



Vous comptez réaliser une embauche ? Attention, la rédaction du contrat de travail n'est pas si simple !  
En tant qu'employeur, vous engagez par cet écrit, pouvant constituer une preuve devant le conseil de prud'hommes, votre responsabilité civile, mais aussi pénale ! Vous devez donc faire preuve d'une extrême vigilance lors de la rédaction des clauses du contrat de travail.

Bien que le contrat de travail peut inclure un certain nombre de clauses que les parties sont en principe libres de déterminer, des règles sont à respecter et la liberté de rédaction n'est donc pas totale.

Tout contrat de travail est composé d'un certain nombre de clauses : générales, particulières ou encore imposées par le Code du travail.

D'autres sont également interdites et à proscrire dans un contrat de travail.

## 1/ Quelles sont les clauses générales du contrat de travail ?

Nous allons ici nous pencher sur les principales clauses générales, voire obligatoires, du contrat de travail.

### **a/ Clause sur la rémunération**

Il existe nombre de modes de rémunération du salarié (ex. : rémunération fixe, variable, en nature) qui peuvent se combiner d'où l'importance de l'indiquer dans son contrat de travail.

**Attention toutefois**, l'employeur ne peut décider de rémunérer son salarié en dessous du minimum conventionnel voire du SMIC.

### **b/ Clause sur le lieu de travail**

Le lieu de travail s'entend des endroits fixes ou prédominants où le salarié est occupé.

Il peut ainsi s'agir :

- d'un lieu fixe et unique ;
- de plusieurs lieux fixes et déterminés ;
- d'une zone géographique ou professionnelle avec rattachement administratif à un établissement ou une combinaison de lieux fixes et de zones d'intervention.



**Attention**, si vous contractualisez de manière claire et précise le lieu de travail d'un salarié en indiquant qu'il exercera uniquement ses fonctions sur ce lieu, il conviendra alors en cas de modification, de recueillir l'accord express du salarié via la signature d'un avenant à son contrat de travail.

## **c/ Clause sur les fonctions**

Cette clause permet d'expliciter les fonctions essentielles du salarié.

Un descriptif plus détaillé des missions du salarié peut figurer soit en annexe du contrat de travail soit dans une fiche de poste.

Elle définit notamment, le nom du poste du salarié, son statut (ex. : ouvrier, employé) et sa classification conventionnelle si elle existe.

## **d/ Clause sur la durée de travail**

Si la durée du travail, mentionnée au contrat de travail, constitue en principe un élément socle du contrat, la fixation des horaires relève en revanche du pouvoir de direction de l'employeur.

Il convient ici de préciser la durée de travail hebdomadaire et/ou mensuelle du salarié, en précisant, pour ceux à temps partiel, la répartition hebdomadaire par journée travaillée.

Généralement, pour les salariés à temps partiel, elle est accompagnée de la clause sur les heures complémentaires et pour les salariés à temps plein, de celle sur les heures supplémentaires.

Les clauses relatives aux forfaits (jours et heures) doivent respecter un formalisme très précis afin que le temps de travail ne soit pas requalifié.

## **e/ Clause sur la durée du contrat (pour les CDD)**

Tout CDD est conclu pour une période donnée.

S'il est à terme précis, la durée maximale sera en principe de 18 mois (sauf exception).

Par contre, s'il est à terme imprécis, il comprendra une période minimale.



## 2/ Quelle sont les clauses particulières du contrat de travail ?

Nous allons ici revenir sur les principales clauses particulières utilisées. Bien entendu, la liste que nous établissons n'est pas exhaustive.

### **a/ Clause de période d'essai**

Celle-ci permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai, tout comme son renouvellement ne se présument pas.

Elles doivent impérativement figurer dans le contrat de travail du salarié concerné.

Quant à son renouvellement, il est possible sous réserve de respecter des conditions strictes.

### **b/ Clause de rémunération variable**

Elle vise à rendre flexible une part de la rémunération du salarié.

Elle est dépendante de la fixation d'un objectif initial.

Il est essentiel que les modalités de variation de la rémunération soient clairement établies.

### **c/ Clause de mobilité**

Elle permet aux parties de convenir par avance qu'un changement de lieu de travail ne constituera pas une modification du contrat et pourra être imposé au salarié.

**Attention toutefois**, pour être valable, la clause doit précisément définir sa zone géographique d'application.

Dans cette logique, si le déplacement doit se faire hors de la zone géographique d'application de la clause, le salarié n'a pas l'obligation de l'accepter.

### **d/ Clause d'exclusivité**

Celle-ci permet de restreindre voire d'empêcher l'exercice par le salarié d'une autre activité professionnelle, même non concurrente.



Pour être valable, elle doit s'appliquer pendant l'exécution du contrat de travail et être :

- indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- justifiée par la nature de la tâche à accomplir ;
- et proportionnée au but recherché.

## **e/ Clause de dédit formation**

Lorsque l'employeur finance une formation onéreuse d'un salarié récemment recruté, il peut intégrer cette clause au contrat de travail de ce dernier afin d'éviter un départ prématuré qui pourrait entraîner une perte financière pour l'entreprise au vu de l'investissement réalisé.

Pour être valable, la clause doit préciser entre autres, la nature de la formation, le coût réel de la formation pour l'employeur ou encore le mode de rupture qui rend exigible le remboursement.

## **f/ Clause de non-concurrence**

C'est une clause interdisant au salarié qui quitte son emploi de concurrencer son ancienne entreprise.

Pour être licite, elle doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- elle est limitée dans le temps et dans l'espace ;
- elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié ;
- elle comporte l'obligation pour l'employeur de verser une contrepartie financière.

**A noter :** Cette contrepartie doit être substantielle et est strictement fixée par la jurisprudence.

## **g/ Clause de garantie d'emploi**

Cette clause fixe une durée pendant laquelle l'employeur s'engage à ne pas mettre un terme au contrat de travail de son salarié. Elle peut également être prévue par la convention collective applicable.

En cas de non-respect de la clause, l'employeur est alors redevable d'une indemnité fixée à l'avance.



## **h/ Clause de télétravail**

Celle-ci doit comprendre notamment les mesures suivantes :

- les conditions de recours au télétravail et de retour en entreprise ou de cessation de cette mesure ;
- les obligations du salarié et les moyens mis à sa disposition ;
- les modes de contrôle du travail effectué par le salarié ;
- les plages horaires.

## **3/ Quelle sont les clauses interdites du contrat de travail ?**

### **a/ Clauses portant atteinte à une liberté**

Tel est le cas d'une clause le droit de grève.

### **b/ Clauses discriminatoires**

Elles sont caractérisées comme portant atteinte aux mœurs, à la religion, à l'opinion publique ou à une situation familiale.

### **c/ Clause d'indexation des salaires**

Tout type de clause qui tend à indexer le salaire sur un indice des prix quelconque est prohibé.

### **d/ Clause de sanctions pécuniaires**

Est interdite toute clause qui sanctionne pécuniairement un salarié ayant commis un manquement en effectuant sa prestation de travail.