

Historique du contrat de travail (mikipedia)

Vision civiliste du contrat de travail

Le [droit des obligations](#) est la branche du [droit civil](#) qui régit la formation et l'exécution des [contrats](#). Les dispositions du [Code civil](#) s'appliquent aux contrats de travail. En effet, l'article L121-1 du [Code du travail](#) précise que le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. La validité du contrat de travail est donc soumise à des conditions de fond et des conditions de forme.

Concernant les conditions de fond, le contrat de travail est subordonné à l'article 1108 du [Code civil](#) qui énumère quatre conditions indispensables à la validité de tout contrat et donc du contrat de travail. L'absence de ces conditions est sanctionnée par la nullité. Le contrat nul cessera de produire effet mais n'entraîne pas l'anéantissement rétroactif du contrat qui est à exécution successive. Dès lors, le salarié conserve le droit à ses salaires et même aux salaires impayés sauf application éventuelle de la règle nemo auditur.

- Première condition : le consentement. Le contrat de travail est un contrat consensuel qui se forme par l'échange des consentements. Le contrat de travail ne doit pas être fondé sur un consentement vicié par l'erreur, le dol ou la violence. Ces vices sont susceptibles d'affecter la validité du contrat du fait de son caractère intuitu personae du moins à l'égard de l'employeur. Il s'agit de dissimulation ou d'omission du salarié lors de la conclusion du contrat.

Généralement, les juges refusent à l'employeur le droit de se prévaloir d'une erreur ou d'un dol lié à une qualité du salarié qui en réalité s'est avérée sans incidence sur sa capacité à exécuter la prestation de travail.

- Deuxième condition : La capacité. Les règles de capacité de droit commun s'appliquent : en particulier, les mineurs non émancipés ne peuvent s'engager seul à un service et doivent obtenir l'autorisation expresse ou tacite de leur représentant légal. Les majeurs sous tutelle doivent être représentés, mais le juge peut autoriser la conclusion de certains actes dont le contrat de travail à l'incapable seul ou assisté de son tuteur.

- Troisième condition : L'objet du contrat de travail doit exister. Selon une analyse classique, l'objet de l'obligation de l'employeur est la rémunération et l'objet de l'obligation pour le salarié est l'activité promise.

- Quatrième condition : la cause. Conformément au droit commun, seule la cause déterminante est retenue. Les simples mobiles ne sont pas un motif d'annulation du contrat. L'objet et la cause ne doivent être ni immoraux, ni illicite. Les causes illicites sont rarement retenues. Ainsi les exemples classiques fournis par la jurisprudence sont annulation d'un contrat de travail pour le maintien de relations adultères ou l'annulation du contrat d'une femme de chambre employée dans une maison de tolérance.

Concernant les règles de forme, la conclusion du contrat de travail est marquée par une absence de formalisme. C'est ce qui se dégage de l'article L121-1 du [Code du travail](#) qu'il peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. On admet aussi bien un écrit (y compris électronique) ou un contrat verbal.

Toutefois, le [Code du travail](#) aménage 2. Ainsi, les règles du droit du travail

reconnaissent et aménagent le déséquilibre entre l'employeur et le salarié, alors que le droit civil consacre l'égalité des parties. Par ailleurs, le Code du travail reconnaît la portée obligatoire des conventions collectives pour les employeurs non signataires³, en contradiction avec la règle de portée relative des contrats prévue par l'article 1165 du Code civil⁴.

Du contrat de louage de service au contrat de travail[\[modifier | modifier le code\]](#)

Le contrat de travail était appelé auparavant « contrat de louage de service » et cette terminologie se juxtaposa avec celle de contrat de travail jusqu'à ce que la loi 73-4 du [2 janvier 1973](#) ⁵ sur le [licenciement](#) ne vienne prévoir que désormais, seul le terme de contrat de travail serait utilisé. Au départ, au dix-neuvième siècle, le législateur se méfiait de la notion de durée indéterminée car il avait peur d'un retour à la vassalité ou à l'esclavage. Aussi le code civil ne l'admettait-il que dans la mesure où il puisse « toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes ». Les contrats à durée indéterminée ([CDI](#)) et les contrats à durée déterminée ([CDD](#)) cohabitent depuis cette époque. Au départ le CDD était plus protecteur, ce n'est qu'avec l'apparition du droit de licenciement (loi du 19 février 1958) et l'introduction dans les licenciements pour motif personnel de la notion de « cause juste et réelle du licenciement » (loi de 1973) que le CDI est devenu la norme au plan français. Il ne s'agit pas ici d'une exception française puisque, au plan européen, une directive du 28 juin 1999 précise explicitement que « les contrats à durée indéterminée sont la forme générale de la relation de travail ».

Contrat de travail et législation sur les licenciements économiques[\[modifier | modifier le code\]](#)

Concernant les licenciements pour motifs économiques l'autorisation administrative a été instaurée en 1975, avant d'être supprimée en 1986 par une loi qui a renforcé le contrôle du juge. Une loi de 1989 « relative à la prévention du licenciement et au droit de conversion » a généralisé les conventions de conversion et instauré le principe de la priorité de réembauche. Une loi de 1993 a imposé aux entreprises de plus de cinquante salariés licenciant pour motif économique au moins dix salariés, la mise en place d'un plan social portant sur le reclassement des salariés en interne et en externe. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 cherchait à limiter le développement du licenciement économique. La loi du 25 décembre 2004 « de cohésion sociale » est revenue aux dispositions antérieures. En effet, entre-temps les économistes (voir rapport [Blanchard Tirole](#) et rapport [Cahuc](#) Karmarz) ont montré que le marché du travail était le lieu d'un processus de destruction créatrice à la [Joseph Schumpeter](#) et que dans ces conditions il convenait d'être prudent sur les restrictions portées aux licenciements économiques. De nos jours la tendance serait plutôt à faciliter la création de nouveaux emplois et à aider les salariés en mobilité comme l'ont fait certains pays scandinaves dans le cadre de la [flexicurité](#)

L'affirmation des contrats à durée déterminée[\[modifier | modifier le code\]](#)

Article détaillé : [contrat à durée déterminée](#).

Le recours au contrat de travail à durée déterminée s'est affirmé dans les années soixante-dix en même temps que les règles de licenciement devenaient plus

strictes (CERC, 2005, p. 102). Si la loi de 1979 relâche les contraintes pesant sur le recours au CDD, une ordonnance de 1982, les resserre, avant que l'usage du CDD ne soit élargi en 1985 puis 1986. La loi n°90-613 du 12 juillet 1990 qui reprend l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 a ouvert à nouveau le champ d'application du CDD. C'est ainsi « qu'il peut y être recouru pour des emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois (CERC, 2005, p.106) ». Ces contrats dit d'usage posent problème car à la différence des CDD ordinaires ils ne prévoient ni prime de précarité ni limitation de durée et semblent fort utilisés dans des secteurs appelés à se développer. En 2005⁶, près de 19.2 millions de personnes étaient en CDI, 1.7 million en CDD tandis qu'environ 600 000 salariés étaient en contrats de travail temporaires (interim) apparus dans les années cinquante. Par rapport aux CDD, les contrats d'interim permettent sous certaines conditions l'accès à des prestations sociales complémentaires, à un droit à la formation et un meilleur accès au logement locatif. D'une certaine façon pour les rapporteurs du CERC (2005, p. 108), il y aurait là une voie pour améliorer les CDD.

Récapitulatif des divers types contrats de travail [\[modifier | modifier le code\]](#)

- [Contrat à durée indéterminée](#) (CDI, contrat de droit commun, cf. art. L.121-5 du Code du travail)
- [Contrat à durée déterminée](#) (CDD)
- [Contrat nouvelle embauche](#) (CNE)
- [Travail temporaire](#) (Intérim)
- [Contrat d'apprentissage](#)
- [Contrat de professionnalisation](#)
- [Contrat d'accompagnement dans l'emploi](#) (CAE)
- [Contrat jeune en entreprise](#) (CJE)
- [Contrat d'insertion dans la vie sociale](#) (Civis).
- Le [chèque emploi-service](#) est un mode de paiement du salaire et des charges simplifié, utilisé en général pour les employés de maison ; mais il ne s'agit pas d'un contrat spécifique, l'employé et l'[employeur](#) doivent tout de même signer un contrat de travail.

Contrats de travail et lutte contre le chômage [\[modifier | modifier le code\]](#)

Articles détaillés : [marché du travail en France](#) et [chômage](#).

Le Professeur [Paul-Henri Antonmattei](#)7 a récemment écrit : « On va finir par croire que c'est le droit qui crée de l'emploi alors que c'est d'abord la croissance qui joue ce rôle et ce ne sont pas les contrats aidés de ces dernières années qui permettrait d'en douter ». Nul doute que ce spécialiste du droit social a en partie raison. En partie, car des études récentes effectuées par des économistes ont montré aussi combien un droit mal réglé favorisant trop ceux qui sont en place au détriment de ceux qui veulent rentrer dans les entreprises ou trop les employeurs

vis-à-vis des employés ou l'inverse pesait sur l'emploi. Bref que des relations sociales équilibrées étaient un facteur de croissance. Par contre, le constat de Paul-Henri Antonmattéi sur les [contrats aidés](#) rejoint sur bien des points les études économiques récentes sur le [marché du travail en France](#) qui, d'une certaine façon confirment ce qu'écrivait au dix-huitième siècle [Etienne Bonnot de Condillac](#) : « Un ministre qui n'embrasse pas toutes les parties qui ne saisit pas l'action réciproque des uns sur les autres, fera donc naître de plus grands abus que ceux auxquels il voudra remédier ».

Quelques anciens contrats de travail destinés à la lutte contre le chômage [modifier](#) | [modifier le code](#)

Pour lutter contre le [chômage](#), les différents gouvernements ont créé toutes sortes de contrats spécifiques, dont de nombreux [contrats aidés](#). Toutefois, pour des raisons politiques, d'inefficacité ou de coûts, la plupart de ces contrats ont été abandonnés. Les études récentes⁹ ont souligné le déficit d'évaluation des mesures prises

- stages rémunérés du [pacte national pour l'emploi](#)
- [Stage d'insertion à la vie professionnelle](#) (SIVP)
- [Travaux d'utilité collective](#) (TUC)
- [Contrat emploi-solidarité](#) (CES), [contrat emploi consolidé](#) (CEC)
- [Contrat d'insertion professionnelle](#) (CIP)
- [Emplois-jeunes](#)

CNE et CPE, des contrats partiellement issus des recherches récentes des économistes [modifier](#) | [modifier le code](#)

Articles détaillés : [Contrat nouvelle embauche](#) et [contrat première embauche](#).
Les travaux de [Blanchard Olivier](#) et [Tirole Jean](#) (2003), de [Cahuc Pierre](#) et [Kramarz Pierre](#) (2004) ont mis l'accent sur le fait que la protection dont bénéficiaient certains salariés et les barrières mises à la capacité d'adaptation des entreprises à une donne économique en profonde mutation pesait sur la croissance et poussaient les entreprises à recourir aux CDD. Cela conduit à faire supporter l'essentiel de l'effort d'adaptation et de flexibilité sur un groupe restreint de personnes, souvent les plus jeunes ou les plus âgés. Aussi, ont-ils préconisés des mesures visant à limiter les coûts et les incertitudes pour l'entreprises des licenciements économiques en proposant une réforme du régime de cotisation à l'assurance chômage de façon à responsabiliser les entreprises au coût social du licenciement sans toutefois, les décourager d'entreprendre et de s'adapter à un monde économique en évolution rapide. Ils ont également proposés l'établissement d'un contrat unique afin de mettre un terme à la segmentation CDD et CDI. Enfin, ils ont tracés quelques pistes afin de mieux aider les salariés à passer d'un emploi à l'autre.

Les responsables gouvernementaux qui disposaient en 2005 de ces études semblent lorsqu'ils ont créé le [contrat nouvelle embauche](#) avoir surtout retenu l'inquiétude d'une partie des entrepreneurs face aux incertitudes liées aux licenciements et partiellement l'idée de réforme des cotisations chômeurs. Aussi, pendant la période de consolidation de deux ans l'employeur n'est pas obligé de motiver les raisons d'une cessation du contrat CNE. Ce faisant, la question est

maintenant de savoir si le droit minimum des salariés tel qu'il ressort des normes internationales auxquelles nous avons souscrit est bien respecté. Pour Stéphane Carcillo¹⁰ ce contrat a permis de créer 40 000 ou 70 000 emplois sans rien coûter à l'État même s'il est encore un peu tôt pour établir un vrai bilan. Toutefois, pour cet économiste, le danger est grand si le CNE est étendu aux entreprises de plus de vingt salariés d'accroître une certaine insécurité sociale. Aussi préconise-t-il, au lieu de multiplier les contrats de revoir le contrat de travail à durée indéterminé. Mais début 2008, le BIT (bureau international du travail) a définitivement enterré le CNE, le jugeant non compatible avec les règles internationales élémentaires.

Le [contrat première embauche](#) a été créé sur des bases quasi-semblables mais a été immédiatement déclaré caduc. Ce contrat voulait à s'attaquer à un problème réel l'emploi de certaines catégories de jeunes. Mais d'une certaine façon, il avait les défauts qu'ont très souvent les dispositifs français de lutte contre le chômage¹¹ : il n'était pas focalisé sur ceux qui ont réellement des problèmes à savoir les jeunes qui sortent sans diplôme du système scolaire.

Les contrats de travail et l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail[\[modifier\]](#) [| modifier le code](#)

Pour certains¹² cet accord signé par quatre syndicats de salariés pourrait être l'amorce d'une [flexicurité](#) à la française. Le texte qui réaffirme que « le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail » prévoit trois formes de cessation du contrat : la démission, le licenciement (qui doit être motivé), ou la « rupture conventionnelle ». Il est également créé pour les ingénieurs et cadres un « contrat de mission » d'une durée minimum de 18 mois et maximum de 36 mois. Par ailleurs, la période d'essai est allongée et peut aller de deux mois pour les ouvriers et les employés à quatre mois pour les cadres avec possibilité d'allongement par accord de branche professionnelle. Les indemnités de licenciement devraient être augmentées¹³ et « une portabilité des droits » est prévue. C'est-à-dire que le salarié au chômage devrait garder durant au moins un tiers de sa durée d'indemnisation du chômage sa couverture prévoyance santé. Il devrait également conserver 100 % de son droit individuel à la formation¹². Si pour certains partenaires sociaux¹⁴ l'accord est équilibré, certains économistes sont plus dubitatifs. Pour [Etienne Wasmer](#)¹⁵ l'accord peut inciter les parties à se mettre d'accord sur des ruptures conventionnelles et donc à s'entendre au détriment des [ASSEDIC](#)¹⁶ ([aléa moral](#)). Pour pallier ce problème, [Francis Kramarz](#) propose d'instaurer une bonus-malus pour les entreprises dans le prolongement du rapport d'[Olivier Blanchard](#) et de [Jean Tirole](#)¹⁶. Francis Kramarz¹⁷ craint que le contrat de mission des cadres ne fragilise des populations qui trouvaient facilement un [CDI](#) et considère que l'accord ne s'attaque pas à la question pour lui cruciale des règles du licenciement économique. Enfin il¹⁸ s'inquiète du fait que cet accord concerne surtout les grandes entreprises et laisse de côté les petites entreprises où les salariés recourent plus fortement que dans d'autres pays aux Prud'hommes en cas de licenciement pour motif personnel. Il souhaiterait que les syndicats soient plus présents dans ce secteur¹⁹. Cette préoccupation se retrouve dans la [commission Attali](#)²⁰ qui propose de chercher un mode de financement des syndicats qui les incite à défendre les « salariés les plus fragiles : ceux des petites et moyennes entreprises, ceux qui sont à la recherche d'un emploi, ceux qui sont en situation

d'exclusion professionnelle »²¹.

Questions éthiques [\[modifier\]](#) | [modifier le code](#)

Article détaillé : [éthique des affaires](#).

Le contrat de travail régit la relation d'un [employé](#) avec son [employeur](#) depuis son [embauche](#) jusqu'à son départ de l'[entreprise](#). Les conditions de l'application d'un contrat de travail posent souvent des questions d'[éthique](#), car la logique économique de l'entreprise ne cadre pas toujours avec les contraintes personnelles et [familiales](#) de l'[employé](#).

Les conditions d'application d'un contrat de travail, les clauses du [contrat](#), la [rémunération](#), le mode de départ de l'entreprise, peuvent poser des questions sur le plan de l'[éthique](#) et du [droit du travail](#).

Le type même du contrat, sur le plan juridique, peut poser des questions, comme on l'a vu avec le Contrat Première Embauche.

L'équité des relations entre l'employé, qui est une [partie prenante](#) de l'entreprise, et son [employeur](#), est traitée dans l'article [Responsabilité sociale des entreprises](#).

A savoir, si un employé commence à travailler dans son entreprise sans avoir signé de contrat de travail, celui-ci est alors considéré en CDI. Cette loi est consignée dans le [Code du travail](#) afin de protéger tout salarié.