



Cabinet DG & ASSOCIES

Thierry PAIRON

Avocat

***LES POINTS DE VIGILANCE A RETENIR
CONCERNANT LA REDACTION DES CONTRATS
DE TRAVAIL***



Société d'avocats
27 allée Gambetta
93340 LE RAINCY

Tél. : 01 49 89 32 55
Email : avocats@dg-associes.fr

LES PRECAUTIONS A PRENDRE AVANT DE SIGNER UN CONTRAT DE TRAVAIL

La rédaction d'un contrat de travail, contrairement à une idée répandue du fait de sa banalisation mise en avant par certains, n'est pas un acte anodin.

Avant même de rédiger et signer une éventuelle promesse d'embauche ou un contrat de travail, il convient de s'assurer que le salarié :

1. N'est pas lié à un ancien employeur par une clause de non-concurrence
2. S'il est d'une nationalité étrangère hors Union européenne (U.E), que son titre de séjour est en cours de validité et que ce titre de séjour lui permet d'avoir une activité salariée.

(Attention dans ce cas : faire une déclaration à la préfecture quarante-huit heures au moins avant la date d'embauche)

S'assurer que le contrat de travail est toujours signé par le salarié avant sa prise de poste, en effet, à défaut :

- La période d'essai du contrat à durée indéterminée ou du contrat à durée déterminée n'existe pas juridiquement,
- Le contrat à durée déterminé peut être requalifié en contrat à durée indéterminé en cas de contentieux avec le salarié.



QU'EST-CE QUE LA DÉCLARATION PRÉALABLE D'EMBAUCHE ?

L'entrée en fonction du salarié est obligatoirement précédée d'une déclaration préalable d'embauche effectuée par l'employeur auprès de l'URSSAF.



A défaut, l'employeur est sanctionnable sur le plan pénal au regard du délit de travail dissimulé et encourt une peine d'amende de 45.000 euros et d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à 10 ans, selon les articles L8224-1 et suivants du Code du travail.

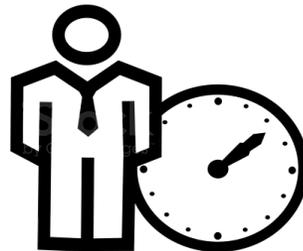


QUELLE EST LA DURÉE D'UNE PÉRIODE D'ESSAI ?

Il faut déterminer le cadre juridique afin de savoir si l'embauche du salarié va se faire au titre d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée. En effet, de nombreux points diffèrent selon la nature du contrat retenu.

La période d'essai.

La période d'essai ne se présume, elle doit être prévue par écrit notamment selon la nature du contrat de travail, à défaut, l'embauche est définitive, sa durée diffère :



➤ **Contrat de travail à durée indéterminée :**

Sauf convention collective plus favorable, la durée de la période d'essai est selon l'article L1221-19 du Code du travail :

Catégories de personnel	Durée initiale maximum	Durée maximum renouvellement inclus
Ouvriers et employés	2 mois	4 mois
Agents de maîtrise et techniciens	3 mois	6 mois
Cadres	4 mois	8 mois

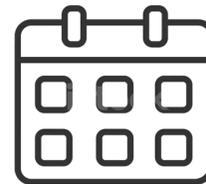
A noter que la période d'essai ne peut être renouvelé que dans les conditions prévues par la convention collective.



➤ **Contrat de travail à durée déterminée :**

- Si le contrat de travail à durée déterminée a une période initiale de six mois ou moins, la période d'essai est d'un jour par semaine dans la limite de deux semaines.
- Si le contrat à durée déterminée a une période initiale de plus de six mois, la période d'essai est d'un mois.

La durée d'un contrat de travail à durée déterminée est en principe de dix-huit mois en ce compris les deux renouvellements possibles.



QUELS DÉLAIS RÉSERVER POUR ROMPRE UN CONTRAT DE TRAVAIL DURANT LA PÉRIODE D'ESSAI ?

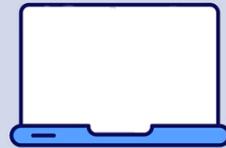
Il peut être mis un terme au contrat de travail à durée indéterminée ou au contrat de travail à durée déterminée durant la période d'essai en respectant un délai de prévenance dont la durée est variable.

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

QUELS SONT LES PRINCIPAUX CAS QUI PERMETTENT DE METTRE EN PLACE UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE ?

L'article L1242-2 du Code du travail prévoit qu'il est possible de recourir à un contrat de travail à durée déterminée notamment dans les cas suivants :

- Remplacer un salarié absent pour congés, maladie (terme précis ou imprécis)
- Mettre en place un contrat saisonnier dits d'usage selon les secteurs d'activité
- Faire face à un accroissement temporaire d'activité



COMMENT CLASSIFIER LES FONCTIONS D'UN SALARIÉ ?

Pour toutes les sociétés qui relèvent d'une convention collective.

Il convient de définir précisément les fonctions et missions du salarié afin notamment de déterminer sa responsabilité dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

Les fonctions du salarié doivent être classées au vu, lorsqu'ils existent des emplois repères de la convention collective en affectant par exemple un coefficient, un échelon ...

Le contrat de travail peut être accompagné d'une fiche de poste qui va lister les fonctions et missions du salarié au vu des besoins spécifiques de l'entreprise.



Le classement des fonctions du salarié va également conditionner sa rémunération qui est soumise à un « double plancher » :

- ❖ Soit le SMIC légal,
- ❖ Soit le SMIC conventionnel.



QUELLES CLAUSES SPECIFIQUES EST-IL POSSIBLE D'INTÉGRER DANS UN CONTRAT DE TRAVAIL ?

Le contrat de travail peut comporter différentes clauses spécifiques selon les intérêts et objectifs de l'entreprise :

Clause d'exclusivité :

Elle interdit au salarié toute activité professionnelle durant la période d'exécution du contrat de travail, même sur un secteur non concurrent.

Clause de non concurrence :

Elle empêche le salarié de travailler après la rupture de son contrat de travail, sur le même secteur d'activité. Pour être valable juridiquement cette clause doit être limitée dans le temps et l'espace et faire l'objet d'une contrepartie financière versée au salarié durant sa période d'application. Cette clause est à « manipuler » avec précaution.

Clause de mobilité géographique :

Elle a pour objectif d'éviter notamment en cas de transfert du siège social de la société ou du lieu de rattachement administratif du salarié d'avoir à solliciter l'accord préalable de ce dernier.

Clause de propriété intellectuelle :

Cette clause a pour intérêt de protéger les droits de propriété intellectuelle de l'entreprise lorsque les salariés apportent leur contribution dans le cadre de leur contrat de travail à une réalisation. Par cette clause le salarié cède à l'entreprise ses éventuels droits en matière de propriété intellectuelle.

Clause concernant la mise à disposition de matériels :

Exemples : PC et téléphones portables, véhicule de service ou de fonctions. Ces clauses identifient précisément le matériel mis à disposition du salarié avec obligation mise à sa charge de bon entretien et de restitution en cas de rupture du contrat de travail.

Clause concernant des habilitations ou qualifications professionnelles :

Il existe des postes pour lesquels un salarié doit nécessairement être titulaire d'habilitations professionnelles qui conditionnent la formation du contrat de travail et son maintien (permis, diplôme ...)

AVERTISSEMENT

Compte tenu notamment de la variété des situations possibles, des dispositions particulières et propres à chaque convention collective applicable, le cas échéant, la présentation ci-dessus ne peut être considérée comme exhaustive et ne dispense pas du recours à un avocat disposant d'une expertise en droit du travail.



**Est
Ensemble**
Grand Paris

Pour le climat
et la justice sociale !



Société d'avocats
27 allée Gambetta
93340 LE RAINCY

Tél. : 01 49 89 32 55
Email : avocats@dg-associes.fr

MERCI DE VOTRE ATTENTION



Société d'avocats
27 allée Gambetta
93340 LE RAINCY

Tél. : 01 49 89 32 55
Email : avocats@dg-associes.fr