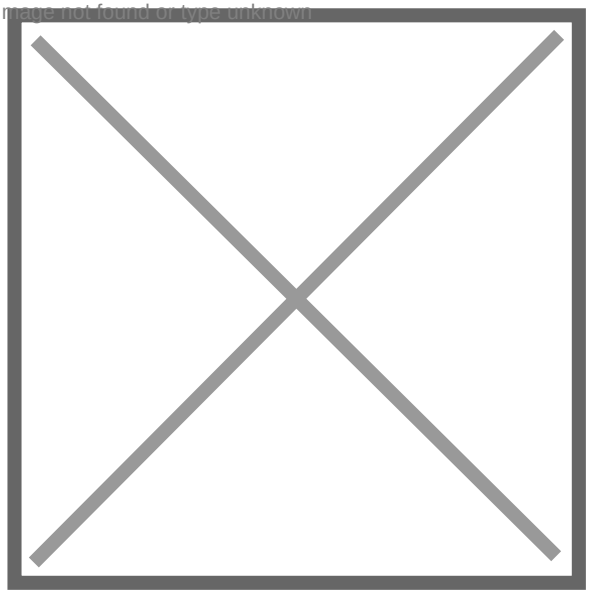
Image not found or type unknown



Formation du contrat de travail en matière civile

Par **Yamadjou coulibaly**, le **09/01/2015** à **12:16**

quels sont les mécanismes de formation du contrat et les conditions de validité du contrat en question?

Bonjour,
La politesse voudrait qu'un message commence par "bonjour" et se termine par "merci".
Merci pour votre attention...

Par **moisse**, le **09/01/2015** à **17:11**

Les mêmes que pour toute convention:
Code civil 1108.
L'écrit n'est pas obligatoire pour un CDI.

Par **pat76**, le **14/01/2015** à **14:23**

Bonjour

La Directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 (dont vous pourrez prendre connaissance ci-après aété transposée dans le droit du travail français suite au Décret 94-761

du 31août 1994.

Législation communautaire en vigueur

Document 391L0533

391L0533

Directive 91/533/CEE du Conseil, du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail.

Journal officiel n° L 288 du 18/10/1991 p. 0032 - 0035

Texte:

DIRECTIVE DU CONSEIL du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (91/533/CEE).

LE CONSEIL DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,
vu le traité instituant la Communauté économique européenne, et notamment son article 100,
vu la proposition de la Commission (1),
vu l'avis du Parlement européen (2),
vu l'avis du Comité économique et social (3),
considérant que le développement, dans les États membres, des formes nouvelles de travail a fait apparaître une multiplication des types de relations de travail;
considérant que, confrontés à ce développement, certains États membres ont jugé nécessaire de prévoir des dispositions visant à soumettre les relations de travail à des exigences de forme; que ces dispositions visent à mieux protéger les travailleurs salariés contre une éventuelle méconnaissance de leurs droits et à offrir une plus grande transparence sur le marché du travail;
considérant que les législations des États membres dans ce domaine diffèrent de manière importante sur des points fondamentaux, tels que l'obligation d'informer, par écrit, les travailleurs salariés des éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail;
considérant que les différences entre les législations des États membres peuvent avoir une incidence directe sur le fonctionnement du Marché commun;
considérant que l'article 117 du traité prévoit que les États membres conviennent de la nécessité de promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'oeuvre permettant leur égalisation dans le progrès;
considérant que la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée au Conseil européen de Strasbourg le 9 décembre 1989 par les chefs d'État et de gouvernement de onze États membres, déclare notamment à son point 9:
« Les conditions de travail de tout salarié de la Communauté européenne doivent être précisées soit dans la loi, soit dans une convention collective, soit dans un contrat de travail selon des modalités propres à chaque pays »;
considérant qu'il convient d'établir au niveau communautaire l'obligation générale selon laquelle tout travailleur salarié doit disposer d'un document contenant des informations sur les éléments essentiels de son contrat ou de sa relation de travail;
considérant que, compte tenu de l'opportunité de maintenir une certaine flexibilité dans la relation de travail, il convient de prévoir que les États membres puissent exclure du champ d'application de la présente directive certains cas limités de relations de travail;
considérant que l'obligation d'information peut être remplie au moyen d'un contrat écrit, d'une

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

lettre d'engagement, d'un ou de plusieurs autres documents ou, à défaut, d'une déclaration écrite signée par l'employeur;
considérant que, en cas d'expatriation du travailleur salarié, celui-ci doit être assuré d'avoir obtenu, en plus des éléments essentiels de son contrat ou de sa relation de travail, des informations pertinentes liées à son détachement;
considérant que, afin de protéger l'intérêt des travailleurs salariés à l'obtention d'un document, toute modification des éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail doit être portée par écrit à leur connaissance;
considérant qu'il est nécessaire que les États membres garantissent aux travailleurs salariés la possibilité de faire valoir leurs droits découlant de la présente directive;
considérant que les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive ou s'assurent que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

Champ d'application

1. La présente directive s'applique à tout travailleur salarié ayant un contrat ou une relation de travail défini par le droit en vigueur dans un État membre et/ou soumis au droit en vigueur dans un État membre.

2. Les États membres peuvent prévoir que la présente directive ne s'applique pas aux travailleurs ayant un contrat ou une relation de travail:
a) - dont la durée totale n'excède pas un mois
et/ou
- dont la durée de travail hebdomadaire n'excède pas 8 heures
ou
b) qui a un caractère occasionnel et/ou particulier, à condition, dans ces cas, que des raisons objectives justifient la non-application.

Article 2

Obligation d'information

1. L'employeur est tenu de porter à la connaissance du travailleur salarié auquel la présente directive s'applique, ci-après dénommé « travailleur », les éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail.

2. L'information visée au paragraphe 1 porte au moins sur les éléments suivants:
a) l'identité des parties;
b) le lieu de travail; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le travailleur est occupé à divers endroits ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur;
c) i) le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi en lesquels le travailleur est occupé
ou
ii) la caractérisation ou la description sommaires du travail;
d) la date de début du contrat ou de la relation de travail;

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

e) s'il s'agit d'un contrat ou d'une relation de travail temporaire, la durée prévisible du contrat ou de la relation de travail;
f) la durée du congé payé auquel le travailleur a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé;
g) la durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le travailleur en cas de cessation du contrat ou de la relation de travail, ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités de détermination de ces délais de préavis;
h) le montant de base initial, les autres éléments constitutifs ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le travailleur a droit;
i) la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du travailleur;
j) le cas échéant:
i) la mention des conventions collectives et/ou accords collectifs régissant les conditions de travail du travailleur
ou
ii) s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, la mention de l'organe compétent ou de l'institution paritaire compétente au sein duquel/de laquelle elles ont été conclues.

3. L'information sur les éléments visés au paragraphe 2 points f), g), h) et i) peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les matières y visées.

Article 3

Moyens d'information

1. L'information sur les éléments visés à l'article 2 paragraphe 2 peut résulter de la remise au travailleur, deux mois au plus tard après le début de son travail:
a) d'un contrat de travail écrit
et/ou
b) d'une lettre d'engagement
et/ou
c) d'un ou de plusieurs autres documents écrits, dès lors que l'un de ces documents comporte au moins l'ensemble des éléments visés à l'article 2 paragraphe 2 points a), b), c), d), h) et i).
2. Lorsqu'aucun des documents visés au paragraphe 1 n'est remis au travailleur dans le délai qu'ils prévoient, l'employeur est tenu de lui remettre, deux mois au plus tard après le début de son travail, une déclaration écrite signée par l'employeur et contenant au moins les éléments visés à l'article 2 paragraphe 2.

Au cas où le ou les documents visés au paragraphe 1 ne contiennent qu'une partie des éléments requis, la déclaration écrite prévue au premier alinéa du présent paragraphe porte sur les éléments restants.

3. Au cas où le contrat ou la relation de travail prend fin avant l'expiration du délai de deux mois à compter du début de son travail, l'information prévue à l'article 2 et au présent article doit être fournie au travailleur au plus tard à l'expiration de ce délai.

Article 4

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Travailleur expatrié

1. Si le travailleur est amené à exercer son travail dans un ou plusieurs pays autres que l'État membre à la législation et/ou la pratique duquel le contrat ou la relation de travail est soumis, le ou les documents visés à l'article 3 doivent être en possession du travailleur avant son départ et doivent comporter au moins les informations supplémentaires suivantes:
a) la durée du travail exercé à l'étranger;
b) la devise servant au paiement de la rémunération;
c) le cas échéant, les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation;
d) le cas échéant, les conditions de rapatriement du travailleur.

2. L'information sur les éléments visés au paragraphe 1 points b) et c) peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires, ou aux conventions collectives régissant les matières y visées.

3. Les paragraphes 1 et 2 ne s'appliquent pas si la durée du travail hors du pays à la législation et/ou à la pratique duquel le contrat ou la relation de travail est soumis n'excède pas un mois.

Article 5

Modification d'éléments du contrat ou de la relation de travail
1. Toute modification des éléments visés à l'article 2 paragraphe 2 et à l'article 4 paragraphe 1 doit faire l'objet d'un document écrit à remettre par l'employeur au travailleur dans les plus brefs délais et au plus tard un mois après la date de la prise d'effet de la modification concernée.

2. Le document écrit visé au paragraphe 1 n'est pas obligatoire en cas de modification des dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires, ou des conventions collectives auxquelles les documents visés à l'article 3, le cas échéant complétés en application de l'article 4 paragraphe 1, font référence.

Article 6

Dispositions en matière de forme et de régime des preuves du contrat ou de la relation de travail et en matière de règles procédurales La présente directive ne porte pas atteinte aux législations et/ou pratiques nationales en matière de:

- forme du contrat ou de la relation de travail,
- régime des preuves de l'existence et du contenu du contrat ou de la relation de travail,
- règles procédurales applicables en la matière.

Article 7

Dispositions plus favorables. La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs, ou de favoriser ou de permettre l'application de dispositions conventionnelles plus favorables aux travailleurs.

Article 8

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Défense des droits

1. Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à tout travailleur qui s'estime lésé par le non-respect des obligations découlant de la présente directive de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle après, éventuellement, le recours à d'autres instances compétentes.

2. Les États membres peuvent prévoir que l'accès aux voies de recours visées au paragraphe 1 soit subordonné à la mise en demeure préalable de l'employeur par le travailleur et l'absence de réponse de l'employeur endéans un délai de quinze jours à compter de la mise en demeure.
Toutefois, la formalité de la mise en demeure préalable ne peut, en aucun cas, être requise dans les cas visés à l'article 4, ni pour les travailleurs ayant un contrat ou une relation de travail temporaire, ni pour les travailleurs non couverts par une ou des conventions collectives ayant trait à la relation de travail.

Article 9

Dispositions finales

1. Les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 30 juin 1993, ou s'assurent, au plus tard à cette date, que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive.
Ils en informent immédiatement la Commission.

2. Les États membres prennent les mesures nécessaires afin d'assurer que, pour un contrat ou une relation de travail existant à l'entrée en vigueur des dispositions qu'ils adoptent, l'employeur remette au travailleur qui en fait la demande, dans un délai de deux mois à partir de la réception de celle-ci, le ou les documents visés à l'article 3, le cas échéant complétés en application de l'article 4 paragraphe 1.

3. Lorsque les États membres adoptent les dispositions visées au paragraphe 1, celles-ci contiennent une référence à la présente directive, ou sont accompagnées d'une telle référence lors de la publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

4. Les États membres informent immédiatement la Commission des mesures prises en application de la présente directive.

Article 10
Les États membres sont destinataires de la présente directive. Fait à Luxembourg, le 14 octobre 1991. Par le Conseil

Le président
B. de VRIES

(1) JO no C 24 du 31. 1. 1991, p. 3. (2) JO no C 240 du 16. 9. 1991, p. 21. (3) JO no C 159 du 17. 6. 1991, p. 32.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **moisse**, le **14/01/2015** à **18:17**

Bonsoir @pat76,
Cela n'implique pas l'obligation d'un contrat écrit.
D'ailleurs le code du travail indique:
Lorsque le contrat est écrit, il doit être écrit en français (L1221-3).
==
Le contrat de travail établi par écrit est rédigé en français.
==
Par contre il en va différemment pour le CDD
Code du travail L1242-12:
==
Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.
==

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés