

Comment bien rédiger un contrat de travail



© 2017 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

Avant toute chose, vous devez déterminer le point de départ du contrat de travail, c'est-à-dire la date à laquelle l'engagement de votre salarié prend effet. Et pour vous assurer qu'il est bien apte à occuper son poste, vous avez tout intérêt à prévoir une période d'essai.

Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI), la période d'essai 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 que cette période peut être renouvelée une fois si votre convention collective le prévoit, dans la mesure où vous mentionnez cette possibilité dans le contrat de travail et où votre salarié ne s'y oppose pas.

Pour une embauche 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 professionnelle 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, 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 du 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, les conditions de la modification éventuelle de cette répartition ainsi que les limites dans lesquelles il peut être amené à effectuer des heures complémentaires.

La rémunération du salarié

Autre mention essentielle du contrat de travail : la rémunération accordée à votre salarié. En principe, le contrat détermine 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 la convention collective applicable à votre entreprise.

Le contrat de travail peut également 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, logement, matériel informatique, téléphone...) alloués à votre salarié et de fixer clairement les modalités de leur utilisation.

En complément : si un écrit n'est pas exigé pour un CDI à temps plein, il est obligatoire pour un CDD ou un contrat à temps partiel. Par ailleurs, le contrat doit nécessairement être rédigé en français et en 2 exemplaires. Il doit, en outre, être daté et comporter 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 non-concurrence

Pour préserver les intérêts de votre entreprise (éviter un détournement de clientèle ou protéger le savoir-faire spécifique acquis par le salarié au sein de votre entreprise, par exemple) et à condition que l'emploi de votre salarié le justifie, vous pouvez insérer une clause de non-concurrence dans son contrat de travail. Cette clause lui interdit, après son départ de l'entreprise, d'exercer, pour son propre compte ou chez un nouvel employeur, une activité professionnelle concurrente. Mais attention, pour être valable, cette clause doit être limitée dans le temps, dans l'espace et à certaines activités. Par ailleurs, vous devez prévoir le versement d'une contrepartie financière au salarié lors de son départ de l'entreprise.

La clause de mobilité géographique

À condition que votre convention collective ne vous l'interdise pas et que les fonctions exercées par le salarié le justifient, une clause de mobilité peut figurer dans le contrat de travail. Elle vous permet, par la suite, de modifier le lieu de travail de votre salarié sans avoir à obtenir son accord préalable.

Vous devez toutefois définir avec précision la zone géographique dans laquelle la clause a vocation à s'appliquer : les départements limitrophes, la région, le territoire national.

Enfin, n'oubliez pas d'y inclure un délai de prévenance permettant au salarié de s'organiser.

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 par la loi ou les tribunaux. 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, une rupture automatique de son 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, d'opinion, de manifester...).

© 2019 Les Echos Publishing