

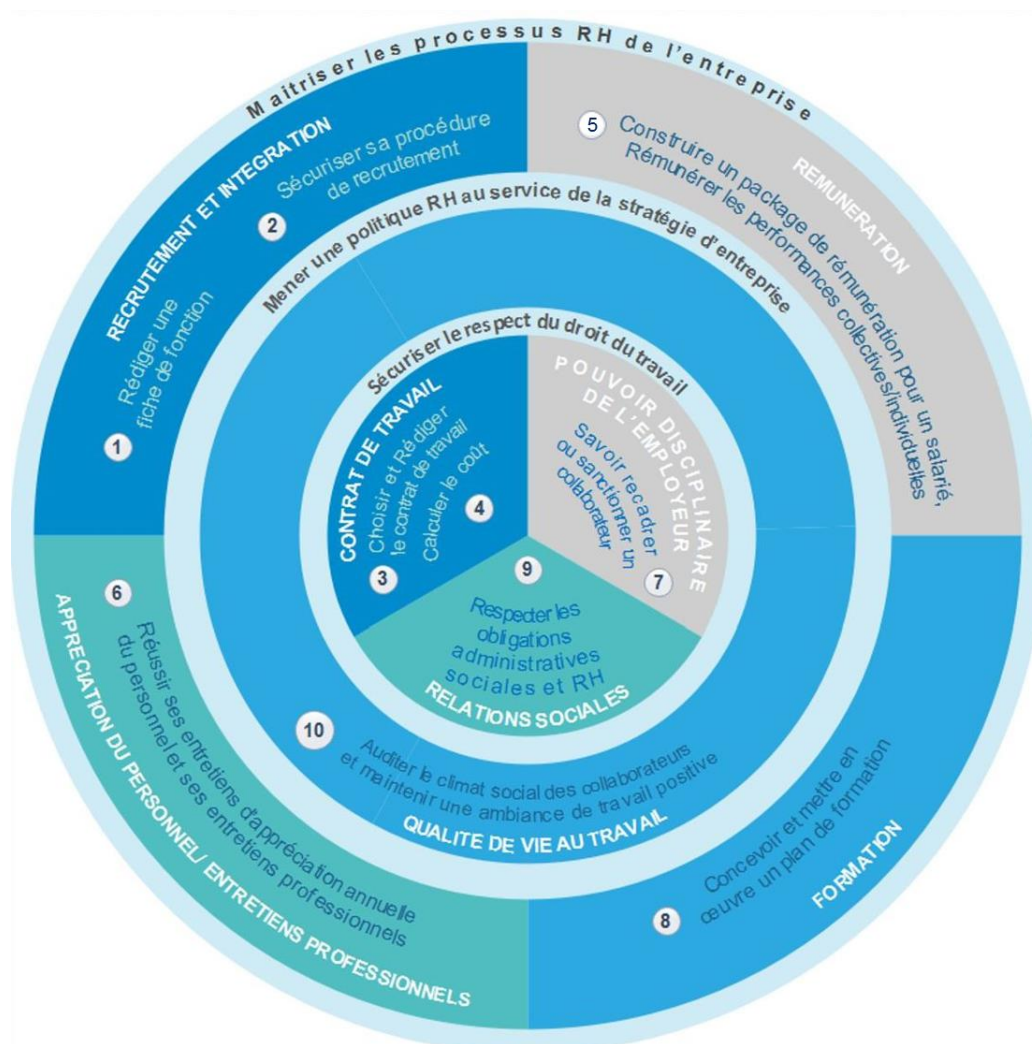
OUTIL N°3 : Choisir et Rédiger le Contrat de Travail

Questionnaire préliminaire d'orientation vers les outils RH utiles :

Un questionnaire liminaire générique d'auto positionnement et orientation, est préalablement soumis à tous les décideurs volontaires pour utiliser les outils de la boîte à Outils RH.

Ce questionnaire permet de cibler les besoins précis du décideur et d'orienter celui-ci vers les outils les plus opportuns.

Diagramme synoptique de présentation des 10 outils et de la place qu'y trouve celui-ci :



Contexte/Objectif :

Le contrat de travail est le document clef de gestion de la relation entre l'employeur et le salarié. Il est donc important pour tout dirigeant de s'assurer de sa bonne rédaction et d'un contenu adapté aux besoins de l'entreprise.

Formalisme, types de contrats possibles, clauses obligatoires... la législation encadre le contrat de travail de nombreuses règles évoluant rapidement, qui peuvent être méconnues du dirigeant, et sources de contentieux potentiels.

L'objectif de cette fiche outil destinée au dirigeant de TPE/PME est de lui donner une vision de ce qui est aujourd'hui considéré par la loi comme étant un contrat de travail, qu'il puisse connaître les clauses qui doivent impérativement apparaître dans le contrat et de quelles marges de manœuvres il dispose pour faire évoluer ce contrat de travail.

Avantage :

Créer des contrats type, adaptables en fonction des postes proposés et des types de contrats choisis permet à l'entreprise de créer un socle de clauses de bases uniformisées et de se prémunir de certains contentieux.

Points de vigilance :

Au-delà de sa conformité aux lois en vigueur, le contrat de travail doit prendre en compte les règles prévues par la convention collectives. Par ailleurs, rédiger un contrat de travail adapté aux besoins de l'entreprise est primordial car une fois le contrat signé, la modification d'éléments essentiels de celui-ci pourra se révéler ardue.

Les étapes-clés du processus de rédaction d'un contrat de travail :

La Méthode RCSF® :

- 1- Repérer quand établir ou modifier un contrat de travail
- 2- Choisir le type et modèle de contrat à utiliser selon la situation
- 3- Sélectionner les clauses à faire figurer dans le contrat de travail et rédiger
- 4- Faire vivre le contrat de travail : les avenants et les évolutions législatives



Légende :



Outil, support, ressource, fiche technique...



Astuce



Point de vigilance



Conseil

SYNOPTIQUE ELABORATION CONTRAT DE TRAVAIL – Cliquez sur les blocs pour consulter le contenu associé

ETAPES	ACTIONS	OUTIL / FICHE TECHNIQUE	OUTILS	EXEMPLE
1 REPERER QUAND MODIFIER OU ETABLIR UN CONTRAT DE TRAVAIL	Connaître ce qu'est un contrat de travail			
	Les obligations de chaque partie			
2 CHOISIR LE TYPE ET MODELE DE CONTRAT A UTILISER	Le contrat « normal » : le CDI		Contrat en CDI Temps plein (modèle)	Contrat en CDI Temps plein (exemple)
				Contrat en CDI Temps partiel (exemple)
			Lettre de promesse d'embauche (modèle)	
	Les contrats par exception : CDD et temps partiel		Contrat en CDD (modèle)	Contrat en CDD (exemple)
	Les autres formes de contrat de travail			
3 SELECTIONNER LES CLAUSES A FAIRE FIGURER, REDIGER				Clauses (exemples)
4 FAIRE VIVRE LE CONTRAT DE TRAVAIL				Avenant au contrat de travail (exemple)

1-Repérer quand établir ou modifier un contrat de travail

Connaître ce qu'est un contrat de travail : Définition et critères.

Le contrat de travail est une relation juridique qui lie un employeur et un salarié avec des droits et des obligations respectives. C'est un contrat par lequel une personne, le salarié, s'engage à effectuer, au profit d'une autre personne, l'employeur, et sous sa **subordination**, un travail, **moyennant rémunération**.

Le critère fondamental qui permet de faire valoir l'existence d'un contrat de travail est le lien de subordination.

Point de vigilance

L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination donnée au contrat qui les lie, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité. « Seuls les actes et les situations de fait parlent... ! ». Ainsi il ne « suffit » pas pour un employeur de dire que cette personne qui a réalisé des tâches pour lui le faisait sans contrepartie prévue ou négociée et que c'était dans un cadre de sous-traitance ou pour rendre service... »

Comment repérer l'existence d'un lien de subordination :

Le critère essentiel (mais pas exclusif) : le lien de subordination, peut être révélé par l'ensemble de ces éléments qui constituent un faisceau d'indices :

- l'exercice d'un contrôle de l'employeur sur les modalités de réalisation du travail,
- la fourniture de moyens nécessaires à la réalisation de cette « prestation »
- un travail réalisé au sein d'un service organisé où l'employeur détermine seul les conditions d'exercice du travail.



Astuce

*Le triptyque : **Organisation, Moyens, Contrôle**du travail par l'employeur est donc intéressant à analyser pour savoir si on est en situation d'une relation de travail...ou pas !*

Les obligations de chaque partie.

Principales obligations de fait de l'employeur :

Elles sont inhérentes au contrat (pas besoin donc de les retrouver par écrit sur le contrat de travail pour qu'elles puissent jouer) :

- **procéder aux déclarations obligatoires**
- **rémunérer** le salarié et délivrer un **bulletin de paye**
- **adapter en permanence le salarié à son emploi** (par la formation notamment...mais pas seulement)
- **donner des directives** liées au travail
- exécuter le contrat de travail de **bonne foi**
- **respecter les obligations légales** posées par le Code du Travail et contenues dans les conventions collectives
- **respecter l'obligation de sécurité** (obligation de résultat)

 **Point de vigilance**

Le fait, pour des salariés, de ne bénéficier d'aucune formation professionnelle continue pendant toute la durée de leur emploi dans une entreprise, établit un manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

Les obligations du salarié :

- **Loyauté** vis-à-vis de son employeur
- Discrétion
- Respect des règles liées au cumul d'emplois
- Respect des clauses du contrat
- Se conformer au **règlement intérieur** (discipline, sécurité...)
- Se tenir à disposition de l'employeur

 **Point de vigilance**

*Un salarié a le droit de travailler pour plusieurs employeurs, il peut **cumuler plusieurs contrats de travail**, mais il est important :*

- *Qu'il **respecte les clauses de non-concurrence et d'exclusivité** qui peuvent éventuellement exister sur les contrats de travail*
- *Qu'il **respecte les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail ainsi que des temps de repos** (engagement du salarié auprès des employeurs respectifs).*

2-Choisir le type et modèle de contrat à utiliser selon la situation

Embaucher en CDI : la forme normale du contrat de travail.

« Le CDI est la forme normale et générale de la relation de travail. » (Code du travail art. L. 1221-2)

C'est le contrat dit de droit commun c'est à dire que lorsqu'un employeur a besoin d'embaucher un salarié, en principe il est tenu de l'embaucher sous la forme d'un CDI à temps complet, c'est la forme normale d'embauche.

Il n'y a pas de formalisme : on peut embaucher en CDI temps plein en faisant un contrat écrit ou non. Pour ce type de contrat on peut embaucher verbalement également.



Conseil

Même si ce n'est pas une obligation, l'écrit est évidemment recommandé, afin de formaliser les accords pris entre employeur et salarié, pour prévenir toute discussion ou litige ultérieur sur la nature et/ou les conditions d'emploi et de la mise en œuvre de la relation de travail convenue. D'autant que certaines conventions collectives imposent un contrat CDI écrit

Dans l'hypothèse où l'employeur fait le choix de ne pas rédiger de contrat de travail CDI, à tout le moins, il doit néanmoins transmettre un écrit au salarié dans les 2 mois qui suivent son arrivée. Cet écrit reprendra le nom des parties, la qualification, le type d'embauche... En France, on considère néanmoins que même si l'employeur ne transmet pas de contrat de travail dans le délai de 2 mois,



Astuce

la transmission de la fiche de paye suffit pour remplir cette obligation de formalisme de la relation de travail en CDI.

Le contrat de travail établi par écrit est rédigé en français. Néanmoins, lorsqu'un salarié est étranger, il peut demander à ce que le contrat, s'il a été écrit, soit traduit dans sa langue d'origine. Dans ce cas s'il y a un litige entre le salarié et l'employeur, les deux textes feront foi en justice.

Les conditions de validité du contrat de travail sont les mêmes conditions que pour tout contrat (ex : contrat commercial). Elles sont énumérées dans le **Code Civil art. 1108** :

- **le consentement** de la partie qui s'oblige : c'est à dire vérifier que l'on est bien d'accord pour s'engager, aussi bien le salarié que l'employeur ;
- **sa capacité de contracter** : les mineurs n'ont pas encore la capacité juridique de contracter, ils doivent avoir une autorisation de la part des parents pour travailler et percevoir un salaire ;
- **un objet certain** qui forme la matière de l'engagement : c'est à dire le travail que va fournir le salarié en échange d'un salaire que l'employeur va lui verser ;
- **une cause licite** dans l'obligation c'est à dire que le contrat de travail ne doit pas être contraire à l'ordre public ou aux bonnes mœurs.



Outils :

[Modèle de contrat en CDI temps plein](#)

[Exemple de contrat en CDI temps plein](#)

[Exemple de contrat en CDI temps partiel](#)

L'employeur peut envoyer une **promesse d'embauche** au candidat retenu pour le poste.

C'est un courrier dans lequel l'employeur va préciser un certain nombre d'éléments par rapport au travail qu'il pense lui fournir.

 **Point de vigilance**

S'il comporte les précisions suivantes :

- ***l'emploi proposé au candidat retenu,***
- ***la rémunération proposée,***
- ***la date d'entrée en fonction envisagée,***

cet écrit engage les parties avant la prise d'effet du contrat.

 **Point de vigilance**

Le non respect de la promesse d'embauche par l'employeur est assimilé à un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le candidat peut alors saisir le Conseil des Prud'hommes pour obtenir le versement de dommages et intérêts.

Le salarié aussi risque des dommages et intérêts s'il a accepté la proposition de l'employeur et retourné cet écrit signé.



Outils :

[Modèle de lettre de promesse d'embauche](#)

Bon à savoir :

Le secteur du BTP a la possibilité d'avoir recours à des CDI de chantier qui sont des contrats couvrant toute la durée d'un chantier, sans terme déterminé.

Cette possibilité de recours au CDI de chantier est élargie à d'autres secteurs d'activité depuis le 1^{er} janvier 2018 afin de couvrir des missions sans terme précis.

Embaucher en CDD par exception : quelles obligations et contraintes ?

« Un CDD, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise. » (*Code du travail, art. L. 1242-1*)

La raison d'être des CDD est un besoin provisoire, un besoin temporaire.

Le CDD doit être établi par écrit et doit comporter la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

 **Point de vigilance**

Le fait de transmettre le contrat au-delà de deux jours ouvrables permet donc une requalification du contrat CDD en CDI.

Les mentions obligatoires du CDD :

- le **nom et la qualification du salarié**
- le **motif de recours** au CDD
- la **justification du recours** au CDD
- la **date d'échéance** du terme du contrat : durée et date de fin
- le **salaire**
- la **période d'essai** éventuelle
- la **convention collective applicable et la caisse de retraite**

 **Point de vigilance**

Le salarié en CDD doit être traité de manière égale au salarié embauché en CDI dans l'entreprise. Ils ont le droit aux mêmes avantages. Et cela concerne les avantages conventionnels et également la rémunération. Ainsi, la rémunération perçue par le salarié titulaire d'un CDD ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait, dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié bénéficiant d'un CDI de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions.

On ne peut pas faire un seul CDD pour un nouvel embauché qui remplacerait plusieurs salariés simultanément (pendant une période de vacances par exemple). Il faut **un contrat par personne remplacée**.

On ne peut pas faire un CDD pour motif « accroissement temporaire d'activité » pour la création d'une activité (ouverture de boutique par exemple). Le CDD ne se justifie que pour un besoin temporaire or ici, le contrat mis en place pour la création d'une activité constitue un besoin permanent.

Le contrat CDD doit préciser la situation, par nature temporaire, qui permet à l'employeur de faire appel au salarié. Ses situations sont très précisément prévues par le Code du Travail et par le législateur.

Pour que le motif soit valable, il faut qu'il corresponde à une situation réelle. L'employeur doit pouvoir démontrer que dans l'entreprise il y a une réalité du caractère provisoire de l'embauche du salarié en CDD. Si la situation n'est pas vraiment provisoire ou qu'elle se prolonge dans le temps, cela peut entraîner la requalification du contrat en CDI.

5 grandes catégories de motifs de recours au CDD pour que celui-ci soit valable juridiquement :

- **remplacement de salarié**
 - o parce que celui-ci est temporairement absent ou que son contrat est temporairement suspendu
 - o parce que son contrat passe provisoirement à temps partiel
 - o parce qu'il quitte définitivement l'entreprise préalablement à la suppression de son poste
 - o parce que l'employeur attend l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI
(Code du Travail, art. L. 1242-2)

Lorsque l'employeur embauche un salarié avec ce motif « remplacement d'un salarié absent », l'employeur doit obligatoirement notifier sur le contrat qui sera transmis au salarié le nom, la qualification et le statut de la personne remplacée.

 **Point de vigilance**

Le non-respect de cette obligation peut entraîner le cas échéant, la requalification du CDD en CDI

- **accroissement temporaire d'activité**
 - o pour surcroît temporaire d'activité
 - o pour tâche occasionnelle précisément définie et non durable
 - o pour commande exceptionnelle à l'exportation
 - o pour travaux urgents liés à la sécurité
- **emplois temporaires par nature**
 - o **les contrats saisonniers** (3 domaines d'activité privilégiés : agriculture, tourisme, agro-alimentaire)
 - o **les contrats pour lesquels il est d'usage constant de ne pas embaucher en CDI** (peuvent être conclus uniquement dans certains secteurs d'activité qui ont été défini par le Code du Travail ou des accords de branche. Dans ces secteurs, par tradition, on n'embauche pas directement en CDI car l'employeur n'a pas de visibilité sur la permanence du besoin d'embauche comme par exemple l'audiovisuel, l'hôtellerie-restauration, l'enseignement, les activités forestières, les activités de sondages...)
 - o **les contrats vendanges** (peuvent être conclus avec des salariés qui vont travailler pendant leurs congés payés avec un maximum d'un mois)
- **CDD « de projet »** : contrat à objet défini qui permet le recrutement d'ingénieurs et cadres pour une durée maximale de 36 mois
- **Emplois liés à la politique de l'emploi**

Il est interdit d'avoir recours au CDD :

- **pour remplacer des salariés grévistes** car la grève est un droit fondamental inscrit dans la constitution et que le fait pour un employeur de remplacer un salarié gréviste reviendrait à annuler les effets de la grève et l'intérêt même de la grève pour les salariés
- **pour effectuer des travaux dangereux** (cf. liste de l'art. D. 4154-1)
- pour remplacer un salarié licencié pour motif économique depuis moins de 6 mois (Code du travail, art. L. 1242-5 et L. 1242-6)

Cette dernière interdiction est suivie d'une **exception** prévue par le Code du Travail qui réduit l'impact de l'interdiction elle-même. Il est en effet possible de conclure un CDD sur un poste ayant fait l'objet d'un licenciement pour motif économique depuis moins de 6 mois, **sous réserve que les 3 conditions suivantes soient respectées :**

- Le CDD soit d'une durée maximale de 3 mois
- Le CDD ne soit pas renouvelé, l'employeur doit être certain de la durée du contrat
- L'employeur consulte au préalable les représentants du personnel



Outils :

[Modèle de contrat en CDD pour remplacement d'un salarié absent, sans terme précis](#)
[Exemple de contrat en CDD pour remplacement d'un salarié absent, sans terme précis](#)

Les autres formes de contrats de travail.

Le contrat de travail temporaire

Deux contrats doivent être conclus systématiquement dès lors qu'un salarié intérimaire a été recruté pour être mis à disposition d'une entreprise utilisatrice :

- **un contrat commercial de prestation de services** (contrat de mise à disposition) qui va lier l'agence de travail temporaire et son client, l'entreprise utilisatrice
- **un second contrat de mission temporaire** qui est le contrat de travail qui lie l'agence de travail temporaire au salarié intérimaire qui va être recruté spécialement pour être délégué dans une entreprise utilisatrice

Il n'y a en revanche pas de contrat entre le salarié intérimaire et l'entreprise utilisatrice. Néanmoins, l'entreprise utilisatrice est quand même responsable des conditions d'exécution du travail et du travail fait par l'intérimaire dans l'entreprise.

Il est possible, pour les entreprises de travail temporaire d'embaucher des salariés intérimaires en CDI ou en contrat de mission à durée limitée. Le dispositif d'embauche du salarié intérimaire en CDI s'inscrit dans le cadre réglementaire du travail temporaire.

Le contrat de mission lie l'agence d'intérim à l'intérimaire. Il répond à un formalisme extrêmement strict posé par le Code du Travail :

- il doit être établi par écrit
- il doit être transmis au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant sa mise à disposition (même exigence que pour un CDD)

 **Point de vigilance**

Les salariés intérimaires doivent bénéficier des mêmes droits et avantages que ceux qui sont prévus dans l'entreprise utilisatrice pour les salariés permanents de l'entreprise : l'égalité de traitement s'applique au contrat de travail temporaire.

Le Code du Travail précise que, quand bien même pour les salariés permanents, une durée d'ancienneté de 3 mois peut être prévue pour le paiement des jours fériés non travaillés, cette condition n'existe pas pour les salariés intérimaires. Ils ont donc le droit au paiement des jours fériés non travaillés inclus dans leurs contrats.

De même, les jours fériés sont payés aux intérimaires sans aucune ancienneté, ce qui peut être différent pour les CDD



Astuce

Pour les contrats de travail temporaire, il existe un système de souplesse qui n'existe pas pour les CDD qui permet d'aménager la fin du contrat et donc de le terminer un peu plus tôt ou un peu plus tard que le terme prévu si l'entreprise utilisatrice veut ajuster au mieux la durée du contrat à la charge de travail.

Les contrats aidés

Ce sont des contrats pour lesquels les employeurs bénéficient d'aides de l'Etat pour les inciter à embaucher des personnes dans des situations de difficulté vis à vis de l'emploi.

Un contrat aidé est un contrat de travail qui déroge au droit commun (le contrat de droit commun étant le CDI à temps plein) pour lequel l'employeur bénéficie d'aides de l'Etat qui peuvent prendre la forme de :

- subventions à l'embauche
- d'exonérations de certaines cotisations sociales
- d'aides à la formation

Les personnes concernées par ces emplois aidés sont des personnes en difficultés sur le marché de l'emploi :

- demandeurs d'emploi de longue durée (inscrits au chômage depuis plus de 12 mois)
- les bénéficiaires de minima sociaux (ASS, RSA)
- les personnes handicapées

- les personnes de plus de 50 ans au chômage depuis plus de 3 mois ou en congé de conversion
- les jeunes sans aucune qualification
- ...

Les contrats aidés sont des mesures prises pour un temps donné et sont fonction de décisions gouvernementales.

3-Sélectionner les clauses à faire figurer dans le contrat de travail et rédiger

Les mentions obligatoires du contrat de travail :

Le tableau ci-dessous indique lesquelles :

Mentions	Objet
Identité des parties signataires	<ul style="list-style-type: none">• Nom + adresse + n° URSSAF de l'employeur• Nom + adresse du salarié• Mention et numéros des titres de séjour et de travail pour un salarié étranger hors CEE
Fonctions occupées	Référence à un type de poste et à une éventuelle classification conventionnelle (coefficient)
Durée du travail	Référence au temps de travail presté dans le cadre du contrat
Rémunération	État de la rémunération servie par l'employeur : montant et détail
Lieu de travail	Indication du ou des lieux où s'exerce le contrat de travail
Date de prise d'effet du contrat	Indication du moment où le contrat commence et prend effet
Période d'essai	Durée et conditions de déroulement et/ou de renouvellement (facultative)
Bénéfice des congés payés	Indication des droits du salarié en matière de congés payés
Durée des délais de préavis	Indication des délais de préavis à observer en cas de licenciement, démission, départ ou mise à la retraite
Convention collective	Indication des accords collectifs applicables à la relation (niveau branche et/ou entreprise)

Les clauses particulières : adapter le contrat au besoin de l'entreprise.

Principe fondamental en matière de clauses particulières du contrat de travail :

« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. » (Code du Travail, art. L. 1121-1)

La clause de non concurrence

La clause de non-concurrence interdit au salarié, après la rupture de son contrat, d'exercer une activité concurrente qui porterait préjudice à son précédent employeur.

La jurisprudence a défini **5 conditions cumulatives** relatives à la validité de la clause de non-concurrence :

- elle doit être **indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise,**
- elle doit être **limitée dans le temps,**
- elle doit être **limitée dans l'espace,**
- elle doit **tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié,**
- elle doit **comporter une contrepartie financière.**

S'il manque une condition, cela invalide la clause prévue au contrat. Le salarié est alors libre d'aller travailler partout ailleurs.

L'employeur peut, à tout moment renoncer à la clause de non-concurrence si l'option de lever la clause a bien été prévue au préalable sur le contrat.



Outil :

[Exemple de clause de non concurrence](#)

La clause de mobilité

Une clause de mobilité permet à l'employeur de changer le lieu de travail du salarié sans qu'il s'agisse d'une modification d'un élément essentiel de son contrat. C'est comme si l'employeur avait l'accord de principe du salarié sur le changement de son lieu de travail avant même celui-ci.

Plusieurs **conditions de validité** posées par la jurisprudence toutefois :

- elle doit définir clairement sa zone d'application,
- elle doit être **mise en œuvre de bonne foi,**
- elle **ne doit pas entraîner la modification d'un autre élément essentiel du contrat de travail,**
- elle **ne doit pas porter une atteinte injustifiée au droit à une vie personnelle et familiale.**



Outil :

[Exemple de clause de mobilité](#)

La clause d'exclusivité

La clause d'exclusivité interdit au salarié, pendant l'exécution de son contrat de travail, de travailler pour un autre employeur.

Elle répond à des conditions de validité très précises (*Code du travail, art. L. 1121-1*) : « Elle doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'employeur, être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. »

Par ailleurs, en plus de ces conditions, la clause d'exclusivité ne peut être valable que pour les CDI à temps plein. Pour les salariés à temps partiel, appliquer la clause pourrait être une atteinte à la liberté du travail dans la mesure où le salarié s'est peut être fait imposer le temps partiel.



Outil :

Exemple de clause d'exclusivité

La clause de dédit-formation

Elle permet à un employeur de se faire rembourser des frais engagés à l'occasion d'une formation particulière, qui a été proposée au salarié, si ce dernier quitte l'entreprise avant le délai fixé par la clause.

Les conditions de validité :

- la formation doit entraîner des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective,
- l'indemnité de dédit
- doit être proportionnée aux frais de formation engagés,
- elle ne doit pas priver le salarié de démissionner (durée non excessive),
- **elle doit être prévue dans le contrat de travail** ou dans un document écrit avant le début de la formation. Le salarié doit l'avoir acceptée avant d'entrer en formation.



Outil :

Exemple de clause de dédit-formation



Astuce

De l'intérêt d'en écrire beaucoup ou très peu sur les contrats de travail.....

Aujourd'hui les entreprises doivent être de plus en plus flexibles et demander à leurs salariés de l'être également. De ce fait, faire des contrats trop détaillés au départ demande de formaliser le moindre changement et cela peut s'avérer complexe. Une réserve toutefois sur la clause de non-concurrence qui, si elle n'est pas mise dans le contrat initial, est de plus en plus

difficile, au cours du temps, à faire accepter au salarié. Il faut prendre en compte l'évolution possible du salarié dans l'entreprise car même s'il elle n'est pas justifiée à l'embauche, elle peut le devenir au cours du temps. Et, il est important pour l'entreprise de se protéger, notamment en ce qui concerne les salariés à expertise forte (métiers techniques notamment).

La période d'essai.

La période d'essai « permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. » (*Code du travail art. L. 1221-20*)

Elle n'est pas obligatoire néanmoins, s'il y en a une, **elle doit être prévue par écrit**, sur le contrat ou la lettre d'engagement.

En cas de contrat successifs, une nouvelle période d'essai est possible dans certains cas. Selon la logique juridique :

- s'il s'agit de deux contrats jointifs sur un même poste : pas de nouvelle période d'essai possible
- s'il s'agit de contrats jointifs sur des postes différents : nouvelle période d'essai possible
- s'il s'agit de contrats non jointifs sur un même poste : tout dépend de la durée d'interruption entre les deux contrats et des changements éventuels sur le poste
- s'il s'agit de contrats non jointifs sur des postes différents : une nouvelle période d'essai est possible

Les **durées des périodes d'essai** pour les contrats en CDI sont prévues par le *Code du travail art. L. 1221-19 et L.1221-21* :

- 2 mois, renouvelables une fois si un accord de branche prévoit le renouvellement, pour les ouvriers et les employés,
- 3 mois renouvelables une fois si un accord de branche prévoit le renouvellement, pour les techniciens et agents de maîtrise,
- 4 mois renouvelables une fois si un accord de branche prévoit le renouvellement, pour les cadres.

Ce sont des **durées impératives**, sauf :

- **si des durées plus longues sont prévues par des accords de branche étendus datant d'avant le 26 juin 2008**, date d'entrée en vigueur de la loi ayant modifiée les périodes d'essai,
- **si des durées plus courtes ont été prévues par un accord collectif conclu après le 26 juin 2008**,

- **si des durées différentes (plus longues ou plus courtes) sont prévues par un accord collectif d'entreprise depuis le 1^{er} Janvier 2018,**
- **si des durées plus courtes ont été prévues par la lettre d'engagement ou le contrat de travail.**

Le contrat de travail peut toujours prévoir une durée plus courte de période d'essai que ce que dit le Code du Travail car cela est plus favorable pour le salarié.

Pour les salariés en CDI, **un seul renouvellement de période d'essai** est possible si :

- il a été prévu dans le contrat de travail et par un accord de branche étendu,
- il est signifié par écrit au salarié
- qui doit l'avoir accepté

La durée du renouvellement peut être prévue par accord de branche.

La logique de la période d'essai est que l'on puisse interrompre le contrat à tout moment.

Formalisme à respecter : **la partie qui prend l'initiative de la rupture doit le notifier à l'autre par lettre recommandée avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge. Et il faut respecter un délai de prévenance** (préavis avant de mettre fin véritablement au contrat de travail).

La loi dit que ce délai doit être **calculé en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et en fonction de la personne à l'initiative de la rupture** (l'employeur ou le salarié).

Présence du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance	
	Rupture par l'employeur	Rupture par le salarié
7 jours maximum	24 heures	
entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
après 1 mois	2 semaines	
après 3 mois	1 mois	

Le délai de prévenance n'a pas pour effet de prolonger la période d'essai (renouvellement inclus), au delà des maxima légaux. Néanmoins, **si l'employeur rompt la période d'essai, il sera tenu de rémunérer le salarié pendant la durée de délai de prévenance restant.**

La comptabilisation de la **durée de la période d'essai des salariés en CDD** est dérogatoire par rapport à celle des salariés en CDI.

« Elle est :

- d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines, lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure ou égale à 6 mois,
- d'un mois lorsque la durée du contrat est de plus de 6 mois.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

4-Faire vivre le contrat de travail : les avenants et évolutions législatives

Modification substantielle et avenants :

« Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi. » *Code Civil, art. 1134*

Pour les contrats de travail cela signifie que les clauses s'imposent normalement aux employeurs et aux salariés et ne peuvent être modifiées qu'avec leurs consentements.

La modification du contrat de travail suppose la modification d'un élément essentiel du contrat, un élément qui est déterminant pour la conclusion du contrat, **déterminant par nature ou déterminant par la volonté des parties.**

Est déterminant par nature :

- **la qualification du salarié**
- **la rémunération**
- **le lieu de travail** (sauf si l'on reste dans le secteur géographique dans lequel le salarié a été embauché)
- **le temps de travail** (travail de nuit, week-end pour un salarié qui travaille en semaine et de jour habituellement)

Depuis le 1^{er} Janvier 2018, l'entreprise peut mettre en place de **nouveaux accords d'entreprise** répondant à ses nécessités de fonctionnement et ayant pour but de **préserver ou développer l'emploi**. Ces accords se substituent de plein droit aux clauses incompatibles et contraires du contrat de travail.

Le salarié refusant ces accords peut être **licencié sui generis** (nouveau type de licenciement).

Une procédure est imposée par le Code du travail (art. L. 1222-6) lorsque l'employeur se trouve dans l'obligation de modifier le contrat de travail du salarié. Cette procédure varie selon l'origine de la modification qui peut être liée à un motif économique, personnel ou disciplinaire.

Lorsque la modification a une origine économique, l'employeur doit proposer la modification par écrit au salarié et le salarié a un mois pour répondre à l'employeur. En l'absence d'accord express du salarié dans le délai d'un mois, la loi considère que son accord est réputé acquis (accord tacite).

Lorsque l'on est sur une modification d'origine personnelle, c'est à l'employeur de donner un délai au salarié pour lui permettre de réfléchir et de donner sa réponse.

Pour le motif disciplinaire, le délai doit être précisé par l'employeur dans la lettre de notification de la modification du contrat.

On est sur un changement des conditions de travail lorsque la modification que se propose de faire l'employeur au contrat de travail n'est pas une modification de fond, quand il ne s'agit pas du changement d'un élément essentiel, cela ne bouleverse pas l'organisation même de la vie du salarié dans l'entreprise.

Exemple : changement léger des horaires de travail.

Le salarié est obligé d'accepter le changement des conditions de travail.

Il n'y a pas de procédure spécifique imposée par la loi en matière de changement des conditions de travail. L'employeur peut utiliser le formalisme qu'il estime le plus approprié pour procéder à ces changements.

Dans le cadre d'un transfert d'un contrat de travail, le droit précise que le salarié emmène dans sa nouvelle entreprise la totalité des droits qu'il avait du fait de son contrat dans son ancienne entreprise. Mais, une fois arrivé dans la nouvelle entreprise, cela peut se compliquer car la nouvelle entreprise a ses propres règles de fonctionnement qui ne sont pas nécessairement les mêmes que celles de l'entreprise dont il vient. Il appartient à la direction des RH d'harmoniser les règles de gestion des salariés.



Outils :

[Avenant au contrat de travail modifiant les horaires de travail et la rémunération \(exemple\)](#)

Prendre en compte les nouveautés législatives.

Le domaine de ressources humaines est constamment en mouvance et en évolution. La législation évolue très vite et la suivre constamment peut s'avérer chronophage pour qui n'y est pas rompu. Néanmoins, le suivi des actualités sociales et législatives permet de limiter les situations de conflit éventuelles avec les salariés et d'anticiper les changements sereinement.

Pour ce faire, de nombreux sites existent et permettent d'avoir un aperçu des évolutions à prendre en compte, notamment pour la rédaction des contrats de travail.

Afin de vous aiguiller dans votre veille RH, nous vous en livrons quelques-uns pouvant être consultés :

Ressources documentaires :

- <https://www.legifrance.gouv.fr>
- <http://www.editions-legislatives.fr>
- www.legisocial.fr
- www.juritravail.com

Les jurisprudences peuvent également être consultées en cas de vide juridique sur le cas qui se présente ou, pour s'assurer de la considération donnée au problème posé d'un point de vue juridique.



Conseil

Pour tous les cas particuliers et pour limiter la prise de risque, il convient de faire appel à un juriste d'entreprise ou à un avocat spécialisé en droit social qui pourra répondre à toutes vos questions précises et mesurer les enjeux des prises de décision.

Annexes : outils et documents

Contrat en CDI temps plein (modèle)

**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE A TEMPS
COMPLET**
Intitulé du poste

ENTRE LES SOUSSIGNES

Raison sociale de l'entreprise

Adresse

Immatriculation

Représentée par *Prénom Nom du représentant*

ci-après dénommée « *la société NOM* »,

d'une part

ET

Madame ou Monsieur Prénom Nom,

Né(e) le *Date de naissance* à *Ville de naissance*, de nationalité *Nationalité*,

Demeurant *Adresse*

Immatriculé(e) à la sécurité sociale sous le n° *N° de sécurité sociale*

d'autre part

Il a été convenu et arrêté ce qui suit

Article 1^{er} : Engagement

A compter du *Date d'embauche*, la Société *NOM* engage à durée indéterminée et à temps complet, sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, *Madame ou Monsieur Prénom Nom* qui accepte. Le présent contrat est soumis aux dispositions de la Convention Collective *Nom de la convention collective applicable*.

Article 2 : Qualification

Madame ou Monsieur Prénom Nom est employé(e) en qualité de *Intitulé du poste*, au statut *Statut*, coefficient *selon convention collective*.

Article 3 : Fonctions

Sous l'autorité du gérant de la société *NOM*, le ou la *Intitulé de poste* :

- (*Enumérer les missions principales*)
- (...)

sans que cette liste de tâches ne soit exhaustive.

Article 4: Essai et préavis

Le présent contrat est conclu avec une période d'essai de *Durée*. Au delà de cette période, il est résiliable par l'une ou l'autre des parties sous réserve du délai de préavis conventionnel de *Durée*.

Article 5 : Horaires

En sa qualité de *Statut, Madame ou Monsieur Prénom Nom* organise se conformera à un horaire contractuel de *Nombre d'heures par semaine*.

Article 6 : Rémunération

A titre de rémunération, *Madame ou Monsieur Prénom Nom* percevra un salaire annuel brut de *Montant* euros brut payable en *Nombre de termes mensuels*.

Article 7 : Congés payés

Madame ou Monsieur Prénom Nom bénéficie de droits à congés payés prévus *par les articles L 3141-1 et suivants du Code du Travail ou, selon le cas, par la Convention Collective ou les Accords d'entreprise applicables*.

Le nombre de jours de congés payés acquis étant au maximum de *Nombre de jours ouvrés (ou Nombre de jours ouvrables)*.

La période de référence est fixée du *Date* au *Date de l'année suivante*.

Les dates de prise de congés seront déterminées en accord avec la société, en fonction des nécessités du service.

Article 8 : Retraite complémentaire et Prévoyance

La *Société NOM* cotise aux régimes de prévoyance à titre obligatoire et facultatif auprès de *Nom et Adresse de la compagnie d'assurance*.

Madame ou Monsieur Prénom Nom sera affilié auprès de la caisse de retraite complémentaire suivante : *Nom et adresse*.

Article 9 : Dispositions générales

Pour tout ce qui n'est pas prévu au présent contrat, les parties se réfèrent expressément aux stipulations de la convention collective et de ses annexes et avenants.

Fait en deux exemplaires.

A *Ville*, le *Date de signature du contrat*

Madame ou Monsieur Prénom Nom du salarié
(Signature)

p/ la Société NOM
Monsieur ou Madame Prénom Nom
(Signature)

Contrat en CDI temps plein (exemple)

**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE A TEMPS
COMPLET**
Assistant administratif et commercial

ENTRE LES SOUSSIGNES

SARL Carma

17 Rue du Pont Neuf, 57290 FAMECK

Siret : 596 589 864 6890

Représentée par *Jean-Philippe MEST*

ci-après dénommée « *la société CARMA* »,

d'une part

ET

Monsieur Carl LOMA,

Né(e) le *18/06/1980* à *METZ*, de nationalité *Française*,

Demeurant *45 Rue de la petite source, 57290 FAMECK*

Immatriculé(e) à la sécurité sociale sous le n° *18057534299 17*

d'autre part

Il a été convenu et arrêté ce qui suit

Article 1^{er} : Engagement

A compter du *2 Juillet 2018*, la Société *CARMA* engage à durée indéterminée et à temps complet, sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, *Monsieur Carl LOMA* qui accepte. Le présent contrat est soumis aux dispositions de la *Convention Collective Nationale des sociétés de participation financières du 23 juin 1968 (IDCC 475 – brochure n°3059)*.

Article 2 : Qualification

Monsieur Carl LOMA est employé(e) en qualité d'ASSISTANT ADMINISTRATIF ET COMMERCIAL, au statut *technicien, niveau B, coefficient 235*, de la Convention collective applicable.

Article 3 : Fonctions

Sous l'autorité du gérant de la société *CARMA*, l'*assistant administratif et commercial* s'acquittera des fonctions et missions suivantes, sans que cette liste ne soit exhaustive :

- *Réceptionner les appels téléphoniques ;*
- *Renseigner les clients par téléphone ;*
Préparer et suivre les dossiers clients et la facturation ;
- *Réaliser le traitement administratifs des dossiers (accès aux sites, suivi des formations et des visites médicales...)*
- *Aider à l'organisation et à la planification des opérations relatives au service d'exploitation selon la réglementation et les règles de sécurité dans un objectif de qualité (délais, coût, service...)*
- *Réaliser le classement et l'archivage des documents pour le service exploitation*
- *Travailler sur différents logiciels métiers et bureautique*

Article 4: Essai et préavis

Le présent contrat est conclu avec une période d'essai de *3 mois*. Au delà de cette période, il est résiliable par l'une ou l'autre des parties sous réserve du délai de préavis conventionnel de *1 mois*.

Article 5 : Horaires

En sa qualité de *technicien*, *Monsieur Carl LOMA* se conformera à un horaire conventionnel de *35 heures par semaine*.

Article 6 : Rémunération

A titre de rémunération, *Monsieur Carl LOMA* percevra un salaire annuel brut de *25.000* euros brut payables en *12 termes mensuels* pour un horaire hebdomadaire de *35 heures ou 151,67 h/mois*.

Article 7 : Congés payés

Monsieur Carl LOMA bénéficie de droits à congés payés prévus *par les articles L 3141-1 et suivants du Code du Travail*.

Le nombre de jours de congés payés acquis étant au maximum de *25 jours ouvrés (ou 30 jours ouvrables)*.

La période de référence est fixée du *1^{er} Juin* au *31 Mai de l'année suivante*.

Les dates de prise de congés seront déterminées en accord avec la société, en fonction des nécessités du service.

Article 8 : Retraite complémentaire et Prévoyance

La *Société CARMA* cotise aux régimes de prévoyance à titre obligatoire et facultatif auprès d'*AXA ASSURANCES, 17 boulevard Lafayette, 57000 METZ.*

Monsieur Carl LOMA sera affilié auprès de la caisse de retraite complémentaire suivante : *NOVALIS, 6 rue de la Marquise, 57000 METZ.*

Article 9 : Dispositions générales

Pour tout ce qui n'est pas prévu au présent contrat, les parties se réfèrent expressément aux stipulations de la convention collective et de ses annexes et avenants.

Fait en deux exemplaires.

A *FAMECK*, le *25 Juin 2018*

Monsieur Carl LOMA
(Signature)

p/ la Société CARMA
Monsieur Jean-Philippe MEST
(Signature)

Contrat en CDI temps partiel (exemple)

**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE A TEMPS
PARTIEL**
Assistant administratif et commercial

ENTRE LES SOUSSIGNES

SARL Carma

17 Rue du Pont Neuf, 57290 FAMECK

Siret : 596 589 864 6890

Représentée par *Jean-Philippe MEST*

ci-après dénommée « *la société CARMA* »,

d'une part

ET

Madame Carl LOMA,

Né(e) le *18/06/1980* à *METZ*, de nationalité *Française*,

Demeurant *45 Rue de la petite source, 57290 FAMECK*

Immatriculé(e) à la sécurité sociale sous le n° *18057534299 17*

d'autre part

Il a été convenu et arrêté ce qui suit

Article 1^{er} : Engagement

A compter du *2 Juillet 2018*, la Société *CARMA* engage à durée indéterminée et à temps partiel, sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, *Monsieur Carl LOMA* qui accepte. Le présent contrat est soumis aux dispositions de la *Convention Collective Nationale des sociétés de participation financières du 23 juin 1968 (IDCC 475 – brochure n°3059)*.

Article 2 : Qualification

Monsieur Carl LOMA est employé(e) en qualité d'*ASSISTANT ADMINISTRATIF ET COMMERCIAL*, au statut *technicien, niveau B, coefficient 235*, de la Convention collective applicable.

Article 3 : Fonctions

Sous l'autorité du gérant de la société *CARMA*, l'*assistant administratif et commercial* s'acquittera des fonctions et missions suivantes, sans que cette liste ne soit exhaustive :

- *Réceptionner les appels téléphoniques ;*
- *Renseigner les clients par téléphone ;*
- *Préparer et suivre les dossiers clients et la facturation ;*
- *Réaliser le traitement administratifs des dossiers (accès aux sites, suivi des formations et des visites médicales...)*
- *Aider à l'organisation et à la planification des opérations relatives au service d'exploitation selon la réglementation et les règles de sécurité dans un objectif de qualité (délais, coût, service...)*
- *Réaliser le classement et l'archivage des documents pour le service exploitation*
- *Travailler sur différents logiciels métiers et bureautique*

Article 4: Essai et préavis

Le présent contrat est conclu avec une période d'essai de *3 mois*. Au-delà de cette période, il est résiliable par l'une ou l'autre des parties sous réserve du délai de préavis conventionnel de *1 mois*.

Article 5 : Horaires

Monsieur Carl LOMA se conformera à un horaire contractuel de *30 heures par semaine*.

La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine s'effectuera de la manière suivante :

- *Du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 13h à 16h*

La répartition des horaires pourra être modifiée dans les cas suivants :

- Absence d'un ou plusieurs salariés en congés payés, maladie, maternité, formation...;
- Surcroît temporaire d'activité ;
- Réorganisation des horaires collectifs de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Ces modifications pourront conduire à une répartition de l'horaire sur tous les jours ouvrables et toutes les plages horaires.

Article 6 : Heures complémentaires

L'entreprise *CARMA* se réserve la possibilité de faire effectuer à *Monsieur Carl LOMA* des heures complémentaires dans la limite de *5 heures* par semaine.

Ces heures seront rémunérées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

Article 7 : Rémunération

A titre de rémunération, *Monsieur Carl LOMA* percevra un salaire brut mensuel calculé selon un taux horaire de *12,00 € (douze euros de l'heure)* pour un horaire hebdomadaire de *30 heures ou 130h/mois, soit un salaire mensuel brut de 1560 euros (mille-cinq cent soixante euros) sur douze mois.*

Article 8 : Congés payés

Monsieur Carl LOMA bénéficie de droits à congés payés prévus *par les articles L 3141-1 et suivants du Code du Travail.*

Le nombre de jours de congés payés acquis étant au maximum de *25 jours ouvrés (ou 30 jours ouvrables).*

La période de référence est fixée du *1^{er} Juin* au *31 Mai de l'année suivante.*

Les dates de prise de congés seront déterminées en accord avec la société, en fonction des nécessités du service.

Article 9 : Retraite complémentaire et Prévoyance

La *Société CARMA* cotise aux régimes de prévoyance à titre obligatoire et facultatif auprès d'*AXA ASSURANCES, 17 boulevard Lafayette, 57000 METZ.*

Monsieur Carl LOMA sera affilié auprès de la caisse de retraite complémentaire suivante : *NOVALIS, 6 rue de la Marquise, 57000 METZ.*

Article 10 : Dispositions générales

Pour tout ce qui n'est pas prévu au présent contrat, les parties se réfèrent expressément aux stipulations de la convention collective et de ses annexes et avenants.

Fait en deux exemplaires.

A *FAMECK*, le *25 Juin 2018*

Monsieur Carl LOMA
(Signature)

p/ la Société CARMA
Monsieur Jean-Philippe MEST
(Signature)

Lettre de promesse d'embauche (modèle)

Nom de l'entreprise
Adresse de l'entreprise

Immatriculation de l'entreprise

Monsieur ou Madame Prénom Nom du salarié
Adresse du salarié

Ville, date

Lettre recommandée avec AR

Objet : promesse d'embauche

Madame ou Monsieur,

Suite à nos entretiens, j'ai le plaisir de vous confirmer que votre candidature est retenue pour rejoindre notre entreprise afin d'y occuper le poste de *Intitulé du poste*, à compter du *Date d'embauche*.

Vous bénéficierez d'un *contrat à durée déterminée à terme précis de telle date à telle date ou à terme imprécis ou un contrat à durée indéterminée* vous conférant le statut de *Statut*, moyennant un salaire brut annuel de *Montant* euros pour une durée de travail hebdomadaire fixée à *Nombre d'heures*.

Les missions qui vous seront confiées consisteront en votre qualité de *Intitulé du poste* à *Enumérer les missions principales*.

Votre tâche consistera à *Enumérer les tâches principales*. Vous serez le garant de *Enumérer les responsabilités*.

Vous exercerez à partir de *Adresse d'exercice de la fonction et mention de déplacements éventuels*.

Pour exercer vos missions vous disposerez de *moyens mis à disposition de l'entreprise pour l'exercice des missions (ordinateur, téléphone, véhicule...)*.

Dès lors que vous acceptez cette offre, nous serons liés avec vous par un contrat de travail que nous rédigerons avant votre entrée en fonction.

Dans l'attente de votre réponse,

Veillez croire, *Madame ou Monsieur* en l'assurance de mes sentiments distingués

Nom Prénom du représentant de l'entreprise
Signature

Contrat en CDD pour remplacement d'un salarié absent, sans terme précis (modèle)

**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE
A TEMPS COMPLET**
Intitulé du poste

ENTRE LES SOUSSIGNES

Raison sociale de l'entreprise

Adresse

Immatriculation

Représentée par *Prénom Nom du représentant*

ci-après dénommée « *la société NOM*»,

d'une part

ET

Madame ou Monsieur Prénom Nom,

Né(e) le *Date de naissance* à *Ville de naissance*, de nationalité *Nationalité*,

Demeurant *Adresse*

Immatriculé(e) à la sécurité sociale sous le n° *N° de sécurité sociale*

d'autre part

Il a été convenu et arrêté ce qui suit

Article 1^{er} : Engagement à durée déterminée

La Société *NOM* engage, sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche *Monsieur ou Madame Prénom NOM* qui accepte, à compter du *Date* jusqu'à la durée minimale fixée au *Date*.

Le présent contrat est soumis aux dispositions de la Convention Collective *Nom de la convention collective applicable*.

Il est conclu dans le cadre de l'art. L1242-2 § 1° - a) du code du travail, autorisant la conclusion d'un tel contrat pour le remplacement d'un salarié absent. En pratique, *Monsieur ou Madame Prénom NOM du salarié embauché* remplace *Monsieur ou Madame Prénom NOM du salarié absent*, absent pour cause de *maladie/maternité/...*, dont la date théorique de retour est prévue le *Date*.

Il est par conséquent expressément prévu, par référence à l'art L 1242-7 dernier alinéa du code du travail, que le présent contrat de travail à durée déterminée est conclu pour une durée minimale, et qu'il aura pour terme la fin de l'absence de *Monsieur ou Madame Prénom NOM du salarié absent*, personne remplacée.

Article 2 : Qualification & lieu de travail

Madame ou Monsieur Prénom Nom est employé(e) en qualité de *Intitulé du poste*, au statut *Statut*, coefficient *selon convention collective*.

Il/Elle exercera ses missions au *Adresse*.

Article 3 : Fonctions

Sous l'autorité du gérant de la société *NOM*, le ou la *Intitulé de poste* :

- (*Enumérer les missions principales*)

- (...)

sans que cette liste de tâches ne soit exhaustive.

Article 4: Essai

Le présent contrat prend effet le *Date*, et est conclu pour une durée déterminée minimale de *Durée*. Conformément à l'art. L 1242-10 du code du travail, sa période d'essai est limitée à *Durée*.

Pendant cette période, chacune des parties pourra rompre le contrat sans indemnité.

Article 5 : Horaires

En sa qualité de *Statut*, *Madame ou Monsieur Prénom Nom* organise se conformera à un horaire contractuel de *Nombre d'heures par semaine*.

Article 6 : Rémunération

A titre de rémunération, *Madame ou Monsieur Prénom Nom* percevra un salaire brut mensuel calculée selon un taux horaire de *Montant* € pour un horaire hebdomadaire de *Nombre d'heures* heures ou *Nombre d'heures* h/mois, soit un salaire mensuel de *Montant* € brut.

Article 7 : Congés payés

Madame ou Monsieur Prénom Nom bénéficie de droits à congés payés prévus *par les articles L 3141-1 et suivants du Code du Travail ou, selon le cas, par la Convention Collective ou les Accords d'entreprise applicables.*

Le nombre de jours de congés payés acquis étant au maximum de *Nombre de jours ouvrés (ou Nombre de jours ouvrables).*

La période de référence est fixée du *Date* au *Date de l'année suivante.*

Les dates de prise de congés seront déterminées en accord avec la société, en fonction des nécessités du service.

Si au terme du contrat, le salarié se trouve dans l'impossibilité d'utiliser la globalité de ses congés payés acquis, il lui sera versé une indemnité compensatrice de congés payés lors de son départ de l'entreprise.

Article 8 : Retraite complémentaire et Prévoyance

La *Société NOM* cotise aux régimes de prévoyance à titre obligatoire et facultatif auprès de *Nom et Adresse de la compagnie d'assurance.*

Madame ou Monsieur Prénom Nom sera affilié auprès de la caisse de retraite complémentaire suivante : *Nom et adresse.*

Article 9 : Indemnité de fin de contrat

Au terme de son contrat, *Monsieur ou Madame Prénom NOM* percevra une indemnité de fin de contrat aux conditions légales en vigueur, soit un taux de *Nombre* % sur l'ensemble des rémunérations brutes versées durant le contrat.

Article 10 : Renouvellement

Le présent contrat pourra faire l'objet d'un renouvellement formalisé par l'accord des parties, sous réserve de l'accord exprès du salarié.

Article 11 : Dispositions générales

Pour tout ce qui n'est pas prévu au présent contrat, les parties se réfèrent expressément aux stipulations de la convention collective et de ses annexes et avenants.

Fait en deux exemplaires.

A *Ville*, le *Date de signature du contrat*

Madame ou Monsieur Prénom Nom du salarié
(Signature)

p/ la Société NOM
Monsieur ou Madame Prénom Nom
(Signature)

Contrat en CDD pour remplacement d'un salarié absent, sans terme précis (exemple)

**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE A TEMPS
COMPLET**
Assistant comptable

ENTRE LES SOUSSIGNES

SARL Carma

17 Rue du Pont Neuf, 57290 FAMECK

Siret : 596 589 864 6890

Représentée par *Jean-Philippe MEST*

ci-après dénommée « *la société CARMA* »,

d'une part

ET

Madame Elodie FIDO,

Né(e) le *14/08/1978* à *Paris*, de nationalité *Français*,

Demeurant *78 Rue de la bonne pomme, 57000 METZ*

Immatriculé(e) à la sécurité sociale sous le n° *27857687998564 15*

d'autre part

Il a été convenu et arrêté ce qui suit

Article 1^{er} : Engagement à durée déterminée

La Société *CARMA* engage, sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche *Madame Elodie FIDO* qui accepte, à compter du *1^{er} Mars 2018* jusqu'à la durée minimale fixée au *31 Juillet 2018*.

Le présent contrat est soumis aux dispositions de la *Convention Collective Nationale des sociétés de participation financières du 23 juin 1968 (IDCC 475 – brochure n°3059)*.

Il est conclu dans le cadre de l'art. L1242-2 § 1° - a) du code du travail, autorisant la conclusion d'un tel contrat pour le remplacement d'un salarié absent. En pratique, *Madame Elodie FIDO* remplace *Madame*

Anastasia RUTKOV, absent pour cause de *maladie puis maternité*, dont la date théorique de retour est prévue le *31 Juillet 2018*.

Il est par conséquent expressément prévu, par référence à l'art L 1242-7 dernier alinéa du code du travail, que le présent contrat de travail à durée déterminée est conclu pour une durée minimale, et qu'il aura pour terme la fin de l'absence de *Madame Anastasia RUTKOV*, personne remplacée.

Article 2 : Qualification & lieu de travail

Madame Elodie FIDO est employé(e) en qualité *d'assistante comptable*, au statut *Technicien, niveau B, coefficient 235*, de la Convention collective applicable.

Elle exercera ses missions au siège de l'entreprise *17 Rue du Pont Neuf, 57290 FAMECK*.

Article 3 : Fonctions

Sous l'autorité du gérant de la société *CARMA*, *l'assistante comptable* :

- *réceptionne les appels téléphoniques ;*
- *renseigne les clients par téléphone ;*
- *aide à l'établissement de devis, relance les destinataires des devis ;*
- *aide à la planification des chantiers ;*
- *réalise le traitement administratif des dossiers ;*
- *enregistre les données des commandes ;*
- *vérifie les conditions de réalisation des commandes ;*
- *gère les dossiers clients et fournisseurs ;*
- *réalise le classement et l'archivage des dossiers ;*

sans que cette liste de tâches ne soit exhaustive.

Article 4: Essai

Le présent contrat prend effet le *1^{er} Mars*, et est conclu pour une durée déterminée minimale de *5 mois*. Conformément à l'art. L 1242-10 du code du travail, sa période d'essai est limitée à *2 semaines*.

Pendant cette période, chacune des parties pourra rompre le contrat sans indemnité.

Article 5 : Horaires

En sa qualité de *technicienne*, *Madame Elodie FIDO* organise se conformera à un horaire contractuel de *35 heures par semaine*.

Article 6 : Rémunération

A titre de rémunération, *Madame Elodie FIDO* percevra un salaire brut mensuel calculée selon un taux horaire de *14,70 € (quatorze euros et soixante-dix centimes de l'heure)* pour un horaire hebdomadaire de *35 heures* ou *151,67 h/mois*, soit un salaire mensuel de *2.229,55 € brut (deux-mille deux cent vingt-neuf euros et cinquante-cinq centimes)*.

Article 7 : Congés payés

Madame Elodie FIDO bénéficie de droits à congés payés prévus *par les articles L 3141-1 et suivants du Code du Travail*.

Le nombre de jours de congés payés acquis étant au maximum de *25 jours ouvrés (ou 30 jours ouvrables)*.

La période de référence est fixée du *1^{er} Juin* au *31 Mai de l'année suivante*.

Les dates de prise de congés seront déterminées en accord avec la société, en fonction des nécessités du service.

Si au terme du contrat, le salarié se trouve dans l'impossibilité d'utiliser la globalité de ses congés payés acquis, il lui sera versé une indemnité compensatrice de congés payés lors de son départ de l'entreprise.

Article 8 : Retraite complémentaire et Prévoyance

La *Société CARMA* cotise aux régimes de prévoyance à titre obligatoire et facultatif auprès d'*AXA ASSURANCES, 17 boulevard Lafayette, 57000 METZ*.

Madame Elodie FIDO sera affilié auprès de la caisse de retraite complémentaire suivante : *NOVALIS, 6 rue de la Marquise, 57000 METZ*.

Article 9 : Indemnité de fin de contrat

Au terme de son contrat, *Madame Elodie FIDO* percevra une indemnité de fin de contrat aux conditions légales en vigueur, soit un taux de *10 %* sur l'ensemble des rémunérations brutes versées durant le contrat.

Article 10 : Renouvellement

Le présent contrat pourra faire l'objet d'un renouvellement formalisé par l'accord des parties, sous réserve de l'accord exprès du salarié.

Article 11 : Dispositions générales

Pour tout ce qui n'est pas prévu au présent contrat, les parties se réfèrent expressément aux stipulations de la convention collective et de ses annexes et avenants.

Fait en deux exemplaires.

A *FAMECK*, le *1^{er} Mars 2018*

Madame Elodie FIDO
(Signature)

p/ la Société CARMA
Monsieur Jean-Philippe MEST
(Signature)

Clauses (exemple)

Exemple de clause de non concurrence

Compte tenu de la nature de ses fonctions, *Monsieur Edwin SOCS* s'engage à ne pas exercer d'activité concurrente à compter du départ effectif de l'entreprise, y compris dans le cas d'une dispense de préavis, pendant une durée de *12 mois*.

Cette interdiction s'appliquera dans la limite de la zone géographique suivante : *département de la Moselle* et en référence à l'objet suivant : *exercice de missions de commercialisation de vins et spiritueux*.

A ce titre, l'entreprise versera à *Monsieur Edwin SOCS* une contrepartie financière correspondant à *1/3 de la rémunération brute moyenne pour la période d'interdiction, soit 10.000 € brut (dix-mille euros brut)*, pendant la période couverte par la présente clause, sous réserve du respect par le salarié de celle-ci.

Cette indemnité sera versée après déductions des cotisations sociales obligatoires et à l'issue de la durée d'application de la présente clause.

Exemple de clause de mobilité

Compte tenu de la nature de ses fonctions, *Monsieur Edwin SOCS* prend l'engagement d'accepter tout changement de lieu de travail nécessité par l'intérêt du fonctionnement de l'entreprise.

Cette mobilité pourra s'exercer dans les limites géographiques suivantes : zone géographique *où l'entreprise CARMA est amenée à développer commercialement son activité soit la région Grand-Est*.

La société s'engage en outre, à en informer *Monsieur Edwin SOCS* dans le respect d'un délai de *90* jours

Exemple de clause d'exclusivité

Monsieur Edwin SOCS s'engage à exercer de manière exclusive son activité professionnelle.

L'exercice de toute autre activité professionnelle soit pour son compte, soit pour le compte de tiers, reste soumise à approbation éventuelle de la direction.

Exemple de clause de dédit-formation

Compte tenu de la nature de ses fonctions, *Monsieur Edwin SOCS* bénéficiera d'une formation spécifique suivante de *technico-commercial en vins et spiritueux*. Cette formation d'une durée de *4 mois* sera exécutée *du 1^{er} Mars 2018 jusqu'au 29 Juin 2018*.

Compte tenu du coût élevé de cette formation, soit la somme de *8.600 euros (huit-mille six cent euros)*, *Monsieur Edwin SOCS* s'engage à demeurer au sein de la société pendant un délai de *24 mois*.

Dans le cas où *Monsieur Edwin SOCS* quitterait la société avant l'expiration du délai indiqué précédemment, un remboursement des frais engagés au titre de la formation sera alors exigé selon des modalités qui tiendront compte du temps de présence dans l'entreprise, soit :

- *l'intégralité des 8.600 euros (huit-mille six-cent euros) en cas de départ avant 12 mois de temps de présence effectif dans l'entreprise,*
- *5.600 euros (cinq-mille six-cent euros) en cas de départ après 12 à 18 mois de temps de présence effectif dans l'entreprise,*
- *2.600 euros (deux-mille six-cent euros) en cas de départ après 18 à 24 mois de temps de présence effectif dans l'entreprise.*

Avenant au contrat de travail modifiant les horaires de travail et la rémunération (exemple)

**AVENANT N°X AU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE
(IN)DETERMINEE DU *Date***

ENTRE LES SOUSSIGNES

Raison sociale de l'entreprise

Adresse

Immatriculation

Représentée par *Prénom Nom du représentant*

ci-après dénommée « *la société NOM*»,

d'une part

ET

Madame ou Monsieur Prénom Nom,

Né(e) le *Date de naissance* à *Ville de naissance*, de nationalité *Nationalité*,

Demeurant *Adresse*

Immatriculé(e) à la sécurité sociale sous le n° *N° de sécurité sociale*

d'autre part

Il a été convenu et arrêté ce qui suit

Article 1^{er} : Durée du travail

A compter du *Date*, *Madame ou Monsieur Prénom Nom* exercera ses fonctions *à temps plein*. Le contrat à durée *(in)déterminé* à *temps partiel* conclu le *Date* est modifié en ce sens.

Article 2 : Horaires

En sa qualité de *Statut*, *Madame ou Monsieur Prénom Nom* se conformera à un horaire *contractuel ou conventionnel* de *Nombre d'heures par semaine*.

Article 3 : Rémunération

A titre de rémunération, *Madame ou Monsieur Prénom Nom* percevra un salaire annuel brut de *Montant* euros brut payable en *Nombre de termes mensuels* pour une durée mensuelle de travail de *Nombre heures*.

Article 4 : Dispositions diverses

Les autres clauses du contrat de travail conclu le *Date* (et modifié par avenant le *Date*) demeurent inchangées.

Fait en deux exemplaires.

A *Ville*, le *Date de signature du contrat*

Madame ou Monsieur Prénom Nom du salarié
(Signature)

p/ la Société NOM
Monsieur ou Madame Prénom Nom
(Signature)