**Dossier élève**

***Comment le droit encadre-t-il le travail salarié ?***

**Le contrat de travail**

***Notion de contrat de travail et pouvoirs de l’employeur***

**« Croissance de la SARL *Le panier nature »***

Alicia vient de reprendre une entreprise de distribution de fruits et légumes bio : la SARL *Le panier nature*. Il s’agit d’une PME de 22 salariés qui s’approvisionne en France ou à l’étranger et qui connait actuellement une phase de très forte croissance. En effet, consommer bio est à la mode ainsi la demande augmente, en raison de l’engouement des français pour les produits sains et naturels. Par ailleurs, le panier moyen des clients pour ce type de produits est plus important aujourd’hui. Cette croissance de la demande s’accompagne d’une intensification de la concurrence.

**1er dossier : le recrutement d’un technicien en logistique**

Après six mois à la tête de l’entreprise, Alicia décide d’embaucher un technicien logistique pour contribuer à améliorer la gestion des stocks, des commandes, la rapidité et la qualité des livraisons. C’est son premier recrutement en tant qu’employeur et elle ne veut pas commettre d’erreur. Vous êtes assistant de gestion dans l’entreprise et vous êtes en charge de la gestion des ressources humaines notamment. Elle vous consulte.

1. Expliquez à Alicia ce qu’est exactement un contrat de travail. (*Annexe 1*)
2. Présentez-lui les différents éléments composant un contrat de travail. (*Annexe 1*)
3. Précisez-lui, parmi ces éléments celui qui est le plus important. Justifiez votre réponse. (*Annexe 1et 2*)
4. Retrouvez les différents éléments constitutifs du contrat de travail dans le projet de convention préparé par Alicia en relevant les expressions correspondantes. (*Annexe 3*)

**2ème dossier : les pouvoirs de l’employeur**

Alicia gère son entreprise avec enthousiasme, mais elle se heurte parfois à certaines difficultés :

* Trois salariés s’étant blessés en réceptionnant les livraisons, elle a rédigé et transmis à l’ensemble du personnel une note de service pour compléter le règlement intérieur, précisant que les salariés manipulant les cageots de fruits et légumes devaient porter des gants et des chaussures de sécurité fournis par l’entreprise afin d’éviter les accidents. Deux salariés protestent, n’ayant jamais eu d’accident par le passé.
* Elle a convoqué un salarié à un entretien en vue d’une mise à pied car il avait à trois reprises refusé le port de ces équipements de sécurité, malgré un premier avertissement.
* Les légumes bio étant plus demandés que les fruits bio, elle a réaffecté un salarié du rayon fruits au rayon légumes. Celui-ci conteste, il ne veut pas changer de rayon.
1. A l’aide de l’annexe 4, et pour chacun des cas ci-dessus, identifiez les pouvoirs exercés par Alicia en tant qu’employeur.
2. Précisez à Alicia si chacun de ces pouvoirs a été exercé dans le respect du droit. (*Annexes 4 et 5*)

**Annexes**

**Annexe 1**

**La notion de contrat de travail**

Dans la mesure où le code du travail ne donne pas de définition du contrat de travail, c’est la jurisprudence qui a construit cette notion. Pour la cour de cassation, il s’agit d’un accord entre un salarié et un employeur par lequel le salarié s’engage à fournir une prestation en contrepartie d’une rémunération et se place sous la subordination de l’employeur.

Afin qu’il y ait contrat de travail, il faut donc que trois critères soient réunis : une prestation personnelle de travail, une rémunération, un lien de subordination.

Ces trois critères sont cumulatifs, mais le lien de subordination est déterminant, ce qui signifie que la qualification de contrat de travail ne peut être retenue que si cet élément existe. Il s’agit de l’autorité de l’employeur qui peut donner des ordres, des directives au salarié, qui peut contrôler son travail et si nécessaire le sanctionner. L’existence du lien de subordination est établie, en cas de conflit, par le juge qui le recherche à travers plusieurs indices comme par exemple : le fait que le salarié doive respecter des horaires, des procédures, des consignes, rendre compte de son travail…

Source  l’auteure

**Annexe 2**

**Arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du 19 janvier 2012**

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nîmes, 22 juin 2010), que M. X... a signé le 10 mai 2004 avec la société Helios commerces Century 21 un contrat d'agent commercial, activité pour laquelle il était immatriculé au registre des agents commerciaux de Carpentras ; qu'il a mis fin à l'exécution du contrat le 27 juin 2006 et a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification de la relation contractuelle en un contrat de travail et le paiement de diverses sommes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes. […]

Mais attendu qu'ayant exactement retenu que le lien de subordination, dont l'intégration à un service organisé n'est qu'un indice, 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, la cour d'appel, tout en relevant une série d'éléments attestant que l'activité de M. X... s'inscrivait dans le cadre d'un service organisé de la société, a constaté qu'hormis la méthodologie de travail au sein des enseignes franchisées Century 21 qui relève de l'organisation fonctionnelle de l'agence, il n'était pas établi que l'intéressé ait reçu des directives précises relatives aux dossiers, aux horaires de présence, qu'il ait été soumis à des permanences ou tenu de rendre compte de son activité pour justifier du nombre de clients démarchés ou de mandats apportés ou encore qu'il ait été sanctionné pour un manquement à une obligation particulière ; qu'elle a pu en déduire, répondant aux conclusions prétendument délaissées, que le lien de subordination n'était pas caractérisé ; que le moyen n'est pas fondé ;

[*http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000025189514&fastReqId=461142960&fastPos=1*](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000025189514&fastReqId=461142960&fastPos=1)

**Annexe 3**

**Contrat de travail à durée indéterminée entre les soussignés :**

La SARL *Le panier Nature* domiciliée 6, rue longue 91560 Crosne, représentée par Alicia Gris d’une part

-----------------------------------, ----------------------------------------------------------------, d’autre part

**Il a été convenu et arrêté ce qui suit :**

La SARL *Le panier Nature* engage --------------------à compter du - -/- -/- - - -. Cet engagement est conclu sous réserve d'une période d'essai de 1 mois de travail effectif, au cours de laquelle il pourra prendre fin à la volonté de l'une ou l'autre des parties à tout moment, sans préavis ni indemnité.

**FONCTIONS –**-----------------est recruté(e) en qualité de technicien logistique. Il/Elle aura plus précisément à gérer les stocks, les commandes et les livraisons. Il/elle exercera ses fonctions sous l'autorité et selon les directives du responsable Alicia Gris à laquelle il/elle rendra compte de son activité.

**RÉMUNÉRATION –** ------------------------ recevra un salaire mensuel brut de 1875 € (mille huit cent soixante-quinze euros).

**LIEU DE TRAVAIL –** Le lieu de travail se situe au siège de l’entreprise à Crosne.

**DURÉE DU TRAVAIL –**---------------------------est recruté(e) pour une durée de travail hebdomadaire de 35 heures.

**DISPOSITIONS DIVERSES –** La convention collective applicable à l’entreprise est la Convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes du 15 avril 1988.

Fait en deux exemplaires à Crosne, le - -/--/-- - -

**Alicia Gris,** (Signature) --------------------, (Signature)

**Annexe 4**

**Les pouvoirs de l’employeur**

L’employeur dispose de trois pouvoirs particuliers vis-à-vis de ses salariés :

* **Un pouvoir de direction** selon lequel il détermine et modifie si nécessaire les activités des salariés, leurs horaires de travail, l’ordre des congés…

Ce pouvoir, défini et précisé par la jurisprudence, doit être exercé dans le respect du droit, cela signifie que les consignes données doivent être justifiées par l’intérêt de l’entreprise et ne doivent pas avoir pour but de nuire au salarié.

* **Un pouvoir réglementaire** défini et précisé par les articles L 1311-1 à L 1321-6 du code du travail qui lui permet de fixer les règles applicables dans l’entreprise.

Ce pouvoir s’exerce d’une part par la rédaction du règlement intérieur. Ce document, obligatoire dans les entreprises d’au moins 20 salariés, établit les règles d’hygiène, de sécurité, de discipline. Il ne peut contenir de disposition discriminatoire.

Pour son élaboration l’employeur doit respecter une procédure particulière : consultation du comité d’entreprise, transmission du règlement intérieur au greffe du conseil des prud’hommes et à l’inspecteur du travail, affichage.

Ce règlement intérieur peut-être complété par des notes de services.

* **Un pouvoir disciplinaire,** encadré par les articles L 1331-1 à 1332-5 du code du travail, en vertu duquel l’employeur peut sanctionner le salarié qui a commis une faute dans l’exercice de ses fonctions (non respecter d’un ordre, de règles de sécurité, de l’obligation de réserve…).

L’employeur dispose de plusieurs sanctions : avertissement, blâme, mise à pieds, rétrogradation, mutation, licenciement pour faute, pour faute grave, pour faute lourde.

Le choix d’une sanction doit être proportionné à la faute et une procédure est à respecter : convocation du salarié à un entretien, entretien, notification.

**Annexe 5**

**Extrait de la décision de la chambre sociale de la cour de cassation du 05/03/2008**

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Riom,7 mars 2006), que Mme X..., engagée le 28 mai 1990 par les Etablissements Tissot, […] a été mise à pied les 3 et 9 juin 2004 pour avoir refusé de porter un casque " antibruit ", malgré un avertissement du 27 avril 2004, puis licenciée pour faute grave\*, le 10 juin 2004 ; […] Mme X... fait grief à l'arrêt d'avoir dit que son licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse. […]

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur, tenu à l'égard de sa salariée d'une obligation de sécurité, lui avait imposé le port d'un casque antibruit, en l'état des informations dont il disposait, à l'époque, sur son état de santé, a pu décider que le refus par Mme X... de se conformer à cette directive, en dépit d'un précédent avertissement, justifiait la sanction prise à son encontre, et que le refus de se soumettre à cette mesure présentait dès lors un caractère fautif.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

*\*L’arrêt de la cour d’appel de Riom avait maintenu le licenciement pour faute, mais refusé la qualification de « faute grave ».*

[*http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000018235493&fastReqId=1426947382&fastPos=1*](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000018235493&fastReqId=1426947382&fastPos=1)