

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 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, 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.

SIMPLIFICATION DU CODE DU TRAVAIL

MAS, C'EST UNE PAGE BLANCHE

BON, TU LES SIGNES TON CONTRAT DE TRAVAIL ?



CPSSRPE

Le contrat de travail existe dès l'instant où une personne (le-la salarié-e) 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.

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



Les informations reprises dans ce bulletin sont celles prévues par le Code du travail. Des conventions collectives ou des accords d'entreprise peuvent contenir des dispositions plus favorables. N'hésitez pas à vous renseigner.



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 salariés, chômeurs, 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 !

f°d°ration SUD énergie
membre de l'union syndicale Solidaires
Tél. 06 32 80 98 93 - Fax. 02 38 29 95 21
www.sudenergie.org - www.solidaires.org

Sud Energie

Connaître ses droits pour les faire appliquer

TOUJOURS PLUS DE PRÉCARITÉ!



Le contrat de travail en 6 questions

Union
syndicale
Solidaires

Qui conclut 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. Sur ce point, la « *délégation du pouvoir de conclure un contrat de travail peut être tacite [...]* ; elle peut découler des fonctions du salarié signataire du contrat pour le compte de l'employeur ».

Côté salarié-e, 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 (sous réserve du cas particulier de l'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.

Un contrat forcément 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 spécifiques prévus pour les personnes en difficulté,
- ⇒ les contrats conclus avec les groupements d'employeurs.



Quelles modifications possibles?

La modification du contrat de travail consiste à modifier un élément essentiel ou jugé essentiel.

Lorsque la modification est demandée **pour un motif personnel** :

- ⇒ l'employeur n'est pas en droit de l'imposer au salarié ;
- ⇒ le salarié est en droit de refuser ;
- ⇒ le refus par le salarié n'est pas une faute, ni un motif de licenciement, ni une démission.

Lorsque la modification est **pour un motif économique** :

- ⇒ la modification est alors motivée dans l'intérêt de l'entreprise ;
- ⇒ elle s'intègre alors dans le cadre d'un licenciement économique ;
- ⇒ l'employeur n'est pas en droit de l'imposer au salarié.

Quelles règles d'écriture?

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,...), 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.



Une période d'essai est-elle possible?

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