



VOS DROITS ET OBLIGATIONS

# EXÉCUTION DU CONTRAT

ÉDITION 2018

# SOMMAIRE

La réglementation applicable .....	2
Quelles sont les obligations nées d'un contrat de travail .....	2
Obligations de l'employeur : .....	2
Obligations du salarié : .....	3

Article Lp 121-3 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

## QUELLES SONT LES OBLIGATIONS NEES D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

### Obligations de l'employeur :

#### 1. Fournir le travail convenu lors du recrutement, dans le cadre de l'horaire établi.

Le travail est indissociable de la qualification professionnelle du salarié.

**N.B. :** *En cas de réorganisation de l'entreprise, l'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi.*

#### 2. Verser le salaire correspondant au travail effectué et payer les cotisations sociales auprès de la C.A.F.A.T.

#### 3. Respecter les éléments du contrat de travail :

##### a. L'employeur qui veut modifier une clause du contrat doit :

- signifier par écrit la modification qu'il entend apporter et exiger une acceptation écrite et sans réserve. Cette formalité indispensable permet de distinguer une décision effectivement arrêtée de simples propositions.
- déterminer s'il s'agit d'une **clause substantielle (essentielle) ou non substantielle (mineure)**. Les clauses substantielles sont celles qui ont été déterminantes pour les deux parties au moment de la conclusion du contrat (rémunération, travail convenu) ou celles dont la modification entraînerait des conséquences très contraignantes et importantes sur les conditions de travail.

##### a. L'employeur ne peut pas modifier les conditions substantielles sans l'accord du salarié.

Faute d'acceptation non équivoque, l'employeur peut renoncer à modifier le contrat ou procéder au licenciement du salarié en respectant la procédure dans la mesure où 'il peut invoquer un motif réel et sérieux.

Ainsi, sauf accord du salarié, l'employeur assume l'entière responsabilité de sa décision.

##### b. L'employeur peut changer les conditions non substantielles d'un contrat de travail et le salarié doit accepter cette modification.

S'il refuse et ne poursuit pas le travail, il commet une faute que l'employeur pourra sanctionner par le licenciement en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel qui se cumule avec la procédure disciplinaire. Il ne peut pas se contenter de prendre acte de la rupture à moins d'une démission non équivoque.

Dans ce cas, le salarié assume la responsabilité de la fin des relations de travail.

#### 4. Faire effectuer le travail dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur (obligation de non-discrimination, réglementation relative à la durée du travail, au repos hebdomadaire, à la santé et la sécurité...).

**N.B. :** *En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur notamment par succession, cession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société-location..., tous les contrats de travail en cours subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise (art. Lp. 121-3).*

## Obligations du salarié :

### 1. Effectuer personnellement le travail demandé en respectant les horaires.

Le décès du salarié rompt le lien contractuel.

### 2. Respecter les instructions de son employeur notamment le règlement intérieur s'il existe et les notes de service.

### 3. Observer les clauses de son contrat ; ainsi, la jurisprudence admet, même après la rupture du contrat de travail, la validité d'une clause de non-concurrence à condition qu'elle soit limitée dans le temps, dans l'espace et quant à la nature de l'activité qui ne pourra être exercée.

La clause de non-concurrence doit laisser au salarié la possibilité d'exercer une activité professionnelle conforme à sa formation et à ses connaissances. Lorsque ces conditions sont remplies, le salarié doit s'y conformer.

### 4. Ne pas faire de concurrence déloyale à son employeur.

Même si son contrat ne comporte pas de clause d'exclusivité, le salarié ne peut avoir une activité ou se livrer à des actes qui concurrencent son employeur.

Le manquement à l'obligation de fidélité par une action concurrentielle directe, caractérise la faute lourde.

Le manquement à l'obligation de discrétion peut caractériser la faute grave.

**N.B. :** *L'erreur n'est pas source de droit. Le fait qu'un employeur ait accordé par erreur à un salarié un avantage auquel il ne pouvait conventionnellement prétendre, ne crée pas un droit pour ce dernier.*