PARLONS CONTRAT DE TRAVAIL !

L'INSTANT Consult

DEFINITION

La loi ne donne pas de définition du contrat de travail et du point de vue du Code Civil (article 1106), le contrat de travail est un contrat **synallagmatique** (contrat par lequel deux contractants s'obligent réciproquement).

La doctrine et la jurisprudence sont venues affiner cette première définition :

"contrat par lequel une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre personne (en l'occurrence l'employeur), moyennant rémunération."

- ✓ **FOURNITURE D'UN TRAVAIL**
- ✓ **RÉMUNÉRATION**
- ✓ **EXISTENCE D'UN LIEN DE SUBORDINATION JURIDIQUE**

3 conditions cumulatives sont nécessaires pour caractériser un contrat de travail

CONCLUSION

1 CONDITIONS GÉNÉRALES DE VALIDITÉ DU CONTRAT

L'article L.1221-1 du Code du Travail précise expressément que le contrat de travail est soumis aux règles de droit commun. Donc par application de l'article 1128 du Code Civil, **4 conditions sont requises** pour la validité du contrat :

- **CONSENTEMENT DE LA PARTIE QUI S'OBLIGE**
- **CAPACITÉ DE CONTRACTER**
- **OBJET CERTAIN QUI FORME LA MATIÈRE DE L'ENGAGEMENT**
- **CAUSE LICITE DANS L'OBLIGATION**

2 CONDITIONS DE FORME

Exigence d'un écrit pour :

- **CONTRAT À TEMPS PARTIEL**
- **CONTRAT INTERMITTENT**
- **CDD**
- **CONTRAT D'APPRENTISSAGE**
- **CONTRAT D'INSERTION OU DE PROFESSIONNALISATION**

Pour les **CDI DE DROIT COMMUN** :

Principe : le CDI ne fait pas obligatoirement l'objet d'un contrat écrit sauf dispositions conventionnelles particulières.

Nouveauté

La loi DDADUE (loi n°2023-171 du 9 mars 2023) met en conformité la règlementation française avec la directive européenne du 20 juin 2019 et fixe de nouvelles obligations sur la relation de travail.

= désormais tout travailleur doit disposer d'un document contenant des informations sur les éléments essentiels de la relation de travail au moment de son recrutement telles que l'identité des parties, le lieu de travail, la rémunération ou encore la durée du congé payé et du préavis.

Toutes ces informations obligatoires entraînent donc a fortiori UN CONTRAT ECRIT.

ALBOUY Consult

Un esprit libre pour avancer

PARLONS CONTRAT DE TRAVAIL !

L'INSTANT Consult

Pour les CDI, les informations minimales précitées doivent être transmises au salarié au plus tard **dans les 7 jours calendaires** suivants l'embauche.

Les CDD doivent être transmis au salarié au plus tard, **dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche** (L1242-13 du Code du Travail).

Le retard de transmission n'entraîne plus, à lui seul, la requalification du CDD en CDI mais ouvre droit pour le salarié à une indemnité maximale d'un mois de salaire. En outre, le retard est aussi puni pénalement d'une amende de 3750€ (la récidive quant à elle est punie d'une amande de 7500€ et d'un emprisonnement de 6 mois).

CONTENU

Les parties sont libres de faire figurer dans le contrat toutes les clauses convenues, à l'exception des clauses qui dérogeraient à des dispositions d'ordre public.

Les contrats de travail doivent être **signés et datés** par les parties.

EXECUTION

L'employeur doit :

- **Procurer au salarié le travail** convenu lors de l'embauche. Aussi, l'employeur doit **fournir tous les instruments** et moyens nécessaires à l'exécution de ce travail ;
- **Verser le salaire** convenu qui est la contrepartie du travail fourni ;
- Mettre à disposition un local pour de **bonnes conditions de travail** ;
- Respecter les **obligations légales et conventionnelles** ;
- Veiller à la **santé et sécurité** du salarié au travail avec notamment la prévention du harcèlement sexuel et agissements sexistes ;
- Exécuter de **bonne foi** le contrat de travail.
- Obligation d'**adapter les salariés** à l'évolution de leur emploi
- Obligation de mettre en place un **entretien professionnel** tous les 2 ans

SUSPENSION / CESSATION

Le contrat de travail :

- **peut être suspendu au cours de son exécution**. La suspension peut **émaner de l'employeur** (chômage partiel, fermeture temporaire de l'entreprise, incarcération employeur ...) **ou du salarié** (maladie, maternité, adoption, grève, mise à pied ...).
- peut prendre fin selon plusieurs motifs de rupture tels que la **démission**, le **licenciement** pour motif personnel, la **rupture conventionnelle**, **départ à la retraite** ou encore le **décès** du salarié.
- peut prendre fin, outre les cas plutôt « classiques », en **cas de force majeure ou en cas de résiliation judiciaire.**

A la cessation du contrat de travail, l'employeur doit fournir au salarié **LES DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT :** solde de tout compte, attestation France Travail et certificat de travail.

ALBOUY Consult

Un esprit libre pour avancer