

LEXBASE

Embaucher en CDI

Éditions

d'Organisation

© Éditions d'Organisation, 2004
ISBN : 2-7081-3225-3



CHAPITRE 7

Rédiger le contrat de travail : un minimum à respecter

N° LEXBASE E4336A84

SOMMAIRE

La rédaction du contrat de travail est primordiale : elle a pour objet de fixer les relations entre employeur et salarié et donc de clarifier les règles de jeu entre les deux parties.

Des principes, des droits et devoirs dérogeant ou non à ceux contenus dans les accords collectifs, la loi ou les règlements peuvent être énoncés dans le contrat de travail.

Pour être valables, ces dispositions doivent toujours être plus favorables au salarié.

La qualité de leur rédaction est essentielle pour prévenir tout contentieux ultérieur relatif à leur interprétation.

Les dispositions spécifiques pouvant être incluses dans le contrat de travail sont développées dans le chapitre « Rédiger le contrat de travail : les clauses particulières »

Le droit français a imposé certaines mentions obligatoires dans les contrats dits « dérogatoires » : contrat à temps partiel et contrat à durée déterminée. Mais, le droit européen fait sentir son influence, en listant toute une série de mentions qu'il serait utile de rendre obligatoires dans tous les contrats, y compris dans les CDI.

Ces différents points seront traités dans le présent chapitre.

Le contrat à durée indéterminée (CDI)	
<u>N° LEXBASE E4337A87</u>	155
Le contrat à temps partiel	
<u>N° LEXBASE E4338A88</u>	164
Écrit nécessaire <u>N° LEXBASE E4339A89</u>	164
Les mentions indispensables dans le contrat de travail à temps partiel <u>N° LEXBASE E4340A8A</u>	166

Le contrat à durée indéterminée (CDI) N° LEXBASE E4337A87

Aucune condition de forme n'est prescrite par les textes français pour le contrat de « droit commun », le contrat à durée indéterminée (CDI). Ainsi, un contrat oral serait parfaitement valable.

En revanche, un écrit est indispensable pour les contrats « dérogatoires », c'est-à-dire tous les autres types de contrat.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties d'adopter. La loi n'exige aucune forme pour la validité du CDI. ● *C. trav., Art. L. 121-1.*

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être verbal et peut même résulter des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs. ● *Cass. soc., 17-04-1991, n° 88-40.121 ; Cass. soc., 14-03-1995, n° 91-43.788.*

Le contrat de travail écrit doit être rédigé en français. Si un terme étranger ne peut pas être traduit en français, une explication doit être fournie. De même, les documents comportant les obligations du salarié doivent être rédigés en français. ● *C. trav., Art. L. 121-1, Al. 2 ; C. trav., Art. L. 121-1, Al. 3 ; C. trav., Art. L. 122-39-1.*

Quand le contrat de travail écrit en français est conclu avec un étranger, celui-ci peut être traduit dans sa langue à sa demande. Les deux textes font foi en justice. En cas de discordance, seul le texte rédigé dans la langue du salarié peut être invoqué. ● *C. trav., Art. L. 121-1, Al. 4.*

Lorsque le contrat de travail n'est pas rédigé en français ou comporte des termes étrangers qui ne sont pas expliqués dans le contrat, le contrat de travail n'est pas annulé. ● *Cass. soc., 19-03-1986, n° 84-44.279.*

Le salarié doit recevoir dans les deux mois qui suivent le début de l'activité un écrit qui porte sur les éléments essentiels du contrat, quel que soit le type de contrat de travail conclu. ● *Directive CEE du conseil n° 91-533, 14-10-1991, JOCE 18-10-1991, n° 288.*

Le Code du travail précise uniquement que le contrat doit être rédigé en français.

Toutefois, si le salarié est étranger et s'il en fait la demande, le contrat doit être traduit dans sa langue natale.

Aucune mention minimale obligatoire n'est nécessaire pour le CDI.

Il convient cependant de noter qu'une directive européenne, n'ayant pas fait l'objet de transposition intégrale en droit français, impose la remise d'un écrit au salarié (quelle que soit la nature de son contrat). Elle précise, en outre, que le salarié doit recevoir un minimum d'informations lors de son embauche.

Embaucher en CDI

En revanche, les contrats dits « dérogatoires » doivent être écrits et comporter des mentions obligatoires. Le Code du travail cite, à cet égard, le contrat de travail à temps partiel, le contrat à durée déterminée, le contrat d'apprentissage, le contrat de travail conclu avec un groupement d'employeur.

La rédaction d'un contrat écrit est obligatoire pour les contrats à temps partiel. ● *C. trav., Art. L. 212-4-3.*

Le contrat à durée déterminée doit être conclu par écrit et doit comporter la définition de son motif, le nom et la qualification des parties, la durée du contrat, la durée de l'essai, la rémunération, la désignation du poste, la convention collective. ● *C. trav., Art. L. 122-3-1.*

Le contrat d'apprentissage et le contrat de travail temporaire doivent être rédigés par écrit et comporter un certain nombre de mentions obligatoires. ● *C. trav., Art. L. 117-12 ; C. trav., Art. L. 124-4, Al. 1.*

Le contrat de travail conclu avec un groupement d'employeurs doit être écrit et comporter un certain nombre de mentions obligatoires. ● *C. trav., Art. L. 127-2.*



Rappel

CDI : l'importance de l'écrit

Le contrat de travail à durée indéterminée est en principe un contrat consensuel qui se forme par le seul échange des volontés. L'accord des parties peut, par conséquent, être purement verbal ou même tacite.

Toutefois, si la validité du contrat n'est pas subordonnée, en règle générale, à l'existence d'un écrit, il n'en demeure pas moins qu'un problème de preuve est susceptible de se poser lorsque le contrat n'est pas constaté par écrit.

Il convient en effet de rappeler que, conformément à l'article 1315 du Code civil, c'est à celui qui se prévaut d'un contrat de travail d'en établir l'existence.

POUR ALLER PLUS LOIN...

Les préconisations européennes concernant le contrat de travail

Selon la directive CEE du conseil n° 91/533 du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, l'employeur est tenu de porter à la connaissance du salarié les éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail.

L'article 2 de la directive indique que l'information doit contenir au moins les éléments suivants :	Concordance en droit français
1. L'identité des parties.	Indiquée sur la DUE, les bulletins de paye, les contrats dérogatoires (CDD, temps partiel).
2. Le lieu de travail (ou l'énoncé du principe selon lequel le salarié est occupé à divers endroits ainsi que le siège social de l'employeur).	
3. Le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi du salarié ou la caractéristique / la description sommaire du travail.	Mentions obligatoires : – sur les bulletins de paye (emploi, classification conventionnelle) ; – les contrats dérogatoires (CDD, temps partiel).
4. La date de début du contrat.	Obligatoire pour les contrats à durée déterminée. Indiquée sur la DUE (ainsi que l'heure d'embauche).
5. La durée prévisible du contrat (s'il s'agit d'un contrat de travail temporaire).	Obligatoire pour les contrats à durée déterminée.
6. Les congés payés : la durée ou les modalités d'attribution et de détermination de ce congé (1).	<i>Voir ci-dessous : « 10. mention de la convention collective ».</i>
7. Le préavis en cas de rupture du contrat : la durée ou les modalités d'attribution et de détermination de ce délai (1).	<i>Voir ci-dessous : « 10. mention de la convention collective ».</i>

(1) L'information peut résulter d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou aux conventions collectives traitant de la matière.

L'article 2 de la directive indique que l'information doit contenir au moins les éléments suivants :	Concordance en droit français
8. La rémunération : le montant de base, les autres éléments constitutifs, la périodicité de versement (1).	Mentions obligatoires sur le bulletin de paye : les accessoires du salaire, la garantie de rémunération, le montant du salaire brut, la date de paiement du salaire.
9. La durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du salarié (1).	Mention obligatoire sur le bulletin de paye. Mention indispensable sur le contrat à temps partiel.
10. La mention des conventions collectives et/ou accords collectifs régissant les conditions de travail du salarié.	Mention obligatoire sur le bulletin de paye. Si aucun accord collectif n'est applicable dans l'entreprise, il est obligatoire de faire figurer sur les bulletins de paye : – « durée des congés payés : Art. L. 223-2 à 8 du Code du travail » ; – « durée du préavis : Art. L. 122-5 à 8 du Code du travail ».

(1) L'information peut résulter d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou aux conventions collectives traitant de la matière.

L'article 3 de la même directive précise, en outre, que l'information peut résulter de la remise au salarié, **2 mois** au plus tard après le début de son travail, d'un contrat de travail écrit ou d'une lettre d'engagement ou d'un ou de plusieurs autres documents écrits (le récépissé de l'accomplissement de la déclaration unique à l'embauche, la DUE en étant un exemple).

POUR ALLER PLUS LOIN...

Modèle de contrat à durée indéterminée pour un salarié non-cadre *N° LEXBASE X0069AAS*

Attention : certaines dispositions du présent contrat peuvent être différentes selon les conventions collectives applicables (congs payés, période d'essai...).

Entre les soussignés :

La Société

Dénomination

Siège social

N° SIRET APE/NAF

N° d'URSSAF

Représentée par nom, prénom(s) et qualité de la
personne qui représente la société

D'une part,

et

Le salarié

Nom et prénom(s)

Adresse

Nationalité

N° de Sécurité sociale

Nom de la CPAM d'affiliation

D'autre part,

est conclu un contrat de travail à durée indéterminée.

Les dispositions du présent contrat sont soumises à la convention collective :
..... n° et nom de la convention collective.

Article 1 – Début et fin des relations contractuelles

1.1. Embauche

M *nom et prénom(s)* est engagé à compter du *jour/mois/année* à *heures* en contrat à durée indéterminée, en qualité de avec la qualification de et le coefficient pour occuper un poste de *intitulé du poste*, sous réserve de la visite médicale d'embauche.

1.2. Période d'essai

VOIR
N° LEXBASE
E1998ASS

M..... *nom et prénom(s)* est soumis à une période d'essai de..... *nombre de jours, de semaines ou de mois*. Cette période d'essai peut être renouvelée pour..... *nombre de jours, de semaines ou de mois* (*voir dispositions spécifiques de la convention collective*) d'un commun accord entre les parties, l'accord devant faire l'objet d'un écrit.

- Variante 1 : sans préavis de rupture de la période d'essai

Au cours de cette période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat, sans aucun préavis ni indemnité (*voir dispositions spécifiques de la convention collective*).

- Variante 2 : avec préavis de rupture de la période d'essai

Au cours de la période d'essai, chacune des deux parties peut rompre le contrat de travail, sous réserve de respecter un préavis réciproque de..... *nombre de jours, de semaines ou de mois*.

À l'issue de la période d'essai, le présent contrat devient définitif et se poursuivra pour une durée indéterminée.

1.3. Préavis à respecter en cas de rupture du présent contrat après la période d'essai

À l'issue de la période d'essai, le présent contrat ne peut être résilié, par l'une ou l'autre partie, qu'en application des articles L. 122-4 et suivants du Code du travail.

Si la rupture est à l'initiative de M..... *nom et prénom(s)*, ce dernier s'engage à respecter un préavis de..... *nombre de jours, de semaines ou de mois du préavis*.

En cas de non respect de ce préavis, la Société..... *dénomination* est en droit de demander à M..... *nom et prénom(s)* le versement d'une indemnité compensatrice en réparation du préjudice subi dû au départ anticipé de M..... *nom et prénom(s)*.

Si la rupture est à l'initiative de la Société..... *dénomination* celle-ci s'engage à respecter un préavis de..... *nombre de jours, de semaines ou de mois pour le préavis en cas de licenciement* sauf en cas de faute lourde ou grave.

Article 2 – Exécution du contrat de travail par les deux parties

2.1. Missions confiées

M..... *nom et prénom(s)* exerce les missions suivantes :
détailler les missions principales et secondaires s'il y a lieu.

Attention : *toute modification ultérieure des missions telles que décrites dans le contrat de travail devra faire l'objet d'un accord exprès du salarié.*

2.2. Lieu de travail

M..... *nom et prénom(s)* exerce ses missions au lieu suivant :
adresse complète de l'établissement ou de l'entreprise si différente de l'entreprise signataire du contrat.

M..... *nom et prénom(s)* s'engage à effectuer les déplacements nécessaires à l'exercice de ses missions. Le remboursement des frais professionnels s'effectue, sur présentation de justificatifs, au moment du versement de la rémunération (*possibilité de prévoir un remboursement des frais professionnels par forfait*).

Clause de mobilité (facultatif)

Le lieu de travail est fixé à *adresse du lieu de travail*. Toutefois, le salarié pourra être muté si des raisons de service ou l'intérêt de l'entreprise l'exigent.

La mutation peut être proposée dans l'un des établissements ou filiales, ou succursales de la Société ou dans tout autre lieu où la Société peut avoir des intérêts, soit notamment..... *préciser les villes, les régions ou l'étendue géographique concernée.*

La Société s'engage à respecter un délai de prévenance de..... *préciser le nombre de jours ou de semaines – un délai de prévenance raisonnable est exigé* pour informer le salarié de la décision de mutation le concernant.

2.3. Horaires de travail

VOIR
N° LEXBASE
E5623AUS

Les horaires de travail de M..... nom et prénom(s) sont les suivants : préciser si les horaires sont collectifs ou individualisés, si les horaires sont fixes ou flexibles, les heures de pause et les plages horaires pour le déjeuner.

En fonction des nécessités de service, la Société..... dénomination se réserve le droit de demander à M..... nom et prénom(s) d'adapter ses horaires de travail.

2.4. Heures supplémentaires

Le dépassement de la durée légale de travail donne lieu au paiement d'une majoration pour heures supplémentaires selon les modalités légales (ou conventionnelles si plus favorables au salarié).

2.5. Rémunération

VOIR
N° LEXBASE
E9204ASP

M..... nom et prénom(s) est rémunéré sur la base de..... euros (montant brut du salaire mensuel ; préciser le montant de la rémunération brute minimum prévue par la convention collective pour la même qualification et le même coefficient ; préciser si la rémunération du salarié contient une partie fixe ou une partie en pourcentage).

La rémunération est versée mensuellement.

M..... nom et prénom(s) a droit aux primes prévues par l'accord d'entreprise (...) en date du..... jour/mois/année ; préciser la nature de la prime : treizième mois, ancienneté... ;

et /ou

– l'accord de participation et/ou d'intéressement signé le..... jour/mois/année,

et /ou

– la convention collective mentionnée en préambule.

2.6. Affiliation aux régimes de prévoyance et de retraite complémentaire

M..... nom et prénom(s) est affilié à la caisse de retraite complémentaire nom et adresse.

et (éventuellement) à l'organisme de prévoyance..... nom et adresse.

2.7. Congés payés

M..... *nom et prénom(s)* a droit pour une période complète de référence à..... *nombre de jours, préciser s'il s'agit de jours ouvrables ou ouvrés* de congés payés.

Les périodes au cours desquelles les congés payés peuvent être pris et leur rémunération sont prévues dans l'accord d'entreprise en date du..... *ou bien dans la note de service, la convention collective...*

2.8. Droits et obligations

M..... *nom et prénom(s)* est soumis aux droits et obligations inscrits dans le règlement intérieur et aux usages en vigueur au sein de la Société..... *dénomination*).

Copie du règlement intérieur est remis à M..... *nom et prénom(s)* ce même jour.

Le présent contrat est établi en deux exemplaires dûment signés par les deux parties.

Fait à.....

Le.....

Signature du salarié

Signature de l'employeur

Le contrat de travail à temps partiel

N° [LEXBASE E4338A88](#)

Le contrat de travail à temps partiel doit être écrit et doit notamment comporter l'indication de la durée du travail et sa répartition sur la semaine ou le mois.

■ Nécessité d'un écrit

N° [LEXBASE E4339A89](#)

À défaut d'écrit, le contrat de travail est présumé avoir été conclu à temps plein. Si la preuve contraire peut être apportée, elle est néanmoins difficile à établir.

L'absence d'écrit ne remet pas en cause la validité du contrat de travail à temps partiel. Elle fait seulement présumer que le contrat est à temps complet et fait donc peser un risque de requalification. Il s'agit d'une présomption simple : la preuve de l'existence d'un contrat de travail à temps partiel est toujours possible par tous moyens. L'écrit constitue donc une condition de qualification du contrat et non une condition de validité proprement dite.

À défaut d'écrit, le contrat est présumé avoir été conclu à temps plein.

Toutefois, l'employeur peut apporter la preuve de la réalité du temps partiel par :

- des témoignages et attestations ;
- la production de bulletins de salaires du salarié ;
- en démontrant que le salarié avait une autre activité.

En outre, si la durée du travail peut être aisée à prouver, l'accord du salarié concernant la répartition de ses horaires sur la semaine ou le mois est plus problématique.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat obligatoirement écrit. ● *C. trav., Art. L. 212-4-3, Al. 1.*

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit être écrit. Il appartient à l'employeur qui se prévaut d'un contrat à temps partiel de rapporter la preuve de la durée du travail et de sa répartition entre les jours de la semaine.

● *Cass. soc., 31-03-1999, n° 97-40.887 ; Cass. soc., 10-11-1998, n° 96-45.519 ; Cass. soc., 16-01-1997, n° 93-45.446 ; Cass. soc., 14-05-1987, n° 84-43.829.*

Le contrat de travail à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou le cas échéant mensuelle, ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois. ● *Cass. soc., 29-06-1999, n° 97-41.459.*

En l'absence d'écrit, le contrat de travail est présumé avoir été conclu pour un travail à temps plein. ● *Cass. soc., 23-11-1999, n° 97-43.448 Cass. soc., 11-03-1998, n° 95-43.677 Cass. soc., 02-02-2000, n° 97-44.418.*

En l'absence d'écrit, l'employeur peut apporter la preuve par tous moyens qu'il s'agit bien d'un contrat à temps partiel. ● *Cass. soc.*, 25-10-1990, n° 86-43.503, *Cass. soc.*, 22-11-1995, n° 91-44.993 *Cass. soc.*, 29-01-1997, n° 94-41.171 *Cass. soc.*, 02-02-2000, n° 97-44.418.

L'employeur doit prouver que tous les éléments de fond du contrat à temps partiel sont réunis, tels que la durée et la répartition du travail. ● *Cass. soc.*, 28-01-1998, n° 95-43.448.

En l'absence d'écrit, il appartient à l'employeur qui se prévaut d'un contrat de travail à temps partiel de rapporter la preuve de la durée exacte du travail convenue. À défaut, les parties sont réputées être liées par un contrat de travail à temps plein. ● *Cass. soc.*, 12-03-2002, n° 99-44.316, FS-P+B.

La preuve du travail à temps partiel peut être apportée par des témoignages, attestations, bulletins de salaire. Toutefois, la jurisprudence exige désormais que la preuve de l'accord sur la répartition des horaires soit apportée. ● *Cass. soc.*, 21-10-1992, n° 89-40.250 ; *Cass. soc.*, 02-02-2000, n° 97-44.418 ; *Cass. soc.*, 16-05-2000, n° 98-41.836.

L'employeur dont le salarié travaille dans des conditions qui le mettent dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il peut travailler chaque mois ne fait pas la preuve de l'existence d'un contrat de travail à temps partiel. ● *Cass. soc.*, 12-11-1997, n° 95-41.746.

L'employeur encourt une peine d'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe dans le cas où il aurait occupé un salarié à temps partiel sans contrat écrit. ● *C. trav.*, Art. R. 261-3-1.

En tout état de cause, un employeur qui embauche un salarié à temps partiel sans contrat écrit encourt une peine d'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe.



Mise en œuvre

Pas d'horaire variable dans les contrats de travail à temps partiel

Exemple : dans un contrat de travail à temps partiel, il était prévu « 19 heures 30 maximum » hebdomadaires de travail, cette indication étant accompagnée de la mention suivante : « cet horaire a un caractère indicatif et varie en fonction de l'ouverture des stages et des nécessités de la formation ».

La Cour de cassation a jugé cette mention insuffisante, le contrat litigieux ne précisant pas la durée hebdomadaire de travail. ● *Cass. soc., 04-12-2002, n° 00-40.255, FP-P+B+R+I sur le premier moyen du pourvoi principal.*

■ Les mentions indispensables dans le contrat de travail à temps partiel N° LEXBASE E4340A8A

Le modèle de contrat à temps partiel, proposé ci-après, reprend toutes les mentions obligatoires de ce type de contrat. Attention, à défaut, le contrat peut être requalifié en contrat à temps plein et l'employeur encourt des sanctions pénales.



Attention

La loi du 4 mai 2004 portant réforme du dialogue social prévoit que, dans certaines hypothèses, lorsque la mise en œuvre d'une loi renvoie à un accord de branche (il ne sera plus nécessaire que cet accord soit étendu), elle pourra également renvoyer à l'accord d'entreprise. Tel sera le cas des dérogations pouvant être apportées à la modification de la durée du travail des salariés à temps partiel. ● *C. trav., Art. L. 212-4-4*, et à l'annualisation du temps de travail. ● *C. trav., Art. L. 212-4-6.*

Modèle de contrat à temps partiel (CDI)

Mentions obligatoires :

- la **durée** hebdomadaire ou mensuelle prévue ;
- la **répartition** entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

● C. trav., Art. L. 212-4-3.

Al. 1.

- la **qualification**

● C. trav., Art. L. 212-4-3.

Entre :

Entre les soussignés :

Dénomination :

Siège social :

N° SIRET APE/NAF :

N° d'URSSAF :

Représentée par : *nom, prénom(s) et* *qualité de la personne qui représente la société*

Ci-après dénommée la Société,

D'une part,

et

Nom et prénom(s) :

Adresse :

Nationalité :

N° de Sécurité sociale :

Nom de la CPAM d'affiliation :

Ci-après dénommé le salarié,

D'autre part,

Article 1 – Nature du contrat

M *nom et prénom(s)*, est engagé par la Société *Dénomination*, par contrat conclu pour une durée indéterminée et à temps partiel, à compter du *date d'embauche*.

Article 2 – Emploi et qualification

M *nom et prénom(s)*, est employé en qualité de
(indiquez l'emploi), au coefficient de (indiquer le coefficient, et si nécessaire le niveau, l'indice, etc. voir la convention collective)

M *nom et prénom(s)* bénéficie du statut (cadre, agent de maîtrise, ouvrier, employé etc.)

Article 3 – Période d'essai

Le contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de *nombre de jours, de semaines ou de mois*).

Variante 1 : La période d'essai ne pourra être renouvelée qu'à la demande écrite de l'une des parties. Au cours de l'essai, chaque partie pourra mettre fin au contrat à tout moment, sans préavis, à condition de prévenir l'autre partie par écrit.

Variante 2 : Au cours de la période d'essai, chacune des deux parties pourra rompre le contrat de travail, sous réserve de respecter un préavis réciproque de *nombre de jours, de semaines ou de mois*).

Le salarié devra, avant l'expiration de la période d'essai, passer une visite médicale d'embauche conformément aux dispositions de l'article R. 241-48 du Code du travail.

Article 4 – Durée du travail et répartition des horaires

La durée du travail de M *nom et prénom(s)* est de heures (indiquer le nombre d'heures de travail prévues), par (indiquer la période de référence : par semaine ou par mois).

Le salarié effectuera *nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles*), réparties de la manière suivante :

Variante 1 : Tous les matins (ou tous les après-midi) de (horaires).

Variante 2 : Du lundi au jeudi de (horaires)

Variante 3 : lundi (horaires), mardi (horaires), mercredi (horaires), jeudi (horaires), vendredi (horaires).

Variante 4 : La première semaine du mois, de (horaires) ; la deuxième semaine du mois, de (horaires) ; etc...

La durée totale du travail restera en tout état de cause inférieure ou égale à la durée fixée à l'article L. 212-4-3 du Code du travail.

Article 5 – Modification de la répartition des horaires

Mentions obligatoires : les cas dans lesquels une **modification** éventuelle de la **répartition** peut intervenir, ainsi que la **nature** de cette répartition. Toute modification doit être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. ● C. trav., Art. L. 212-4-3, Al. 1.

La répartition de l'horaire de travail de M *nom et prénom(s)* peut éventuellement être modifiée en cas de (indiquer de façon précise les raisons d'une modification possible de la répartition des horaires).

M *nom et prénom(s)* en sera alors informé par lettre recommandée avec accusé de réception, 7 jours au moins à l'avance.

Le délai de notification de la modification de la répartition des horaires peut également être réduit par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés.

La convention ou l'accord collectif de branche ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement doit prévoir des contreparties apportées au salarié lorsque le délai est réduit en-deçà de 7 jours ouvrés.

En dehors des motifs indiqués ci-après, le refus de M. *nom et prénom(s)* ne saurait constituer une faute.

Le salarié est en droit de refuser une modification de la répartition de ses horaires, même si les causes de la modification ont été prévues dans le contrat de travail et si le délai de prévenance a été respecté. Son refus n'est pas constitutif d'une faute quand il est justifié :

- par des obligations familiales impérieuses ;
- par le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- par une activité chez un autre employeur ;
- par une activité professionnelle non salariée.

Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée.

Les horaires de travail journaliers seront communiqués par écrit à M *nom et prénom(s)*, jours au moins à l'avance (*préciser le délai de prévenance de l'emploi du temps quotidien*).

Mention obligatoire : les **modalités** selon lesquelles les horaires de travail pour chaque **journée** de travail sont communiqués par écrit au salarié. ● C. trav., Art. L. 212-4-3, Al. 1.

Les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués sur la base d'une convention collective ou d'un accord de branche étendu.

Mais, un accord d'entreprise ou d'établissement peut également prévoir cette possibilité. À défaut, le travail à temps partiel peut être mis en place dans l'entreprise après avis du comité d'entreprise (ou des délégués du personnel).

Article 6 – Heures complémentaires

Mention obligatoire : les limites dans lesquelles des heures supplémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée de travail fixée dans le contrat.

● C. trav., Art. L. 212-4-3, Al. 2.

En fonction des besoins de l'entreprise, M. *nom et prénom(s)* pourra être amené à effectuer des heures complémentaires en plus de son horaire habituel, tel que défini ci-dessus, dans la limite de (*heures*) par (*indiquer le nombre d'heures complémentaires maximum à effectuer dans la semaine ou le mois*).

Le refus de M. *nom et prénom(s)* d'effectuer des heures complémentaires au-delà de cette limite ne saurait constituer une faute. Il en est de même si M. *nom et prénom(s)* devait être informé moins de 3 jours à l'avance de la nécessité d'effectuer des heures complémentaires.

Article 7 – Rémunération

Mention obligatoire : les éléments de la rémunération.

● C. trav., Art. L. 212-4-3, Al. 1.

Attention : la convention ou l'accord collectif peut prévoir un lissage de la rémunération, c'est-à-dire une rémunération versée mensuellement et indépendante du nombre d'heures réellement effectuées dans le mois.

Le salarié est rémunéré sur la base de (*montant brut du salaire journalier, hebdomadaire ou mensuel ; préciser éventuellement le montant de la rémunération brute minimum prévue par la convention collective pour la même qualification et le même coefficient*).

Il percevra les mêmes primes et avantages financiers que les salariés à temps complet de sa catégorie, calculés au prorata de son temps de travail.

D'une manière générale, la Société garantit au salarié le bénéfice d'un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle et de même ancienneté en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

Facultatif : le salarié aura droit à une participation annuelle de (pourcentage) sur les bénéfices nets annuels de l'entreprise. La participation aux bénéfices sera calculée prorata temporis, en cas d'entrée ou de départ en cours d'année ou en cas d'absence pour toute autre raison que les congés payés légaux.

Les sommes versées au titre de la participation aux bénéfices ne seront pas prises en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

La période d'essai n'ouvrira pas droit à cet avantage.

Le salarié pourra percevoir au mois de (mois) de chaque année, une gratification annuelle équivalent à (montant en euros).

En cas de suspension ou de résiliation de contrat en cours d'année, cette gratification sera due et calculée au prorata du temps de travail effectué y compris les périodes assimilées à un travail effectif.

Le salarié pourra bénéficier d'une prime mensuelle égale à (pourcentage du chiffre d'affaires mensuel hors taxe réalisé par le salarié).

Le salarié pourra être rémunéré par un intéressement annuel de (pourcentage du chiffre d'affaires hors taxes de l'entreprise), payable au (mois).

Article 8 – Garantie d'égalité de traitement

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, cette dernière sera décomptée comme si M. nom et prénom(s) travaillait à temps complet.

M. (nom et prénom(s)) bénéficiera d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Article 9 – Lieu de travail et clause de mobilité (facultatif)

Le lieu de travail est fixé à (adresse du lieu de travail). Toutefois, le salarié pourra être muté si des raisons de service ou l'intérêt de l'entreprise l'exigent.

La mutation pourra être proposée dans l'un des établissements (ou filiales, ou succursales) de la Société ou dans tout autre lieu où la Société peut avoir des intérêts, soit notamment (préciser les villes, les régions ou l'étendue géographique concernée).

La Société s'engage à respecter un délai de prévenance de (préciser le nombre de jours, de semaines ou de mois – un délai de prévenance raisonnable est exigé) pour informer le salarié de la décision de mutation le concernant.

Le refus du salarié d'une telle mutation sera constitutif d'une faute, susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire.

Article 10 – Clause d'objectifs (facultatif)

Le salarié s'engage à réaliser les objectifs déterminés par l'employeur tous les (préciser la périodicité) à compter du (date). Cet objectif sera renégocié tous les (préciser la périodicité de la renégociation du quota, par exemple chaque année ou chaque mois).

Le salarié s'engage notamment à réaliser l'objectif suivant (chiffre d'affaires minimum, nombre d'études...). L'employeur se réserve le droit de modifier au cours du contrat les objectifs imposés au salarié.

Article 11 – Clause de non-concurrence (facultatif)

Attention : la clause de non-concurrence est soumise à des conditions de validité très strictes. Tout d'abord, dans la mesure où elle apporte une restriction à la liberté du travail, une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise. De plus, la clause doit être limitée dans le temps et dans l'espace. En outre, elle doit être assortie d'une contrepartie financière. Enfin, la clause ne doit pas empêcher le salarié de retrouver un emploi, compte tenu de sa formation et de son expérience professionnelle.

La fonction exercée par le salarié l'amène à connaître dans les moindres détails les idées, le savoir-faire, les procédés techniques, les fichiers, les logiciels écrits, les réseaux d'activité et la clientèle de la Société.

Compte tenu de cette situation, il est interdit au salarié, tant pour la durée d'exécution des présentes qu'en cas de rupture du contrat, quels qu'en soient l'auteur, la cause et la période, de s'intéresser pour son propre compte ou celui de tiers, de manière directe ou indirecte par personne, physique ou morale interposée, à la clientèle de la Société.

Il est également interdit au salarié de participer, de manière directe ou indirecte, par personne physique ou morale interposée, à tout projet directement concurrent des activités de la Société.

Cette obligation de non-concurrence s'applique pour une durée déterminée de (nombre de jours, de semaines, de mois, à compter de la date de rupture du contrat de travail ou de la date de départ effectif).

Cette obligation de non-concurrence s'applique dans la zone géographique suivante (préciser l'étendue de la zone de non concurrence : ville, département, région...).

En contrepartie de la restriction apportée à la liberté de travail du salarié, la Société s'engage à lui verser une indemnité compensatrice d'un montant égal à (montant de l'indemnité compensatrice) et qui lui sera versée à compter du jour de la rupture du contrat de travail (ou du jour de son départ effectif) et pendant toute la durée de l'interdiction de concurrence, soit jusqu'au (jour/mois/année).

Cependant, la Société se réserve le droit de renoncer à imposer au salarié le respect de la clause de non-concurrence. Le salarié en sera alors informé (nombre de jours ou de semaines) avant la date prévue de la rupture du contrat de travail. Le salarié ne pourra alors prétendre au versement de l'indemnité compensatrice décrite ci-dessus.

Le salarié est informé qu'en cas de non-respect de l'obligation de non-concurrence, il s'expose à être condamné au versement de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par la Société et, le cas échéant, à rembourser l'indemnité compensatrice indûment perçue.

Article 12 – Absence et indisponibilité

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié devra immédiatement en aviser l'employeur et en justifier par la production d'un certificat médical dans les 48 heures.

Article 13 – Obligations professionnelles

Le salarié s'engage à observer toutes les instructions et consignes particulières de travail qui lui sont données et à respecter une stricte obligation de discrétion sur tout ce qui concerne l'activité de l'entreprise. Il s'engage à veiller à la fiabilité et à l'exactitude des travaux qu'il réalise.

Le salarié s'engage à remplir sa mission en collaboration étroite avec les autres services et le personnel de la Société pour tout ce qui concerne la coordination nécessaire avec les tâches qu'il exécute.

En cas d'indisponibilité, le salarié informe ou fait informer immédiatement la Société par tous moyens sur la cause et la durée probable de son incapacité.

Le salarié doit justifier ces éléments par écrit dans les (*nombre de jours ouvrables*) de son arrêt.

Article 14 – Affiliation aux régimes de prévoyance et de retraite complémentaire

Le salarié est affilié à la caisse de retraite complémentaire (*nom et adresse*) et (facultatif) à l'organisme de prévoyance (*nom et adresse*).

Article 15 – Dispositions diverses

Le salarié s'engage à faire connaître sans délai, tout changement de situation le concernant.

Fait à (*lieu*), le (*date*), en (*nombre d'exemplaires*).

Ce contrat comporte (*nombre de pages*) paraphées par les parties.

Le salarié (signature précédée de la mention « Lu et approuvé »).

La société (signature précédée de la mention « Lu et approuvé »).

L'omission de l'une des mentions qui doivent figurer sur le contrat de travail du salarié à temps partiel fait présumer l'existence d'un contrat à temps complet et impose à l'employeur d'apporter la preuve de la réalité d'un contrat à temps partiel. ● *Cass. soc.*, 12-11-1997, n° 95-41.746 *Cass. soc.*, 23-11-1999, n° 97-43.448.

L'omission de l'une des mentions qui doivent figurer sur le contrat de travail des salariés à temps partiel est passible d'une peine d'amende de 5^e classe. ● *C. trav.*, Art. R. 261-3-1.

À défaut de mention dans un contrat de la durée du travail hebdomadaire et de sa répartition sur la semaine ou le mois, le salarié est dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler chaque mois. Le contrat doit être requalifié en contrat à temps complet. ● *Cass. soc.*, 03-07-2002, n° 00-44.431, inédit.

L'omission de l'une de ces mentions dans le contrat à temps partiel a 2 conséquences pour l'employeur :

- elle laisse présumer que le contrat a été conclu à temps plein (sauf preuve contraire apportée par l'employeur) ;
- l'employeur est passible d'une amende de 5^e classe.

QUESTIONS/RÉPONSES SUR :

► **Existe-il un horaire minimal dans le temps partiel ?**

Non, aucun horaire minimal n'est imposé et un travailleur à temps partiel peut n'être tenu d'accomplir qu'un nombre d'heures restreint. La seule condition pour que le salarié soit à temps partiel est que son temps de travail soit inférieur à la durée légale ou conventionnelle du travail, si elle est inférieure.

► **Un contrat de travail à temps partiel doit-il toujours faire l'objet d'un écrit ?**

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat obligatoirement écrit. À défaut, le contrat est présumé avoir été conclu pour un travail à temps plein. L'employeur qui se prévaut d'un contrat de travail à temps partiel peut, toutefois, rapporter la preuve contraire et doit, pour ce faire, rapporter la preuve de la durée exacte du travail convenu. Il utilisera notamment des bulletins de salaire faisant apparaître les heures payées.

► **Quelles sont les mentions obligatoires d'un contrat à temps partiel ?**

Le contrat de travail à temps partiel, pour être régulier, doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires. Il s'agit des éléments suivants : la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, la répartition du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat prévoit aussi les cas dans

lesquels une modification éventuelle de la répartition du travail peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification. Le contrat précise les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués au salarié, et enfin les limites dans lesquelles le salarié peut accomplir des heures complémentaires.

► **Que se passe-t-il si une ou plusieurs mentions obligatoires font défaut ?**

L'omission de certaines mentions obligatoires fait présumer l'existence d'un contrat à temps complet et impose donc à l'employeur de faire la preuve de la réalité d'un contrat à temps partiel. Il en va ainsi de l'omission de la durée exacte du travail convenue et de sa répartition entre les jours de la semaine et les semaines du mois. En outre, l'omission fait encourir à l'employeur une peine d'amende de 5^e classe.

► **Est-il possible de modifier la répartition des horaires de travail ?**

La répartition des horaires de travail est une mention obligatoire, donc un élément essentiel du contrat de travail. Elle ne pourra être modifiée que de manière encadrée : le contrat de travail doit prévoir les cas dans lesquels il est possible de procéder à cette modification, ainsi que la nature de cette modification. Il doit, en outre, respecter un délai de prévenance de 7 jours.

► **Est-il possible d'effectuer des dépassements d'horaire dans le cadre d'un contrat à temps partiel ?**

Oui, il est possible de faire accomplir au salarié des heures dites complémentaires, dans la limite de ce qui est prévu au contrat. Sont considérées comme heures complémentaires les heures accomplies au-delà de la durée du travail prévue au contrat. Mais le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois est limité : il ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat, sauf convention ou accord collectif de branche étendu portant cette limite à un tiers.

► **Si un salarié demande à passer à temps partiel, l'employeur est-il obligé d'accéder à sa demande ?**

Les salariés souhaitant occuper un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur ne pourra refuser que dans certaines situations : s'il justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant à la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent, ou s'il démontre que ce changement d'emploi aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.