

LECON 4 : LE CONTRAT DE TRAVAIL

Contenu	Durée	Méthodes et supports
<p>Vérifier les pré requis et rechercher les connaissances générales des élèves sur le contrat de travail afin de cerner la notion, objet de la séquence</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qu'est ce qu'un contrat ? - Qu'évoque pour vous le contrat de travail ? - Avez-vous déjà conclu un contrat de travail ? - Connaissez vous différentes formes de contrat de travail ? 	10 minutes	Echanges à l'oral et prise de notes au tableau
<p>I) Les éléments caractéristiques du contrat de travail</p> <p>A) Les éléments constitutifs du contrat de travail</p> <p>B) Les effets du contrat de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Phase d'observation par les élèves (travail en classe entière) - Phase de conceptualisation : mise en commun des observations - Lecture de la synthèse distribuée par le professeur 	20 minutes 20 minutes 10 minutes	<p>Analyse de l'article L 121-1 du code du travail – réponse aux questions données avec l'article (annexe 1)</p> <p>Etude d'un CDI (annexe 2)</p> <p>Synthèse distribuée par le professeur</p>
<p>II) La diversité des contrats de travail</p> <p>Introduction sur les contrats précaires Voir liste de questions en annexe 3 à poser à l'oral en classe entière</p> <p>A) Les caractéristiques du CDD</p> <p>B) Les caractéristiques du CTT</p> <p>C) Les caractéristiques du CNE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Phase d'observation par les élèves (groupe de 4 élèves) - Phase de conceptualisation : un rapporteur par groupe note le résultat de ses observations au tableau – comparaison des différents types de contrats - Phase de synthèse : à partir des éléments notés au tableau les élèves réalisent leur propre synthèse <p>Les synthèses seront vérifiées par le professeur le lendemain de la séance</p>	10 minutes 20 minutes 20 minutes 10 minutes	<p>Analyse d'un graphique sur la précarisation de l'emploi (annexe 3) Questionnement oral du professeur et prise de notes au tableau – le graphique sera projeté sur rétroprojecteur et distribué aux élèves</p> <p>Constitution de groupes de 4 élèves Répartition de CTT, CDD, CNE (annexes 4, 5 et 6). Chaque groupe analyse un contrat de travail en recherchant les différences entre le contrat étudié et le CDI analysé précédemment</p> <p>Division du tableau en 3 parties : une pour le CDD, une pour le CTT, une pour le CNE et inscription par les élèves du fruits de leurs recherches dans chaque partie du tableau en fonction du contrat étudié</p>

ANNEXE 1 : le contrat de travail
ANNEXE 2 : Le CDI

CODE DU TRAVAIL (Partie Législative)

Article L121-1

*(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973)
(Loi n° 75-1349 du 31 décembre 1975 Journal Officiel du 4 janvier 1976)
(Loi n° 79-11 du 3 janvier 1979 art. 2 Journal Officiel du 4 janvier 1979)
(Ordonnance n° 82-130 du 5 février 1982 art. 3 Journal Officiel du 6 février 1982)
(Loi n° 94-665 du 4 août 1994 art. 8 Journal Officiel du 5 août 1994)*

Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter.

Le contrat de travail constaté par écrit est rédigé en français. °Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par décision du Conseil constitutionnel n° 94-345 DC du 29 juillet 1994.]

Lorsque l'emploi qui fait l'objet du contrat ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français, le contrat de travail doit comporter une explication en français du terme étranger.

Lorsque le salarié est étranger et le contrat constaté par écrit, une traduction du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier. Les deux textes font également foi en justice. En cas de discordance entre les deux textes, seul le texte rédigé dans la langue du salarié étranger peut être invoqué contre ce dernier.


L'employeur ne pourra se prévaloir à l'encontre du salarié auquel elles feraient grief des clauses d'un contrat de travail conclu en violation du présent article.

Annexe 3 : graphique précarisation de l'emploi

Annexe 4 : **Contrat de travail temporaire**

Dans le cadre des articles L124-1 et suivants du code du travail, il a été conclu un contrat de travail temporaire (contrat de mission)

SELPRO INTERIM		Identité du salarié temporaire	
Adresse :	24 rue Séverine 92 000 Nanterre	Prénom et Nom :	Carine MARTIN
Téléphone :	01 66 77 99 44	Adresse :	1 rue des Ecuries 92 000 Nanterre
Siret :	34658822744812354	Date de naissance :	25 mars 1981
Référence URSAFF :	56892366322/43GTD	N°de sécurité sociale :	2810392077022
Entreprise utilisatrice			
Raison sociale :	Fruits+		
Siège social :	4 rue des oranges 92 000 Nanterre		
Monsieur Kiwi			
Caractéristiques du poste de travail		Durée de la mission	
Description :	poste de secrétaire	Durée :	4 mois à compter du 01/03/200N
Tâches :	saisie, tri classement	Période d'essai :	02 jours
		Horaires de travail :	09 heures à 18 heures sur la base de 35 heures par semaine ou 169 heures par mois

Rémunération	Motif du recours
Salaire de base : 1470 euros Indemnité de précarité : 10 % du salaire brut	Remplacement d'un congé maladie
L'intérimaire	

Annexe 5 : CDD

Contrat de travail à durée déterminée conclu pour un surcroît temporaire d'activité

(modèle à adapter : voir avertissement)

Entre les soussignés,

- L'entreprise..... , n° d'identification....., dont le siège est à ...
Représentée par agissant en qualité de d'une part,
- et M..... n° de sécurité sociale....., demeurant à, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

1. M..., qui se déclare libre de tout engagement incompatible avec le présent contrat, est engagé à compter du avec la qualification de (cf. classification de la convention collective) afin de réaliser la tâche suivante (décrire la tâche avec précision).

Ce contrat est lié à un surcroît temporaire d'activité résultant de Il prendra fin le...

2. Le contrat pourra faire l'objet d'un renouvellement dans les conditions prévues par le I de l'article L.122-1-2 du code du travail. Le renouvellement du contrat donnera lieu, avant le terme initialement fixé, à la conclusion d'un avenant.¹
3. L'entreprise... a déclaré préalablement à son embauche M... auprès de l'URSSAF (ou de la MSA) de ...
4. La convention collective applicable à l'entreprise est la convention collective ...
5. Pour toutes les dispositions relatives à la relation de travail non prévues par le présent contrat, les parties se référeront à cette convention.
6. Le contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de, calculée conformément aux dispositions de l'article L.122-3-2, au cours de laquelle chacune des parties pourra rompre le contrat sans indemnité.²
7. La durée hebdomadaire de travail de Mest fixée à...

¹ La clause de renouvellement n'est pas obligatoire.

² La période d'essai n'est pas obligatoire.

(Si le contrat est à temps partiel, faire figurer les mentions prévues à l'article L 212-4-3 du CT)

(S'il existe un horaire collectif dans la société, rédiger ainsi : « La durée hebdomadaire de travail est fixée conformément à l'horaire collectif affiché dans l'entreprise. A titre informatif, elle est de... heures. »).

Le salarié pourra être amené à effectuer des heures supplémentaires selon les conditions légales et conventionnelles en vigueur.

8. Mexercera ses fonctions à...(préciser le lieu)
9. M....percevra une rémunération brute de... (en chiffres et en lettres) par mois, qui lui sera versée à la fin de chaque mois civil.

A cette rémunération s'ajouteront...(indiquer tous les avantages et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature par l'employeur au salarié en raison de son emploi)

10. En fin de contrat, M... bénéficiera d'une indemnité de fin de contrat égale à 10% (ou un taux plus élevé si une convention collective ou un accord collectif le prévoit ou 6% si la convention collective, ou un accord collectif de branche étendu le prévoit) du total de la rémunération brute conformément à l'article L 122-3-4 du code du travail.
11. M... bénéficiera de l'ensemble des lois sociales applicables, notamment en matière sécurité sociale et régimes de retraite complémentaire, ainsi que des dispositions conventionnelles et usages en vigueur dans l'entreprise.

La caisse de retraite complémentaire est : (nom et adresse)

L'organisme de prévoyance est : (nom et adresse)

Fait en double exemplaire

A...., le....

(Signatures précédées de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

Remarque :

Rappel des principaux points à prendre en compte pour la conclusion d'un contrat « nouvelles embauches »

- L'entreprise ne doit compter au plus que 20 salariés
- Le contrat de travail doit être écrit
- Le contrat doit être à durée indéterminée
- Le contrat doit préciser clairement qu'il s'agit d'un contrat « nouvelles embauches », en application de l'ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005
- Le contrat doit prendre en compte les modalités particulières de rupture prévues par l'ordonnance du 2 août 2005.

A titre d'illustration, vous trouverez ci-dessous un exemple de contrat « nouvelles embauches » à adapter à votre situation particulière.

*Exemple de contrat « nouvelles embauches »
Ce document a seulement valeur d'illustration.*

Contrat « nouvelles embauches »

Entre les soussignés :

L'entreprise (*établissement / organisme*)..., n° d'identification..., dont l'adresse est..., représentée par...
agissant en qualité de... d'une part,
et

M..., n° de sécurité sociale..., demeurant à... d'autre part,

Il a été conclu le présent contrat de travail « nouvelles embauches » en application de l'ordonnance n°2005-893 du 2 août 2005 :

1) Engagement

M..., qui se déclare libre de tout engagement, est engagé pour une durée indéterminée, à compter du... en qualité de...(indiquer emploi et qualification et, le cas échéant, coefficient... ou niveau hiérarchique...), sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche.

L'entreprise (*établissement / organisme*)... s'engage à déclarer préalablement à son embauche M... auprès de l'URSSAF (*ou de la MSA*) de...

Le cas échéant, indiquer s'il s'agit d'un contrat aidé : contrat initiative emploi ou contrat SEJE.

La convention collective applicable à l'entreprise (*établissement / organisme*) est :...

2) Durée du travail, horaires, congés payés

La durée hebdomadaire de travail de M... est de...heures.

(Si le contrat est à temps partiel, l'indiquer et faire figurer les mentions prévues à l'article L 212-4-3 du code du travail).

S'il existe un horaire collectif dans l'entreprise (établissement / organisme), prévoir l'alinéa suivant :
La durée hebdomadaire de travail est fixée conformément à l'horaire collectif affiché dans l'entreprise.
A titre informatif elle est de... heures. »

Le salarié pourra être amené à effectuer des heures supplémentaires sur demande de l'employeur, selon les conditions légales et conventionnelles en vigueur.

M... bénéficiera des congés payés annuels dans les conditions prévues par la convention collective...
(ou bénéficiera de ... jours de congés payés)³

3) Lieu de travail (le cas échéant)

M... exercera ses fonctions à...

4) Rémunération

M... percevra un salaire mensuel brut de... euros. (préciser le cas échéant l'existence de primes conventionnelles ou individuelles, d'avantages en nature et indemnités, frais professionnels...)⁴

5) Dispositions particulières : rupture du contrat de travail

Conformément à l'ordonnance n°2005-893 du 2 août 2005, durant les deux premières années (le cas échéant, il peut être retenu une durée inférieure à 2 ans) suivant sa conclusion (à compter du... jusqu'au...), le contrat peut être rompu à l'initiative de l'entreprise (établissement / organisme)... ou de M... dans les conditions suivantes.

Notification :

La rupture est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Préavis :

Lorsque l'entreprise (établissement / organisme)... est à l'initiative de la rupture, la présentation de la lettre recommandée fait courir un préavis⁵ :

- de deux semaines à l'issue d'au moins un mois de présence dans l'entreprise
- d'un mois à l'issue d'au moins six mois de présence dans l'entreprise

Indemnité :

Lorsque l'entreprise (organisme / établissement)... est à l'initiative de la rupture, sauf faute grave, il est dû au salarié une indemnité égale à huit pour cent⁶ du montant total de la rémunération brute versée depuis la conclusion du contrat.

³ La durée des congés payés ne peut être inférieure à celle prévue par la convention collective.

⁴ Le salaire ne peut être inférieur au minimum prévu par la convention collective

⁵ Ces durées de préavis sont des durées minimales

⁶ Ce montant est un montant minimal