

Chapitre 2 : Le régime juridique du salarié de droit privé

1. Le contrat de travail

Le **contrat de travail** est un contrat conclu entre un employeur et un salarié ; soumis à un lien de subordination, le salarié s'engage à fournir une force de travail, personnellement et loyalement, à temps plein ou à temps partiel, en échange d'une rémunération.

La **période d'essais** permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail et permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Le contrat peut être rompu librement sans motif ni versement de d'indemnité après un délai de prévenance. Dure 2, 3, ou 4 mois suivant le statut.

Le CDI : Contrat à Durée Indéterminé. Il ne comprend pas de date de fin, il peut être rompu sur décision unilatérale soit de l'employeur soit du salarié. Il ne fait pas forcément l'objet d'un écrit.

Le CDD : Contrat à Durée Limitée. Il n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. Il doit faire l'objet d'un écrit. En fin de contrat le salarié a droit à une indemnité de précarité (10 % du montant brut de la rémunération perçue).

Le CTT : Contrat de Travail Temporaire. Le salarié est embauché et rémunéré par une entreprise de travail temporaire qui le met à disposition d'une autre entreprise pour une durée limitée. En fin de mission il a le droit à l'indemnité de précarité à hauteur de 10%.

2. Les droits et obligations du salarié de droit privé

Les devoirs du salarié : <ul style="list-style-type: none">↪ Exécuter le travail personnellement, consciencieusement et loyalement↪ Se conformer aux instructions de son employeur.	Les droits du salarié : <ul style="list-style-type: none">↪ Droit syndicale, de grève↪ Droit d'information↪ Droit aux congés payés↪ Droit à un salaire minimum (SMIC).
Devoirs de l'employeur : <ul style="list-style-type: none">✓ Donner les moyens nécessaires à ses salariés pour l'exécution du travail✓ Verser une rémunération✓ Appliquer le code du travail et veiller à la sécurité✓ Respecter l'égalité de traitement des candidats (non-discrimination, vie privée, ...)	Limite à la liberté d'embauche : <ul style="list-style-type: none">⊖ de travailler au moins de 16 ans⊖ de travailler +8h/jours pour les 16-18 ans⊖ d'embaucher 6 mois après un licenciement économique⊖ Interdit d'embaucher un sans papier⊖ Pour une entreprise de plus de 20 personnes - -> 6% d'effectif handicapé

3. Les clauses particulières

La clause de mobilité : Par la signature de cette clause, le salarié s'engage à accepter une éventuelle modification de son lieu de travail. Pour être valide elle doit : être dans l'intérêt de l'entreprise, justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché. Elle doit définir de façon précise sa zone géographique d'application.

La clause de non concurrence : Par la signature de cette clause, le salarié s'engage à l'issus de son contrat de travail, à ne pas concurrencer de façon directe ou indirecte son ancienne entreprise, par réembauchage dans une entreprise concurrente, par création d'une entreprise de même secteur d'activité.

Conditions de validités : Doit être indispensable à la protection des intérêts de l'entreprise ; limité dans le temps et l'espace ; doit laisser au salarié la possibilité d'exercer une activité professionnelle conforme à sa formation et à ses capacités professionnelles ; doit comporter une contrepartie financière.

La clause d'exclusivité : Elle interdit à un salarié de travailler pour un autre employeur pendant la durée de son contrat de travail.

La clause d'obligation de loyauté : Elle s'applique pendant la durée du contrat de travail.

La clause de non-démarchage : Elle interdit à un salarié de démarcher la clientèle de son ancien employeur.