

Contrat de travail

Un contrat de travail existe dès l'instant où une personne s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne. Le plus souvent, le contrat de travail doit être écrit. Si le salarié ne signe pas de contrat écrit, il est présumé travailler en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein. Le contrat doit obligatoirement être rédigé en français, qu'il soit exécuté en France ou à l'étranger. Toutefois, une traduction du contrat peut être rédigée dans la langue du salarié étranger, s'il en fait la demande. Le contrat confère à chacune des deux parties des droits et obligations.

Une rémunération indiquée en brut

Pour le contrat dit à durée indéterminée, qui est la forme normale de la relation de travail, le contenu des clauses du contrat est libre (sauf mentions légales ou conventionnelles obligatoires). Celui-ci fixe notamment les éléments suivants : la fonction et la qualification professionnelle, le lieu de travail, la durée du travail, la rémunération (salaire et primes), les congés

payés, les délais de préavis en cas de rupture du contrat... La liste peut varier et intégrer, par exemple, une durée de période d'essai, une clause d'exclusivité, ou encore de non-concurrence, notamment pour les commerciaux. Attention ! La rémunération indiquée sur un contrat de travail est brute. Pour savoir ce que vous recevrez sur votre compte en banque, retirez environ 20 % du salaire brut.

Par définition, le CDI ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin. Mais chaque partie peut rompre le contrat à tout moment, sous réserve de respecter un préavis prévu soit par le contrat, soit par la convention collective. Les motifs peuvent être variés. Il peut être rompu par l'employeur (licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, mise à la retraite), par le salarié (démission, départ à la retraite), soit encore à l'amiable par accord des deux parties (dispositif de rupture conventionnelle).