



Loi travail XXL :

Des arguments pour le débat

Le contrat de travail

Afin de bien comprendre la nature de l'attaque, il convient de bien examiner le contrat de travail, ses limites, son contenu, les voies de recours ...

LE CONTRAT DE TRAVAIL :

A. Définition juridique :

Le contrat de travail est un contrat par lequel les deux contractants -l'employeur et le salarié- s'engagent l'un envers l'autre.

Du point de vue du Code civil (art. 1102), le contrat de travail est ce qu'on appelle un contrat synallagmatique (Le contrat est dit "synallagmatique" ou "bilatéral", lorsque ses dispositions mettent à la charge de chacune des parties ayant des intérêts opposés l'exécution de prestations qu'elles se doivent réciproquement).

C'est un contrat déséquilibré dès son élaboration. En effet, l'employeur et le salarié ne sont pas dans une égalité de rapport de force au moment de son élaboration. L'un propose sa force de travail à l'autre, choisissant son salarié en utilisant la concurrence.

Son exécution est rattachée à l'article 1134 du code civil: « *Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.*

- *Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou pour les causes que la loi autorise.*
- *Elles doivent être exécutées de bonne foi ».*

B. Ce principe est remis en cause :

C'est ce principe qui est remis en cause par les textes de la loi du 14 juin 2013 (N°2013-504) relative à la sécurisation de l'emploi publiée au Journal officiel du 16 juin 2013. Cette loi crée un article 17 sur le maintien de l'emploi permettant des référendums permettant de remettre en cause le contenu des contrats pouvant imposer au salarié (sous peine de rupture) un avenant modifiant son contrat. La loi El Khomri (8 août 2016, N°2016-1088) a ouvert encore plus cette pratique, en la permettant même en l'absence de difficultés économiques avérées. Les projets d'ordonnances Macron doivent permettre d'aller encore plus loin dans l'éloignement du contrat de travail des règles régissant les contrats en élargissant ces pratiques. C'est une rupture avec notre droit positif.

C. Les clauses du contrat de travail :

Il comprend des **clauses générales** (identité des parties, nature du contrat, date d'engagement, qualification professionnelle, rémunération, durée du travail, convention et accords collectifs applicables, la période d'essai. Il comporte aussi des **clauses spécifiques** relatives à la rémunération (montant, mode de calcul, convention et

rémunération du forfait, primes et avantages en nature, rémunération variable, objectifs), de mobilité géographique, liées à l'exécution du contrat de travail (horaires, reprise d'ancienneté, clause d'exclusivité, outils bureautiques ou télécommunications mis à disposition, délégation de pouvoir pour les cadres, clauses liées à la rupture du contrat de travail (non concurrence, dédit formation, indemnité de rupture, garantie d'emploi) :

a) La nature des clauses :

Il y a des **clauses contractuelles et des clauses informatives**. Parfois le tri sélectif est difficile. Ainsi un changement de lieu de travail d'un salarié précisé sur le contrat peut être considéré comme sous l'emprise de l'une ou l'autre clause selon l'éloignement de la mutation (à l'intérieur de « la zone géographique », on considère que la clause est informative et c'est une simple modification des conditions de travail, ou à l'extérieur, la clause est contractuelle et une modification du contrat de travail est nécessaire) ;

b) Modifier quand ?

La loi permettait, avant ces réformes ; déjà des cas de modifications du contrat du salarié ;

- Pour un motif économique : Le salarié bénéficie d'un délai d'un mois de réflexion ;
- Dans le cadre d'une sanction, si le salarié refusait, l'employeur pouvait proposer une autre sanction.

c) Modification du contrat et modification des conditions de travail :

Quand le contrat de travail voit un de ses éléments essentiels modifiés, un avenant doit être proposé ; si on modifie seulement les conditions de travail, c'est le pouvoir de l'employeur.

D. CDI, CDD ...

Le CDI doit être la règle. Le CDD, comme bijoux, choux, genoux en grammaire, c'est l'exception. Il répond à des besoins spécifiques et doit être écrit. Il devrait être exclusivement utilisé pour un surcroît occasionnel de travail ou un remplacement. La jurisprudence de la Cour de Cassation en a fixé les contours. Certains contrats atypiques ou le contrat d'apprentissage sont des formes particulières de CDD.

E. Le contrat d'usage :

Dans certains secteurs d'activité où le CDI n'est pas un mode de recrutement traditionnellement utilisé, il est légal de recourir au CDD d'usage ou à l'intérim : déménagement, centres de loisirs et de vacances, hôtellerie-restauration, activité foraine, enseignement, sport professionnel, spectacle, action culturelle, audio visuelle production cinématographique et phonographique, exploitation forestière, réparation navale, information, enquêtes sondages et certaines activités à l'étranger.

LE CONTENTIEUX :

Il est du seul recours du conseil des prud'hommes. Là encore, les coups de griffes contre le contrat de travail et son exécution menacent. Ce sont entre autres :

- La remise en cause de la cause réelle et sérieuse ;
- Le plafonnement des dommages et intérêts.

Et déjà se met en place après les dernières lois, la réforme des CPH. Réforme de la prud'homie et du droit du contrat de travail, y compris du licenciement économique, sont autant d'attaques contre les droits des salariés.

Montreuil, le 27 juin 2017