

Flash info - Le contrat de travail

Mai 2024

Texte alternatif décrivant l'infographie « Flash info - Le contrat de travail ».

1. DÉFINITION

La loi ne donne pas de définition stricte, mais le Code Civil (art. 1106) le qualifie de contrat "synallagmatique" (les deux parties s'obligent réciproquement).

La jurisprudence définit le contrat de travail par la réunion de 3 conditions cumulatives :

1. **Fourniture d'un travail** : S'engager à travailler pour le compte d'une autre personne.
2. **Rémunération** : Contrepartie du travail fourni.
3. **Lien de subordination juridique** : Travailler sous la direction de l'employeur (élément clé).

2. LA CONCLUSION DU CONTRAT

Conditions générales de validité

Le contrat est soumis aux règles de droit commun (art. 1128 du Code Civil). Quatre conditions sont requises :

- Le consentement de la partie qui s'oblige.
- La capacité de contracter.
- Un objet certain qui forme la matière de l'engagement.
- Une cause licite dans l'obligation.

Forme et exigence d'un écrit

- **Le principe pour le CDI de droit commun** : Il ne fait pas obligatoirement l'objet d'un écrit, sauf dispositions conventionnelles contraires.
- **L'écrit est obligatoire pour** : CDD, temps partiel, travail intermittent, apprentissage, professionnalisation, etc.

Nouveauté Loi DDADUE (Mars 2023) : Pour se conformer à une directive européenne, la loi impose désormais que tout travailleur dispose d'un document contenant les informations essentielles (identité, lieu, rémunération, congés, préavis...). **Cela entraîne a fortiori la nécessité d'un contrat écrit.**

4. DÉLAIS DE TRANSMISSION ET CONTENU

Délais

- **Pour les CDI** : Les informations minimales doivent être transmises au plus tard dans les **7 jours calendaires** suivant l'embauche.
- **Pour les CDD** : Transmission au plus tard dans les **2 jours ouvrables** suivant l'embauche.
 - *Sanction en cas de retard* : Indemnité maximale d'un mois de salaire pour le salarié (plus de requalification automatique) + Amende pénale de 3 750 € (7 500 € + prison si récidive).

Contenu

Les parties sont libres (sauf ordre public). Le contrat doit être **daté et signé** par les deux parties.

4. EXÉCUTION : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur a plusieurs devoirs envers le salarié :

- **Fournir le travail convenu** ainsi que les instruments et moyens nécessaires.
- **Verser le salaire** convenu.
- Mettre à disposition un local garantissant de bonnes conditions.
- Veiller à la **santé et sécurité** (prévention harcèlement, agissements sexistes).
- Exécuter le contrat de **bonne foi**.
- Adapter les salariés à l'évolution de leur emploi.
- Mettre en place un **entretien professionnel tous les 2 ans**.

5. SUSPENSION ET CESSATION

Suspension

Le contrat peut être suspendu temporairement :

- **Par l'employeur** : Chômage partiel, fermeture temporaire, etc.
- **Par le salarié** : Maladie, maternité, grève, etc.

Cessation (Rupture)

Le contrat peut prendre fin pour divers motifs : démission, licenciement, rupture conventionnelle, retraite, décès, force majeure ou résiliation judiciaire.

Documents de fin de contrat obligatoires : Solde de tout compte, Attestation France Travail, Certificat de travail.