**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.

**Sommaire**

* [Qui peut conclure un contrat de travail ?](http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/les-principales-caracteristiques,976.html#sommaire_1)
* [Le contrat doit-il être écrit ?](http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/les-principales-caracteristiques,976.html#sommaire_2)
* [Rédiger le contrat de travail : quelles règles respecter ?](http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/les-principales-caracteristiques,976.html#sommaire_3)
* [Le contrat de travail peut-il comporter une période d’essai ?](http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/les-principales-caracteristiques,976.html#sommaire_4)
* [Quelles obligations découlent du contrat de travail ?](http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/les-principales-caracteristiques,976.html#sommaire_5)
* [Quelles sont les situations entraînant la suspension du contrat de travail ?](http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/les-principales-caracteristiques,976.html#sommaire_6)

**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. Sur ce point, on signalera que, selon la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêt du 15 déc. 2010), 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, 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 16 ans, sauf cas particuliers :
  + pour les activités du spectacle et de mannequins sur autorisation du préfet ;
  + dans le cadre [de l’apprentissage à partir de 15 ans](http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-d-apprentissage,13810.html) ;
  + ou pendant une partie des [vacances scolaires à partir de 14 ans](http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/embauche,108/job-d-ete-formalites-et,659.html) ;
* dans tous les cas, l’employeur est soumis à des contraintes spécifiques, en particulier en matière de sécurité et de durée du travail dès lors que le jeune a moins de 18 ans.

**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)](http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-a-duree-determinee-cdd,979.html) ;
* [Le contrat de travail à temps partiel](http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-de-travail-a-temps,983.html) ;
* [Le contrat de travail intermittent](http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-de-travail-intermittent,985.html) ;
* [Le contrat de travail temporaire](http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-de-travail-temporaire,982.html) ;
* [Le contrat de professionnalisation](http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-de-professionnalisation,992.html) ;
* [Le contrat d’apprentissage](http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-d-apprentissage,13810.html)
* les contrats spécifiques prévus pour les personnes en difficulté, notamment le contrat unique d’insertion, dans sa forme [contrat d’accompagnement dans l’emploi](http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-unique-d-insertion,10998.html) ou [contrat initiative-emploi](http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-unique-d-insertion,10997.html)
* les contrats conclus avec les groupements d’employeurs ;
* le « contrat de travail en portage salarial » à durée déterminée, ou à durée indéterminée.

Le portage salarial (art. L. 1254-1 et suiv. du code du travail) désigne l’ensemble organisé constitué par :   
1° d’une part, la relation entre une entreprise dénommée « entreprise de portage salarial » effectuant une prestation au profit d’une entreprise cliente, qui donne lieu à la conclusion d’un contrat commercial de prestation de portage salarial ;   
2° d’autre part, le contrat de travail conclu entre l’entreprise de portage salarial et un salarié désigné comme étant le « salarié porté », lequel est rémunéré par cette entreprise.   
Le salarié porté justifie d’une expertise, d’une qualification et d’une autonomie qui lui permet de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d’exécution de sa prestation et de son prix. Il bénéficie d’une rémunération minimale définie par accord de branche étendu. A défaut d’accord de branche étendu, le montant de la rémunération mensuelle minimale est fixé à 75 % de la valeur mensuelle du plafond de la sécurité sociale (plafond fixé à 3 170 euros depuis le 1/1/2015) pour une activité équivalant à un temps plein.

**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. Pour plus de précisions sur l’emploi de la langue française dans les relations de travail, on pourra utilement se reporter au document [mis en ligne sur ce site](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/langueFrancaisedsTravail.pdf).

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 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 ; pour plus de précisions, on peut se reporter à la [fiche consacrée à cette question](http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/la-periode-d-essai,977.html).

Des dispositions particulières s’appliquent au [contrat à durée déterminée](http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-a-duree-determinee-cdd,979.html)

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.

**Quelles sont les situations entraînant la suspension du contrat de travail ?**

Dans un certain nombre de situations prévues par le Code du travail, le contrat de travail est suspendu, ce qui a pour principal effet de dispenser le salarié d’exécuter sa prestation de travail. De son côté, l’employeur est, en principe, dispensé du versement du salaire pour la période correspondant à la suspension du contrat ; il peut toutefois être tenu, selon les motifs de la suspension, au versement d’une indemnité (ex. : indemnité de congés payés) ou d’une allocation (ex. : activité partielle). Parmi les principaux congés ou absences entraînant la suspension du contrat de travail, on signalera :

* les congés de maternité, de paternité et d’accueil de l’enfant ou d’adoption ;
* le congé de présence parentale, le congé parental d’éducation, le congé de soutien familial, le congé de solidarité familiale ;
* les congés payés ;
* le congé sabbatique ;
* le congé pour création ou reprise d’entreprise ;
* les arrêts de travail pour maladie (professionnelle ou non), accidents du travail ou accidents de trajet ;
* les congés payés ;
* l’activité partielle ;
* certains congés de formation (congé individuel de formation, congé de bilan de compétences, etc.).   
  Au terme de la période de suspension, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d’une rémunération au moins équivalente. Sauf cas particuliers (ex. : congé de maternité, accidents du travail), la suspension de son contrat de travail ne le protège pas contre une éventuelle mesure de licenciement.

Le contrat de travail d’un salarié qui bénéficie d’une période de [mobilité volontaire sécurisée](http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/la-mobilite-volontaire-securisee,17124.html) est également suspendu.