

Cours

La formation du contrat de travail

SOMMAIRE

- I. Avant la formation du contrat de travail**
- II. Les conditions de fond du contrat de travail**
- III. Les conditions de forme du contrat de travail**

I. AVANT LA FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Avant la formation du contrat de

travail

● 1. Les pourparlers

Définition

Période de négociation du contrat préalable à la formation du contrat (ou à sa non-formation)

Ex. : *Rémunération, clauses diverses...*

Règle : Obligation de négocier de bonne foi : interdiction de la rupture abusive et de la légèreté blâmable

Sanction : Versement de D&I



2. Distinction entre l'offre de contrat de travail et promesse unilatérale de contrat de travail

Offre de contrat de travail : acte par lequel un employeur propose un engagement précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction et exprime la volonté de son auteur d'être lié en cas d'acceptation

Effets :

1. L'offre de contrat peut être librement rétractée tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire
2. Une fois parvenue à son destinataire, l'offre ne peut être rétractée avant l'expiration du délai fixé. La rétractation prématurée engage la responsabilité extracontractuelle de son auteur.

2. Distinction entre l'offre de contrat de travail et promesse unilatérale de contrat de travail

PUC : contrat par lequel une partie, le promettant, accord à l'autre, le bénéficiaire, le droit d'opter pour la conclusion d'un contrat de travail, dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction sont déterminés, et pour la formation duquel ne manque que le consentement du bénéficiaire ⇒ se distingue de l'offre de contracter par le fait qu'elle est un contrat. Le promettant exprime dès la conclusion du contrat, son consentement définitif à la conclusion du contrat de travail

Effets :

1. Une fois passé le délai laissé au bénéficiaire pour opter, le promettant est libéré de sa promesse
2. La révocation de la promesse pendant le temps laissé au bénéficiaire pour opter n'empêche pas la formation du contrat de travail promis : licenciement sans cause réelle et sérieuse

Avant la formation du contrat de travail

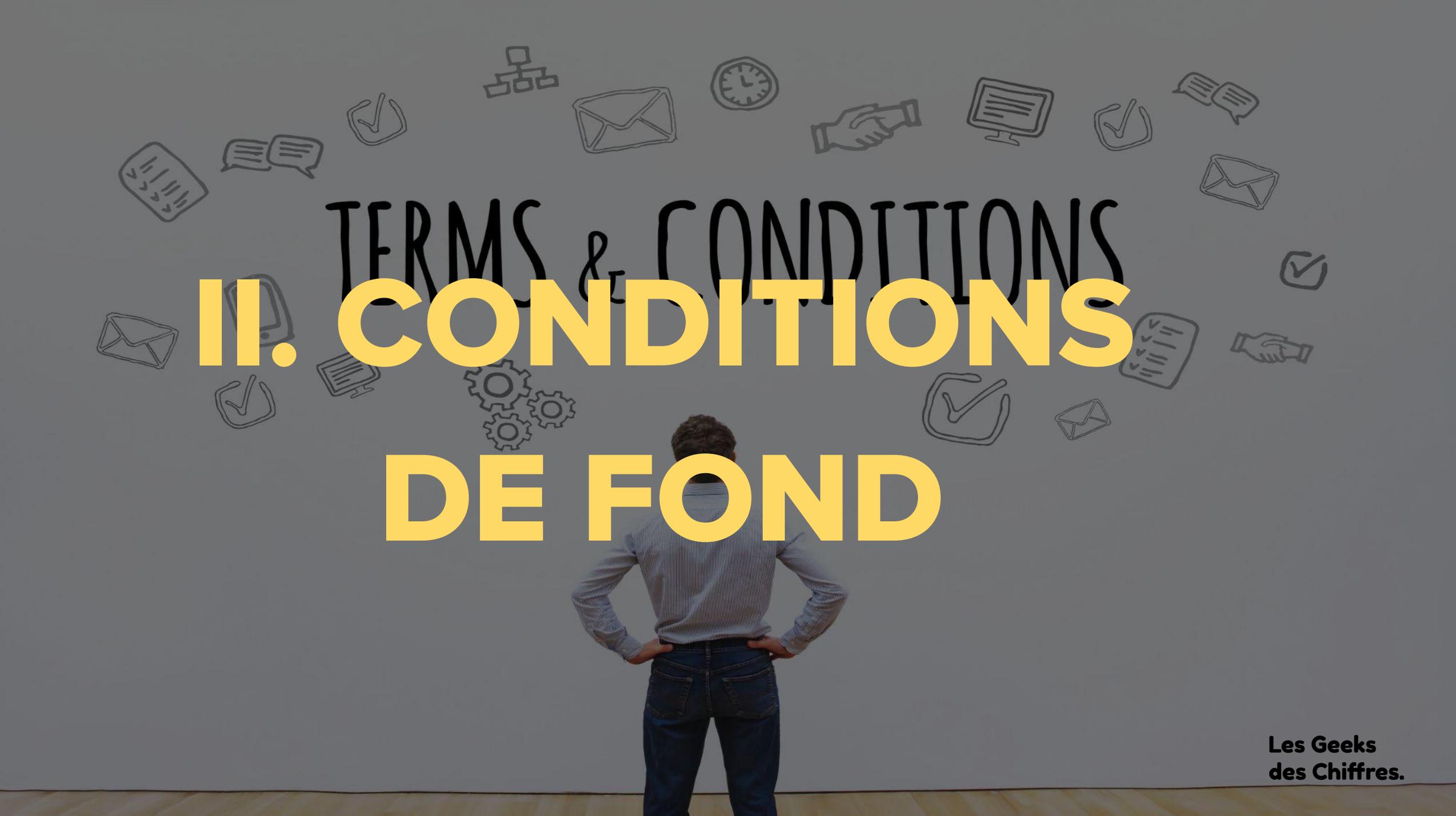
- **2. Distinction entre l'offre de contrat de travail et promesse unilatérale de contrat de travail**

Sources ?

⇒ C. civ., art. 1114 et 1115

⇒ Soc., 21 sept. 2017, n° 16-20.103



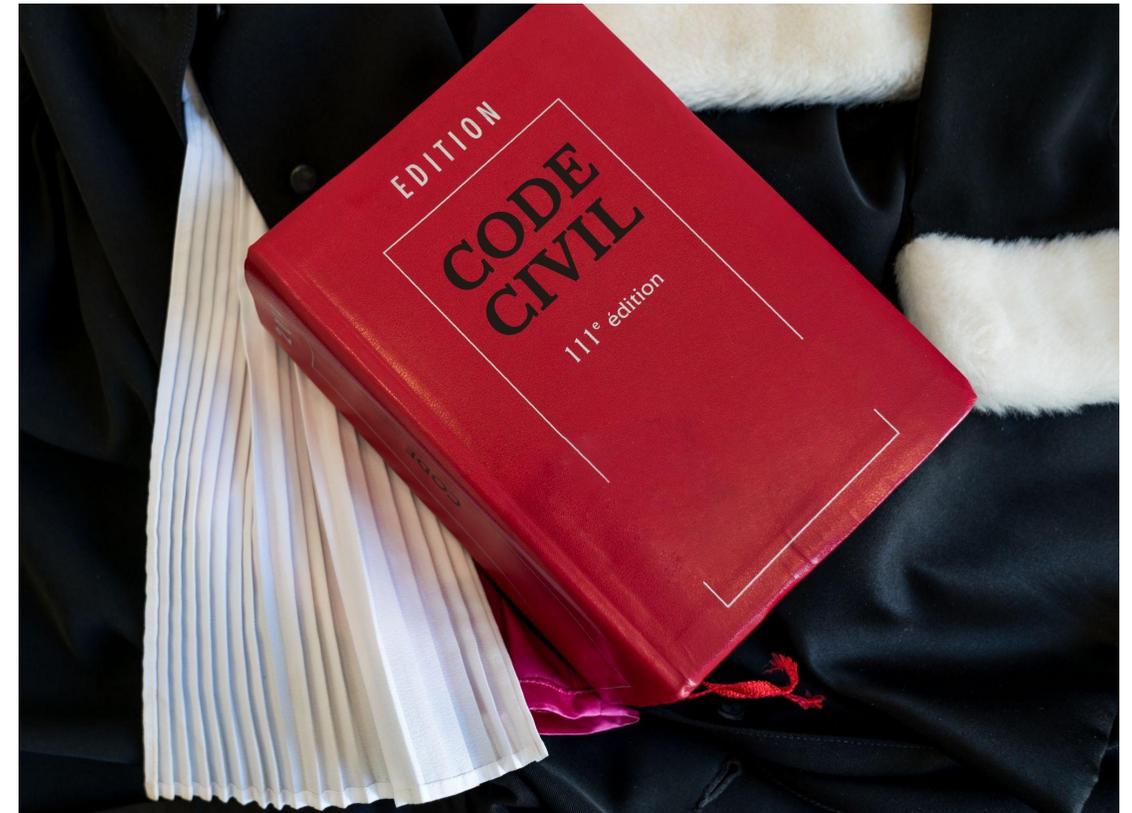


II. CONDITIONS DE FOND

Conditions de fond

Quelques explications...

Le contrat de travail est soumis aux **règles de droit commun** (C. trav., art. L1221-1). Ainsi, les conditions classiques de **l'article 1128 du Code civil** s'appliquent, à savoir la nécessité du consentement des parties, de leur capacité à contracter et l'exigence d'un contenu licite et certain.



Conditions de fond

● 1. Consentement

Le consentement doit être donné de façon **libre et éclairée**. Trois vices de consentement sont prévus par le Code civil :

⇒ **Erreur** : fausse représentation de la personne du contractant, conduisant à une discordance entre la croyance de l'errans et la réalité.

⇒ **Conditions** :

- elle doit être **déterminante** du consentement (sans l'erreur, il n'aurait pas contracté)
- elle doit être **excusable** (rare en droit du travail côté employeur)

Conditions de fond

⇒ **Violence** : lorsqu'une partie s'engage sous la pression d'une contrainte qui lui inspire la crainte d'exposer sa personne, sa fortune ou celles de ses proches à un mal considérable



Conditions de fond

⇒ **Dol** : manoeuvres frauduleuses destinées à tromper le consentement

Exemple : *manœuvres d'un salarié qui s'étaient fausement prévalu titulaire d'un diplôme qu'il ne possédait pas alors même que la possession de ce diplôme était impérative pour l'exercice du poste professionnel pour lequel il avait été recruté sont dolosives*



Conditions de fond

- **2. Capacité**

Employeur et salarié doivent être capables de contracter ⇒ autorisation du représentant légal nécessaire

Exemples : mineur non émancipé ou majeur protégé (incapable).



- **3. Contenu licite et certain**

Le contenu du contrat correspond à la **prestation de travail** côté salarié et à la **fourniture d'un travail** et au **versement de la rémunération** côté employeur

La prestation de travail doit donc être **licite**



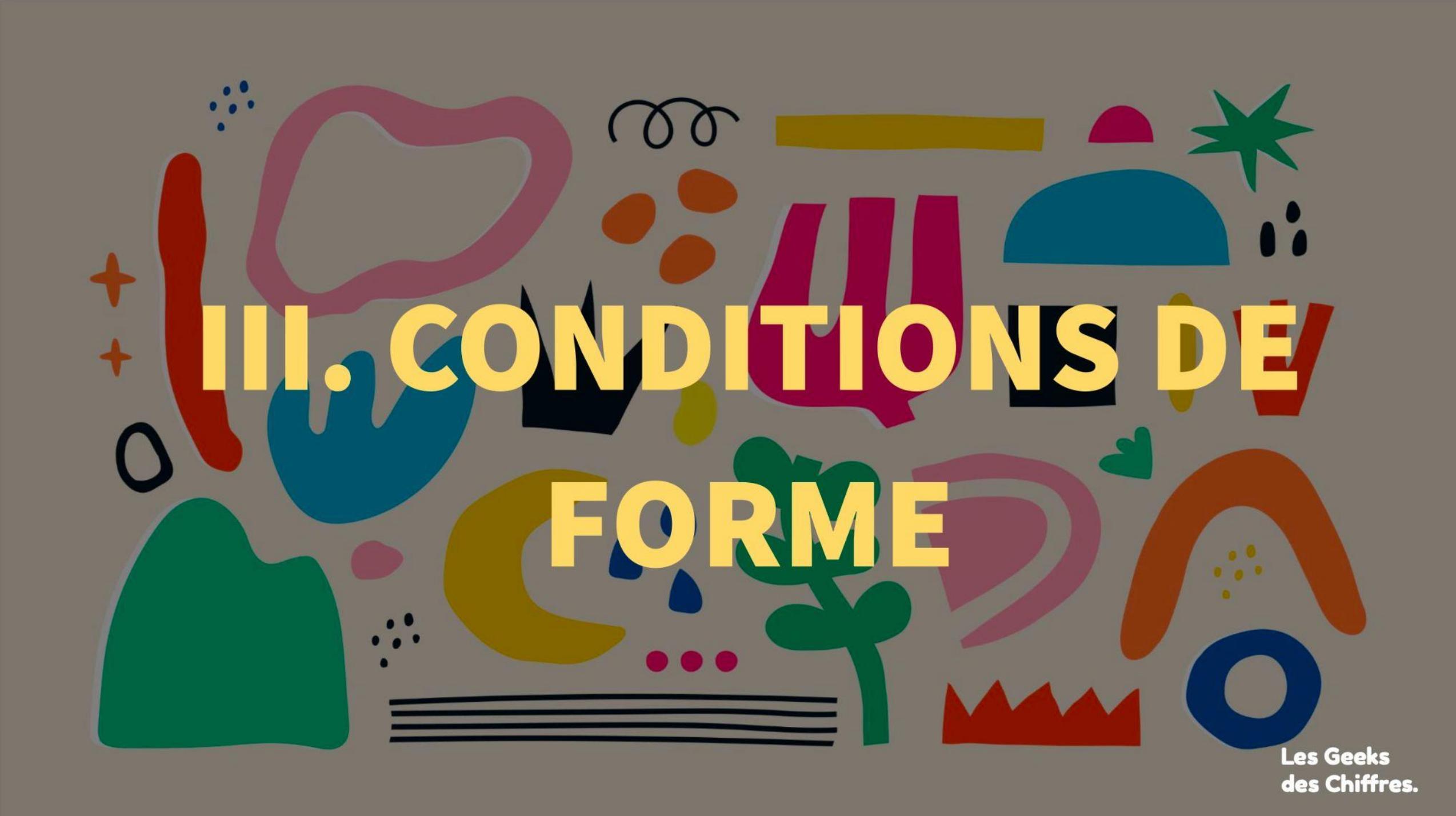
Conditions de fond

- **Sanctions / effets du non-respect des conditions**

⇒ Défaut des conditions de validité = **nullité** du contrat

⇒ Nullité **sans caractère rétroactif** le contrat de travail étant à **exécution successive**





III. CONDITIONS DE FORME

Principe

Aucune condition de forme n'existe pour la conclusion d'un contrat de travail. Un contrat verbal peut être valable : **principe du consensualisme** (L1221-1)



Exceptions

1. Formalisme obligatoire pour les **contrats atypiques** (ou “précaires”) : CDD, CTT,
Contrats à temps partiels nécessitent un écrit
Sanctions : sanctions civiles (requalification en CDI) et sanctions pénales



Exceptions

2. Certaines **clauses** doivent obligatoirement faire l'objet d'un écrit pour être valables comme la **période d'essai** (même pour un CDI)
Sanction : clause non valable



Exceptions

3. Plusieurs documents doivent être remis au salarié lors de son embauche pour lui transmettre certaines informations complémentaires (C. trav., art. L. 1221-5-1 ; Loi « DDADUE » du 9 mars 2023). Un décret du 30 octobre 2023 a fixé cette liste.

Exemple : Les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement.

La To Do List

- Notez sur une feuille blanche les conditions de fond du contrat de travail
- Expliquez oralement la sanction du défaut des conditions de validité de fond du contrat devant votre miroir

**Merci d'avoir suivi ce
cours.**