Une image contenant logo

Description générée automatiquement**6 Le contrat de travail et ses différentes formes**

**SYNTHÈSE RÉDIGÉE**

**1 Les éléments de la relation de travail**

**A Les caractéristiques du contrat de travail**

Le contrat de travail est un accord, qui peut être formalisé par écrit, et engage l’employeur et le salarié réciproquement. L’employeur s’engage à verser un salaire. Le salarié s’engage à effectuer un travail sous l’autorité de l’employeur. Les trois éléments qui caractérisent le contrat sont donc le travail, la rémunération et le lien de subordination entre l’employeur et son salarié.

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, d’en contrôler l’exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

**B Le contrat d’entreprise**

Le contrat d’entreprise est un contrat par lequel un entrepreneur exécute une prestation pour un maître d’ouvrage, moyennant une contrepartie financière. Il réalise cette prestation en toute indépendance. L’entrepreneur et le client peuvent être une entreprise commerciale, artisanale ou un professionnel libéral.

**2 Les pouvoirs de l’employeur et des partenaires sociaux**

**A Les trois pouvoirs de l’employeur**

L’employeur dispose du pouvoir disciplinaire, de direction et réglementaire. Il dirige l’entreprise et ses salariés, et dispose donc du pouvoir d’édicter des règles au sein de l’entreprise.

L’employeur a le pouvoir d’élaborer le règlement intérieur et à ce titre, il énonce et rédige des règles en matière d’hygiène, de sécurité et de discipline.

Dans le cadre de son pouvoir disciplinaire, il peut sanctionner le salarié qu’il considère comme fautif.

Le salarié doit exécuter le travail convenu et respecter les ordres reçus ainsi que les règles du règlement intérieur. Le règlement intérieur est un document écrit dont le contenu est relatif à la discipline, aux règles d’hygiène et de sécurité ainsi qu’à la nature et à l'échelle des sanctions pouvant être prises par l’employeur.

**B Les partenaires sociaux**

L’employeur doit respecter les conventions et accords conclus avec les partenaires sociaux afin d’obtenir des garanties de protections collectives.

La négociation collective est le résultat de discussion entre les organisations syndicales de salariés, des représentants patronaux et les pouvoirs publics.

La loi instaure une obligation de négocier. Ainsi, l'employeur doit engager une négociation sur les salaires ou le temps de travail.

La négociation peut aboutir à une convention ou un accord.

**3 Le CDI et les autres formes de contrat de travail**

**A Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)**

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme normale et générale de la relation de travail. Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin. Il est conclu à temps plein ou à temps partiel, entre un employeur et un salarié.

Des clauses générales et spécifiques sont prévues dans le contrat de travail.

Les clauses générales traitent de la période d’essai, de la rémunération, de la durée légale du travail.

Les clauses spécifiques peuvent prévoir différentes clauses :

- la clause de non-concurrence, qui oblige le salarié à ne pas exercer une activité professionnelle susceptible de concurrencer son employeur ;

- la clause de mobilité, qui oblige le salarié à accepter par avance toute mutation éventuelle ;

- la clause de confidentialité, qui oblige le salarié à ne pas divulguer des informations de l’entreprise à des tiers.

**B Les autres formes de contrat de travail**

Le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat limité dans le temps, comme un emploi saisonnier, avec un terme incertain ou en remplacement d’un salarié absent. Le contrat doit obligatoirement être écrit sous peine d’être requalifié en CDI.

Les cas autorisés par le Code du travail sont stricts : remplacement d’un salarié absent, accroissement temporaire d’activité, emploi à caractère saisonnier ou emploi temporaire par nature.

Le contrat à durée indéterminée de chantier (CDI de chantier) permet à un employeur d’embaucher pour réaliser des travaux précis, dont la date de fin n’est pas connue à l’avance.

Le contrat de travail saisonnier est conclu pour effectuer des tâches qui dépendent des saisons.

Le contrat de travail temporaire (CTT) repose à la fois sur un contrat de mission entre le salarié et l’entreprise de travail temporaire (ETT), et sur un contrat de mise à disposition entre l’ETT et l’entreprise utilisatrice. Les cas de recours au CTT sont les mêmes que pour le CDD.

Le contrat d'extra est un CDD particulier qui permet à un employeur d'embaucher un salarié pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.

Le CDD, le CDI de chantier, le contrat de travail saisonnier, le CTT et le contrat d’extra sont des contrats dits « précaires » encadrant souvent un travail instable, temporaire et occasionnel.