



## **LE CONTRAT DE TRAVAIL EN FRANCE :** **UN GAGE DE REUSSITE DANS LA COLLABORATION** **EMPLOYEUR-SALARIE.**

*La législation française du droit du travail n'oblige pas un employeur à conclure un contrat écrit avec le salarié qu'il s'apprête à embaucher, sauf exceptions. En revanche, quand bien même, il ne s'avère pas obligatoire, la rédaction d'un contrat de travail est souvent conseillée afin d'éviter des malentendus, source de litiges, avec le salarié embauché. Le droit du travail français restant pour beaucoup de chefs d'entreprise, complexe et difficile à appréhender, la rédaction d'un écrit sera d'autant plus aisée avec l'appui d'un professionnel du droit.*

*Enfin, les récents travaux des partenaires sociaux sur la modernisation sociale ont révélé combien il était difficile de trouver un consensus autour du contrat de travail « unique ». Ils ont en revanche, réintroduit la rupture conventionnelle du contrat de travail, dont la transposition législative est attendue de pied ferme.*

### **1) Quelle est la définition du contrat de travail ?**

Le code du travail ne donne pas de définition légale du contrat de travail. Aussi, la jurisprudence de la Cour de Cassation s'est empressée de combler ce vide en formalisant les trois critères constitutifs du contrat de travail. En effet, elle considère qu'il y a contrat de travail quand une personne s'engage à travailler (1) pour le compte et sous la direction d'une autre (2) moyennant rémunération (3).

La réunion de ces critères s'avère être déterminante dans de nombreux cas de figure. En effet, tantôt le salarié cherchera à faire valoir des droits sociaux au titre de l'assurance chômage (*cas de figure des collaborateurs qui cumulent des fonctions techniques et un mandat social*) tantôt l'URSSAF (Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et des Allocations Familiales) tentera, quant à elle, de réclamer auprès de l'entreprise contrôlée, des cotisations sociales non versées (*cas de figure de l'entraide familiale ou de la prestation de services « déguisée »*.)

### **2) Quelle est la forme à respecter ?**

S'il convient de rappeler qu'il n'est pas systématiquement obligatoire d'établir un écrit pour conclure un contrat de travail, la législation française admet valable un contrat verbal sauf exceptions (*Cass. soc. 4-12-2001 n° 5032*).

Toutefois, le droit communautaire impose à l'employeur d'informer par écrit le salarié, dans un délai de 2 mois après le début du travail, des **éléments essentiels** applicables au contrat ou à la relation de travail, à savoir : *identité des parties ; lieu de travail ; titre du salarié ou description sommaire du travail ; date de début du contrat ; durée du congé payé ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, modalités d'attribution et de détermination de ce congé ; durée des délais de préavis à observer en cas de cessation du contrat ; divers éléments du salaire et périodicité de versement de la rémunération ; durée de travail journalière ou hebdomadaire et, le cas échéant, mention des conventions et/ou accords collectifs régissant les conditions de travail (Directive 91-533 du 14-10-1991 : JOCE L 288).*

Si la déclaration unique d'embauche adressée à l'URSSAF et le bulletin de paie, dûment complétés, pourraient satisfaire aux obligations communautaires ; le socle contractuel s'élargissant toujours plus, du fait des innovations législatives, la rédaction d'un contrat de travail s'imposera dans bon nombre de cas.



Exemple : conclusion d'une **convention de forfait jours** avec un salarié bénéficiant du statut cadre (dans la limite de 218 jours par an) ou une **convention de forfait heures**.

En revanche, tout chef d'entreprise doit appréhender les cas de figure où la loi rend obligatoire la rédaction d'un écrit, d'autant plus que certaines conventions collectives le prévoient également.

La loi l'impose notamment pour les principaux contrats suivants: **contrat à durée déterminée ou à temps partiel, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, contrat « nouvelles embauches »**.

En conclusion et quelque soit le cas de figure, il reste fortement conseillé aux parties de rédiger un contrat afin d'éviter toute contestation sur la portée et le contenu de l'accord. Si les parties décident d'établir un contrat de travail écrit, elles peuvent le faire sur papier libre ou à en-tête.

Le contrat doit être rédigé en français (même s'il doit être exécuté à l'étranger), et établi en deux exemplaires datés et signés par les parties sous la mention manuscrite « lu et approuvé ».

### 3) Quel est le contenu du contrat de travail ?

La liste des éléments essentiels à porter à la connaissance du salarié n'étant pas limitative, le contrat de travail pourra intégrer utilement des clauses spécifiques telles que notamment :

- la **période d'essai** (permettant au salarié d'apprécier si les fonctions acceptées lui conviennent et, à l'employeur, de juger des aptitudes professionnelles de l'intéressé, les règles de rupture étant simplifiées durant cette période),
- **les attributions professionnelles,**
- **les modalités de calcul de la rémunération variable,**
- **une clause de non-concurrence** (postérieure à la rupture du contrat de travail)  
*etc. ....*

### 4) Nouveautés sociales en 2008

Soucieux de moderniser le marché du travail, quatre sur cinq syndicats représentatifs français (CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC) et trois organisations patronales (MEDEF, CGPME, UPA) ont conclu un accord sur « la modernisation du marché du travail » le 11 janvier 2008, dont les principales mesures sont résumées ci-dessous.

L'accord met en place, à titre expérimental, une nouvelle forme de contrat de travail, le **contrat de mission** c'est à dire le contrat à objet défini, un contrat dont l'échéance serait liée à la réalisation de la mission ou du projet qui a justifié l'embauche. Le contrat serait d'une durée comprise entre 18 et 36 mois maximum et réservé aux ingénieurs et cadres.

Autre apport de cet accord, **l'allongement de la période d'essai** qui serait fixée à :

- un à deux mois pour les ouvriers et les employés ;
- deux à trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- et deux à quatre mois pour les cadres.

Toutefois, l'innovation majeure de l'accord précité réside dans la **rupture conventionnelle** du contrat de travail. En effet, conscients des dysfonctionnements occasionnés par les ruptures de contrats qui s'inscrivaient dans un processus long et



souvent factice conduisant au licenciement suivi d'un accord transactionnel ; les partenaires sociaux ont souhaité entériner un mode de rupture simplifié entouré de garanties sociales.

L'employeur et le salarié (assisté, s'il le souhaite, dans les mêmes conditions qu'en cas de licenciement) pourraient convenir ensemble des conditions de la rupture. Un droit de rétractation serait institué pendant un délai de 15 jours suivant la signature de la convention actant l'accord des parties.

L'accord définitif de rupture serait homologué par le directeur départemental du travail dont le silence vaudrait validation au bout d'un délai préfix de 15 jours calendaires.

Le salarié pourrait bénéficier d'une indemnité spécifique dont le montant ne pourrait être inférieur à celle de l'indemnité de rupture interprofessionnelle unique. Il pourrait en outre accéder aux allocations chômage.

En tout état de cause, ces nouvelles mesures nécessiteront une transposition législative et réglementaire.

Giovanni Terrana  
SOGEX  
[www.sogex.fr](http://www.sogex.fr)