Il contratto di lavoro è la convenzione per la quale una persona, il salariato, si impegna a effettuare una prestazione di lavoro a beneficio di un’altra persona, il datore di lavoro, al quale è subordinato in cambio di una remunerazione. In virtù di questo legame subordinante, il datore di lavoro dispone del potere di dirigere e ordinare delle direttive, di controllare l’attività del salariato e, eventualmente, di sanzionarlo.

Bisogna, il giorno della firma del contratto il lavoro, verificare la realizzazione di alcune formalità legate alla conclusione del contratto di lavoro e della sua validità. Una volta firmato il contratto deve essere rispettato alla lettera.

**La dichiarazione prealabile all’assunzione (DPAE)**.

Al momento della propria assunzione il salariato deve assicurarsi il datore di lavoro abbia ben redatto una dichiarazione prealabile all’assunzione. La DPAE rende accessibili al salariato tutti i diritti sociali come ad esempio la copertura in caso di incidente.

L’assunzione di un salariato non può avvenire che dopo la dichiarazione nominale da parte del datore di lavoro presso gli organismi di protezione sociale competenti. La DPAE deve essere effettuata a partire da 8 giorni prima dell’assunzione definitiva e non più tardi del primo giorno di contratto (articoli L 1221-10 e R. 1221-4 del Codice del lavoro). La DPAE viene effettua all’URSSAF, (Unione delle coperture delle quotizzazioni di sicurezza sociale e degli affari familiari), da cui dipende l’azienda o l’istituto. Questo atto permette ad esempio l’immatricolazione del salariato a una cassa primaria di assicurazione per malattie (CPAM), o, se si tratta di un salariato del settore agricolo, alla cassa di una mutua sociale agricola; la domanda di adesione a un servizio di salute sul lavoro oltre che la domanda di una visita informativa e di prevenzione o di un esame medico attitudinale a seconda dell’attività esercitata.

Il datore di lavoro deve rimettere al salariato una copia della DPAE se nel contratto di lavoro scritto e consegnato non c’è menzione dell’organo destinatario della dichiarazione ([articolo R. 1221-9](http://rfsocial.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=R1221-9&idspad=LEGIARTI000024214309) del Codice di lavoro).

Questa formalità precedente all’assunzione è essenziale dal momento che il Codice del Lavoro proibisce ai datori di lavoro di ricorrere al lavoro in nero (articolo L 8221-1). Il datore di lavoro che non procede alla dichiarazione prealabile l’assunzione intenzionalmente è punibile di una condanna per lavoro in nero dissimulato come regolare, fatto condannato dall’articolo L8224-1 del Codice del lavoro (3 anni di reclusione, 45 000 € di multa).

*Nota: I datori di lavoro aventi fatto ricorso ai dispositivi di semplificazione delle formalità di assunzione come titre emploi service entreprise* ***(Tese)****, chèque emploi service universel* ***(Cesu)*** *e chèque emploi associatif sono dispensati dall’effettuare la dichiarazione prealabile all’assunzione.*

**L’affiliazione alla *mutuelle* azienzale**.

La stipulazione del contratto di lavoro da diritto al salariato a una copertura complementare obbligatoria dei rimborsi delle spese sanitarie. Il salariato beneficia della *mutuelle* aziendale (o della previdenza) corrispondente a un insieme di prestazioni destinate a completare quelle della *Sécurité Sociale,* per coprire le loro spese sanitarie e, dovesse succedere, i rischi (decesso, invalidità…). Al momento della firma del contratto di lavoro, il datore di lavoro deve dare al salariato una nota informativa sulla previdenza *(per ulteriori informazioni, vedere il documento sulla mutualizzazione).*

1. **La validità del contratto di lavoro: natura, caso di ricorso, forma e contenuto**

**Natura, caso di ricorso e forma del contratto di lavoro.**

Il datore di lavoro informa lo stipendiato della natura e della forma del contratto che può essere stipulato per una durata indeterminata o determinata. La durata del contratto determina la sua forma.

* **Il contratto a durata indeterminata (CDI).**

**Contratto concluso senza determinazione della durata**. Il contratto di lavoro a durata indeterminata è la forma normale e generica della relazione di lavoro (articolo L 1221-2 del Codice di Lavoro).

**Caso di ricorso.** Essendo il CDI la forma normale et generica della relazione di lavoro, il datore di lavoro deve avere ricorso a questo tipo di contratto a meno che egli non possa giustificare una situazione che l’autorizzare a ricorrere a un altro tipo di contratto.

**Assenza di formalismo**. **Il CDI non è obbligatoriamente scritto**. La direttiva europea no 91-533 del 14 ottobre 1991 impone la **consegna di una versione scritta** a ogni salariato, quelle qual che sia la natura del suo contratto, **nei due mesi seguenti il cominciamento dell’impiego**. Tuttavia, il Codice del lavoro prevede che il contratto di lavoro possa essere stabilito secondo le forme che i partiti contrenti decidono di adottare. Il Ministero del lavoro considera che la **consegna di un bollettino di paga** e di una **copia della dichiarazione prealabile all'assunzione** bastino per essere in regola secondo questa direttiva (Rép. min., JOAN, 25 avr. 1994, p. 2079). Se secondo il diritto francese non è obbligatorio consegnare un contratto scritto, ciò è **consigliato vivamente** per evitare ulteriori litigi.

**Nota:** **la legge o la convenzione collettiva possono imporre una versione scritta**. Lo scritto è obbligatorio per certi tipi di contratto, ad esempio il contratto di lavoro a tempo parziale, il contratto stretto con dei collaboratori domestici, il contratto di un medico del lavoro, il contratto di apprendistato, il contratto di lavoro a chiamata, il contratto concluso con un avvocato salariato, il contratto di professionalizzazione e anche per il contratto di lavoro a durata determinata.

Tuttavia, qualora il CDI sia scritto, la direttiva europea del 14 ottobre 1991, prevede che il contratto di lavoro debba contenere gli elementi seguenti:

L’identità delle parti ; il luogo di lavoro ; titolo, grado, qualità o categoria di impiego o descrizione sommaria dell’impiego ; la data di inizio del contratto o della relazione di lavoro ; la durata dei congedi retribuiti e del preavviso a osservare per ambo le parti in caso di cessazione del contratto ; la durata giornaliera o settimanale dell’impiego ; il montante e la periodicità della remunerazione; la menzione delle convenzioni e degli accordi collettivi inerenti le condizioni di lavoro.

* **Il contratto di lavoro a durata determinata (CDD).**

**Contratto comportante un termine**. Il contratto di lavoro può comportare un termine fissato precisamente relativo alla data di cessazione dell’impiego. Il termine può ugualmente risultare dalla realizzazione dell’oggetto per il quale esso è stato stretto (articolo L 1221-2 del Codice del Lavoro).

**Caso di ricorso.** Il datore di lavoro può ricorrere à un contratto a durata determinata soltanto nei casi espressamente previsti dalla legge (articoli L 1242-2 e L. 1242-3 del Codice di lavoro). Così il contratto di lavoro a durata determinata può essere stretto soltanto per l’esecuzione di un compito preciso e temporaneo e solamente nei casi seguenti:

Rimpiazzamento di un salariato o di un vertice d’impresa, crescita temporanea d’attività, impiego a carattere stagionale o per i quali è abitudine non ricorrere a un CDI in ragione della natura dell’attività esercitata e del carattere per natura temporaneo dei questi impieghi, assunzione di quadri e di ingegneri per realizzare un obbiettivo definito, per potenziare l’assunzione di alcune categorie di persone disoccupate così come per assicurare un complemento di formazione professionale al salariato.

Un CDD può essere stipulato soltanto in questi casi.

Inoltre, quale che sia la sua ragione, il CDD non può avere né per obbiettivo né per conseguenza sostituire a lungo termine un impiego legato all’attività normale e permanente dell’azienda (articolo L 1242-1 del Codice del Lavoro).

**Formalità.** Il contratto di lavoro a durata determinata è stabilito per **iscritto** (articolo L 1242-12 del Codice del Lavoro). Bisogna verificare che il **CDD contenga le menzioni obbligatorie** seguenti:

– La definizione precisa del suo **motivo**;

– Il **nome** e la **qualifica professionale** della persona sostituita qualora il contratto sia stretto a titolo di sostituzione;

– Un **termine preciso** o la **durata minima** per la quale questi è stretto;

– La **designazione del posto di lavoro**, la designazione del**l’impiego occupato** o della **natura delle** **attività** alle quali partecipa il salariato nell’azienda qualora il contratto sia stretto per assicurare un complemento di formazione professionale;

– Il titolo della **convenzione collettiva** applicabile;

– La durata del **periodo di prova** eventualmente previsto;

– Il montante della **remunerazione** (ivi compresi bonus e accessori);

– Il nome e l’indirizzo della **cassa pensionistica integrativa** così come, qualora sia il caso, quelli dell’organismo di **previdenza**.

Il CDD deve essere consegnato al salariato al più tardi 2 giorni lavorativi dopo l’assunzione (articolo L. 1243-13 del Codice del lavoro). Il non rispetto di questa regola dà diritto, alla richiesta e a beneficio del salariato, a un’indennità di riqualificazione concessa dal giudice e a carico del datore di lavoro; questa indennità di riqualificazione fissata dal giudice non può essere inferiore a un mese di stipendio (articolo L 1245-2 del Codice del Lavoro).

Il contratto di lavoro stabilito per iscritto deve essere redatto in francese. Qualora lo stipendiato sia straniero questi può richiedere che il contratto sia tradotto nella propria lingua. I due testi fanno fede nella giustizia (articolo L. 1221-3).

**Dettaglio del contenuto del contratto di lavoro: clausole essenziali e clausole supplementari.**

La redazione del contratto di lavoro permette d’informare il salariato sugli elementi essenziali del contratto di lavoro.

* **Menzioni e clausole essenziali del contratto di lavoro.**

**Parti al contratto di lavoro.** Il contratto di lavoro deve contenere l’identità delle parti. Datore di lavoro: nome dell’azienda, indirizzo della sede sociale o dello stabilimento madre, numero SIRET, nome del rappresentante (presidente, gestore o Direttore delle risorse umane). Salariato: nome, data e luogo di nascita, indirizzo di domicilio, numero fiscale, numero di immatricolazione alla *sécurité sociale*. Se si tratta di un salariato di origine straniera, al di fuori dell’UE, il contratto di lavoro deve menzionare l’autorizzazione di lavoro o la visa o il titolo di soggiorno che l’autorizzino a lavorare.

**Data di ingresso**. Il contratto di lavoro deve indicare la data alla quale il salariato comincia a eseguire le proprie funzioni. Questa data serve come punto di partenza per calcolare la sua anzianità, per determinare dei diritti a dei congedi pagati e, qualora sia il caso, per conoscere il termine della scadenza del periodo di prova.

**La convenzione collettiva**. Il nome della convenzione collettiva applicabile nell’azienda deve figurare nel contratto di lavoro o sui bollettini di paga. La convenzione collettiva costituisce la legge della professione. Essa determina l’insieme delle condizioni di lavoro, di impiego, di formazione professionale così come di garanzie sociali per la categoria professionale, a livello nazionale, regionale o locale. Le stipulazioni di convenzioni collettive completano le disposizioni legali e le stipulazioni previste dal contratto di lavoro. La convenzione collettiva prevede generalmente delle condizioni di lavoro più favorevoli ai salariati.

**Natura del contratto.** Le condizioni di lavoro non sono le stesse secondo la natura del contratto. Una clausola del contratto di lavoro determina la natura del contratto. Qualora il contratto di lavoro sia concluso per una durata determinata, il datore di lavoro deve definire precisamente il motivo del ricorso al CDD tra i casi limitati elencati dalla legge (articoli L. 1242-2 et L. 1242-3 precitati); qualora manchino la versione scritta e il motivo del ricorso al CDD, il contratto è da reputarsi stretto per una durata indeterminata (articolo L 1242-12 del Codice del lavoro).

**Durata dell’impiego.** Il contratto di lavoro prevede una durata durante la quale il salariato è a disposizione del datore di lavoro e si conforma alle sue direttive senza poter vacare liberamente le proprie occupazioni professionali. La durata legale del lavoro è fissata a 35 ore alla settima (L. 3121-27). Il contratto può essere concluso per una durata inferiore alla durata legale. In questo caso, si tratta di un contratto a tempo parziale che necessita di un contratto scritto (L. 3123-6). Il contratto di lavoro a tempo parziale deve menzionare necessariamente la durata settimanale o mensile prevista così come le modalità secondo le quali gli orari di lavoro per ogni giornata sono comunicati per iscritto al salariato. Il contratto può prevedere che il datore di lavoro abbia ricorso a delle ore supplementari, o complementari in caso di contratto a tempo parziale. Qualora si tratti di un contratto di lavoro a durata determinata, il contratto prevede ugualmente il suo termine. Il datore di lavoro deve rispettare la durata massima imposta dalla legge secondo il motivo del ricorso, salvo convenzione o accordo collettivo della categoria che già fissano una durata (L. 1242-8 e L. 1242-8-1, nuovi). L’accordo collettivo di categoria determina anche il periodo di attesa da rispettare tra 2 CDD (di base: 1/3 della durata del contratto, minimo 14 giorni o più, la metà del contratto in tutti gli altri casi.

Siccome la durata dell’impiego è indicata sul contratto di lavoro, il salariato e il datore di lavoro sono vincolati da questa durata che non può essere modificata sena l’accordo dell’altra parte, salvo eccezione.

**Qualifica e classificazione.** Il titolo del posto e la sua descrizione permettono di determinare la classificazione del salariato prevista dalla convenzione collettiva. La convenzione prevede il montante della remunerazione minima corrispondente a questa categoria. Bisogna verificare che questi elementi corrispondano bene alle vostre competenze, alle vostre qualifiche e a ciò che è stato discusso al colloquio.

**Remunerazione.** La remunerazione è di principio liberamente negoziata dalle parti. Tuttavia, il salario non può essere inferiore al salario minimo interprofessionale di crescita (SMIC. Al primo gennaio 2017, smic orario: 9,76 €, smic mensile: 1 480,27 €), o al salario minimo imposto dalla convenzione collettiva qualora esso sia superiore allo SMIC. Nel caso di un contratto a tempo parziale, il salario è calcolato in base al tempo di presenza rispettando il tasso orario minimo.

**Congedi pagati**. Il salariato beneficia di congedi retribuiti calcolati secondo le disposizioni legali e convenzionali applicabili dall’azienda. L’articolo L. 3141-3 del Codice del lavoro prevede 2 giorni e mezzo di lavorativi al mese di effettivi presso lo stesso datore di lavoro senza eccedere 30 giorni al mese. La convenzione collettiva può prevedere delle condizioni più favorevoli.

**Vantaggi sociali.** Il salariato deve essere affiliato a una cassa pensionistica complementare così come a un regime di previdenza in vigore all’interno dell’azienda. Il nome degli organismi interessati è menzionato nel contratto di lavoro.

* **Clausole supplementari del contratto di lavoro (le più frequenti)**.

**Luogo di lavoro e clausola di mobilità.** Benché fissato dal contratto di lavoro, il luogo di lavoro costituisce una semplice indicazione dal momento che il datore di lavoro non abbia specificato che il salariato esegua le proprie funzioni di lavoro esclusivamente a questo indirizzo. Il contratto di lavoro può prevedere una clausola di mobilità. Si tratta di una clausola per la quale il salariato accetta in anticipo una modifica del suo luogo di lavoro che il datore di lavoro potrebbe decidere. La clausola di mobilità deve definire precisamente la propria zona geografica di applicazione, altrimenti essa è nulla.

**Periodo di prova**. (Articoli L. 1221-19 a L. 1221-26 e L.1242-10). In assenza di scritto, il contratto è ritenuto stretto senza un periodo di prova. Per poter imporre un periodo di prova al salariato, la convenzione o l’accordo collettivo della categoria deve prevedere la possibilità di ricorrere a un periodo di prova. Durante il periodo di prova, il contratto di lavoro può essere interrotto da ciascuna delle due parti senza giustificazioni; nessun’indennità è dovuta se il contratto è rotto durante la prova. Le parti devono tuttavia rispettare la scadenza di preavviso prevista dalla legge la durata della quale dipende dal tempo di presenza del salariato nell’azienda (articolo L. 1221-26). L’assenza del salariato durante il periodo di prova a per effetto il prolungamento equivalente del periodo di prova. Nel contesto di un CDI, il periodo di prova è di 2 mesi per gli impiegati, 3 mesi per i quadri intermedi e i tecnici, e 4 mesi per i quadri. Per un CDD, il periodo di prova è calcolato sulla base di un giorno per settimana per un limite di due settimane per un contratto la durata del quale sia inferiore o uguale a 6 mesi, e di un mese negli altri casi. Contrariamente ai CDI, nei CDD il periodo di prova non può essere rinnovato.

**Clausola di non-concorrenza**. La clausola di non-concorrenza proibisce al salariato, alla fine del contratto, di esercitare certe attività professionali suscettibili nuocere all’ex datore di lavoro. La clausola deve essere indispensabile alla protezione degli interessi legittimi dell’azienda, limitata temporalmente e geograficamente, deve tenere conto delle specificità dell’impiego del salariato e comportare l’obbligo da parte del datore di lavoro di versare una contropartita finanziaria e questo anche se il contratto collettivo non lo prevede.

**Clausola d’obbiettivo.** La remunerazione del salariato può comprendere una parte variabile. Per essere valida, una tale clausola deve fissare degli obbiettivi ragionevoli e compatibili con il mercato nel senso in cui essi devono essere realizzati, realisti e realizzabili, tenendo conto della situazione economica del settore professionale nel quale interviene il salariato.

**Rottura del contratto.** La rottura anticipata del contratto di lavoro a durata determinata può avvenire solamente nei casi espressamente previsti dalla legge (articoli L. 1243-1 e L. 1243-2: grave colpa, forza maggiore, inattitudine constatata dal medico del lavoro, comune accordo delle parti, firma di un CDI). Nel caso di un CDI, il contratto può essere rotto al completamento del periodo di prova da ciascuna delle parti sotto riserva di rispettare la scadenza di preavviso fissata dalla convenzione collettiva nell’azienda o dalla legge, salvo in caso di colpa grave o fi forza maggiore.

Il contratto di lavoro non può contenere delle clausole che apportino delle restrizioni ai diritti delle persone e alle libertà individuali e collettive che non siano giustificate dalla natura del compito da svolgere o proporzionate all’obbiettivo ricercato (articolo L 1121-1 del Codice del Lavoro).

Siccome è più facile negoziare le clausole contrattuali all’assunzione che durante la durata del contratto, è importante verificare ciascuna delle clausole che questo contiene.