale auprès duquel cotise l'employeur
- les coordonnées de la caisse de retraite complémentaire
- la convention collective applicable lorsque l'entreprise relève d'une convention collective

20. Quelles modalités d'exécution du travail figurent dans le contrat de travail ?

21. Selon vous, pour quelle raison le contrat de travail relate-t-il ces informations ?

II – Le CDI

22. Quels sont les cas où le CDI peut prendre fin ?
23. Pourquoi considère-t-on que le CDI est un emploi stable ?



24. Quel constat peut-on faire sur le recours au CDI dans les entreprises ?

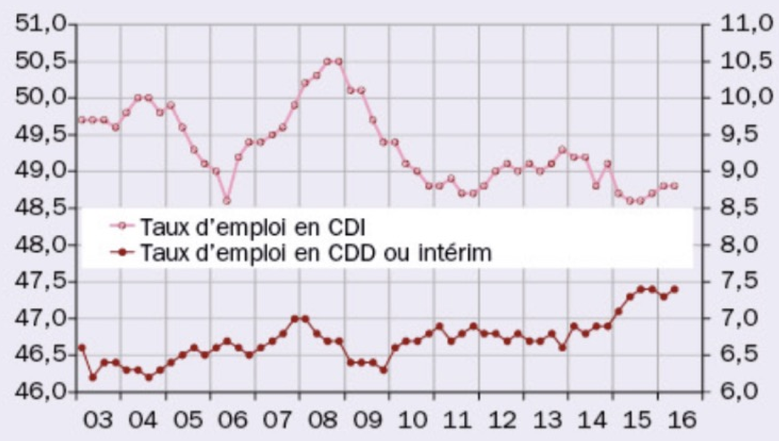
25. Quels avantages l'employeur tire-t-il de l'emploi en CDI ?

1. Dans les textes

Article L. 1221-2 du Code du travail. Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail […].

2. Dans les entreprises

Taux d'emploi en CDI et en CDD ou intérim des 15-64 ans (% s'appliquant aux 64,7 % des actifs ayant un contrat de travail)



Insee, enquête emploi 2016.

III – Les contrats précaires

CDD/ CTT(intérim)

A. Le recours au contrats précaires

Les contrats de travail précaires ont un terme connu du salarié dès son embauche : ils n'assurent pas un emploi durable. Pour l'employeur, ils représentent un outil de flexibilité puisqu'ils permettent de faire face à un besoin ponctuel de main-d'œuvre.

24. Fabien est malade. Son employeur décide de recourir au CDD pour le remplacer. A-t-il le droit ?

25. Si Fabien s'absentait pour grève, le recours au CDD serait-il possible ?

26. Pourquoi la loi restreint-elle le recours au contrats précaires ?

27. Selon vous, pour quelle raison le droit impose-t-il un écrit pour la conclusion d'un contrat précaire ?