

1) Contenu d'un contrat de travail

• Un principe : nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché. (C. trav. Art. L1121-1).

• Obligation d'un contrat

Le droit du travail français **n'impose pas** la remise d'un contrat de travail écrit pour un CDI (contrat à durée déterminée) à temps plein. Mais **la Convention collective l'exige** (art. 2.02.2).

Par contre de droit du travail l'impose pour :

- un contrat à durée déterminée,
- un contrat conclu par un travailleur à temps partiel,
- un contrat conclu avec un travailleur intermittent,
- un contrat de professionnalisation,
- un contrat unique d'insertion (CUI).

• Les clauses obligatoires d'un CDD (Contrat à durée déterminée) :

- identification précise de son objet,
- s'il est conclu pour remplacer un salarié absent, le nom et la qualification du salarié remplacé. Si par hasard le CDD remplace non pas le salarié absent mais un autre salarié de l'entreprise qui abandonne son poste pour occuper celui du salarié absent (CDD «en cascade»), le contrat peut mentionner le nom et la qualification du salarié effectivement remplacé et non ceux du salarié absent, de l'entreprise,
- la date d'échéance du terme, et le cas échéant, les conditions du renouvellement, s'il comporte un terme précis, sinon la durée minimale pour laquelle il est conclu,
- la désignation du poste du travail, la désignation de l'emploi occupé,
- l'intitulé de la convention collective applicable,
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue,
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes ainsi que primes et accessoires de salaire s'il en existe,
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Le contrat doit être remis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche. Il s'agit de jours pleins : le jour de l'embauche et le dimanche ne comptent pas.

Les clauses obligatoires d'un CDI à temps partiel :

- la qualification du salarié,
- les éléments de sa rémunération,
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail,
- les conditions de la modification éventuelle de la répartition. Cette modification ne peut intervenir qu'après un délai de prévenance d'au moins 7 jours,
- les modalités de transmission de la communication des horaires et de la planification,
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires.

Attention ! Un salarié ne saurait renoncer valablement dans son contrat de travail à un droit que lui reconnaît le Code du travail ou les conventions collectives (Cass. Soc. 18 oct 2006, n° 04-44.602)

2) Questions / réponses :

Le contrat peut-il autoriser l'employeur à modifier unilatéralement l'un de ses éléments ?

Une clause peut organiser à l'avance les conditions dans lesquelles l'un des éléments de base du contrat pourrait éventuellement être modifié. Attention ! l'employeur ne saurait par ce biais s'arroger le pouvoir discrétionnaire de modifier seul le contrat.

Une convention collective peut-elle imposer l'application d'une clause non produite dans le contrat ?

Lorsque la convention collective prévoit seulement l'application éventuelle d'une clause, le contrat de travail doit alors obligatoirement la stipuler d'une manière explicite.

Un salarié peut-il refuser l'insertion d'une nouvelle clause dans son contrat de travail ?

Insérer une nouvelle clause, a pour conséquence une modification du contrat que le salarié peut librement refuser. L'employeur peut face à ce refus, engager une procédure de licenciement.

Le contrat de travail doit-il détailler les fonctions du salarié ?

Le contrat doit indiquer la qualification du salarié, c'est-à-dire le libellé de son emploi. Cette précision est capitale puisque la modification de la qualification du salarié emporte modification de son contrat de travail.

La mutation à un autre poste de travail ne constitue qu'un simple changement des conditions de travail, dès lors que ce poste correspond à la qualification du salarié et n'entraîne aucun changement de rémunération, de secteur géographique, de niveau hiérarchique ou de degré de subordination.

En revanche, lorsque le changement de fonctions est significatif et que les nouvelles fonctions relèvent d'une autre position dans la classification conventionnelle, l'employeur doit proposer au salarié un avenant entérinant cette modification du contrat.

Si la classification donnée au salarié par le contrat est supérieure à celle qui lui aurait normalement conféré sa qualification, ses diplômes, et son expérience, cette sur classification lui reste acquise et lui confère les droits qui y sont liés (Cass. Soc. 17 juil 1996 n° 93-42.098). En revanche, si elle est inférieure à ce qui devrait être, le salarié peut demander en justice la revalorisation de sa classification (Cass. Soc. 7 janv. 1997, n° 93-44.584).

Comment le contrat organise-t-il la rémunération du salarié ?

Le contrat fixe le montant du salaire de base, en fonction du coefficient, sur une base horaire (151,67 h / mois pour un temps plein) et éventuellement en fonction d'autres éléments (prime particulière, prise en charge de certains frais...).

Attention ! la rémunération versée au salarié constitue par nature un élément du contrat qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié.

Constitue une modification, celle qui touche :

- *au montant de la rémunération ou au mode de rémunération. Le contrat est également modifié en cas de modification du taux horaire du salaire, même si elle est rendue nécessaire par l'entrée en vigueur d'un accord collectif,*
- *à la suppression d'un avantage en nature (logement de fonction, repas...).*

À l'inverse, le salarié ne peut s'opposer :

- *à la suppression d'une prime prévue par un accord collectif ou un usage suite à la révision ou à la dénonciation de cet accord ou usage,*
- *lorsque le mode de calcul de la rémunération résulte non pas du contrat de travail mais de la convention collective ou d'un engagement unilatéral sur ce point.*

Une clause sur la durée du travail est-elle nécessaire pour un salarié à temps plein ?

La durée du travail constitue un élément essentiel lors de l'embauche.

Un avenant est nécessaire en cas de :

- *de passage d'un temps plein à un temps partiel, et inversement,*
- *de réduction ou d'augmentation du temps de travail d'un salarié à temps partiel,*
- *de passage d'un salarié au forfait annuel (suppose la conclusion d'un accord collectif qui en organisera les modalités).*

Attention ! la fixation des horaires de travail ressort du pouvoir d'organisation de l'employeur, encadré par les limites réglementaires, conventionnelles, ou contractuelles. En conséquence, un salarié ne peut en principe s'opposer à un changement de son horaire au sein de la journée ou à sa répartition sur la semaine.

Par contre le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit et inversement ne peut se faire sans l'autorisation du salarié car c'est un élément essentiel du contrat. Ce sera de même pour le passage d'un horaire continu à un horaire discontinu ou à l'inverse.