**Fournir du travail : une obligation essentielle du contrat de travail**

Le salarié se tient à la disposition de l’employeur qui doit fournir du travail et en contrepartie du travail exécuté par le salarié, l’entreprise verse un salaire.

Le salarié, qui se tient à la disposition de son employeur, a droit à son salaire peu important qu’il lui fournisse ou non du travail. C’est une obligation essentielle du contrat de travail.

Dès lors qu’il y a conclusion d’un contrat de travail, cela emporte, pour l’employeur, l’obligation de fourniture du travail.

**Fournir du travail ou risquer une prise d’acte de rupture du contrat**

Si l’employeur ne confie pas une prestation de travail suffisante, il commet un manquement qui peut justifier la rupture du contrat de travail à ses torts. Et ce, même un salaire a été versé.

En effet, le salarié peut prendre acte de la rupture de son [contrat de travail](https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/thematique/contrat-de-travail) et demander en justice que cette rupture vous soit imputée. Dans une telle situation, les juges ont 2 possibilités :

* reconnaître que l’employeur a commis des manquements suffisamment graves justifiant la prise d’acte : cela produira alors les effets d’un licenciement sans cause réelle et sérieuse (le salarié recevra les indemnités de licenciement, de licenciement sans cause réelle et sérieuse, de préavis et de congés payés) ;
* ou estimer que la prise d’acte n’est pas justifiée. Dans ce cas cela produira les effets d’une démission (le salarié n’aura pas d’indemnité ni même de droit à l’assurance chômage).

Le bureau de jugement a un mois pour rendre sa décision.

Pour que la prise d’acte produise les effets d’un [licenciement](https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/thematique/licenciement), vos manquements doivent être suffisamment graves.

Par exemple, une semaine sans travail, cela peut sembler court mais cela suffit pour justifier le manquement de l’employeur.