

	Up ! Enhanced Management	Première édition
	10 Les droits et les devoirs 10.5 Le droit du travail	http://www.up-comp.com contact@up-comp.com

En cas de substitution d'une source de droits par une autre, cette dernière ne peut être moins favorable que cette première pour l'employé, sous peine de nullité, sauf en cas d'accord dérogatoire, signé par les employés ou par leurs représentants, prévu dans une source de droit antérieure.

En vertu de l'article **L. 122-12** du **Code du travail**, les contrats de travail établis dans une entreprise subsistent suite à changement juridique de celle-ci, notamment en cas d'acquisition, de fusion ou de cession.

10.5.1.1 La convention collective

Une convention collective s'applique dès lors que :

- Un employé fait partie de la branche professionnelle à laquelle elle se rattache.
- Un employé est localisé dans une région qu'elle prend en compte puisqu'elle n'est pas forcément nationale.
- Un employé occupe une fonction qu'elle prend en compte puisqu'elle n'est pas forcément exhaustive sur tous les métiers de la branche.

Ainsi, une entreprise n'a pas à sélectionner une convention collective puisque c'est elle qui s'impose de fait et, d'autre part, plusieurs peuvent s'appliquer :

- La **Syntec** pour les ingénieurs travaillant dans un cabinet de conseil.
- Celle des **Vendeurs, représentants et placiers** pour les commerciaux de ce même cabinet.

Une convention collective comprend généralement :

- Un tronc commun applicable pour toutes les catégories de salariés.
- Des annexes catégorielles spécifiques aux :
 - Ouvriers.
 - **Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise (ETAM)**.
 - Ingénieurs et cadres.

10.5.1.2 Le contrat de travail

Il s'agit d'un contrat de droit privé conclu **intuiti personae**, à titre onéreux – il existe une rémunération – et à exécution successive – il peut être modifié par des avenants.

Le contrat de travail, qui est obligatoirement écrit d'après une directive européenne, doit être défini de la façon la plus précise possible et doit au moins comporter un article pour chacun des sujets suivants :

- **Les textes applicables.**
La convention collective et les autres accords contractuels faisant foi.
- **La nature du contrat.**
A durée déterminée ou à durée indéterminée.
- **La fonction et le titre.**
Il faut lister l'ensemble des tâches que devra réaliser l'employé.
- **Le rattachement hiérarchique.**
Il faut préciser auprès de qui l'employé fera du reporting et selon quelle modalité.
- **Les obligations de l'employé.**
Il faut lister l'ensemble des obligations que devra respecter l'employé.