



CONTRAT DE TRAVAIL, DROITS ET OBLIGATIONS DU SALARIE

Fiche pratique

TRAVAIL, EMPLOI : LOI ET REGLEMENTATION

Le travail et l'emploi sont régis par la loi et la réglementation.

Pour les salariés sous droit privé, la majorité des textes de loi et réglementation sont rassemblés dans le **Code du travail**, les salariés du service public relevant de statuts particuliers.

En plus du Code du travail, il existe divers textes à caractère impératif ou incitatif :

- décrets et arrêtés non inclus dans le Code du travail,
- accords et conventions collectives, textes signés suite à négociation entre employeurs ou organisations les représentant et syndicats du côté des salariés,
- textes internationaux, dont ceux de l'OIT (Organisation internationale du travail, une agence de l'ONU -Organisation des Nations unies) et ceux de l'UE (Union européenne).

(site internet wikipedia : [fr.wikipedia.org/wiki/Code_du_travail_\(France\)](https://fr.wikipedia.org/wiki/Code_du_travail_(France)))

site internet gouvernement-administration :

legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050 code.travail.gouv.fr)

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Même s'il n'est pas obligatoire, souvent en pratique, un **contrat de travail** est signé en fin de processus d'embauche par l'employeur et le salarié. Il va alors constituer le document juridique de référence pour les deux parties.

1/ **Types de contrats de travail**, nombreux, à cause de la diversité d'activité des entreprises :

- Contrat à durée indéterminée, CDI, le plus fréquent, le cas normal peut-on dire.
- Contrat à durée déterminée, CDD, ne peut concerner que des périodes inhabituelles dans l'activité de l'entreprise (surcroît d'activité imprévu, travaux ponctuels ...).
- Contrat de travail temporaire, CTT, destiné aux entreprises de travail temporaire (celles-ci recrutent des employés, les rémunèrent, les mettent à disposition d'autres entreprises pour des missions limitées dans le temps).
- Contrat saisonnier, pour des travaux ayant lieu chaque année, à des dates presque fixes liées au rythme des saisons, dans l'agriculture (récoltes) ou le tourisme (mer l'été, montagne l'hiver).
- Contrat d'extra ou Contrat d'usage, CDD particulier permettant l'embauche pour un besoin immédiat et une tâche précise, temporaire (quelques heures à quelques jours).

2/ **Contenu du contrat de travail**, essentiellement quatre sujets :

- Poste occupé par le salarié, définition du contenu et du contexte dans lequel il s'exerce.
- Rémunération, droits et obligations découlant du poste occupé par le salarié, par exemple plage horaire de travail particulière, clause de mobilité (le salarié doit accepter de changer de lieu de travail dans certaines circonstances).

- Droits et obligations de tous les salariés de l'entreprise, donc ce à quoi tous ont droit et ce à quoi tous sont astreints.
- Période d'essai (période située juste après l'embauche), durée, conditions d'un éventuel renouvellement-prolongation de la période, rémunération, conditions dans lesquelles l'employeur ou le salarié peuvent mettre fin au contrat pendant cette période ...

(site internet gouvernement-administration : code.travail.gouv.fr/themes/12-contrat-de-travail/?pk_campaign=campagne-2020&pk_kwd=adwords&gclid=CNnBls6pwugCFUVHGwodBa4OIQ
 site Le Coin du salarié : coindusalarie.fr/contrats-travail/6-points)

LA VIE DANS L'ENTREPRISE

Outre le Code du travail et les contrats de travail, des textes à valeur juridique peuvent exister dans une entreprise : **accords** et **conventions collectives** d'une part, **règlement intérieur** d'autre part.

Ce dernier revêt une importance particulière dans l'industrie et le bâtiment à cause des risques qu'on peut y rencontrer, susceptibles de mettre en danger les salariés, voire les habitants aux alentours.

Par ailleurs, en fonction de certains critères, effectif du personnel notamment, la loi impose aux entreprises des dispositifs particuliers. Les plus importants sont :

- Le **CSE**, Comité social et économique, qui cumule dorénavant les fonctions du CE (Comité d'entreprise), du CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et conditions de travail), du DP (Délégué du personnel), de l'IRP (Instance unique des représentants du personnel) et de la DUP (Délégation unique du personnel).
 Le CSE dispose du droit d'alerte, interpellant l'employeur dans les situations à risque (atteinte aux droits des personnes, à leur santé ; danger grave, imminent pour la santé publique ; fait affectant de façon préoccupante la situation économique de l'entreprise ...).
- Le **Délégué syndical** et le **Représentant de la section syndicale** qui assurent la présence et l'action d'un syndicat au sein de l'entreprise.

Au-delà de sa fonction économique, **une entreprise est une communauté humaine**. On peut donc y trouver des us et coutumes particuliers, des codes de conduite implicites, des jargons et autres parler locaux. Un minimum d'adhésion à ceux-ci est nécessaire pour s'intégrer à cette communauté.

(site internet gouvernement-administration : service-public.fr/particuliers/vosdroits/N518)