

Le contrat de travail			
<b>Définition</b>	Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne, le salarié, s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, l'employeur, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.		
<b>Conditions de validité</b>	Le contrat de travail doit respecter les conditions de validité des contrats (capacité juridique des parties, consentement non vicié, cause et objet licites)		
	<b>Contrat de travail de droit commun</b>	<b>Contrats précaires</b>	
	<b>Contrat à durée indéterminée</b>	<b>CDD</b>	<b>CTT</b>
<b>Le contrat crée des droits et obligations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le salarié a le droit d'être affecté à l'emploi prévu au contrat ;</li> <li>- L'employeur a le droit de gérer l'entreprise comme il le veut ;</li> <li>- L'employeur peut prendre des sanctions en cas de faute du salarié</li>   <li>- le salarié a l'obligation d'exécuter la prestation de travail promise ;</li> <li>- le salarié doit respecter le lien de subordination ;</li> <li>- l'employeur doit verser la rémunération fixée au contrat de travail</li> </ul>		
<b>Objet</b>	Pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise	Pourvoir à un emploi non durable et non stable dans l'entreprise	
<b>Cas de recours autorisés</b>	Tous	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remplacement d'un salarié absent ;</li> <li>- Accroissement temporaire de l'activité ;</li> <li>- Activités à caractère saisonnier.</li> </ul>	
<b>Durée</b>	Indéterminée	Déterminée : 18 mois maximum en principe, renouvellement compris une fois.	
<b>Parties au contrat</b>	L'employeur et le salarié	L'employeur et le salarié	L'entreprise utilisatrice, le salarié temporaire et l'entreprise de travail temporaire
<b>Écrit</b>	Oui : écrit mais pas obligatoirement un contrat de travail	Contrat obligatoirement écrit mentionnant, notamment, le motif de recours.	
<b>Fin du contrat</b>	A tout moment à l'initiative de l'employeur et/ou du salarié	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A l'arrivée du terme prévu</li> <li>- Par anticipation : en cas de force majeure ou d'accord entre les parties et à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche pour une durée indéterminée.</li> </ul>	