

LA FORMATION DU
CONTRAT DE TRAVAIL



PRESTO N° 113 / FÉVRIER 2021

LA FORMATION DU
CONTRAT DE TRAVAIL

PRESTO N° 113 / FÉVRIER 2021

LA FORMATION DU
CONTRAT DE TRAVAIL

PRESTO N° 113 / FÉVRIER 2021

LA FORMATION DU
CONTRAT DE TRAVAIL

PRESTO N° 113 / FÉVRIER 2021

LA FORMATION DU
CONTRAT DE TRAVAIL

3

1

1

0

N

PRESTO

SOMMAIRE

Les conditions nécessaires à la conclusion du contrat de travail .p3

- A. Sur les conditions de fondp2
- B. Sur les conditions de formep5

Le contenu attendu p8

- A. Sur le contenu essentielp8
- B. Sur le contenu non-essentiel p8
- C. Sur la qualité de l'employeurp11

Le socle du contrat de travail p11

Les clauses du contrat de travail et l'obligation d'information de l'employeur p12

- A. Sur l'incidence des clauses p12
- B. Sur les clauses facultativesp12
- C. Sur les clauses illicites du contrat de travailp15

Le contrat de travail est un type de contrat par lequel une personne (l'employé) s'engage à effectuer un travail pour une autre (l'employeur) moyennant rémunération. C'est donc la pierre angulaire de la relation de travail entre un employé et son employeur.

L'élément essentiel du contrat de travail est le lien de subordination. Il se caractérise par « *l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné* ». **Cass. Soc. 13 novembre 1996, n° 94-13187.**

Le contrat de travail est régi par des règles particulières qui sont expliquées ci-après.

Les conditions nécessaires à la conclusion du contrat de travail

Les conditions relatives à la conclusion du contrat de travail peuvent être envisagées sous 2 angles :

- Celui des conditions de fond ;
- Et celui des conditions de forme.

A/ Sur les conditions de fond

Le Code du travail nous livre 2 règles de principe dans un même texte :

- « *Le contrat de travail est soumis **aux règles du droit commun**. Il peut être établi **selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter*** » (article L.1221-1 du Code du travail).

Aux termes donc de cet article, le contrat de travail est soumis aux règles de droit commun des contrats.

Les grands principes de base doivent donc être respectés.

Il en est ainsi par exemple de **l'obligation de bonne foi** pour les parties dans l'exécution du contrat (**article L.1222-1 du Code du travail**).

Il est formé par l'échange des **consentements** du salarié et de l'employeur.

A ce titre, il doit respecter les conditions de fonds issues du droit civil principalement la validité du consentement et le respect de l'ordre public (**articles 1128 et suivants et 1162 du Code civil**).

❖ Article 1128 - Modifié par Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 - art. 2

Sont nécessaires à la validité d'un contrat :

1° Le consentement des parties ;

2° Leur capacité de contracter ;

3° Un contenu licite **et** certain.

❖ **Article 1162 - Modifié par Ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 - art. 2**

Le contrat ne peut déroger à l'ordre public ni par ses stipulations, ni par son but, que ce dernier ait été connu ou non par toutes les parties.

Par application de l'article 1128 du Code civil, quatre conditions sont requises pour la validité d'une convention :

1. Le consentement de la partie qui s'oblige

- Le contrat de travail suppose, comme tout contrat, le consentement des parties.

Celui-ci doit être personnel et réciproque.

Le consentement ne doit pas être entaché d'un vice tel que l'erreur (erreur sur la fonction), la contrainte ou le dol.

Note sur le DOL :

- Manœuvres frauduleuses pour obtenir le consentement ;

Exemple : Se parer indument d'un titre pour obtenir un emploi exigeant ce titre particulier.

2. La capacité à contracter

- Pour le chef d'entreprise (pas de problème) ;
- Pour son délégataire (délégation de pouvoir avec notion de mandat apparent) ;
- Pour le salarié (doit être majeur, ou mineur émancipé sinon autorisation du représentant légal).

Précision : L'émancipation est l'acte par lequel un mineur est juridiquement assimilé à un majeur et peut normalement accomplir seul les actes nécessitant la majorité légale.

L'émancipation d'un mineur a lieu essentiellement sur décision du juge des tutelles à la demande de son ou ses parents, ou en cas de tutelle du mineur, du conseil de famille.

Le mineur doit avoir 16 ans révolus.

La demande d'émancipation doit être fondée sur de justes motifs et être dans l'intérêt de l'enfant.

Un mineur est émancipé automatiquement par le mariage, quel que soit son âge. La dispense pour se marier avant 18 ans est accordée par le procureur de la République pour des motifs graves (grossesse, par exemple) et avec le consentement des parents.

3. Un objet certain qui forme la matière de l'engagement et

4. Une cause licite dans l'obligation

B/ Sur les conditions de forme (presque libre)

1/ Sur la liberté de forme et la nécessité de l'écrit

Le contrat de travail peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter.

Le contrat de travail doit, sauf exception, **être conclu pour une durée indéterminée.**

Il n'est pas nécessairement obligatoire d'établir un écrit **sauf lorsque la loi, notamment des directives européennes, ou la convention collective en disposent autrement.**

Il en est ainsi par exemple pour :

- Les contrats de travail à temps partiel (**L.3123-14 et suivants**) ;
- Les CDD « contrats à durée déterminée » (**L.1242-12**) ;
- Les contrats d'apprentissage (**L.6222-4**) ;
- Les contrats concernant les médecins du travail ;
- les contrats de travail temporaire ;
- Les contrats d'insertion ou de formation en alternance ;
- Les contrats conclus par des groupements d'employeurs ;
- Les contrats avec un travailleur à domicile ;
- Les contrats avec un assistant maternel ou familial ;
- Les contrats avec un travailleur étranger.

Ce principe doit être nuancé puisque le droit communautaire impose néanmoins à l'employeur **d'informer par écrit le salarié, dans un délai de deux mois après le début du travail**, des éléments essentiels applicables au contrat ou à la relation de travail (**directive 91-533 du 14 octobre 1991**).

Il apparaît néanmoins utile d'établir, quelle que soit la situation, un contrat écrit dans la mesure où, lorsque l'écrit est obligatoire, les sanctions peuvent être lourdes tant sur le plan civil que sur le plan pénal et dans la mesure où, lorsque l'écrit n'est pas obligatoire, il appartient à celui qui se prévaut d'un contrat de travail d'en établir l'existence (**Cass Soc. du 16 janvier 1985 notamment**).

De même, en présence d'un contrat apparent, il incombe à celui qui invoque son caractère fictif d'apporter la preuve (**Cass Soc du 7 novembre 2001 notamment**).

Le contrat de travail peut cependant exister même en l'absence d'un écrit, il est, dans ce cas, toujours considéré comme un CDI.

La forme est libre concernant le CDI à temps plein.

Pourquoi ? Parce que « *Le CDI est la forme normale et générale de la relation de travail* » (**article L.1221-2 du Code du travail**).

Dans le cas d'un CDI, le contrat de travail peut donc être conclu par le simple échange des consentements et un contrat verbal est valable.

Pour tous les autres contrats d'un type particulier, un écrit assorti des mentions requises est nécessaire.

Tel est le cas en particulier pour les CDD, qui nécessitent notamment l'indication du motif de recours et de la durée du contrat.

Mais aussi des contrats spécifiques liés à la formation professionnelle, dit en alternance :

- La formation en alternance est fondée sur l'articulation de temps de formation en établissement de formation (formation théorique) et en entreprise qui vous accueille (formation pratique) ;
- Il existe deux types de contrats en alternance : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Précision sur les contrats spécifiques liés à la formation professionnelle :

- Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation sont conclus en contrat à durée limitée ou dans le cadre d'un CDI ;
- La durée varie en fonction de la formation choisie :
- En principe de deux années pour la période d'apprentissage ; cette durée peut, dans certains cas dérogatoires, être inférieure (6 mois) ou supérieure (3 ans), voire 4 ans pour les travailleurs handicapés ;
 - La durée de la formation représente au moins 400 heures dans le cadre du contrat d'apprentissage.
- De 6 mois à 1 an, voire 3 ans dans certains cas, pour la période de professionnalisation.
 - La durée de la formation représente entre 15 à 25 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures dans le cadre du contrat de professionnalisation, sauf dérogation de branche.
- Le contrat d'apprentissage, est mis en œuvre pour une formation initiale débouchant sur un titre ou diplôme délivré par l'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, ...) ;
 - Pour les personnes entre 16 et 29 ans révolus ;

- Il est néanmoins possible de conclure un contrat d'apprentissage, au-delà de 30 ans, si vous êtes reconnu travailleur handicapé ou si vous avez un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme préparé ;
- Le contrat de professionnalisation, est mis en œuvre pour l'insertion professionnelle et qui peut déboucher sur un titre ou diplôme délivré par l'État.
- Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle ;
 - Pour les personnes âgées de 16 à 25 ans ;
 - S'il est demandeur d'emploi et âgé de 26 ans et plus ;
 - S'il est bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), l'allocation adulte handicapé (AAH) ou a bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Mais aussi des contrats spécifiques reposant sur des politiques publiques de l'emploi, à savoir les Contrats Uniques d'Insertion dit « CUI » ou le Parcours Emploi Compétences dit « PEC », ainsi que du contrat de travail à temps partiel ou du contrat de travail temporaire.

Précision sur les des contrats spécifiques reposant sur des politiques publiques de l'emploi :

- Le contrat unique d'insertion « CUI » associe formation et/ou accompagnement professionnel pour son bénéficiaire et aide financière pour l'employeur. Il vise à faciliter l'embauche des personnes ayant des difficultés à trouver un emploi ;
- Le contrat d'accompagnement dans l'emploi « CUI-CAE » s'adresse au secteur non marchand ;
- Le contrat initiative emploi « CUI-CIE » concerne le secteur marchand.

Par conséquent, s'il n'existe aucun écrit, le contrat de travail est présumé être à durée indéterminée (sans preuve contraire possible) et à plein temps (avec preuve contraire possible)

Par ailleurs, si le choix a été fait de recouvrir à un écrit, **il doit être rédigé en français.**

Il peut toutefois comporter des termes étrangers, sans correspondance en français, s'ils sont clairement exprimés.

Si le salarié est étranger, il peut demander une traduction du contrat dans sa langue.

Les deux versions du contrat feront alors également foi en justice (**articles L.1221-10 et suivants et R.1221-1 et R.1227-1 du Code du travail**).

En cas de discordance entre les deux textes, seul le texte rédigé dans la langue du salarié étranger peut être invoqué contre ce dernier.

Le contenu attendu

A/ Sur le contenu essentiel

Au terme de la **directive communautaire 91/533 du 14 octobre 1991**, le salarié doit être informé de l'ensemble des éléments essentiels du contrat de travail, notamment sur les points suivants :

- Identité des parties ;
- Lieu de travail ou, en cas de mobilité le siège de l'entreprise ;
- Titre ou grade, qualité ou catégorie d'emploi du salarié ou description sommaire du travail ;
- Date de début du contrat ou de la relation de travail ;
- Durée prévisible du contrat s'il s'agit d'une relation précaire ;
- Durée du congé payé ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, modalité d'attribution et de détermination de ce congé ;
- Durée du délai de préavis en cas de cessation du contrat ;
- Les divers éléments du salaire et la périodicité de versement de la rémunération ;
- Durée du travail quotidienne ou hebdomadaire,
- Et, le cas échéant, mention des conventions ou accords collectifs régissant les conditions de travail.

Ce document écrit doit être remis au salarié deux mois au plus tard après le début de son travail.

Toute modification des éléments initialement convenus devant également faire **l'objet d'un écrit** dans les plus brefs délais et au plus tard un mois après sa date de prise d'effet.

B/Sur le contenu non nécessaire

Les clauses particulières du contrat de travail reposent sur des principes jurisprudentiels qui **sont des principes de restriction de toute liberté individuelle** :

- Être indispensable à la protection légitime des intérêts de l'entreprise ;
- Être proportionnées au but recherché ;
- Être justifiées par la nature de la tâche ;
- Ne pas priver le salarié de droits fondamentaux (démissionner, trouver un nouvel emploi, ...)

En dehors de ces clauses générales, le contrat peut également comporter des clauses influentes sur :

- **La rémunération :**

- La rémunération de base ;
- La convention de forfait ;
- Les primes ;
- Les avantages en nature ;
- La part variable ;
- Les clauses d'objectifs.

- **L'exécution du contrat de travail :**

- La période d'essai ;
- La mobilité géographique ;
 - La clause de mobilité représente l'acceptation expresse par le salarié et par avance d'une nouvelle affectation géographique ;
 - Il est important de garder en mémoire que **la clause de mobilité géographique ne se présume pas, elle doit être écrite.**
- La durée du travail ;
- Les horaires spécifiques ;
- La reprise de l'ancienneté ;
- L'exclusivité ;
- Le secret et la discrétion ;
- Les ordinateurs et téléphones portables ;
- Les inventions ;
- Les délégations de pouvoirs ;
- Les détachements ;
- Les mises à disposition ;
- Les périodes probatoires ;
- Le droit à l'image ;
- De résidence.

- **La rupture de contrat :**

- La durée du contrat ;
- Le dédit formation ;
- La garantie de l'emploi ;
- De conscience pour les journalistes ;
 - La clause de conscience est une disposition qui permet depuis une loi du 29 mars 1935 à un journaliste de quitter de sa propre initiative une entreprise de presse, tout en bénéficiant de ses indemnités de licenciement ;
 - La clause de conscience du journaliste est prévue à **l'article L.7112-5 alinéa 3 du Code du travail**.
 - Ce texte dispose que lorsque la rupture du contrat de travail intervient à l'initiative d'un journaliste professionnel en raison du « *Changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal ou périodique si ce changement crée, pour le salarié, une situation de nature à porter atteinte à son honneur, à sa réputation ou, d'une manière générale, à ses intérêts moraux* » alors cette rupture produit les mêmes effets qu'un licenciement ;
 - L'employeur est donc tenu, dans ce cas, de verser au journaliste une indemnité d'un montant identique à celui prévu en cas licenciement et ce salarié peut prétendre – sous réserve d'une durée de cotisation suffisante- à l'indemnisation versée par pôle emploi ;
 - Tous les journalistes professionnels, collaborateurs d'un même journal ou rédaction, peuvent se prévaloir de la clause de conscience, y compris les pigistes.
- De préavis contractuels ;
- D'indemnités contractuelles ;
- De non-concurrence.

Ce type de clauses est spécifique et très souvent très strictement réglementé soit par les normes internationales, soit par les conventions collectives, soit encore par la jurisprudence de la cour de cassation.

En substance, le contrat de travail doit normalement préciser :

- L'identité complète de l'employeur (nom et adresse, n° identifiant URSSAF, le cas échéant n° RCS ;
- Et du salarié (nom, adresse, n° SS) ;

- La désignation de l'emploi occupé par le salarié et son repérage dans la classification professionnelle ;
- Le lieu de travail ;
- La date de début du contrat ;
- La durée du congé payé ;
- La durée du délai de préavis en cas de rupture du contrat ;
- La durée et les recours de l'engagement en cas de CDD ;
- La durée du travail applicable au contrat ;
- Les éléments constituant la rémunération du salarié et la périodicité de versement de la rémunération ;
- Et toutes les clauses nécessaires pour préciser les conditions d'exécution du contrat, notamment les conventions ou accords collectifs.

C/Sur la qualité de l'employeur

L'employeur peut être une personne physique (entrepreneur individuel...) ou une personne morale (SARL, SAS, association...) de droit privé.

Dans ce second cas, le contrat est conclu par la personne munie du pouvoir d'engager la personne morale : gérant, directeur dont les fonctions comportent le recrutement de salariés, etc.

Côté salarié, toute personne peut conclure un contrat de travail avec, cependant, quelques restrictions concernant les personnes majeures sous tutelle et les jeunes de moins de 18 ans.

Le socle du contrat de travail

Quels sont les éléments que l'employeur peut modifier de manière unilatérale, sans l'accord du salarié ?

Pour le savoir, il faut déterminer « *le socle contractuel* », ou encore « *les piliers du contrat de travail* ».

La détermination du socle du contrat de travail est le fruit d'une longue et permanente construction jurisprudentielle de la haute juridiction.

Attention, certaines mentions figurant au contrat peuvent être considérées comme ayant une simple valeur informative et non contractuelle (**article L.1221-3 du Code du travail**).

La Cour de cassation a ainsi dégagé 4 « *pilliers* » du contrat de travail :

- **La rémunération ;**
- **La qualification professionnelle ;**
- **Le lieu de travail (entendu comme sphère géographique) ;**
- **Le temps de travail.**

Les clauses du contrat de travail et l'obligation d'information de l'employeur

Certaines mentions peuvent figurer au contrat, ou plus largement dans les documents contractuels, sans pour autant faire partie des éléments ayant formellement une force obligatoire autorisant le salarié à refuser une modification.

En revanche, certaines clauses ont une véritable portée contractuelle et vont permettre soit au salarié de refuser un changement du socle du contrat, soit à l'employeur de lui imposer une modification.

A/ Sur l'incidence des clauses contractuelles

Le candidat à l'embauche a rarement le pouvoir de discuter les termes du contrat de travail.

Ainsi, la plupart du temps, les clauses contractuelles accroissent-elles le pouvoir de l'employeur.

Par exemple, une clause de mobilité géographique ou professionnelle, ou encore une clause de variation de la rémunération.

Attention, certaines clauses doivent répondre à certaines conditions pour être valables.

B/ Sur les clauses facultatives

La clause de mobilité

Les conditions de validité :

- Elle doit être rédigé avec précision et doit définir sa zone géographique d'application avec précision ;
 - Formule qui fait sourire (jaune) quand on sait que la chambre sociale a considéré que la clause qui prévoyait une mobilité dans la limite du territoire français était suffisamment précise

- En effet, la Cour de cassation chambre sociale, 24 janv. 2008, no06-45088
 - « *Une clause de mobilité devant définir de façon précise sa zone géographique d'application, l'art. 61 de la convention collective nationale dite SYNTEC du 1er janvier 1988, qui se borne à énoncer que toute modification du lieu de travail comprenant un changement de résidence fixe qui n'est pas accepté par le salarié est considérée, à défaut de compromis, comme un licenciement et réglée comme tel, ne constitue pas une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité».*
 - Sauf que depuis lors un revirement de JP du 9 juillet 2014 n° 13-11906 et 13-11907 et 13-11908 et 13-11909, nous apprend que la France est une zone géographique d'application ;
- Elle doit être proportionnée au but recherché ;
- L'employeur doit respecter un délai de prévenance raisonnable avant la mise en œuvre de la clause ;
- La mise en œuvre de la clause doit être dictée par l'intérêt de l'entreprise ;
- La mise en œuvre ne doit pas porter atteinte à la vie personnelle et familiale du salarié.

La clause de résidence

Clause permettant à l'employeur d'imposer au salarié d'habiter à proximité de son lieu de travail.

Pour l'application de cette clause, l'employeur doit justifier de l'intérêt de l'entreprise.

Les clauses relatives à l'emploi occupé

1/ La clause d'exclusivité

Clause par laquelle le salarié s'engage à ne travailler que pour un employeur, ce qui exclut toute activité professionnelle.

Évidemment, il ne peut exister de clause d'exclusivité **pour les salariés à temps partiel**.

Les conditions de validité :

- La clause doit être écrite et acceptée par le salarié ;
 - La clause est donc indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise. Si le salarié ne respecte pas cette clause, il s'expose à des sanctions pour faute grave ;
 - Exemple : Un traiteur soumis à une clause d'exclusivité travaillant avec toutes associations et/ou entreprises, peut être sanctionné pour une faute grave.

2/ La clause de quota ou d'objectifs

Clause où l'employeur va fixer un objectif à atteindre au salarié.

Par exemple :

- Pour un vendeur, il va lui être assigné un certain Chiffres d'Affaires à atteindre ;
- Pour un ouvrier, il va lui être assigné un nombre minimum de pièces à fabriquer dans un temps imparti ;
- ...

Ces clauses sont tout à fait légales, **mais l'objectif fixé doit être réalisable pour un salarié d'aptitudes normales.**

En conséquence, un employeur ne peut fixer des objectifs irréalisables de manière à renvoyer un salarié.

Le non-respect de cette clause remplie correctement est une possibilité de rupture du contrat de travail.

Les clauses liées à la rupture du contrat

1/ La clause de dédit-formation

Clause par laquelle le salarié s'engage en contrepartie de la formation à ne pas quitter l'entreprise avant un certain délai.

Les conditions de validité :

- La clause doit être écrite et faire l'objet d'une convention particulière ;
- La formation assurée par l'employeur doit entraîner des frais réels ;
- La durée de la clause ne doit pas être excessive ;
- La clause ne doit pas priver le salarié de sa faculté de démission.

Si le salarié quitte l'entreprise avant la durée déterminée, il doit s'engager à rembourser une partie des coûts de la formation.

2/ La clause de non-concurrence

Les conditions de validité :

- La clause doit être rédigée par écrit ;
- La clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- La clause doit être limitée dans le temps et dans l'espace ;

- La clause doit tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié ;
- L'employeur a l'obligation de verser au salarié une contrepartie financière.

Ces conditions sont cumulatives.

3/ La clause de garantie d'emploi

Clause par laquelle l'employeur s'engage à ne pas rompre le contrat de travail au cours d'une période déterminée.

Cela permet de protéger le salarié en cas de maladie du salarié, même si son absence gêne le bon fonctionnement de l'entreprise.

En cas de non-respect de la clause, l'employeur devra verser au salarié une indemnité égale au montant des salaires que le salarié aurait dû percevoir pendant l'application de la clause.

C/Sur les clauses illicites du contrat de travail

Sont interdites toutes les clauses contraires à l'ordre public, couperet ou discriminatoires.

La présence de clauses interdites entraîne automatiquement la nullité du contrat.

1. Les clauses contraires à l'ordre public et aux bonnes mœurs

Exemple : les clauses qui dérogeraient à la réglementation relative aux représentants du personnel.

2. Les clauses portant atteinte aux droits et libertés du salarié (sans justification objective)

Parmi les droits les plus protégés :

- Le droit de grève ;
- Le droit de mariage ;
- L'embauche des deux époux simultanément dans l'entreprise ;
- ...

3. Les clauses discriminatoires

- Si l'on peut encadrer la liberté de conscience, on ne peut toutefois pas imposer une clause discriminatoire portant atteinte aux mœurs, à la religion, opinion politique, syndicale, ou situation familiale.

4. Les clauses couperets

- Clauses qui prévoient la rupture du contrat de travail si certaines conditions sont réunies, notamment des conditions liées à l'âge.

5. Les clauses d'indexation des salaires

- Il est interdit d'indexer le salaire sur les prix, le SMIC, ou sur le prix de bien ou de services qui n'ont pas de lien direct avec l'objet du contrat de travail.

6. Les clauses de sanction pécuniaire

- Au contrat de travail, ne peut être insérée une clause portant sur une amende ou une sanction pécuniaire imposée au salarié.
- En revanche, il est possible d'insérer une clause stipulant qu'à chaque fois que le SMIC augmente, on va engager des négociations sur la revalorisation des salaires.

7. Les clauses de paiement des cotisations sociales patronales de sécurité sociale

- Il est interdit de prévoir un transfert des charges patronales au salarié.

Pour exemple : Une clause qui déduit du salaire du salarié les cotisations patronales de sécurité sociale est interdite.

8. Les clauses compromissaires et clauses attributive de juridiction

- Il est interdit d'imposer, par avance, un arbitrage extrajudiciaire en cas de litige.

Exemple : Les litiges portant sur un contrat de travail ne peuvent être traités que par les Prud'hommes.

9. Les clauses de modification de contrat sans l'accord du salarié

- Le contrat de travail ne peut être modifié unilatéralement, sans l'accord du salarié, même en incluant une clause particulière.

10. Les clauses de préconisation d'un motif de licenciement

- Une clause qui prévoit des motifs de licenciement est interdite.

En cas de licenciement, seul le juge peut apprécier du caractère réel et sérieux de la cause du licenciement.

11. Les clauses de départ à la retraite

- Il est interdit de prévoir par une clause la rupture de plein droit de contrat de travail en raison de l'âge du salarié, ou de son droit à disposer d'une pension de vieillesse.

Seul, le salarié peut le décider.