Qu’est-ce qu’un contrat de travail ?

Description

Un contrat de travail est un accord légal entre un employeur et un employé, détaillant les conditions auxquelles l’employé accepte de travailler pour l’employeur.

Ce contrat établit les droits et les responsabilités de chaque partie et définit les termes de l’emploi.

Il faut donc 3 éléments pour qu’un contrat de travail soit constitué : une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination.

Télécharger notre guide sur le contrat de travailModèle de contrat de travail

Quelle est la définition d’un contrat de travail ?

Le contrat de travail est une composante essentielle des **relations professionnelles**, régissant les **droits** et les **obligations** entre un employeur et un salarié.

Il repose sur des bases juridiques solides, évoluant au gré des législations nationales et des conventions collectives.

Quelles sont les caractéristiques du contrat de travail ?

Le contrat de travail est défini comme un accord entre **un employeur et un salarié**, établissant les conditions dans lesquelles le salarié s’engage à effectuer un travail sous la direction et l’autorité de l’employeur en contrepartie d’une rémunération.

Il s’agit d’un contrat **consensuel, bilatéral, à titre onéreux et à exécution successive**.

Le contrat de travail doit contenir des éléments essentiels pour être valide. Ces éléments comprennent notamment la désignation des parties, la nature du travail, la durée du contrat, la rémunération, les conditions de travail, et les clauses particulières (confidentialité, non concurrence, etc.).

Bon à savoir : l’audit social permet de vérifier que les pratiques en droit du travail, en matière de protection sociale et en matière de ressources humaines de l’entreprise **sont conformes aux dispositions légales et conventionnelles.**

© 2023 LEGALPLACE SAS

Par conséquent et à cette fin, la convention collective, les contrats de travail et de nombreux autres documents seront passés en revue pour se prononcer sur cette question.

La transparence et la précision de ces éléments contribuent à éviter tout litige ultérieur.

Les caractéristiques du contrat de travail :

1. Lien de subordination ;
2. Prestation de travail ;
3. Rémunération.

Quels sont les différents types de contrats de travail ?

Il existe plusieurs types de contrat de travail, adaptés aux différentes formes d'emploi et aux **besoins spécifiques des employeurs et des salariés**.

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Un contrat à durée indéterminée (CDI) est un type de contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié, établi **sans limitation de durée**. Il assure une stabilité de

© 2023 LEGALPLACE SAS

l'emploi, contrairement aux contrats temporaires. La relation de travail persiste tant que l'une des parties ne décide pas de **mettre fin au contrat**, en respectant les délais de préavis en CDI requis. Il se poursuit tant que les deux parties n'y mettent pas fin, selon les modalités légales.

Contrat à durée déterminée (CDD)

Ce contrat a une durée déterminée, souvent liée à un besoin temporaire de l'employeur (remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, etc.).

Les CDD peuvent être **renouvelés sous certaines conditions**.

Contrat de travail temporaire

Aussi appelé intérim, ce contrat est conclu entre un salarié (le travailleur temporaire) et une **entreprise de travail temporaire**.

Le travailleur est mis à disposition d'une entreprise cliente pour répondre à un **besoin ponctuel.**

Contrat d'apprentissage

Ce contrat vise à permettre à un jeune de suivre une formation en alternance tout en travaillant.

L'apprenti alterne entre **périodes en entreprise et périodes de formation** en centre d'apprentissage.

Contrat de professionnalisation

Semblable à l'apprentissage, ce contrat s'adresse à un public plus large, y compris les demandeurs d'emploi.

Il combine une formation au **centre de formation et une activité en entreprise**.

Contrat de mission

Il s'agit d'un contrat spécifique aux entreprises de travail temporaire.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Il permet à un salarié intérimaire d'être embauché par l'entreprise utilisatrice pour une **mission déterminée après une période d'intérim**.

Contrat à temps partiel

Le salarié s'engage à travailler un nombre d'heures inférieur à la durée légale du travail fixée pour un salarié à temps plein.

Les droits et avantages sociaux doivent être **proportionnels au temps de travail**.

Contrat de chantier

Utilisé dans le secteur du BTP, ce contrat est lié à la **réalisation d'un projet spécifique** (chantier) et prend fin à la fin de celui-ci.

Contrat de freelance ou consultant

Ce contrat engage un travailleur indépendant à fournir des services à un client pour une **mission déterminée**. Il ne crée pas une relation de subordination classique.

Quelles sont les règles à respecter pour rédiger un contrat de travail ?

La rédaction d'un contrat de travail est une étape importante dans le processus d'embauche. Il existe certaines règles et éléments essentiels à respecter pour garantir la **légalité et la clarté du contrat**.

Voici une structure générale pour la rédaction d'un contrat de travail en tenant compte des règles générales.

1.Informations générales :

- Identification des parties ;
- Date de début et durée du contrat.

2.Fonctions et missions :

- Fonctions et titre du poste ;

© 2023 LEGALPLACE SAS

- Lieu de travail.

3.Durée du travail :

- Nombre d’heures de travail par semaine ou par mois et répartitions de cette durée ;
- Rémunération.

4.Période d’essai :

- Durée de la période d’essai ;
- Conditions de rupture pendant la période d’essai.

5.Congés et absences :

- Nombre de jours de congés payés et modalités de prise des congés.
- Autres absences (maladie, maternité, paternité, etc.).

6.Obligation et responsabilités :

- Obligation de l’employeur ;
- Obligation du salarié.

7.Dispositions diverses :

- Clause de confidentialité ;
- Clause de non-concurrence ;
- Clause de mobilité.

8.Fin du contrat :

- Rupture du contrat : modalité de rupture par l’employeur et par le salarié, préavis ;
- Formalité de sortie : restitution du matériel, remise des documents, etc.

9.Références légales : faire référence aux conventions collectives, accords d’entreprise, et aux dispositions légales en vigueur.

10.Signature des deux parties et mention “lu et approuvé”.

Zoom : La rédaction d’un contrat de travail peut s’avérer complexe pour des particuliers ne disposant pas de connaissances juridiques. C’est pourquoi, LegalPlace met à votre disposition un modèle de contrat de travail. Celui-ci contient toutes les

© 2023 LEGALPLACE SAS

mentions obligatoires nécessaires et s'adapte facilement à votre situation grâce à un questionnaire personnalisé à remplir en ligne.

Quelles obligations naissent après signature du contrat de travail ?

Les obligations qui découlent d'un contrat de travail varient en fonction du contrat lui-même, mais on peut identifier certaines **obligations communes** pour l'employeur et le salarié.

Quelles obligations pour l'employeur ?

Lors de la conclusion d'un contrat de travail, l'employeur s'engage sur plusieurs points :

- Paiement de la rémunération : l'employeur est tenu de verser la rémunération convenue dans le contrat de travail.
- Respect des horaires de travail : l'employeur doit respecter les heures de travail stipulées dans le contrat et peut être tenu de payer des heures supplémentaires conformément à la législation en vigueur.
- Assurance de la sécurité au travail : l'employeur doit fournir un environnement de travail sûr et prendre des mesures pour assurer la sécurité et la santé des employés.
- Fourniture des outils nécessaires : l'employeur doit mettre à disposition les outils, les équipements et ressources nécessaires à l'exécution du travail.
- Respect des droits fondamentaux : l'employeur doit respecter les droits fondamentaux des travailleurs, tel que la non-discrimination, la liberté syndicales, etc.

Quelles obligations pour le salarié ?

Lors de la conclusion d'un contrat de travail, le salarié s'engage sur plusieurs points :

- Exécution du travail : le salarié est tenu de fournir son travail conformément aux termes du contrat, en respectant les règles et les normes de l'entreprise.
- Respect des consignes : le salarié doit suivre les instructions et les directives de l'employeur dans le cadre de son travail.
- Confidentialité : si spécifié dans le contrat, le salarié peut être obligé de maintenir la confidentialité des informations sensibles de l'entreprise.

© 2023 LEGALPLACE SAS

- Respect des règles internes : le salarié doit se conformer aux politiques, règlements et procédures internes de l'entreprise.
- Loyauté envers l'employeur : le salarié doit agir de manière loyale envers l'employeur et ne pas exercer d'activités concurrentes sans autorisation.

Il est essentiel de noter que **ces obligations** peuvent être spécifiées de manière plus détaillée dans le contrat de travail lui-même, et elles peuvent également être soumises à des lois spécifiques en matière de travail.

En cas de non-respect des obligations contractuelles, **des mesures disciplinaires** peuvent être prises, et cela peut également entraîner des conséquences juridiques.

Les parties impliquées doivent **se conformer** aux dispositions légales et **respecter** les termes du contrat.

Dans quelle situation un contrat de travail peut être suspendu ?

La suspension du contrat de travail peut se produire dans diverses situations, souvent en raison de circonstances particulières.

Voici quelques exemples courants de situations entraînant la **suspension du contrat** de travail en France :

- Maladie et accident : un salarié peut suspendre son contrat de travail en cas de maladie ou d'accident. Dans ce cas, il peut bénéficier d'indemnités complémentaires de l'employeur.
- Congés payés : pendant les périodes de congés payés, le contrat de travail est suspendu. Les salariés ont droit à un certain nombre de jours de congés payés par an.
- Congé maternité, paternité et adoption : les salariées enceintes ont droit à un congé maternité, et les pères peuvent bénéficier d'un congé paternité. De plus, des congés d'adoption peuvent être accordés en cas d'adoption.
- Congé parental : les parents peuvent bénéficier d'un congé parental pour élever leurs enfants. Pendant cette période, le contrat de travail est suspendu, mais le salarié peut bénéficier d'allocations.
- Accident du travail ou maladie professionnelle : si un salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, son contrat peut être suspendu pendant la durée de l'incapacité de travail.
- Grève : lorsqu'un salarié participe à une grève, le contrat de travail est suspendu

© 2023 LEGALPLACE SAS

pour la durée de la grève. Cependant, cela peut avoir des implications sur la rémunération et d'autres avantages.
- Mises en disponibilités : dans certains cas un salarié peut demander à être mis en disponibilité, ce qui suspend le contrat de travail pour une période déterminée.
- Exercice du droit de retrait : en cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, un salarié peut exercer son droit de retrait, ce qui peut entraîner la suspension temporaire de son contrat de travail.

Les détails précis sont généralement définis dans le contrat de travail.

Quels sont les moyens de rupture d'un contrat de travail ?

La rupture d'un contrat de travail se produit lorsqu'il est **mis fin au contrat avant la date prévue** initialement (hors CDI).

Cette résiliation anticipée peut être déclenchée soit par le salarié, soit par l'employeur. Divers facteurs tels que de nouveaux projets pour le salarié, des désaccords, licenciement économique, des comportements graves de la part du salarié ou de l'employeur peuvent être à l'origine de cette rupture.

Les raisons de mettre fin au contrat peuvent être nombreuses et variées.

La cessation d'un contrat de travail peut prendre diverses formes, notamment par la **démission,** le licenciement, ou **la rupture conventionnelle**.

En outre, d'autres moyens de mettre fin à un contrat incluant la résiliation judiciaire, la prise d'acte, le départ à la retraite, la mise à la retraite, ainsi que des circonstance exceptionnelles telles que le cas de force majeure.

Ces différentes méthodes reflètent la diversité des situations et des raisons qui peuvent conduire à **la fin d'une relation de travail**.

A noter : Lorsqu'un salarié démissionne d'un contrat à durée indéterminée, il est tenu de respecter le préavis de démission prévu par son contrat. Le non-respect de ce préavis peut être considéré comme une démission abusive.

FAQ

© 2023 LEGALPLACE SAS

Quelle est la rémunération minimale dans un contrat de travail ?

Pour tout type de contrat, le salarié aura droit à une rémunération avec un minimum légal correspondant au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Le montant horaire brut du SMIC est de 11,88 euros. Ce montant correspond à 1.801,80 euros bruts mensuels sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires. Le montant du SMIC est revalorisé chaque année en fonction de l'évolution de l'inflation et des salaires pour les ménages les plus modestes.

Quelle est la durée légale d'un travail à temps complet ?

La durée de travail pour un salarié à temps complet est fixée à 35 heures par semaine (ou 1 607 heures par an) pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif. Cependant, des dispositions conventionnelles ou collectives peuvent prévoir une durée de travail hebdomadaire supérieure ou inférieure à 35 heures.

Peut-on apporter des modifications à un contrat de travail à durée indéterminée ?

Il est possible d'apporter des modifications à un CDI, mais cela doit se faire d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Les modifications doivent respecter les règles du droit du travail et ne peuvent pas être imposées unilatéralement par l'une des parties. Pour officialiser ces modifications, il est recommandé de les consigner par écrit dans un avenant au contrat de travail. L'avenant doit être signé par les deux parties pour être valable.

© 2023 LEGALPLACE SAS