

Quelles obligations découlent du contrat de travail ?

Employeur et salarié-e doivent respecter les obligations nées du contrat de travail et exécuter celui-ci de « bonne foi » :

L'employeur est tenu de :

- fournir le travail convenu et les moyens de son exécution ;
- verser le salaire convenu ;
- respecter les autres éléments essentiels du contrat (qualification, lieu de travail quand il est précisé dans le contrat...);
- respecter les dispositions légales et conventionnelles.

Le/la salarié-e doit, quant à lui, notamment :

- observer les horaires de travail ;
- réaliser le travail demandé conformément aux instructions données ;
- respecter les engagements mentionnés dans le contrat de travail et, lorsqu'il en existe un, les clauses du règlement intérieur ;
- ne pas faire de concurrence déloyale à son employeur.

Le contrat de travail est ainsi caractérisé par l'existence d'un lien de subordination entre le/la salarié-e et l'employeur, par lequel le/la salariée s'engage, moyennant rémunération, à réaliser un travail conformément aux instructions de l'employeur, qui peut en contrôler l'exécution et sanctionner les manquements de son/sa subordonné-e. L'existence de ce lien de subordination est l'élément distinctif du contrat de travail par rapport à d'autres contrats (par exemple, ceux conclus avec un artisan, un auto-entrepreneur...).

Le contrat de travail existe dès l'instant où une personne (le ou la salarié-e) s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction et le pouvoir de sanction d'une autre personne (l'employeur). Le plus souvent, le contrat de travail doit être écrit. Son exécution entraîne un certain nombre d'obligations, tant pour le/la salarié-e que pour l'employeur. Plusieurs conventions collectives rendent obligatoire la rédaction d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-es... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-es, chômeur-euses, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 23
Oct. 2020

Le contrat de travail en 6 questions

Voilà votre avenant pour le passage aux 45 heures.

Je suis obligé de signer ?

Non, on peut aussi vous licencier.



Emma.

Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Qui conclut un contrat de travail ?

L'employeur peut être une personne physique (entrepreneur, individuel...) ou une personne morale (association, SARL...).

Côté salarié-e, toute personne peut conclure un contrat de travail avec, cependant, quelques restrictions concernant les personnes mineures (sauf si elles sont émancipées) et les personnes majeures sous tutelle (le contrat doit alors être conclu avec le/la représentant-e légal-e).

Un contrat de travail est-il forcément écrit ?

Seul le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps complet peut être non écrit. Une lettre d'embauche ou le bulletin de salaire peuvent faire alors office de contrat puisque les informations utiles y figurent. L'employeur doit toutefois remettre au/à la salarié-e une copie de la déclaration préalable à l'embauche ou de son accusé de réception.

Pour tous les autres contrats, le Code du travail prévoit des mentions contractuelles obligatoires et essentielles (durée et horaires de travail à temps partiel, durée et motif de recours au CDD ou à l'intérim, etc.).

Le défaut de contrat écrit alors qu'il est obligatoire entraîne requalification du contrat en CDI avec présomption de contrat à temps complet.

A noter

Certaines embauches simplifiées sont dispensées de la rédaction d'un contrat de travail, à l'exemple des emplois réglés par chèque emploi service universel (Cesu) d'une durée de travail inférieure à 8 heures par semaine ou qui ne dépasse pas 4 semaines consécutives dans l'année.

Quelles modifications de ce contrat sont possibles ?

Il convient de bien distinguer les modifications du contrat de travail qui ne peuvent pas être imposées par l'employeur, des simples changements des conditions de travail qui sont du domaine de son pouvoir de direction et qui s'imposent au/à la salarié-e (sauf salarié-e protégé-e).

La modification du contrat de travail consiste à modifier un élément essentiel ou jugé essentiel. Par exemple et en l'absence de clauses contraires dans le contrat :

- les fonctions du/de la salarié-e, ainsi que sa qualification et sa rémunération ;
- le changement de zone géographique du lieu de travail ;
- la mise en place du télétravail (sauf circonstances exceptionnelles)...

Exemples de simples changements des conditions de travail (sauf clause expresse du contrat) :

- les horaires de travail du/de la salarié-e à temps plein ;
- le changement de poste ou de tâches confiées (sans modification de la fonction) ;
- le lieu de travail s'il reste dans une même zone géographique...

Toutefois, si la modification entraîne un changement profond du contrat, elle s'analyse en modification essentielle du contrat de travail (passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit par exemple) et nécessite l'accord du/de la salarié-e.

L'employeur peut demander au/à la salarié-e une modification de son contrat de travail :

Si la demande se fonde sur un motif économique, le/la salarié-e a un mois pour répondre (15 jours en cas de redressement ou liquidation). Sa non-réponse vaut acceptation de la modification.

Si la demande ne se fonde pas sur un motif économique, l'employeur doit laisser un temps suffisant au salarié pour répondre. Sa non-réponse constitue un refus.

Le refus d'une modification essentielle du contrat de travail ne constitue jamais une faute. Face à ce refus, l'employeur peut soit renoncer à la modification, soit licencier le/la salarié-e pour un motif ne tenant pas à ce refus.

Le refus par le/la salarié-e d'un simple changement de ses conditions de travail constitue une faute que l'employeur peut sanctionner.

A noter

Les modifications de contrat de travail qui résultent d'un accord collectif s'imposent désormais aux salarié-e-s (accords dits de compétitivité).

Quelles sont les règles d'écriture ?

Lorsqu'il est conclu en France, le contrat doit être rédigé en français, même s'il est exécuté à l'étranger. Il peut toutefois comporter des termes étrangers sans correspondance en français s'ils sont clairement expliqués. Le/la salarié-e étranger-e peut demander la traduction de son contrat dans sa langue d'origine.

Le contrat doit être rédigé en deux exemplaires datés et signés. Il peut être établi sous format électronique.

L'employeur et le/la salarié-e sont libres de négocier le contenu du contrat de travail. Deux règles doivent néanmoins être respectées :

- s'agissant d'un contrat pour lequel l'écrit est imposé (contrat à durée déterminée, d'intérim, contrat à temps partiel, contrat de formation en alternance...), il contient obligatoirement les mentions prévues par le Code du travail ;
- toute autre clause peut être insérée (clause de mobilité...) à condition de ne pas être contraire à l'ordre public. Par exemple, les clauses résolutoires, discriminatoires, de responsabilité financière ou celles prévoyant une rémunération inférieure au SMIC sont interdites ou leur rédaction est sans effet.

Une période d'essai est-elle possible ?

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du/de la salarié-e et au/à la salarié-e d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai et la possibilité de son renouvellement dans les limites fixées par la loi ne se présument pas : elles doivent être mentionnées dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement.

Au cours de la période d'essai ou de son renouvellement, l'une ou l'autre des parties peut rompre le contrat de travail sans motivation ni indemnité de rupture, mais en respectant un préavis qui varie en fonction du temps de présence.