



### **Rappel :**

Le contrat de travail est un contrat par lequel une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre personne, moyennant rémunération.

Trois éléments caractérisent donc le contrat de travail :

- la fourniture d'un travail,
- le paiement d'une rémunération,
- l'existence d'un lien de subordination juridique.

## **Les règles de validité du contrat de travail : Mentions obligatoires et facultatives**

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) et à temps complet **ne nécessite pas d'écrit pour être valable** (sauf si imposé par la convention collective applicable), en revanche son écrit est vivement conseillé. Toutefois, dans **certains cas, l'écrit est obligatoire pour les contrats suivants :**

- contrat à temps partiel
- contrat de travail intermittent
- contrat à durée déterminée (CDD)
- contrat de travail temporaire
- contrat d'apprentissage
- contrats d'insertion ou de professionnalisation
- contrats conclus par des groupements d'employeurs
- contrat avec un travailleur à domicile
- contrat avec un assistant maternel ou assistant familial
- contrat avec un travailleur étranger
- contrat de portage salarial

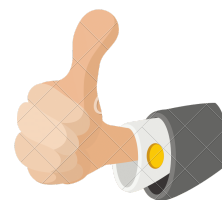


### **La forme du contrat de travail :**

Aucune forme spécifique imposée, du moment que les mentions obligatoires sont contenues dans le contrat. Tout contrat de travail écrit conclu en France doit être rédigé en français, même s'il est exécuté à l'étranger.

### **Les mentions suivantes sont obligatoires dans le contrat de travail :**

- la nature du contrat : CDD, CDI...
- les coordonnées de l'entreprise : nom et adresse
- les coordonnées du salarié : nom et adresse
- la date de début d'exécution du contrat
- le poste occupé, sa nature
- le lieu d'exécution (adresse et numéro de SIRET du bâtiment concerné par l'emploi)
- la rémunération, son détail (fixe, variable, commissions...) et son mode de calcul
- la durée des congés payés et la méthode de calcul des congés
- le nombre d'heures hebdomadaires effectuées (cette information permet de déduire si le contrat est à temps complet ou à temps partiel lorsque cette information n'y figure pas expressément)
- les coordonnées de l'organisme de sécurité sociale auprès duquel cotise l'employeur
- les coordonnées de la caisse de retraite complémentaire
- la convention collective applicable



## Les clauses spécifiques obligatoires :

### Les clauses obligatoires spécifiques à un CDI :

- Les qualifications professionnelles du salarié
- les fonctions occupées
- le délai de préavis



### Les clauses obligatoires spécifiques à un CDD :

- en cas de remplacement d'un salarié : le nom et la qualification de la personne remplacée
- la date de fin de contrat ou la durée minimale du contrat
- les conditions de renouvellement du CDD si une telle disposition est déjà prévue

Cas particulier des contrats à temps partiel : se référer à la fiche mise à disposition par la CPRIA.



## les clauses facultatives :

Ces clauses sont celles principalement insérées dans le contrat de travail.

La période d'essai : se référer à la fiche mise à disposition par la CPRIA.

### La clause de non-concurrence :

**La clause de non-concurrence est une clause insérée dans le contrat de travail. Elle vise à limiter la liberté d'un salarié d'exercer, après la rupture de son contrat, des fonctions équivalentes chez un concurrent ou à son propre compte. Pour être valable, la clause doit respecter certains critères.**



- La clause doit être écrite dans le contrat de travail (ou prévue dans la convention collective).
- La clause est applicable uniquement si elle veille à protéger les intérêts de l'entreprise (quand le salarié est en contact direct avec la clientèle par exemple).
- Elle ne doit pas empêcher le salarié de trouver un emploi ailleurs.

La clause de non-concurrence s'applique :

- Dans le temps (sa durée ne doit pas être excessive),
- Dans l'espace (une zone géographique doit être prévue),
- À une activité spécifiquement visée (coiffeur par exemple),
- Si une contrepartie financière est prévue.



## La clause d'exclusivité :



La clause d'exclusivité est une stipulation du contrat de travail par laquelle l'employeur contraint le salarié à n'exercer aucune autre activité professionnelle (indépendante ou salariée) concurrente ou non. Elle vise à protéger les intérêts de l'entreprise

La clause doit être explicitement prévue dans le contrat. Il faut donc un écrit.



Trois conditions cumulatives sont à respecter :

- **La clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise :** l'employeur doit donc prouver qu'en l'absence d'une telle pratique, l'activité de l'entreprise subirait des conséquences économiques importantes;
- **La clause doit être justifiée par la nature des fonctions du salarié:** c'est donc dire que tous les salariés ne sauraient être soumis à une telle restriction. Seules sont concernées les fonctions stratégiques de l'entreprise telles que les fonctions d'ingénieurs, ou de cadres;
- **La clause doit être proportionnée au but recherché:** la clause ne devra pas porter une atteinte à la liberté du travail du salarié.

## La clause de mobilité géographique :



Une clause de mobilité est une disposition qui prévoit que le salarié accepte la modification de son lieu de travail. Cette disposition doit être prévue dans le contrat de travail du salarié ou la convention collective. Des dispositions particulières s'appliquent pour le salarié protégé.

Toute proposition de mutation géographique à un salarié protégé est une modification du contrat de travail. Le salarié protégé doit alors donner son accord.

La clause de mobilité doit définir de façon précise la zone géographique d'application (par exemple, dans tous les établissements d'un département). Elle doit être nécessaire aux intérêts de l'entreprise ( par exemple, nécessité d'une main d'œuvre sur un autre site ), et proportionnée au but recherché, c'est-à-dire que la clause ne devra pas porter une atteinte à la liberté du travail du salarié.



## La clause de dédit formation :



**Le dédit-formation est une clause contractuelle qui impose au salarié ayant bénéficié d'une formation coûteuse de rester au service de son employeur. Le salarié doit respecter un certain délai avant de pouvoir quitter l'entreprise qui lui a financé la formation. Il doit rembourser les frais de formation engagés par l'entreprise s'il part avant ce délai.**

Pour être valide, cette clause doit réunir les 3 conditions suivantes :

- Le financement de la formation doit exclusivement être à la charge de l'employeur (et supérieur aux dépenses imposées par la loi)
- La clause doit être prévue par le contrat de travail ou par un avenant : Document complémentaire du contrat constatant une modification, une adaptation ou un complément qui y sont apportés d'un commun accord entre les 2 parties. Elle doit être signée avant le début de la formation et préciser le montant du remboursement et le délai de démission.
- Le montant du remboursement des frais doit être proportionnel aux frais de formation engagés (et correspondre aux frais réellement engagés par l'employeur).

La durée du maintien du salarié dans l'entreprise fixée par la clause varie en pratique de 2 à 5 ans selon la durée et le coût de la formation.



Les salariés et les entreprises disposent d'une **grande liberté contractuelle**. Ainsi, ils peuvent insérer dans le contrat de travail des **clauses très diverses**. Toutefois cette liberté ne saurait être totale et **certaines règles impératives doivent être respectées**, afin, principalement, de ne pas placer le salarié dans une situation trop précaire.

Ainsi, **aucune clause ne peut prévoir de règles contraires ou de dérogations moins favorables à celles du Code du Travail et de la convention collective** applicable à la relation contractuelle. **Les clauses ne peuvent qu'améliorer les droits et garanties** dont le salarié dispose déjà ou combler certains vides réglementaires ou législatifs.

**Par exemple, ce type de clause est interdite :**

Clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement le contrat de travail.