

## 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.