

# Le contrat de travail

est un contrat synallagmatique, c'est-à-dire par lequel les deux contractants : employeur et salarié s'obligent réciproquement l'un envers l'autre.

## Forme du contrat

La directive européenne du 14 octobre 1991 impose aux entreprises l'obligation de délivrer au salariés, dans les deux mois suivant l'embauche, un document indiquant l'identité des parties, le lieu de travail, le titre du salarié où la description sommaire du travail, la date de début du contrat, les divers éléments du salaire et la périodicité du versement, la durée du travail journalière ou hebdomadaire.

Les services du ministère du travail estiment qu'il n'est pas nécessaire de transposer cette directive en droit français, et que l'employeur, en délivrant au salarié une copie de la déclaration préalable d'embauche qu'il adresse à l'URSSAF et en établissant régulièrement des bulletins de paie, satisfait aux obligations découlant de cette directive communautaire.

## Le contrat est nécessairement écrit dans les cas suivants :

- contrat à durée déterminée;
- contrat de mise à disposition passé entre l'entrepreneur de travail temporaire et l'utilisateur
- contrat de travail temporaire entre l'entrepreneur de travail temporaire et le salarié temporaire
- contrat conclu avec un travailleur à temps partiel;
- contrat conclu avec un médecin du travail;
- contrat d'apprentissage, contrat d'adaptation(1), contrat de qualification(1), contrat d'orientation(1);
- contrat initiative-emploi;
- contrat emploi solidarité;
- contrat emploi-jeune ;
- contrat passé par un groupement d'employeurs.

Certaines conventions collectives exigent la rédaction d'un écrit quelque soit la forme du contrat conclu.

(1) Il n'est plus possible de conclure ce type de contrat depuis la mise en place du contrat de professionnalisation au 1er octobre 2004.

## Durée des contrats

Le contrat peut être conclu pour :

- **Une durée indéterminée**  
il peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes :

- **par le fait de l'employeur** en respectant les dispositions relatives à la procédure de licenciement, au préavis, à l'indemnité de licenciement, à la protection de certaines catégories de salariés (délégués syndicaux, délégués du personnel.)
- **par le fait du salarié** par démission librement consentie dans le respect du préavis qu'il lui est imposé.

#### En savoir plus..**Recours remplacement salarié**

1. Remplacement salarié absent dont le contrat est suspendu
2. remplacement d'un salarié dont le départ précède la suppression de son poste de travail
3. remplacement d'un salarié recruté sous CDI dont l'entrée en fonction est différée

#### **Recours variation d'activité**

1. Accroissement temporaire d'activité
2. nécessité d'exécution des travaux liés à la sécurité
3. réalisation d'une commande exceptionnelle à l'exportation
4. réalisation d'une tâche ponctuelle et occasionnelle non liée à l'activité normale de l'entreprise
5. activité saisonnière
6. vendanges

- **Une durée déterminée** (*art.L.122-3-1* du code du travail); il est nécessairement constaté par écrit. A défaut, il est présumé conclu pour une durée indéterminée.

Recours possibles :

- Remplacement d'un salarié (3 cas)
- Variations d'activité (6 cas)
- Emplois d'usage

## **La période d'essai**

précède l'engagement définitif du salarié elle permet à l'employeur de tester les aptitudes du salarié à l'emploi proposé et au salarié d'apprécier si les conditions d'emploi lui conviennent.

**La période d'essai ne se présume pas** il est nécessaire que le contrat en précise l'existence et la durée; sinon le salarié peut se considérer comme définitivement embauché. Ceci même si la convention collective prévoit une période d'essai. **La durée de la période d'essai** est fixée par les parties au contrat sous réserves des limites que peuvent instituer la loi, la convention collective ou les usages.

Lorsque la loi fixe une durée maximale à la période d'essai, toute prolongation est interdite.

Si la convention collective interdit purement et simplement le renouvellement de la période d'essai, employeur et salarié ne peuvent passer outre.

Lorsque le renouvellement n'est ni interdit par les dispositions conventionnelles, ni limité par les dispositions légales, employeur et salarié peuvent convenir d'un renouvellement sous certaines conditions et sans qu'il soit fait échec au respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail .

### **La loi fixe une durée maximale à la période d'essai**

pour certains types de contrats ou certaines catégories de salariés :

#### **contrat à durée déterminée**

- deux semaines si la durée est au plus égale à six mois
- un mois si la durée du contrat est supérieure à six mois

et aussi

- contrat de travail temporaire
- V.R.P.
- apprentis

### **Rupture de la période d'essai**

L'employeur ou le salarié peuvent mettre fin à la période d'essai verbalement et sans à avoir à respecter de délai de prévenance, sauf dispositions particulières du contrat de travail ou de la convention collective. La rupture des relations de travail au cours de période d'essai n'obéit à aucune règle de procédure.

Ce qui n'exclut nullement le fait que sa rupture puisse être abusive et donner lieu au versement de dommages et intérêts.

## **Le statut (fonction, position, hiérarchie, titre)**

Le plus souvent régit par les conventions collectives, la loi ne reconnaissant que le terme générique de "salarié" et de Cadre.

Les positions suivantes sont les plus utilisées:

- Employé
- Maîtrise
- Technicien
- Cadre
- Cadre supérieur
- V.R.P.