Le contrat de travail est l’acte par lequel une personne, le salarié, s’engage à effectuer une prestation de travail au bénéfice d’une autre personne, l’employeur, sous la subordination duquel il se place en contrepartie d’une rémunération. En vertu de ce lien de subordination, l’employeur dispose d’un pouvoir de direction lui permettant de donner des ordres et directives, de contrôler l’activité du salarié et, le cas échéant, de le sanctionner.

Il convient, au jour de la signature du contrat de travail, de vérifier la réalisation de certaines formalités liées à la conclusion du contrat de travail ainsi que sa validité. En effet, une fois signé, le contrat doit être respecté à la lettre.

1. **Les formalités à effectuer**

**La déclaration préalable à l’embauche (DPAE)**.

Lors de son entrée en poste, le salarié doit s’assurer que l’employeur a bien réalisé la déclaration préalable à l’embauche.

La DPAE ouvre, pour le salarié, tous les droits sociaux ; notamment la couverture en cas d’accident de travail.

L’embauche d’un salarié ne peut intervenir qu’après déclaration nominative accomplie par l’employeur auprès des organismes de protection sociale compétents. La DPAE doit être effectuée, au plus tôt, huit jours avant la prise de poste effective et, au plus tard, au 1er jour d’exécution du travail (articles L 1221-10 et R. 1221-4 du Code du travail). La DPAE est effectuée auprès de l’URSSAF, (Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et des affaires familiales), dont dépend l’entreprise ou l’établissement. Cet acte permet notamment l'immatriculation du salarié à la caisse primaire d'assurance-maladie (CPAM), ou s’il s’agit d’un salarié agricole à la caisse de mutualité sociale agricole, la demande d’adhésion à un service de santé au travail ainsi que la demande d’une visite d’information et de prévention ou d’un examen médical d’aptitude selon l’activité exercée.

L’employeur doit remettre au salarié une copie de la DPAE sauf s’il lui a remis un contrat de travail écrit, avec mention de l’organisme destinataire de la déclaration ([article R. 1221-9](http://rfsocial.grouperf.com/lien_spad/?base=LEGI&orig=REVUE_RF_FH&code=LEGITEXT000006072050&numero=R1221-9&idspad=LEGIARTI000024214309) du Code du travail).

Cette formalité préalable à l’embauche est essentielle car le Code du travail interdit aux employeurs d’avoir recours au travail dissimulé (article L 8221-1). L'employeur qui ne procède pas, de manière intentionnelle, à la déclaration préalable à l’embauche s’expose à une condamnation pour travail dissimulé par dissimulation d’emploi salarié réprimé par l’article L 8224-1 du Code du travail (3 ans d’emprisonnement, 45 000 € d’amende).

*Remarque : Les employeurs ayant recours aux dispositifs de simplification des formalités d'embauche (titre emploi service entreprise : Tese), chèque emploi service universel (Cesu) et chèque emploi associatif sont dispensés d’effectuer la déclaration préalable à l’embauche.*

**L’affiliation à la mutuelle d’entreprise**.

La conclusion du contrat de travail ouvre droit, pour le salarié, à une couverture complémentaire obligatoire en matière de remboursement de frais de santé. Le salarié bénéficie de la mutuelle d’entreprise (ou prévoyance) correspondant à un ensemble de prestations destinées à compléter celles de la Sécurité Sociale pour couvrir leurs frais médicaux et, le cas échéant, les risques décès, incapacité, invalidité. Au moment de la signature du contrat de travail, l’employeur doit remettre au salarié une notice d’information sur la prévoyance. *(Pour plus d’informations, voir la fiche relative à la mutualisation).*

1. **La validité du contrat de travail : nature, cas de recours, forme et contenu**

**Nature, cas de recours et forme du contrat de travail.**

L’employeur informe le salarié sur la nature et la forme du contrat, lequel peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée. La durée du contrat de travail détermine sa forme.

* **Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI).**

**Contrat conclu sans détermination de durée**. Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail (article L 1221-2 du Code du travail).

**Cas de recours.** Le CDI étant la forme normale et générale de la relation de travail, l’employeur doit avoir recours à ce type de contrat ; sauf s’il peut justifier d’une situation qui l’autorise à recourir à un autre type de contrat.

**Absence de formalisme**. **Le CDI n’est pas obligatoirement écrit**. La directive européenne no 91-533 du 14 octobre 1991 impose la **remise d'un écrit** à tout salarié, quelle que soit la nature de son contrat, **dans les deux mois suivant le début du travail**. Pourtant, le Code du travail prévoit que le contrat de travail peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d’adopter. Le Ministère du travail considère que la **remise d'un bulletin de salaire** et d'une **copie de la déclaration préalable à l'embauche** suffisent pour être en règle au regard de cette directive (Rép. min., JOAN, 25 avr. 1994, p. 2079). S’il n’est pas obligatoire en droit français de délivrer un contrat écrit, il est **vivement conseillé** de le faire pour éviter les litiges ultérieurs.

**Remarque :** **La loi ou la convention collective peuvent imposer un écrit**. L’écrit est obligatoire pour certains types de contrat, notamment pour le contrat de travail à temps partiel, le contrat passé avec des [travailleurs à domicile](http://rfsocial.grouperf.com/dictionnaire/social/20120328095614648.html), le contrat du [médecin du travail](http://rfsocial.grouperf.com/dictionnaire/social/20120328114117981.html), le contrat d’apprentissage, le [contrat de travail intermittent](http://rfsocial.grouperf.com/dictionnaire/social/20120327095601121.html), le contrat conclu avec un [avocat salarié](http://rfsocial.grouperf.com/dictionnaire/social/20120327094127473.html), le [contrat de professionnalisation](http://rfsocial.grouperf.com/dictionnaire/social/20120327095436781.html) ainsi que pour le contrat de travail à durée déterminée.

Toutefois, lorsque le CDI est établi par écrit, la directive européenne du 14 octobre 1991, prévoit que le contrat de travail doit contenir les éléments suivants :

L’identité des parties ; le lieu de travail ; titre, grade, qualité ou catégorie d'emploi ou description sommaire du travail ; la date du début du contrat ou de la relation de travail ; la durée des congés payés et du préavis à observer par les parties en cas de cessation du contrat ; la durée journalière ou hebdomadaire du travail ; le montant et périodicité de la rémunération ; la mention des conventions ou accords collectifs régissant les conditions de travail.

* **Le contrat de travail à durée déterminée (CDD).**

**Contrat comportant un terme**. Le contrat de travail peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Le terme peut également résulter de la réalisation de l’objet pour lequel il a été conclu (article L 1221-2 du Code du travail).

**Cas de recours.** L’employeur ne peut recourir au contrat à durée déterminée que dans les cas expressément prévus par la loi (articles L 1242-2 et L. 1242-3 du Code du travail). Ainsi le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour **l’exécution d’une tâche précise et temporaire**, et seulement dans les cas suivants :

* Remplacement d’un salarié ou d’un chef d’entreprise, accroissement temporaire d’activité, emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels il est d’usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l’activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, recrutement d’ingénieurs et de cadres en vue de la réalisation d’un objet défini, pour favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ainsi que pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

En dehors de ces cas, un contrat à durée déterminée ne peut être conclu.

De plus, quel que soit son motif, le CDD ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pouvoir durablement un emploi lié à l’activité normale et permanente de l’entreprise (article L 1242-1 du Code du travail).

**Formalisme.** Le contrat de travail à durée déterminée est établi par **écrit** (article L 1242-12 du Code du travail). Il convient de vérifier que le **CDD comporte les mentions obligatoires** suivantes :

– La définition précise de son **motif** ;

– Le **nom** et la **qualification professionnelle** de la personne remplacée lorsqu’il est conclu au titre d’un remplacement ;

– Un **terme précis** ou la **durée minimale** pour laquelle il est conclu ;

– La **désignation du poste de travail**, la désignation de **l’emploi occupé** ou la **nature des** **activités** auxquelles participe le salarié dans l’entreprise lorsqu’il est conclu pour assurer un complément de formation professionnelle ;

– L’intitulé de la **convention collective** applicable ;

– La durée de la **période d’essai** éventuellement prévue ;

– Le montant de la **rémunération** (dont primes et accessoires) ;

– Le nom et l’adresse et l’adresse de la **caisse de retraite complémentaire** ainsi que, le cas échéant, ceux de l’organisme de **prévoyance**.

Le CDD doit être remis au salarié au plus tard dans un délai de 2 jours ouvrables suivant l’embauche (article L. 1243-13 du Code du travail). La méconnaissance de cette règle ouvre droit, à la demande et au bénéfice du salarié, à une indemnité de requalification octroyée par le juge et à la charge de l’employeur ; cette indemnité de requalification fixée par le juge ne peut être inférieure à un mois de salaire (article L 1245-2 du Code du travail).

Le contrat de travail établi par écrit doit être rédigé en français. Lorsque le salarié est étranger, il peut demander à ce que le contrat soit traduit dans sa langue. Les deux textes font foi en justice (article L. 1221-3).

**Détail du contenu du contrat de travail : clauses essentielles et clauses supplémentaires.**

La rédaction du contrat de travail permet d’informer le salarié sur les éléments essentiels du contrat de travail.

* **Mentions et clauses essentielles du contrat de travail.**

**Parties au contrat de travail.** Le contrat de travail doit contenir l’identité des parties. Employeur : nom de l’entreprise, l’adresse du siège social ou de l’établissement employeur, numéro SIRET, le nom du représentant (président, gérant ou DRH). Salarié : nom, date et lieu de naissance, adresse du domicile, numéro d’immatriculation à la sécurité sociale. S’il s’agit d’un salarié d’origine étrangère, hors Union Européenne, le contrat de travail mentionne l’autorisation de travail ou le visa ou titre de séjour l’autorisant à travailler.

**Date d’entrée**. Le contrat de travail doit indiquer la date à laquelle le salarié commence à exécuter ses fonctions. Cette date sert de point de départ pour le calcul de son ancienneté, pour la détermination des droits à congés payés et, le cas échéant, pour connaître le terme de la période d’essai.

**La convention collective**. Le nom de la convention collective applicable dans l’entreprise doit figurer dans le contrat de travail ou sur les bulletins de paie. La convention collective constitue la loi de la profession. Elle détermine l’ensemble des conditions de travail, d’emploi de formation professionnelle ainsi que des garanties sociales par branche professionnelle, au niveau national, régional ou local. Les stipulations de la convention collective complètent les dispositions légales et les stipulations prévues par le contrat de travail. La convention collective prévoit généralement des conditions de travail plus favorables aux salariés.

**Nature du contrat.** Les conditions de travail ne sont pas les mêmes selon la nature du contrat.Une clause du contrat de travail détermine la nature du contrat.Lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée, l’employeur doit définir de manière précise le motif du recours au CDD parmi les cas limitativement énumérés par la loi (articles L. 1242-2 et L. 1242-3 précités) ; à défaut d’écrit et du motif de recours, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée (article L 1242-12 du Code du travail).

**Durée du travail.** Le contrat de travail prévoit la durée pendant laquelle le salarié est à la disposition de l’employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine (L. 3121-27). Le contrat peut être conclu pour une durée inférieure à la durée légale. Dans ce cas, il s’agit d’un contrat à temps partiel qui nécessite un écrit (L. 3123-6). Le contrat de travail à temps partiel doit mentionner notamment, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ainsi que les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié. Le contrat de travail peut prévoir que l’employeur aura recours aux heures supplémentaires, ou complémentaires en cas de contrat à temps partiel. Lorsqu’il s’agit d’un contrat de travail à durée déterminée, le contrat prévoit également son terme. L’employeur doit respecter les durées maximales imposées par la loi selon le motif de recours, à défaut de convention ou d’accord collectif de branche fixant cette durée maximale (L. 1242-8 et L. 1242-8-1 nouveaux). L’accord collectif de branche détermine aussi le délai de carence à respecter entre 2 CDD (à défaut : 1/3 de la durée du contrat au moins égale ou supérieur à 14 jours, la moitié de la durée du contrat dans les autres cas).

Parce que la durée de travail est indiquée dans le contrat de travail, salarié et employeur sont tenus par cette durée qui ne peut être modifiée sans l’accord de l’autre partie ; sauf exception.

**Qualification et classification.** L’intitulé de poste et sa description permettent de déterminer la classification du salarié prévue par la convention collective. La convention collective prévoit le montant de la rémunération minimale correspondant à cette classification. Il convient de vérifier que ces éléments correspondent bien à vos compétences, à vos qualifications et à ce qui avait été discuté en entretien.

**Rémunération**. La rémunération est en principe librement négociée par les parties. Toutefois, le salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, (SMIC. Au 1er Janvier 2017, smic horaire : 9,76 €, smic mensuel : 1 480,27 €), ou au salaire minimum imposé par la convention collective lorsqu’il est supérieur au SMIC. Dans le cas d’un contrat à temps partiel, le salaire est calculé au prorata du temps de présence en respectant le taux horaire minimum.

**Congés payés**. Le salarié bénéficie de congés payés calculés selon les dispositions légales et conventionnelles applicables dans l’entreprise. L’article L. 3141-3 du Code du travail prévoit 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur sans excéder 30 jours ouvrables. La convention collective peut prévoir des conditions plus favorables.

**Avantages sociaux.** Le salarié doit être affilié à la caisse de retraite complémentaire ainsi qu’au régime de prévoyance en vigueur dans l’entreprise. Le nom des organismes concernés sont mentionnés dans le contrat de travail.

* **Clauses supplémentaires du contrat de travail (les plus courantes)**.

**Lieu de travail et clause de mobilité**. Bien que fixé par le contrat de travail, le lieu de travail constitue une simple indication dès lors que l’employeur n’a pas précisé que le salarié exécutera ses fonctions exclusivement à cet endroit. Le contrat de travail peut prévoir une clause de mobilité. Il s’agit de la clause par laquelle le salarié accepte à l’avance une modification de son lieu de travail que l’employeur pourrait décider. La clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d’application, à défaut elle est nulle.

**Période d’essai**. (Articles L. 1221-19 à L. 1221-26 et L.1242-10). En l’absence d’écrit, le contrat est réputé conclu sans période d’essai. Pour pouvoir imposer une période d’essai au salarié, la convention ou l’accord collectif de branche doit prévoir la possibilité de recourir à la période d’essai. Pendant la période d’essai, le contrat de travail peut être rompu sans justification par chacune des parties ; aucune indemnité n’est due lorsque le contrat de travail est rompu pendant cette période. Les parties doivent toutefois respecter le délai de prévenance prévu par la loi dont la durée dépend du temps de présence du salarié dans l’entreprise (article L. 1221-26). L’absence du salarié pendant la période d’essai a pour effet de prolonger d’autant cette période. Dans le cadre d’un CDI, la période d’essai est de 2 mois pour les employés, 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens et 4 mois pour les cadres. Dans le cadre du CDD, la période d’essai est calculée à raison d’un jour par semaine dans la limite de 2 semaines pour un contrat dont la durée est inférieure ou égale à 6 mois et d’un mois dans les autres cas. Contrairement au CDI, la période d’essai contenue dans un CDD ne peut être renouvelée.

**Clause de non-concurrence**. La clause de non-concurrence interdit au salarié, à l’expiration de son contrat de travail, d’exercer certaines activités professionnelles susceptibles de nuire à son ancien employeur. La clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l’entreprise, limitée dans le temps et dans l’espace, tenir compte des spécificités de l’emploi du salarié et comporter l’obligation pour l’employeur de verser au salarié une contrepartie financière et ce, même si la convention collective n’en prévoit pas.

**Clause d’objectifs.** La rémunération du salarié peut comprendre une part variable. Pour être valable, une telle clause doit fixer des objectifs raisonnables et compatibles avec le marché dans le sens où ils doivent être réalistes et réalisables, compte tenu de la situation économique du secteur professionnel dans lequel intervient le salarié.

**Rupture du contrat.** La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée ne peut intervenir que dans les cas expressément prévus par la loi (articles L. 1243-1 et L. 1243-2 : faute grave, force majeure, inaptitude constatée par le médecin du travail, commun accord des parties, signature d’un CDI). Dans le cadre d’un CDI, le contrat peut être rompu à l’issue de la période d’essai par chacune des parties sous réserve de respecter, sauf en cas de faute lourde, grave ou en cas de force majeure, le délai de préavis fixé par la convention collective dans l’entreprise ou par la loi.

Le contrat de travail ne peut contenir des clauses qui apportent des restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives qui ne seraient pas justifiées pour la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (article L 1121-1 du Code du travail).

Parce qu’il est plus facile de négocier les clauses contractuelles lors de l’embauche qu’en cours de contrat, il est important de vérifier chacune des clauses qu’il contient.