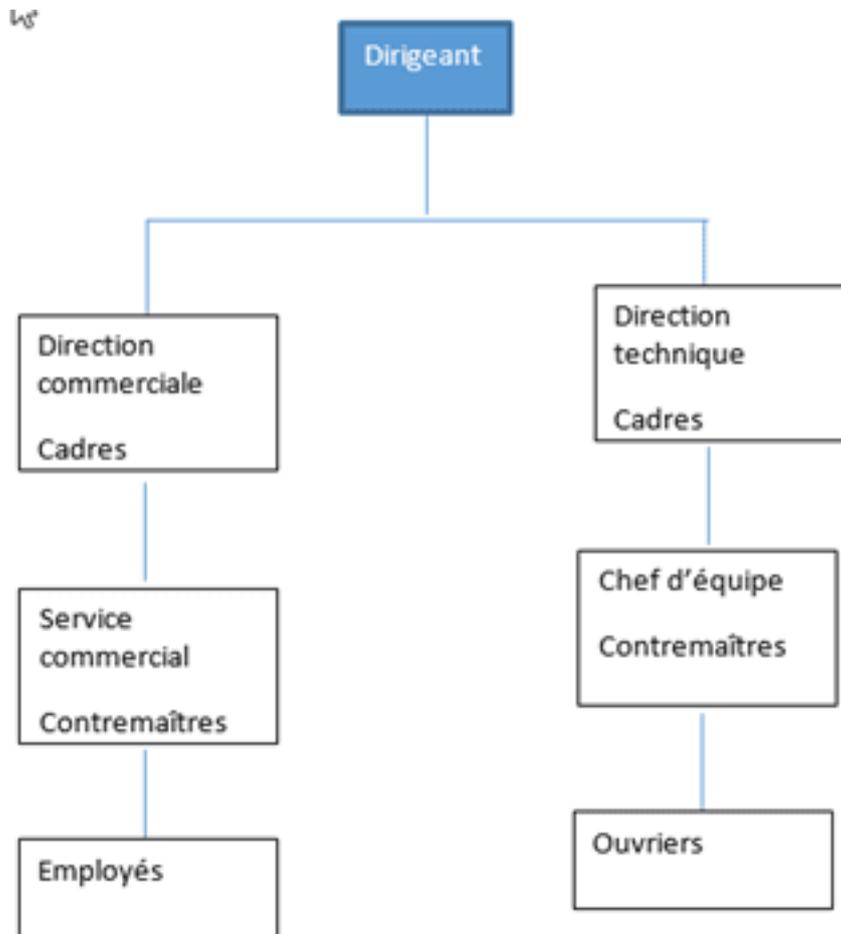


Définition : c'est l'ensemble des personnes liées à l'entreprise par un contrat de travail :

- Salariés en CDD, CDI, temps partiel, ...
- Stagiaires (liés par une convention de stage mais non comptés dans l'effectif)
- Apprentis (liés par une convention d'apprentissage). Leur nombre dépend du personnel apte à les encadrer.

A noter : les intérimaires ne sont pas salariés par l'entreprise qui les accueille mais par leur société d'Intérim. L'intérim permet à certaines entreprises de faire appel à une main d'œuvre dans le cas d'un surcroît d'activité sur une durée courte sans passer par des procédures administratives complexes puisque c'est la société d'intérim qui en a la charge.



Le salarié peut occuper différents postes de travail : ouvrier d'exécution, ouvrier qualifié, employé administratif ou de maintenance, chef d'équipe (technicien agent de maîtrise), cadre ou dirigeant.

L'organigramme de l'entreprise permet distinguer les niveaux hiérarchiques et les fonctions.

Chaque salarié reçoit des consignes de travail, écrites ou orales, précisant les tâches et missions à accomplir, les règles d'exécution etc...

Dans une entreprise de TP, il faut tenir compte, si c'est le cas du fait que certains salariés sont sur le terrain et d'autres sur des tâches nécessaires au fonctionnement de l'entreprise. Cela aura un impact sur les coûts de revient

Le droit du travail

Le contrat de travail instaure un lien inégal entre les salariés et l'employeur puisque le salarié est soumis à un lien de subordination. Pour compenser cela, il existe plusieurs dispositifs.

Le Code du Travail

Le code du travail constitue le cadre général applicable à toutes les entreprises du secteur privé. En effet, dans les Fonctions Publiques, les relations de travail sont régies par les statuts qui sont eux-mêmes propres à chaque administration. Ce cadre général fixe un certain nombre de points importants, en particulier :

- La formation et la fin du Contrat de travail
- Les types de contrats de travail
- La durée légale, les congés
- Le salaire et avantages
- Les conflits du travail
- La représentation des salariés
- La formation

Le code du travail doit s'appliquer à toute entreprise exerçant en France. Une entreprise étrangère ne peut appliquer le code du travail du pays d'origine (même si celui-ci peut être plus favorable au salarié)

La convention collective

Le code du travail s'applique à toutes les entreprises du secteur privé. Les conventions collectives permettent de prendre en compte les spécificités des entreprises tout en étant égale ou plus favorable au salarié. Des entreprises de la chimie ou des services informatiques n'ont pas les mêmes contraintes que les entreprises du paysage ou de l'horticulture. La convention collective du paysage précise donc quelles sont les relations de travail et en tout premier lieu les qualifications des salariés. Consultable : [Convention Collective du Paysage](#)

Elle est nationale pour les entreprises du paysage. Dans les métiers de l'horticulture, compte tenu de l'hétérogénéité des activités (Maraichage, pépinière, ornement) et des différences régionales, ce sont généralement des conventions régionales. Une convention collective doit donner des droits au moins égaux à ceux prévus par le code du travail. Par exemple, dans le code du travail, la durée hebdomadaire du travail est de 35 heures. Une convention collective peut la passer à 37 heures à condition que les deux heures supplémentaires soient majorées.

Le règlement intérieur de l'entreprise.

La mise en place d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou les établissements d'au moins 20 salariés. Contenu, valeur légale et conditions d'élaboration du règlement intérieur. Contrairement à la convention collective, le règlement intérieur n'est pas une convention conclue entre salariés et employeurs mais un acte unilatéral rédigé par ce dernier (après avoir toutefois recueilli l'avis des représentants du personnel). Au moment de mettre en œuvre le règlement, l'entreprise doit respecter les dispositions du Code du travail qui encadre le contenu du texte. Le Code du travail prévoit un certain nombre de règles

limitatives. Le document ne doit ainsi porter que sur les points suivants :

- Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité, visant notamment à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- Les règles générales et permanentes relatives à la discipline (horaires minimum à respecter, interdiction d'emporter du matériel de l'entreprise pour son propre compte, etc.) et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur (blâme, avertissement, mise à pied...).

En dehors de ces règles, la loi interdit expressément de faire figurer dans le règlement intérieur des clauses contraires à la loi, au règlement ou à la convention collective ;