

**ON A TOUS
AU MOINS
UNE QUESTION
QUE L'ON AIMERAIT
POSER
À UN AVOCAT.**

ORDRE DES AVOCATS

*L'avocat votre 1^{er} conseil
L'avocat votre 1^{er} défenseur*

LE CONTRAT DE TRAVAIL



Le contrat de travail est la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, moyennant salaire.

Il intéresse donc des millions de Français, dans tous les secteurs d'activité.

Il suscite un volume considérable de litiges, depuis sa naissance jusqu'à sa fin, en passant par son exécution ; ces litiges sont de la compétence des conseils de Prud'hommes et des chambres sociales des Cours d'Appel.

I- NAISSANCE DU CONTRAT DE TRAVAIL :

Les contrats à durée déterminée, et certains autres contrats spéciaux, exigent un écrit.

Mais ce n'est pas parce qu'il n'y a pas d'écrit qu'il n'y a pas contrat de travail : les fiches de paie peuvent tout à fait témoigner de ce contrat.

De plus en plus souvent, il est pourtant recouru à un contrat écrit. Il permet de fixer, par exemple, la période d'essai, la clause de mobilité géographique, la clause de non concurrence, le salaire, les horaires, la qualification du salarié, les tâches à accomplir...

Pour ne pas faire d'erreurs, il faut beaucoup de précision dans la rédaction de cet écrit.

Il est recommandé de recourir à l'écrit avec l'assistance d'un avocat, professionnel du droit, seul à même de rédiger un contrat adapté à la situation recherchée par les parties.

• CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE OU INDÉTERMINÉE

Le contrat à durée déterminée qui ne serait pas convenu par écrit est réputé être à durée indéterminée et l'employeur n'a pas la possibilité de démontrer le contraire.

Souvent synonyme de dépannage, donc conclu à la hâte, le contrat à durée déterminée (C.D.D.) ne peut être, moins encore que tout autre, établi à la légère.

Non seulement, il ne peut être utilisé que dans les cas strictement énumérés par la loi – sinon, l'employeur peut être sanctionné, mais encore il n'est pas possible de licencier le salarié en CDD avant terme, sauf pour faute grave, lourde, ou pour force majeure – hypothèse rare – ou encore par accord entre l'employeur et le salarié.

Le droit du contrat de travail évolue très rapidement.

Tant l'employeur que le salarié ont réellement besoin des conseils de professionnels tels que l'avocat, pour savoir à quel type de contrat recourir, quelles clauses indiquer, etc.

II- EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL :

Le salarié fournit son travail ; l'employeur, la rémunération.

Mais les conditions économiques ou technologiques peuvent évoluer ; de même, les conditions de vie personnelle du salarié peuvent nécessiter des adaptations du contrat.

L'employeur peut-il modifier le contrat de travail sans l'accord du salarié ?

Oui, s'il s'agit de modifications mineures, qui relèvent du pouvoir de direction de l'employeur.

Non, s'il s'agit de modifications importantes du contrat de travail (exemple : baisse de la rémunération).

L'avocat saura analyser la portée de la modification envisagée. Il pourra rédiger l'avenant modificatif au contrat de travail, ou indiquer au salarié la portée du changement envisagé.

III- RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL :

LES CAUSES DE LA RUPTURE

Le contrat de travail est rompu par :

- la démission du salarié qui doit manifester de façon expresse et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ;
- le licenciement qui traduit une même volonté, mais de la part de l'employeur,
- la rupture amiable et la rupture conventionnelle ;
- la mise à la retraite ;
- par la résolution judiciaire prononcée par le conseil des Prud'hommes à la seule initiative du salarié pour inexécution par l'employeur de ses obligations inhérentes au contrat.

Aucun de ces modes de rupture ne s'improvise.

Tous, au contraire, sont entourés de formes très contraignantes pour l'employeur et leur mise en oeuvre nécessite une parfaite connaissance du droit social.

LE LICENCIEMENT

Le licenciement peut reposer sur des motifs personnels (notamment pour faute, avec de grosses différences quant aux conséquences du licenciement selon la gravité de la faute) ou sur des motifs économiques (il peut être alors individuel ou collectif) ; le licenciement peut encore concerner un salarié protégé (représentant du personnel) ou ordinaire.

Tous les licenciements doivent répondre à une cause à la fois réelle et sérieuse et respecter un formalisme devenu de plus en plus lourd au fil des années.

Une absence de motivation dans la lettre de licenciement, voire une motivation jugée trop générale, ne reposant pas sur des faits matériellement vérifiables, conduira le conseil de Prud'hommes à condamner l'employeur à payer au salarié des dommages et intérêts.

La solution est la même si les motifs exprimés dans la lettre de licenciement sont jugés insuffisants -ou non établis- pour justifier la rupture du contrat de travail ; les juges peuvent aussi estimer la sanction trop importante pour la faute commise.

Dans ces hypothèses, l'employeur peut être condamné par le conseil de Prud'hommes, à verser des indemnités à l'ex salarié au titre du préavis, en fonction de l'ancienneté, outre des contributions éventuelles aux organismes de chômage .

Le droit du contrat de travail est une discipline complexe, car à la fois très formaliste et en permanente évolution. La multiplicité des lois, des règlements, des conventions et accords collectifs en font sans conteste une matière de spécialistes.

Les avocats interviennent en droit social, vous conseillent et vous assistent devant les juridictions.