



GESTION DU PERSONNEL et ressources humaines



Auteur : C. Terrier ; <mailto:webmaster@cterrier.com> ; <http://www.cterrier.com>
Utilisation : Reproduction libre pour des formateurs dans un cadre pédagogique et non commercial

2.2 - Rédaction d'un contrat de travail

Travail à faire

Rechercher sur l'Internet les mentions obligatoires pour un CDI et pour un CDD

MENTIONS OBLIGATOIRES SUR UN CONTRAT DE TRAVAIL

Lorsque la loi impose que le contrat soit écrit, elle stipule quelles sont les mentions obligatoires. Pour le contrat à durée indéterminée à temps plein, l'écrit n'étant pas imposé par la loi, il n'y a pas de mentions obligatoires, sauf si la convention collective l'exige : il faut alors se référer au texte de la convention en question.

Ceci dit, la directive communautaire prévoit que, pour tous les contrats, un document écrit doit mentionner les éléments suivants :

- Identité des parties ;
- lieu de travail ;
- qualification de l'emploi (à défaut, une description) ;
- date de début du contrat ; ► durée prévisible du contrat s'il est précaire (la loi française comporte des dispositions sur ce point) ;
- durée du congé payé et du préavis (la loi française et les conventions collectives comportent des dispositions sur ces deux points, voir nos modèles commentés de contrats de travail) ;
- montant et périodicité de la rémunération ;
- durée du travail (quotidienne ou hebdomadaire) ;
- convention collective applicable (éventuellement) ;
- pour les salariés détachés à l'étranger ou expatriés, il faut aussi préciser la durée du travail exercé et la devise servant au paiement de la rémunération ainsi que, le cas échéant, les avantages liés à l'expatriation, et les conditions de rapatriement des intéressés.
- Répétons-le, même si ce texte correspond bien à un minimum souhaitable, il n'a pas, en France, force de loi.

LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

Le CDD en détails

Un contrat à durée déterminée est conclu pour une durée limitée et préalablement définie. Il prend fin à une date fixe, et n'est renouvelable qu'une seule fois. Sa durée maximale est fixée par la loi et dépend du cas de recours.

Le statut du salarié en CDD est le même que celui applicable aux salariés à durée indéterminée, sauf pour les dispositions relatives à la rupture du contrat et aux accidents du travail et maladies professionnelles. Tout en bénéficiant de l'ensemble des droits à la formation professionnelle, il bénéficie aussi d'un dispositif spécial d'accès au congé individuel de formation.

Durée de la période d'essai

L'usage ou des accords collectifs peuvent fixer la durée de la période d'essai. À défaut, sa durée est de :

- 2 semaines maximum pour les CDD de moins de six mois ;
- 1 mois maximum pour les CDD de plus de six mois.

Mentions obligatoires

Votre CDD doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif (à défaut, il peut être requalifié en contrat à durée indéterminée). Il doit vous être remis dans les deux jours suivant l'embauche.

En outre, le contrat à durée déterminée doit obligatoirement comporter :

- le nom et la qualification du salarié remplacé, s'il s'agit d'un remplacement ;
- la date de fin de contrat ou la durée minimale et, le cas échéant, une clause de renouvellement ;
- l'emploi occupé par le salarié ;
- la période d'essai éventuellement prévue ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- le montant de la rémunération et ses différentes composantes ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Indemnités et mesures liées à la précarité de l'emploi

Les indemnités liées à la précarité de l'emploi sont :

- ▶ l'indemnité de fin de contrat, qui ne peut être inférieure à 6 % de la rémunération brute ;
 - ▶ l'indemnité de congés payés, qui dépend du régime de l'entreprise ;
 - ▶ une formation et une information renforcées pour les postes présentant des risques particuliers ;
 - ▶ un assouplissement des conditions d'ancienneté et d'accès à la formation professionnelles.
- Vous n'avez pas droit à ces indemnités si, à l'issue de votre contrat, vous acceptez un CDI pour le même poste ou pour un poste équivalent, ou si vous refusez ce CDI. Vous n'y avez pas droit non plus si votre contrat est rompu pour faute grave ou pour cas de force majeure, ou si, étudiant, vous effectuez un CDD pendant les vacances.

Rupture et suspension de contrat

Un CDD ne peut être rompu avant le terme, sauf en cas de faute grave du salarié, en cas de force majeure, ou en commun accord entre les parties.

Si l'employeur rompt le CDD prématurément, en l'absence de force majeure ou de faute grave, il doit payer au salarié une somme au moins égale à la rémunération que ce dernier aurait perçue jusqu'à la fin du contrat (y compris l'indemnité de précarité).

Le CDD peut être suspendu dans les mêmes conditions que le travail à durée indéterminée (maladie, congé, maternité...).