



Le Contrat de travail

Formation – Exécution - Résiliation

Jeudi 28 février 2013

► Philippe POUZET



SOMMAIRE

I – LA REDACTION DU CONTRAT

II – L'EXECUTION DU CONTRAT

III – L'EXTINCTION DU CONTRAT

I – LA REDACTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La rédaction du contrat de travail

Le contrat de travail est nécessairement écrit et il est signé dans les 48 heures de l'embauche.

Le contrat de travail est le moment où l'on fixe les règles avec le salarié.

Par la suite, il est impossible de les changer sauf accord du salarié.

Mentions du contrat de travail

=> Temps de travail

↳ 35 heures / 39 heures – forfait mois / forfait jours

↳ temps partiel et répartition du temps de travail

=> Rémunération

↳ fixe / variable

Matériel professionnel et déplacements

Le contrat de travail doit fixer les règles d'utilisation : du véhicule
du téléphone
de l'ordinateur portable

A défaut, le matériel est considéré comme pouvant être à usage professionnel et personnel. Il existe alors un risque URSSAF (Avantage en nature soumis à charges).

Il faut fixer les règles de remboursement pour les déplacements et les repas à l'extérieur.

Clause de non concurrence

Possible pour tous les salariés mais la clause doit être limitée :

- dans le temps,
- dans l'espace,



Il faut prévoir une contrepartie financière à cette clause de non concurrence (jurisprudence = 1/3 de la rémunération).

Contrat à durée déterminée

=> Obligation d'indiquer un motif prévu par la loi :

- remplacement d'un salarié absent,
- accroissement temporaire d'activité,
- saisonnier,
- dans l'attente de l'arrivée d'un salarié en CDI,

=> Prime de précarité



Ne pas abuser sur la durée des CDD saisonnier ou accroissement temporaire d'activité

II – L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'exécution du contrat de travail

Le temps de travail

↳ obligation de mettre en place des feuilles de temps
(avec signature du salarié)

Permet une gestion des heures supplémentaires

Le non paiement des heures supplémentaires => travail dissimulé = dommages
et intérêts équivalent à 6 mois de salaires + paiement des heures supplémentaires

La modification du temps de travail

=> Impossibilité pour l'employeur de modifier unilatéralement le temps de travail des salariés (39 heures => 35 heures interdit)

=> Application de l'article L.1222-6 du Code du travail qui impose une procédure particulière :

- une demande par lettre recommandée
- un délai de réflexion d'un mois

Les Sanctions disciplinaires

En cas de faute d'un salarié, il faut sanctionner par un écrit :

- rappel à l'ordre,
- avertissement,
- mise à pied disciplinaire,

En cas de répétition des fautes et des sanctions, il sera possible d'envisager un licenciement pour faute ou pour insuffisance professionnelle.

III – L'EXTINCTION DU CONTRAT

L'Extinction du contrat

- ⇒ **Retraite,**
- ⇒ **Démission**
- ⇒ **Rupture conventionnelle,**
- ⇒ **Licenciement**
 - ⇒ **Disciplinaire,**
 - ⇒ **Economique,**
 - ⇒ **Inaptitude,**
- ⇒ **Prise d'acte et résiliation judiciaire,**

Rupture conventionnelle

Accord entre l'employeur et le salarié pour mettre fin au contrat,

La rupture conventionnelle implique :

=> le respect d'une procédure (convocation à entretien, délai de rétractation,...)

=> une homologation de l'inspection du travail,

=> le versement d'une indemnité de départ (égale à l'indemnité de licenciement)

Licenciement

Toute procédure de licenciement oblige à respecter une procédure stricte imposée par le Code du Travail et la jurisprudence.

Le non respect de la procédure entraîne nécessairement un préjudice indemnisable pour le salarié.

Toute procédure de licenciement impose ainsi :

- de respecter des délais de convocation et d'envoi ,
- de faire apparaître des mentions obligatoires sur la convocation ou la lettre de licenciement,
- réaliser des recherches de reclassement (économique ou inaptitude),
- consulter les institutions représentatives du personnel,

Prise d'acte / Résiliation judiciaire

Le salarié demande devant le Conseil de Prud'hommes la rupture de son contrat de travail.

Il appartient au Conseil de Prud'hommes de dire si l'employeur respecte ses obligations :

- si l'employeur est fautif : rupture du contrat aux torts de l'employeur