El contrato de trabajo es el acto por el cual una persona, el empleado, se compromete a realizar una prestación de trabajo en beneficio de otra persona, el empleador, bajo cuya subordinación se coloca a cambio de una remuneración. Bajo de esta relación de subordinación, el empleador dispone de un poder de dirección que le permite dar ordenes directivas, de controlar la actividad del empleado y, si es el caso, de sancionarlo.

Es recomendable, el día de la firma del contrato, de verificar el cumplimiento de ciertas formalidades relacionadas con la conclusión de del contrato de trabajo así como su validez. De hecho, una vez firmado, el contrato debe respetarse al pie de la letra.

1. **Las formalidades a efectuar**

**La declaraciónpreviaalempleo (DPAE)**.

Al ingresar al puesto, el empleado debe asegurarse de que el empleador haya realizado la declaración antes de contratarlo.

El DPAE abre, para el empleado, todos los derechos sociales; incluida la cobertura en caso dede accidente en el trabajo.

La contratación de un empleado solo puede tener lugar que después de una declaración nominativa hecha por el empleador a los organismos de bienestar social competentes. La DPAE debe llevarse a cabo, muy pronto, ocho días antes de ocupar el puesto real y, a más tardar, el primer día del trabajo (artículos L 1221-10 et R. 1221-4 del Código de Trabajo). El DPAE se lleva a cabo con la URSSAF (Unión para la recuperación de las contribuciones a la seguridad social y asuntos familiares), de la cual depende de la empresa o de establecimiento. Esta ley permite el registro del empleado al fondo del seguro medico primario (CPAM), o si se trata de un empleado agrícola al fondo de inversión social agrícola, la solicitud de membresía de un servicio de salud ocupacional y la solicitud de una visita de información y prevención o un examen de aptitud médica de acuerdo con la actividad llevada a cabo.

El empleador debe entregar al empleado una copia de l DPAE a menos que haya ortogado un contrato de empleo por escrito, indicando la organización que recibe la declaración (Articulo R.1221-19 du Code du travail).

Esta formalidad previa a la contratación es esencial porque el Código de trabajo prohíbe a los empleadores el uso de trabajo encubierto (Artículo L 8221-1). Un empleador que no realiza intencionalmente la declaración antes de la contratación puede ser condenado por un trabajo encubierto al ocultar el empleo asalariado punible según el artículo L 8224-1 del Código del Trabajo (3). años de prisión, multa de € 45,000).

*Nota : Los empleadores que usan dispositivos de simplificación de formalidades de contratación (empresa de servicio de título de trabajo: Tese), el cheque de empleo de servicio universal (Cesu) y el cheque de empleo voluntario están exentos de hacer la declaración antes de contratarlo.*

**La afiliación a la compañía mutual.**

La conclusióndel contrato de trabajo da derecho, al empleado, a una cobertura suplementaria obligatoria para el reembolso de los gastos de salud. El empleado se beneficia del seguro mutuo de la empresa )o plan de previsión) correspondiente a un conjunto de prestaciones destinados a complementar los de la Seguridad Social para cubrir sus gastos médicos y, cuando corresponda, los riesgos de muerte, incapacidad, invalidez. Al momento de firmar el contrato de empleo, el empleador debe proporcionarle al empleado un aviso de información sobre el plan de pensión. (Para obtener más información, consulte la hoja de agrupación).

1. **La validez del contrato de trabajo: naturaleza, caso de apelación, forma y contenido**

**Naturaleza, caso de apelación y forma de contrato de trabajo.**

El empleador informa al empleado de la naturaleza y la forma del contrato, que puede concluirse por una duración indeterminada o por una duración determinada. La duración del contrato de trabajo determina su forma.

* **El contrato de trabajo de duración indefinida (CDI).**

**Contrato concluido sin determinación de duración.**. El contrato de trabajo de duración indefinida es la forma normal y general de la relación laboral (artículo L 1221-2 del Código del Trabajo).

**Caso de apelación.**El CDI es la forma normal y general de la relación laboral, el empleador debe usar este tipo de contrato; a menos que pueda justificar una situación que lo autorice a recurrir a otro tipo de contrato.

**Ausencia de formalismo. El CDI no está obligatoriamente escrito.**La directiva europea n. 91-533 del 14 de octubre de 1991 impone la entrega de un escrito a cualquier empleado, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, **dentro de dos meses de comenzar a trabajar**.Sin embargo, el Código del Trabajo establece que el contrato de trabajo puede establecerse de acuerdo con los formularios que las partes contratantes decidan adoptar. El Ministerio de Trabajo considera quela **entrega de un recibo de sueldo**y de una**copie de la declaraciónde pre-empleo**suficiente para estar en orden en virtud de esta Directiva (Min.Rep., JOAN, 25 de abril de 1994, 2079). Si no es obligatorio en la legislación francesa emitir un contrato por escrito, es **muy recomendado**de hacerlo para evitar más litigios.

**Nota :La ley o el convenio colectivo pueden imponer una escritura.** El trabajo escrito es obligatorio para ciertos tipos de contrato, en particular para el contrato de trabajo a tiempo parcial, el contrato con los trabajadores a domicilio, el contrato del médico del trabajo, el contrato de aprendizaje, el contrato de trabajo intermitente, el contrato con un abogado asalariado, el contrato de profesionalización y el contrato de trabajo de duración determinada.

Sin embargo, cuando el CDI se establece por escrito, la directiva europea del 14 de octubre de 1991 establece que el contrato de trabajo debe contener los siguientes elementos:

La identidad de las partes: el lugar de trabajo ; título, grado, calidad o categoría de trabajo o descripción resumida del trabajo; la fecha de inicio del contrato o relación laboral; la duración de las vacaciones pagadas y el aviso que deben observar las partes en caso de rescisión del contrato; las horas diarias o semanales de trabajo; el monto y la frecuencia de la remuneración; mención de convenios colectivos o acuerdos que rijan las condiciones de trabajo.

* **El contrato de trabajo de duracióndeterminado (CDD).**

**Contrato con un término.** El contrato de trabajo puede contener un periodofijo con precisión de su conclusión. El periodo también puede resultar de la realización del objeto para el que se concluyó (artículo L 1221-2 del Código del Trabajo).

**Caso de apelación.** El empleador no puede recurrir a el contrato de duración determinada solo en los casos expresamente previstos por la ley (artículos L 1242-2 y L.1242-3 del Código del Trabajo). Por lo tanto, el contrato de trabajo de duración determinada solo puede concluirse para **realizar una tarea específica y temporal**, ysolamenteenloscasos siguientes :

* Remplazo d’un salarié de un empleado o un gerente de la empresa, aumento temporal de la actividad, trabajos estacionales o para lo cual es costumbre no utilizar el contrato permanente debido a la naturaleza de la actividad llevada a cabo y la naturaleza temporal de estos trabajos, la contratación de ingenieros y ejecutivos para lograr un propósito definido, para alentar la contratación de ciertas categorías de personas desempleadas y para proporcionar capacitación adicional para el empleado.
* Además de estos casos, no puede concluir un contrato de duración determinada.

Además, por cualquier razón, el contrato de duración determinada (CDD) no puede tener el objetivo o el efecto de durabilidad de un trabajo relacionado con la actividad normal y permanente de la empresa (Artículo L 1242-1 del Código del Trabajo).

**Formalismo.** El contrato de trabajo de duración determinada se establece por **escrito** (articulo L 1242-12 delCódigodetrabajo). Es conveniente de verificar que el **CDD incluya las menciones obligatorias**siguientes :

– La definiciónprecisa de su**motivo** ;

– El**apellido**y la **calificaciónprofesional** de la persona reemplazado cuando se concluyó como un reemplazo ;

– Un **periodopreciso**o la **duraciónmínima**porla cualesta concluido ;

– La **designación de estación de trabajo**, la designación de **el empleoocupado**o la **naturalezade lasactividades** en el cual el empleado participa en la empresa cuando se concluye que brinda capacitación vocacional adicional ;

– El título de la **convencióncolectiva**aplicable ;

– La duración del **periodode prueba**posiblementeplanificado ;

– Le monto de la **remuneración** (de los cuales bonificaciones y accesorios) ;

– El nombre, la dirección y la dirección del **fondo de pensiones complementarias**que, si es el caso necesario, los del fondo de **previsión**.

El contrato de plazo fijo debe ser entregado al empleado a más tardar 2 días hábiles después de la contratación (Artículo L. 1243-13 del Código del Trabajo). El incumplimiento de esta regla da derecho al empleado, a petición y beneficio del empleado, a un subsidio de recalificación otorgado por el juez y pagadero por el empleador; esta asignación de recalificación fijada por el juez no puede ser inferior a un mes de salario (artículo L 1245-2 del Código del Trabajo).

El contrato de trabajo redactado por escrito debe estar escrito en francés. Cuando el empleado es extranjero, puede solicitar que el contrato se traducido a su idioma. Ambos textos son auténticos (Artículo L. 1221-3).

**Detalles del contenido del contrato de trabajo: cláusulas esenciales y cláusulas adicionales.**

La redacción del contrato de trabajo permite informar al empleado sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

* **Menciones y cláusulas esenciales del contrato de trabajo.**

**Partes en el contrato de trabajo.** El contrato de trabajo debe contener la identidad de las partes. Empleador: nombre de la compañía, la dirección de la oficina central o institución del empleador, número SIRET, el nombre del representante (presidente, gerente o DRH). Empleado: nombre, fecha y lugar de nacimiento, domicilio, número de registro de la seguridad social. Si se trata de un empleado de origen extranjero, fuera de la Unión Europea, el contrato de trabajo menciona el permiso de trabajo o la visa o el permiso de residencia que lo autoriza a trabajar.

**Fecha de entrada**. El contrato de trabajo debe indicar la fecha en que el empleado comienza a desempeñar sus funciones. Esta fecha sirve como punto de partida para el cálculo de su antigüedad, para la determinación de los derechos de licencia pagada y, cuando corresponda, para el final del período de prueba.

**La convencióncolectiva**.El nombre de laconvención colectiva aplicable en la empresa debe figurar en el contrato de trabajo o en las nóminas. La convención colectiva es la ley de la profesión. Determina todas las condiciones de trabajo, el empleo de la formación profesional y las garantías sociales por rama profesional, a nivel nacional, regional o local. Las estipulaciones del convenio colectivo complementan las disposiciones legales y estipuladas en el contrato de trabajo. El convenio colectivo generalmente estipula condiciones de trabajo más favorables para los empleados.

**Naturalezadelcontrato.** Las condiciones de trabajo no son las mismas dependiendo de la naturaleza del contrato. Una cláusula en el contrato de trabajo determina la naturaleza del contrato. Cuando el contrato de trabajo se celebra por un período fijo, el empleador debe definir con precisión la razón por la que se utiliza el contrato de duración determinada entre los casos enumerados exhaustivamente por la ley (artículos L. 1242-2 y L. 1242-3 mencionados anteriormente); en ausencia de un escrito y los motivos para apelar, se considera que el contrato se ha celebrado por tiempo indefinido (artículo L 1242-12 del Código del Trabajo).

**Duracióndeltrabajo.** El contrato de trabajo estipula la duración durante la cual el empleado está a disposición del empleador y cumple con sus directivas sin poder ejercer libremente sus actividades personales. La duración legal del trabajo se fija en 35 horas por semana (L. 3121-27). El contrato puede concluirse por una duración más corta que la duración legal. En este caso, es un contrato a tiempo parcial que requiere una escritura (L. 3123-6). El contrato de trabajo a tiempo parcial debe mencionar, en particular, la duración semanal o mensual prevista y la forma en que las horas de trabajo por cada día trabajado se comunican por escrito al empleado. El contrato de trabajo puede estipular que el empleador usará horas extras, o adicional en el caso de un contrato a tiempo parcial. En el caso de un contrato de trabajo de duración determinada, el contrato también prevé su terminación. El empleador debe respetar los períodos máximos impuestos por la ley de acuerdo con el motivo de la apelación, en ausencia de acuerdo o acuerdo colectivo de la sucursal que fije esta duración máxima (L. 1242-8 y L. 1242-8-1 nuevo). El convenio colectivo de la sucursal también determina el período de espera para ser respetado entre 2 contratos de duración determinada (en su defecto: 1/3 de la duración del contrato al menos igual o mayor a 14 días, la mitad de la duración del contrato en otros casos).

Debido a que la duración del trabajo se indica en el contrato de trabajo, el empleado y el empleador se mantienen en esta duración, que no puede modificarse sin el acuerdo de la otra parte; excepto la excepción.

**Calificación y clasificación.** El título del trabajo y su descripción permiten determinar la clasificación del empleado prevista en el convenio colectivo. Laconvención colectiva estipula el monto de la remuneración mínima correspondiente a esta clasificación. Se debe verificar que estos elementos se correspondan con sus habilidades, sus calificaciones y lo que se discutió en la entrevista.

**Remuneración**. La remuneración es, en principio, libremente negociada por las partes. Sin embargo, el salario no puede ser inferior al salario mínimo para el crecimiento, (SMIC, a partir del 1 de enero de 2017, smic (salario) por hora: 9.76 €, smic (salario) mínimo: 1.480,27 €), o el salario mínimo impuesto por el convenio colectivo. cuando es superior al SMIC. En el caso de un contrato a tiempo parcial, el salario se calcula en proporción al tiempo de asistencia, respetando la tasa mínima por hora.

**Vacaciones pagadas.**El empleado se beneficia de vacaciones pagadas calculadas de acuerdo con las disposiciones legales y contractuales aplicables en la empresa. El artículo L. 3141-3 del Código del Trabajo prevé dos días y medio por mes de trabajo real con el mismo empleador, que no exceda de 30 días hábiles. El convenio colectivo puede proporcionar condiciones más favorables.

**Ventajas sociales.** El empleado debe estar afiliado al fondo de pensión complementaria, así como al plan de pensión vigente en la empresa. Los nombres de las organizaciones involucradas se mencionan en el contrato de trabajo.

* **Cláusulas adicionales del contrato de trabajo (el más común).**

**Lugar de trabajoycláusulas de movilidad**. Aunque establecido por el contrato de trabajo, el lugar de trabajo es una indicación simple cuando el empleador no ha especificado que el empleado realizará sus tareas exclusivamente en este lugar. El contrato de empleo puede incluir una cláusula de movilidad. Esta es la cláusula por la cual el empleado acepta por adelantado un cambio en su lugar de trabajo que el empleador podría decidir. La cláusula de movilidad debe definir con precisión su área geográfica de aplicación, de lo contrario es nula.

**Periodode prueba**. (Artículos L. 1221-19 a L. 1221-26 y L.1242-10). En ausencia de redacción, el contrato se considera concluido sin un período de prueba. Para poder imponer un período de prueba al empleado, el convenio colectivo o el acuerdo de rama debe prever la posibilidad de utilizar el período de prueba. Durante el período de prueba, el contrato de trabajo puede ser roto sin justificación por cada parte; no se paga ninguna compensación cuando el contrato de trabajo se rompe durante este período. Sin embargo, las partes deben respetar el período de notificación previsto por la ley, cuya duración depende del tiempo del empleado en la empresa (Artículo L. 1221-26). La ausencia del empleado durante el período de prueba tiene el efecto de extender este período en la misma cantidad. En el contexto de un contrato permanente, el período de prueba es de 2 meses para los empleados, 3 meses para los supervisores y técnicos y 4 meses para los gerentes. En el contexto del contrato de duración determinada, el período de prueba se calcula a razón de un día por semana dentro del límite de 2 semanas para un contrato cuya duración es inferior o igual a 6 meses y un mes en otros casos. A diferencia del CDI, el período de prueba contenido en un contrato de plazo fijo no puede renovarse.

**Cláusula de no competencia.** La cláusula de no competencia prohíbe al empleado, al final de su contrato de trabajo, ejercer ciertas actividades profesionales que puedan dañar a su anterior empleador. La cláusula debe ser indispensable para la protección de los intereses legítimos de la empresa, limitada en tiempo y espacio, tener en cuenta las especificidad del empleo del empleado e incluir la obligación del empleador de pagarle al empleado una compensación financiera incluso si el convenio colectivo no lo prevé.

**Cláusula de objetivos.** La remuneración del empleado puede incluir una porción variable. Para ser válida, dicha cláusula debe establecer objetivos razonables que sean compatibles con el mercado en el sentido de que deben ser realistas y realizables, teniendo en cuenta la situación económica del sector profesional en el que el empleado está involucrado.

**Rupturadelcontrato.** La terminación anticipada del contrato de trabajo de duración determinada solo puede producirse en los casos expresamente previstos por la ley (artículos L. 1243-1 y L. 1243-2: negligencia grave, fuerza mayor, incapacidad establecida por el médico del trabajo, acuerdo común de las partes, firma de un contrato permanente). En el contexto de un contrato permanente, el contrato puede rescindirse al final del período de prueba por cada una de las partes sujetas al cumplimiento, excepto en casos de negligencia grave, falta grave o fuerza mayor, con aviso fijado por el convenio colectivo en la empresa o por ley.

El contrato de trabajo no puede contener cláusulas que restrinjan los derechos de las personas y las libertades individuales y colectivas que no están justificados por la naturaleza de la tarea a realizar y proporcionales al propósito buscado (Artículo L 1121-1 del Código de la trabajo).

Debido a que es más fácil negociar los términos contractuales durante la contratación que durante el contrato, es importante verificar cada una de las cláusulas que contiene.