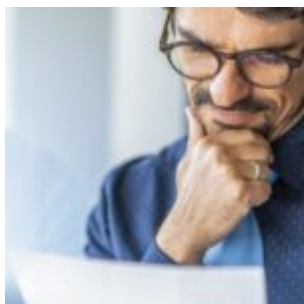


Comment bien rédiger un contrat de travail



© 2022 Les Echos Publishing

Les clauses incontournables

Le contrat de travail doit, a minima, fixer la durée de la période d'essai ainsi que la qualification, la durée du travail et la rémunération du salarié.

La période d'essai

Bien que non obligatoire, il est d'usage courant d'inclure, dans le contrat de travail, une clause instaurant une période d'essai. Celle-ci vous permettra, si le salarié ne convient pas pour le poste, de mettre fin à son contrat sans justifier d'un motif, ni lui verser d'indemnité.

Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI), cette période ne peut excéder une durée variable selon le statut de votre salarié. Ainsi, elle est fixée, en principe, à 2 mois pour les ouvriers et les employés, à 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens et à 4 mois pour les cadres. Étant précisé qu'elle peut être renouvelée une fois si votre convention collective le prévoit, si vous mentionnez cette possibilité dans le contrat de travail et si votre salarié ne s'y oppose pas.

Pour un recrutement en contrat à durée déterminée (CDD), la durée de la période d'essai équivaut, au maximum, à un jour par semaine de travail prévue au contrat, dans la limite de 2 semaines pour un contrat de 6 mois au plus ou d'un mois dans les autres cas. Et contrairement au CDI, cette période ne peut pas être reconduite.

La qualification du salarié

Le contrat de travail doit préciser la qualification de votre salarié, c'est-à-dire l'intitulé de son poste. Une qualification qui, le plus souvent, dépend de la classification mise en place par votre convention collective.

Et attention, car si vous conférez à votre salarié une qualification plus importante que celle correspondant au poste occupé, il peut alors prétendre à tous les avantages liés à cette qualification (le salaire conventionnel correspondant, notamment).

À l'inverse, si vous affectez à votre salarié une qualification moins avantageuse que celle prévue par votre convention collective, il peut alors saisir la justice afin d'obtenir une qualification plus élevée et prétendre, le cas échéant, à un rappel de salaire.

La durée du travail

Lorsque vous recrutez un salarié à temps plein, vous n'êtes pas tenu de préciser, dans son contrat, son temps de travail et ses horaires. En effet, il est alors automatiquement soumis à la durée de travail prévue par votre convention collective ou, à défaut, à la durée légale du travail (35 heures par semaine). Il en va autrement si votre salarié est soumis à un forfait en heures sur la semaine ou le mois ou à un forfait annuel en heures ou en jours. Dans un tel cas, cette spécificité doit nécessairement figurer dans son contrat de

travail.

Dernière particularité : lorsque votre salarié est embauché à temps partiel, son contrat de travail doit préciser sa durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, la répartition de cette durée entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (sauf pour les associations ou les entreprises d'aide à domicile), les cas et les conditions d'une modification éventuelle de cette répartition, les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ainsi que les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires.

La rémunération du salarié

Autre mention indispensable du contrat : la rémunération du salarié. En principe, le contrat fixe son salaire mensuel brut (sur la base de 151,67 heures par mois) par rapport à un taux horaire. Sachant que ce salaire ne peut être inférieur au Smic en vigueur au moment de l'embauche ou au salaire minimal figurant dans votre convention collective. Le contrat de travail peut aussi prévoir une rémunération comportant une part variable modulée selon des objectifs préalablement définis et indépendants de votre volonté, comme le chiffre d'affaires réalisé par votre salarié.

Enfin, n'oubliez pas de faire état des différents avantages en nature (véhicule de fonction, logement...) alloués à votre salarié et de fixer clairement les modalités de leur utilisation.

En complément : si un écrit n'est pas exigé pour conclure un CDI à temps plein, il est, en revanche, obligatoire pour un CDD ou un contrat à temps partiel. Par ailleurs, le contrat doit nécessairement être rédigé en français et en deux exemplaires. Enfin, il doit être daté et mentionner le lieu de sa signature. Chaque page devant être paraphée par l'employeur

et le salarié.

Les clauses spécifiques

Pour protéger les intérêts de votre entreprise, certaines clauses peuvent être insérées dans le contrat de travail conclu avec votre salarié.

La clause de mobilité géographique

Il n'est pas obligatoire d'inscrire, dans le contrat de travail, le lieu de travail de votre salarié. Même s'il en est fait mention dans le contrat, il vous sera, en principe, possible de le modifier (en cas de déménagement de l'entreprise, par exemple) sans l'accord de votre salarié si ce nouveau lieu se situe dans le même secteur géographique (défini comme un bassin d'emploi).

En revanche, transférer le lieu de travail du salarié dans un autre secteur géographique sans avoir besoin d'obtenir son accord suppose qu'il existe, dans son contrat de travail, une clause de mobilité. Celle-ci ne doit pas être interdite par votre convention collective et elle doit être justifiée par les fonctions du salarié.

La clause de mobilité doit définir avec précision la zone géographique dans laquelle elle a vocation à s'appliquer : départements limitrophes, région, territoire national. Et n'oubliez pas d'y inclure un délai de prévenance permettant au salarié de s'organiser.

La clause de non-concurrence

La clause de non-concurrence interdit à votre salarié, après son départ de l'entreprise, d'exercer, pour son propre compte ou chez un nouvel employeur, une activité professionnelle

concurrente. Vous pouvez insérer une telle clause dans son contrat de travail, à condition que son emploi le justifie et que cette clause soit indispensable pour protéger les intérêts légitimes de votre entreprise (éviter un détournement de clientèle, prévenir la divulgation de secrets de fabrication, protéger un savoir-faire spécifique, etc.).

Mais attention, pour être valable, cette clause doit être limitée dans le temps et dans l'espace et les activités prohibées doivent y être clairement définies car elle ne doit pas empêcher votre salarié de trouver un nouvel emploi. Et, élément important, elle doit prévoir le versement d'une contrepartie financière au salarié lors de son départ de l'entreprise.

Les clauses interdites

Il est interdit de recourir à des clauses qui viendraient notamment restreindre les droits et les libertés des salariés.

Afin de protéger les salariés, certaines clauses sont expressément prohibées. Tel est le cas, notamment, de la clause qui instaure une sanction financière en cas de comportement fautif du salarié ou de celle qui prévoit, dans certaines circonstances (âge de la retraite, retrait du permis de conduire, etc.), une rupture automatique du contrat de travail.

De même, il vous est interdit d'insérer des clauses qui, sans motif légitime, viendraient restreindre les droits et libertés de votre salarié (liberté syndicale, religieuse...).