

Les principales caractéristiques du contrat de travail

Synthèse

Le contrat de travail existe dès l'instant où une personne (le salarié) s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction 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 salarié que pour l'employeur.

A savoir

Certaines conventions collectives rendent obligatoire la rédaction d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein.

Fiche détaillée

Qui peut conclure un contrat de travail ?

L'employeur peut être une personne physique (entrepreneur individuel...) ou une personne morale (association, SARL...). Dans ce cas, le contrat est conclu par la personne munie du pouvoir d'engager la société : gérant, directeur dont les fonctions comportent le recrutement de salariés, etc. Côté salarié, toute personne peut conclure un contrat de travail avec, cependant, quelques restrictions concernant le majeur sous tutelle (le contrat doit alors être conclu avec son représentant, le tuteur) et les jeunes de moins de 18 ans. Ceux-ci ne peuvent en effet conclure de contrat de travail sans l'autorisation de leur représentant légal (père, mère, tuteur), sauf s'ils sont émancipés, c'est-à-dire considérés comme majeurs après décision de justice. En outre, selon leur âge certaines règles doivent être observées :

- ▶ il est interdit d'employer des jeunes de moins de 14 ans, sauf dans les entreprises familiales ;
- ▶ l'emploi des jeunes de moins de 16 ans est possible seulement en pré-apprentissage et en apprentissage, pendant une partie des vacances scolaires ou encore sur autorisation du préfet pour les activités du spectacle et de mannequins ;
- ▶ âgé de 16 ans à 18 ans, le jeune peut être recruté avec des contraintes spécifiques pour l'employeur, en particulier en matière de sécurité et de durée du travail.

Le contrat doit-il être écrit ?

Seul le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps complet peut être non-écrit. Il est alors qualifié d'oral, de verbal ou de tacite.

Toutefois, si le contrat reste verbal, l'employeur a l'obligation de remettre au salarié un document écrit reprenant les informations contenues dans la déclaration préalable à l'embauche adressée à l'URSSAF (ou à la Mutualité sociale agricole - MSA). Hormis le CDI à temps complet, tous les autres contrats doivent être écrits. Sont concernés :

- ▶ le contrat à durée indéterminée à temps partiel ;
- ▶ [Le contrat à durée déterminée \(CDD\)](#) ;
- ▶ [Le contrat de travail à temps partiel](#) ;
- ▶ [Le contrat de travail intermittent](#) ;
- ▶ le contrat de travail temporaire ;
- ▶ [Le contrat d'apprentissage](#) ;
- ▶ les contrats d'insertion en alternance, notamment [Le contrat de professionnalisation](#) ;
- ▶ les contrats spécifiques prévus pour les personnes en difficulté (, [Le contrat insertion - revenu minimum d'activité \(CI-RMA\)](#), [Le contrat d'accompagnement dans l'emploi](#), ...) ;
- ▶ les contrats conclus avec les groupements d'employeurs.

Rédiger le contrat de travail : quelles règles respecter ?

Lorsqu'il est conclu en France, le contrat doit être rédigé en français. Il peut toutefois comporter des termes étrangers, sans correspondance en français, s'ils sont clairement expliqués.

Le salarié étranger peut demander la traduction de son contrat dans sa langue d'origine.

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

- ▶ s'agissant d'un contrat dont la rédaction est imposée (contrat à durée déterminée, contrat de formation en alternance... - voir ci-dessus), 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. Ainsi par exemple, les clauses de célibat, les clauses discriminatoires ou celles prévoyant une rémunération inférieure au SMIC sont interdites et sans effet.

Le ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité vous propose des modèles de contrats de travail en ligne :

- ▶ [Contrat de travail à durée indéterminée](#)
- ▶ [Contrat de travail à durée déterminée conclu pour un surcroît temporaire d'activité](#)
- ▶ [Contrat de travail à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent.](#)

Ces contrats sont destinés à être adaptés et complétés en fonction de la situation dans laquelle ils vont être conclus.

En particulier, l'utilisation des contrats de travail à durée déterminée n'étant autorisée que dans un certain nombre de cas limités, vous devez vérifier que vous êtes bien dans une situation vous permettant d'y avoir recours.

Nous vous recommandons en cas de doute de prendre contact avec la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) ou de consulter le service de renseignements téléphoniques « Travail Info Service » au 0821 347 347 (0,12 € ttc/mn).

Le contrat de travail peut-il comporter une période d'essai ?

Oui, c'est une possibilité laissée à l'appréciation de l'employeur et du salarié. Prévoir une période d'essai permet à l'employeur comme au salarié de rompre, au cours de la période fixée, le contrat de travail sans formalité ni indemnité, mais en respectant un délai de prévenance.

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.

Des dispositions particulières s'appliquent au [contrat à durée déterminée](#)

Le contrat de travail ou la lettre d'engagement ne peut pas fixer une période d'essai d'une durée supérieure à celle prévue par la loi. De même, un salarié à temps partiel ne peut se voir imposer une période d'essai plus longue que celle d'un salarié à temps plein.

Quelles obligations découlent du contrat de travail ?

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

l'employeur est tenu de :

- ▶ fournir un travail dans le cadre de l'horaire établi,
- ▶ verser le salaire correspondant au travail effectué,
- ▶ respecter les autres éléments essentiels du contrat (qualification, lieu de travail quand il est précisé dans le contrat...),
- ▶ faire effectuer le travail dans le respect du Code du travail et de la convention collective applicable à l'entreprise ;

le salarié doit, quant à lui :

- ▶ 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.