

# LE CONTRAT DE TRAVAIL

## I. LES CARACTERISTIQUES DU CONTRAT DE TRAVAIL :

### A. DEFINITION

Contrat par lequel une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre personne, moyennant rémunération.

3 éléments de caractérisation :

- travail
- liens de subordination
- rémunération

### B. CARACTERES DU CONTRAT DE TRAVAIL :

Synallagmatique, consensuel, à titre onéreux, à exécution successive, d'adhésion, commutatif

## II. LA FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'employeur a le choix d'embaucher la personne qu'il souhaite. Mais il doit respecter certaines conditions.

### A. LES CONDITIONS DE VALIDITE :

<b>De fond</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Consentement (non vicié)</li><li>● Capacité de contracter (&gt; 18 ans)</li><li>● Objet (existé, certain et licite)</li><li>● Cause (certain et licite)</li></ul>
<b>De forme</b>	Obligatoirement écrit (sauf CDI à temps complet)

### B. CDI ET CDD

	<b>CDD</b>	<b>CDI</b>
<b>Nom</b>	Contrat à durée déterminée	Contrat à durée indéterminée
<b>Durée</b>	18 mois maximum, pas de fin avant la fin spécifiée sur le contrat	Illimitée
<b>Ecrit</b>	Obligatoire	Non obligatoire
<b>Période d'essai</b>	De 1 jour à 1 mois	De 1 à 4 mois
<b>Cas de recours</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Accroissement de l'activité</li><li>- Remplacement temporaire d'un salarié</li><li>- Intermittent du spectacle</li></ul>	
<b>Indemnités</b>	De précarité	

## III. EFFETS DU CONTRAT DE TRAVAIL

<b>Obligations de l'employeur</b>	<b>Obligations du salarié</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>● Fournir un travail et les moyens nécessaires</li><li>● Verser le salaire convenu</li><li>● Respecter la législation du travail, et la vie privée du salarié</li><li>● Visite médicale obligatoire aux salariés</li><li>● Faire des formations professionnelles</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Exécuter le travail</li><li>● Respecter le contrat de travail et le règlement intérieur</li><li>● Obéir aux ordres</li><li>● Faire son travail correctement</li></ul>

#### IV. SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

<b>Causes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si c'est le fait du salarié : maternité, maladie, congés, ...</li> <li>• Si c'est le fait de l'employeur : entreprise fermée</li> <li>• Cas de force majeure : feu, inondation, ...</li> </ul>
<b>Effets</b>	Les obligations ne sont pas tenues d'être exécutées

#### V. RUPTURE DU CONTRAT

Rupture par accord des parties		Rupture par le salarié : démission
Rupture amiable pour motif personnel : à l'initiative du salarié, ou de l'employeur.	Rupture pour motif économique : à l'initiative de l'employeur, pouvant concerner plusieurs salariés.	Elle doit être claire, montrer la volonté de mettre fin au contrat. Elle se fait par LRAR. Durée du préavis à respecter : 8 jours à 3 mois.

Rupture par l'employeur : licenciement		
<b>Motif</b>	Personnel : faute, comportement, ... Réel et sérieux	Economique Réel et sérieux
<b>Forme</b>	Le licenciement doit être régulier et respecter une procédure	
<b>Procédure</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convocation à un entretien</li> <li>• Entretien : notification du motif</li> <li>• Notification de licenciement par LRAR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Si 1 salarié : même que motif personnel</li> <li>▶ Si &gt;2 salariés : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informer les délégués du personnel</li> <li>• Entretien avec les salariés et proposition de reconversion ou de formation</li> <li>• Notification par LRAR</li> </ul> </li> </ul>
<b>Indemnité</b>	Indemnisés sauf pour faute grave	Indemnisés

#### VI. MOTIFS DE LICENCIEMENT

	Désignation	Conséquences	Exemples
<b>Le salarié a commis une faute</b>	Faute légère	Ne constitue pas une cause de licenciement	Retard, erreurs, ...
	Faute grave	Violation de règles importantes	Altercation, faute professionnelle, ...
	Faute lourde	Faute intentionnelle avec volonté de nuire	Dénigrement, dégâts, ...
<b>Autres cas</b>	Certains faits ne constituent pas des fautes mais justifient le licenciement		Perte de confiance, insuffisance professionnelle, ...