

Formation prud'homale

▸ Le contrat de travail

▸ 23 & 24 septembre 2021

Qu'est-ce qu'un contrat ?

Le contrat de travail repose sur des principes civilistes et sociaux

- **La notion de contrat de travail s'est forgée, à l'origine, sur l'idée que la force de travail d'un être humain pouvait être louée par un autre, afin qu'il exécute, au service de celui-ci et suivant ses prescriptions, une prestation de travail dont l'objet est déterminé par ce donneur d'ouvrage.**

- Dans cette conception purement matérialiste de la relation de travail, le travailleur (dénommé, selon les cas, ouvrier, domestique, secrétaire, comptable, ...) donnait à bail ses services au profit du maître, jouant le rôle de locataire de cette force de travail, et ce en contrepartie d'un loyer, versé sous la forme d'un salaire.
- **Cette soumission au pouvoir du maître plaçait donc le travailleur dans un état de subordination juridique vis-à-vis de ce dernier.**

Article 1779 du code civil de 1804

- Il y a trois espèces principales de louage d'ouvrage et d'industrie:
- 1° **Le louage des gens de travail qui s'engagent au service de quelqu'un;**
- 2° Celui des voituriers, tant par terre que par eau, qui se chargent du transport des personnes ou des marchandises;
- Celui des entrepreneurs d'ouvrages par suite de devis ou marchés.

Article 1708 du code civil de 1804

- Il y a deux sortes de contrat de louage:
- Celui des choses
- Et celui d'ouvrage

Les dispositions du code civil de 1804

<> Article 1710 du code civil de 1804

Le louage d'ouvrage est un contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre, moyennant un prix convenu entre elles

<> Article 1780 du code civil de 1804

On ne peut engager ses services qu'à temps, ou pour une entreprise déterminée

<> Article 1781 du code civil de 1804

Le maître est cru sur son affirmation,

Pour la quotité des gages;

Pour le paiement du salaire de l'année échue,

Et pour les acomptes donnés pour l'année courante

Conception actuelle

- **Le législateur est intervenu à de multiples reprises, pour protéger le salarié face aux abus éventuels de son employeur.**
- **À cet effet, il a abandonné la référence au concept civiliste de louage (de services ou d'industrie) et consacré l'existence du contrat de travail**

Qu'est-ce qu'un contrat ?

- ▶ Le contrat est un accord de volontés entre deux ou plusieurs personnes destiné à créer, modifier, transmettre ou éteindre des obligations. **Article 1101 du code civil** Modifié par [Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 - art. 2](#)

Article 1103 & 1104 du code civil

- **Article 1103** Modifié par [Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 - art. 2](#)
- **Les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits.**
- **Article 1104** Modifié par [Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 - art. 2](#)
- **Les contrats doivent être négociés, formés et exécutés de bonne foi.**
- **Cette disposition est d'ordre public.**

Article 1109 du code civil

- Modifié par [Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 - art. 2](#)
- **Le contrat est consensuel lorsqu'il se forme par le seul échange des consentements quel qu'en soit le mode d'expression.**
- Le contrat est solennel lorsque sa validité est subordonnée à des formes déterminées par la loi.
- Le contrat est réel lorsque sa formation est subordonnée à la remise d'une chose.

contrat réel

- C'est un contrat parfait non par l'échange de consentement mais **par la remise d'une chose.**
- Pour être valablement formé, le contrat réel doit impliquer la remise d'une chose.
- Exemples de contrats réels : le contrat de prêt entre particuliers, le contrat de dépôt

contrat solennel

- ■ C' est un contrat qui, pour être valable au regard du droit français, nécessite la réalisation d'un certain nombre de formalités. Le non-respect de la forme imposée entraîne la nullité du contrat.
- ■ Exemple, le contrat de mariage, ou la donation entre vifs doivent faire l'objet d'un **acte authentique devant le notaire pour être valides**

contrat consensuel

- ▶ C'est un contrat qui peut être conclu, au gré des intéressés, en l'absence de tout formalisme. Il se forme par le seul accord des volontés des parties

Article 1113 du code civil

- Modifié par [Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 - art. 2](#)
- Le contrat est formé par la rencontre d'une offre et d'une acceptation par lesquelles les parties manifestent leur volonté de s'engager.
- Cette volonté peut résulter d'une déclaration ou d'un comportement non équivoque de son auteur.

Article 1121 du code civil

- Modifié par [Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 - art. 2](#)
- Le contrat est conclu dès que l'acceptation parvient à l'offrant. Il est réputé l'être au lieu où l'acceptation est parvenue.

Article 1128 du code civil

- Modifié par [Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 - art. 2](#)
- Sont nécessaires à la validité d'un contrat :1° Le consentement des parties ;
- 2° Leur capacité de contracter ;
- 3° Un contenu licite et certain.

Article 1130 & 1131 du code civil

- **Article 1130** Modifié par [Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 - art. 2](#)
- L'erreur, le dol et la violence vicent le consentement lorsqu'ils sont de telle nature que, sans eux, l'une des parties n'aurait pas contracté ou aurait contracté à des conditions substantiellement différentes.
- Leur caractère déterminant s'apprécie eu égard aux personnes et aux circonstances dans lesquelles le consentement a été donné.

- **Article 1131** Modifié par [Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 - art. 2](#)
- Les vices du consentement sont une cause de nullité relative du contrat.

Définition du contrat de travail

- ▶ Le Code du travail ne définit pas le contrat de travail mais, depuis un arrêt de la Cour de cassation du 22 juillet 1954 (Bull. civ. IV, n° 576), il est admis que « **le contrat de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à travailler pour le compte d'une autre et sous sa subordination moyennant une rémunération** ».

Trois éléments caractéristiques se dégagent de cette définition

- 1° / **Une prestation de travail** qui peut revêtir les formes les plus diverses: être physique, intellectuelle ou artistique;
- 2° / **Une rémunération** appelée salaire. Le contrat de travail étant un contrat à titre onéreux, une rémunération doit avoir été consentie expressément ou tacitement lors de sa conclusion, (par opposition avec l'entraide familiale ou de voisinage qui est bénévole).
- 3° / **Un lien de subordination**. La cour de cassation a dégagé la notion de subordination juridique.
- Le contrat de travail est celui qui place le salarié sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement, en vérifie les résultats.
- Les liens personnels unissant des personnes au titre de l'entraide amicale, familiale, agricole... sont inconciliables avec la notion de subordination.

Précision jurisprudentielle

- L'existence d'une relation de travail salarié ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont données à leur convention, **mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs (Cass. Soc. 17.04.91 Bull. 91 n° 200)**

- Attendu cependant que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ; que 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 ;
- Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'elle constatait, d'une part, que l'application était dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par celui-ci et, d'autre part, que la société Take Eat Easy disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier, la cour d'appel, **qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations dont il résultait l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination, a violé le texte susvisé ;**

Plateforme Uber : La Cour d'Appel de Paris reconnaît l'existence d'un contrat de travail

- **CA Paris, pôle 6, ch.2, 10 janvier 2019, n°18/08357**
- après l'arrêt Take Eat East,, la Cour d'appel de Paris vient de donner gain de cause à un chauffeur VTC qui revendiquait l'existence d'un contrat de travail le liant à la plateforme Uber
- . Le chauffeur voulait saisir la justice car Uber avait désactivé son compte en raison de plaintes de clients que le chauffeur avait contestées en donnant le détail pour chaque course, en envoyant un mail via la plateforme Uber. Ce chauffeur avait été engagé par la société Uber Bv par un contrat de prestations de services et pour les besoins de son activité il s'était inscrit au répertoire des métiers en tant qu'indépendant. Après avoir analysé clause par clause le contrat Uber et observé étape par étape le fonctionnement d'une course, les juges du fond ont conclu qu'un faisceau suffisant d'indices se trouve réuni pour permettre de caractériser le lien de subordination dans lequel lors de ses connexions à la plateforme Uber et d'ainsi renverser la présomption simple de non salariat ».
- Le 8 juin 2018 les prud'hommes de Paris se sont toutefois déclarés incompétents au profit du tribunal de commerce, privilégiant la nature commerciale du contrat liant les parties. La cour d'appel de Paris a au contraire retenu l'existence d'un lien de subordination, caractéristique d'un contrat de travail. La cour d'appel rappelle la définition traditionnelle du contrat de travail (Cass.soc., 13 novembre 1996, n° 94-13.187). Le chauffeur est même loin, de décider librement de l'organisation de son activité
- => La plateforme Take Eat Easy une nouvelle fois condamnée. **Cons. Prud'h Nice, 22 janvier 2019 n°18/00668**

Textes applicables

- Le contrat de travail est, par conséquent, régi par le **Code du travail**, le **Code civil** n'intervenant qu'à titre subsidiaire dans les domaines non couverts par le Code du travail lui-même.
- Le contrat est également régi par les conventions collectives et les accords d'entreprise
- Les dispositions plus favorables du contrat de travail s'appliquent également

Ne sont pas des contrats de travail:

- — *le mandat*
- — *le contrat d'agent commercial*
- — *le contrat de prestation de services*
- — *le stage ;*
- — *le bénévolat .*
- — *le travail des personnes en situation de Handicap dans un ESAT.*
- — *le travail pénitentiaire*
- — *le travail des agents contractuels des services publics administratifs*

Caractères fondamentaux

26

- **C'est un contrat synallagmatique** qui comporte des obligations réciproques: le salarié doit exécuter le travail sous la subordination de l'employeur. L'employeur doit fournir du travail, donner les instructions et les moyens nécessaires à cette exécution et payer le salaire.
- Les critères de subordination ne s'appliquent pas de manière uniforme, ils varient en fonction de l'emploi occupé. Un O.S. exécutera des ordres précis, tandis qu'un technicien ou un cadre aura dans l'exercice de sa mission une plus grande indépendance [en raison de sa qualification professionnelle].

Caractères fondamentaux

27

- **C'est un contrat onéreux** qui prévoit le versement d'un salaire lors de sa conclusion. La rémunération peut avoir été fixée tacitement au minimum légal [S.M.I.C.] ou au minimum conventionnel. [Par opposition avec l'entraide ou le bénévolat].
- La rémunération peut revêtir des formes variées. Elle est fixée au temps (à l'heure ou mensuelle), aux pièces, au pourcentage, à la commission, avec une participation aux bénéfices, etc...
- En aucun cas le salarié ne peut participer aux pertes de l'entreprise

Caractères fondamentaux

28

- **C'est un contrat à exécution successive** dont les obligations se répètent dans le temps. Le contrat de travail à durée indéterminée prend fin par la démission ou le licenciement.
- Par exception aux principes civilistes la nullité du contrat de travail n'a d'effets que pour l'avenir.

Caractères fondamentaux

29

- **C'est un contrat conclu "intuitu personae"** qui n'est valable que si le salarié exécute lui-même le travail [Il ne peut recourir aux services d'autrui pour l'accomplissement de son travail, il ne peut recruter lui-même du personnel pour se faire aider].
- Les obligations de l'employeur sont par contre transmises de plein droit au repreneur de l'entreprise en vertu de l'article L.122-12 [art. L1224-1] du code du travail.

Caractères fondamentaux

30

- **C'est un contrat d'adhésion** à un ensemble de règles préexistantes dans l'entreprise qui s'imposent obligatoirement. Le salarié accepte ou refuse le contrat qui est préparé par l'employeur. Il n'a pas la possibilité de discuter les différentes clauses du contrat, (sauf si l'employeur tient absolument à le recruter compte tenu de sa spécialisation).

Principe : **La liberté contractuelle**

Le contrat de travail peut comporter des clauses très variées, sous réserve :

- qu'elles ne portent pas atteinte **aux libertés fondamentales de la personne**
- qu'elles ne portent pas atteinte **au respect de la vie personnelle.**

Une clause ne **respectant pas ces principes est nulle mais n'entraîne pas la nullité de l'intégralité du contrat, sauf si elle a été déterminante dans l'engagement des parties.**

- **les nécessités du fonctionnement de l'entreprise peuvent justifier que les dispositions d'un accord collectif se substituent aux clauses contraires du contrat de travail** (Ordonnance no 2017-1385 du 22 septembre 2017)

La liberté contractuelle malmenée

Depuis l'ordonnance no 2017-1385 du 22 septembre 2017, Des accords de performance collective peuvent être conclus afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi. Ces accords peuvent comporter des stipulations visant à :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- aménager la rémunération, dans le respect des salaires minima hiérarchiques définis par convention de branche ;
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

La particularité de l'accord de performance collective réside dans son articulation avec le contrat de travail. Les clauses de l'accord se substituent aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail avec l'accord du salarié.

Si le salarié s'oppose à l'application de l'accord, il peut être licencié pour un motif sui generis (c'est-à-dire fondé sur le refus de l'accord) ; il bénéficie alors d'un abondement exceptionnel de son compte personnel de formation.

Sont des clauses illicites à titre indicatif :

- une clause attributive de juridiction sauf pour les contrats de travail internationaux
- une clause de célibat
- une clause « couperet » de départ à la retraite
- une clause d'indexation de salaire
- une clause prévoyant une rémunération inférieure au Smic
- une clause restreignant la liberté syndicale
- une clause de responsabilité financière du salarié
- une clause résolutoire

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

- C'est en ces termes que l'article L. 1221-2 alinéa 1er du Code du travail, fruit de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, conforte le contrat de travail à durée indéterminée comme norme d'emploi de référence.

L'emploi classique

35

- ▶ Le monde du travail demeure structuré autour des emplois à temps plein à durée indéterminée (CDI). Ces types d'emplois sont organisés autour de conventions de branches, de grilles de qualification et de rémunérations, de définitions de postes de travail et de niveaux hiérarchiques, etc.
- ▶ Ainsi, ces emplois constituent les normes salariales et sociales en vigueur en France.

L'emploi atypique

36

- ▶ le contrat atypique regroupe toutes les formes d'emplois qui ne correspondent pas à un emploi typique ou normal, c'est-à-dire à un emploi à durée indéterminée (CDI), à temps plein, de manière régulière, pour un employeur unique.

Les contrats atypiques constituent normalement une exception

- Les CDI représentent un peu + de la moitié des contrats signés en France
- Dans les nouveaux contrats signés, les contrats précaires représente 2 tiers.
- Afin de protéger le salarié, le législateur à strictement encadrée l'utilisation des contrats atypiques.

L'emploi atypique

- Le contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération
- Le contrat à durée déterminée (CDD)
- Le contrat à durée déterminée à objet défini
- Le contrat à durée déterminée "Senior" (CDD Senior)
- Le contrat de travail temporaire
- Le travail à temps partiel : contrat et statut du salarié
- Le contrat de travail à temps partiel
- Le contrat de travail intermittent
- Le travail saisonnier
- Le contrat vendanges