

## Comment rédiger un contrat de travail ?

Cette fiche pratique est un complément indispensable aux modèles de contrat de travail mis à votre disposition par le CoSMoS.

Elle a comme objectif de vous accompagner dans la rédaction de vos contrats de travail et dans la mise en conformité avec la CCNS.

Concernant les dispositions propres aux contrats particuliers, il convient de se référer aux fiches pratiques correspondantes.

## L'IMPACT DE LA CCNS SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

En l'absence de définition légale du contrat de travail, la jurisprudence en a déterminé les éléments constitutifs ([Soc. 13/11/1996, Société Générale](#)).

Ainsi, il y a relation salariée lorsqu'une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la subordination d'une autre, moyennant rémunération.

La relation salariée existe donc dès lors que 3 critères sont réunis :

- l'existence d'une **prestation de travail** (un travail intellectuel, manuel voire sportif),
- une **rémunération** (quelle qu'en soit la somme et la forme),
- un **lien de subordination** (le fait de donner des ordres, des directives, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner l'inexécution).

Dès lors que ces trois critères sont réunis, le Code du travail, le Code de la sécurité sociale (assujettissement aux cotisations sociales...) et la CCNS sont applicables.

Vous pouvez vous trouver dans 3 situations :

- absence de contrat de travail écrit,
- existence d'un contrat de travail lapidaire,
- existence d'un contrat de travail formalisé et presque complet.

### ● EN L'ABSENCE DE CONTRAT DE TRAVAIL ETABLI PAR ECRIT

Une relation salariée peut donc exister en l'absence de contrat de travail écrit, ce qui compte ce sont les circonstances dans lesquelles s'inscrit la relation entre les parties.

Exemple :

Une relation qualifiée de bénévole par un club sportif et un entraîneur a été requalifiée en relation salariale par les juges :

- l'entraîneur percevait une allocation « forfaitaire » par le club,
- il existait un lien de subordination entre le club et l'entraîneur.

La Cour de cassation a requalifié cette relation de « bénévolat » en relation salariée (Soc. 11/07/2007, PUC volley-ball Paris, n° 06-43804).

La CCNS impose de constater par écrit toute relation de travail salariée, notamment la relation en CDI, afin de sécuriser l'employeur et le salarié (art. 4.2.1 CCNS).

=> Ainsi, dans cette hypothèse, un contrat doit être rédigé, contrat contenant les clauses principales énoncées par la CCNS et décrites ci-dessous.

**⚠ La date d'engagement réelle du salarié doit apparaître au contrat de travail, même si l'avenant est rédigé à une date postérieure.**

### ● EXISTENCE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL LAPIDAIRE

Dans cette hypothèse, le contrat de travail ne comporte que quelques clauses (date d'embauche, rémunération...) ou des clauses non conformes ou contraires au Code du travail.

La CCNS prévoit que certaines mentions doivent impérativement figurer dans le contrat de travail (art. 4.2.1 CCNS).

=> Afin de formaliser la relation de travail dans un seul document tout en vous mettant en conformité avec les exigences de la CCNS, nous vous recommandons de rédiger un avenant reprenant la totalité des mentions obligatoires ainsi que les mentions existantes.

Il convient de mentionner dans le contrat que cet avenant annule et remplace le précédent contrat.

Exemple de clause :

« Le présent contrat remplace le contrat de travail du ..... (indiquer la date du précédent contrat) dans toutes ces dispositions à compter de ce jour. »

**⚠ La date d'engagement réelle du salarié doit apparaître au contrat de travail, même si l'avenant est rédigé à une date postérieure.**

### ● EXISTENCE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL COMPORTANT LES CLAUSES PRINCIPALES

Dans cette hypothèse, le contrat de travail a été rédigé conformément au Code du travail, cependant, il manque des clauses imposées par la CCNS.

La CCNS prévoit que certaines mentions doivent impérativement figurer dans le contrat de travail (art. 4.2.1 CCNS).

Les clauses obligatoires et manquantes :

- une clause sur la classification du salarié,
- une clause sur la rémunération : afin de tenir compte de la rémunération conventionnelle minimale du salarié,
- une clause sur la prévoyance,
- une clause sur la référence à la CCNS et son lieu de consultation.

=> Nous vous recommandons alors de rédiger un avenant dans lequel figureront les clauses manquantes. Cet avenant complètera le contrat préalablement conclu.

**⚠ Il arrive parfois que votre salarié se refuse à signer l'avenant à son contrat de travail. Dans ce cas, il faut distinguer selon l'importance des clauses intégrées dans cet avenant.**

**Se présentent alors deux hypothèses :**

**- l'avenant ne fait que reprendre les exigences de la CCNS**

**=>le salarié ne peut pas refuser l'application de la CCNS, qui s'impose tant à l'employeur qu'au salarié,**

**- l'avenant touche à des éléments essentiels du contrat de travail (la rémunération de base, les primes prévues dans le contrat, la durée du travail, la nature du contrat...)**

**=> l'accord du salarié, qui se matérialise par sa signature, est indispensable.**

## LES PARTIES AU CONTRAT

### ● L'EMPLOYEUR

L'employeur est **une personne morale**.

=> Vous devrez impérativement indiquer dans le champ réservé à l'employeur le nom de la structure, son adresse et le nom de son représentant légal.

### ● LE SALARIE

Vous devez indiquer le numéro national d'identifiant de votre salarié. Ce numéro est le numéro de Sécurité sociale.

Si votre salarié est dans l'attente de son numéro, indiquez sa date et son lieu de naissance, puis à réception, portez-le au contrat.

## LA PERIODE D'ESSAI

La période d'essai est destinée à permettre à l'employeur d'apprécier la valeur professionnelle du salarié ( [Soc. 20/11/2007 n°06-41.212](#)).

Elle permet aux parties de mettre fin au contrat de travail sans aucune contrainte, ni procédure (hormis le respect d'un délai minimum et la notification par écrit de la fin du contrat), du moment que le motif de la rupture est en rapport avec la finalité de la période d'essai qui est d'apprécier les qualités professionnelles du salarié. Il a en revanche été jugé que constitue une faute caractéristique d'un abus de droit le fait que l'employeur ait mis fin à la période d'essai du salarié, fixée à un mois, après seulement deux jours de travail et sans avoir pu apprécier sa valeur professionnelle ([Soc. 11/1/2012, n° 10-14.868](#)).

La clause portant sur la période d'essai n'est pas une clause obligatoire du contrat de travail.

Cependant, si aucune période d'essai n'est mentionnée au contrat, ou si aucune référence expresse n'est faite à la CCNS dans ses dispositions relatives à la période d'essai, le salarié peut considérer que l'engagement est définitif dès son premier jour de travail.

Le contrat de travail ne peut prévoir de durée de période d'essai plus longue que celle prévue par la CCNS ou le Code du travail.

## ● DUREE

### **Pour le CDI :**

*Article 4.2.2 de la CCNS*

La CCNS fixe les durées des périodes d'essai :

- pour les employés : 1 mois,
- pour les techniciens : 2 mois,
- pour les cadres : 3 mois.

La période d'essai est calculée en mois calendaires (tous les jours sont comptabilisés, travaillés ou non, la structure étant en activité ou non).

Exemple :

Le CDI d'un technicien est conclu à compter du 15 juin 2008. Le salarié sera en essai jusqu'au 14 août 2008.

### **Pour le CDD :**

*Article L. 1242-10 Code du travail*

Pour les contrats de 6 mois ou moins :

=> 1 jour par semaine civile complète. La période d'essai ne peut alors dépasser 2 semaines.

Pour les contrats de plus de 6 mois :

=> 1 mois d'essai au maximum.



## **DELAIS DE PREVENANCE**

Désormais, la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail instaure des délais dits de prévenance pour la rupture de la période d'essai.

Le délai varie selon le temps de présence du salarié dans l'entreprise et selon que l'employeur ou le salarié soit à l'initiative de la rupture ([arts. L.1221-25 et L.1221-26 c. trav.](#)).

Les durées du délai de prévenance		
Ancienneté du salarié dans l'entreprise	Délai de prévenance	
	Rupture décidée par l'employeur	Rupture décidée par le salarié
7 jours au plus	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



**Ces délais sont applicables immédiatement bien qu'ils ne soient pas encore prévus par la CCNS.**

Le délai de prévenance ne peut **pas avoir pour effet de prolonger la période d'essai.**

Autrement dit, en cours de période d'essai, il faut être vigilant afin de se laisser suffisamment de temps pour

rompre la période d'essai dans le respect du délai de prévenance requis.

Pour autant, le non-respect par l'employeur du délai de prévenance n'a pas pour effet de rendre le contrat définitif, le salarié ne peut prétendre qu'à une indemnité compensatrice de préavis (Soc. 15/03/1995 n° 91-43.642).

## ● RENOUELEMENT

La CCNS prévoit le possible renouvellement de la période d'essai (art. 4.2.2 CCNS). Il doit s'accompagner d'un certain formalisme : il doit être établi par écrit, être motivé et donner lieu à l'accord du salarié.

Il est important de noter que la durée de l'essai doit être proportionnée compte tenu des fonctions occupées par votre salarié.

*Voir modèle annexé à la fiche*

### **Renouvellement de la période d'essai ? prolongation de la période d'essai**

La prolongation est l'allongement de la période d'essai initiale.

=> Les absences de votre salarié vont retarder d'autant la durée de sa période d'essai (absence maladie, congés payés).

La prolongation ne nécessite pas d'avenant.

Le renouvellement de la période d'essai implique une nouvelle période d'essai.

=> Ce renouvellement passe par la conclusion d'un avenant : l'accord du salarié est nécessaire.

## LA CLASSIFICATION

*Clause obligatoire (Code du travail + CCNS)*

Le contrat de travail doit préciser la dénomination de l'emploi et le groupe de classification du salarié (chap. 9 CCNS).

## ● LA DENOMINATION DE L'EMPLOI

Dénommer l'emploi de votre salarié signifie que vous devrez lui attribuer un titre.

Exemple :

Entraîneur, directeur sportif, préparateur physique, directeur administratif, comptable, assistante administrative

Si vous employez plusieurs salariés, nous vous recommandons de garantir une cohérence dans les titres octroyés.

## ● LA CLASSIFICATION DES SALARIES

Le groupe de classification de votre salarié est un élément qui doit apparaître dans son contrat.

La classification dans un groupe vous permettra également de déterminer un niveau de rémunération minimum.

La classification répond à une logique de compétence (compétence requise pour le poste).

La question centrale que vous devez vous poser est celle-ci : quelle est la compétence requise pour exercer le poste que mon salarié occupe ?

La classification ne s'opère donc pas en prenant en compte la seule possession d'un titre, d'un diplôme ou d'une certification professionnelle.

La classification doit s'opérer sur le poste effectivement occupé par le salarié, et non le poste tel qu'il pourrait être envisagé dans un avenir plus ou moins proche : il convient donc de se placer au jour de la réalisation de la fiche de poste.

La compétence requise pour exercer le poste visé peut se décomposer en 3 éléments complémentaires :

- l'autonomie requise,
- la responsabilité requise,
- la technicité requise.

## ● LES MISSIONS CONFIEES A VOTRE SALARIE

Nous vous conseillons de dresser une liste des missions principales (3 voire 4) confiées à votre salarié, afin que le contenu du poste soit encadré.

Afin de ne pas rigidifier la relation de travail, nous vous recommandons de ne pas lister l'ensemble des tâches effectuées par votre salarié, mais uniquement les missions essentielles.

Il est possible également d'annexer au contrat de travail, la fiche de poste de votre salarié.

Le CoSMoS tient à votre disposition des modèles de fiches de poste.

## ● EN CAS DE POLYVALENCE DES TACHES ET FONCTIONS EXERCEES A TITRE EXCEPTIONNEL

### ▪ **Activité d'un groupe plus élevé > 20% du temps de travail hebdomadaire**

*Article 9.1.2 de la CCNS*

Dans l'hypothèse où votre salarié est conduit à exercer de manière permanente des activités qui relèvent de qualifications correspondant à un groupe de classification supérieure à hauteur de 20% de son temps de travail hebdomadaire, la CCNS prévoit que ce salarié doit être classé dans le groupe supérieur.

=> Dans le contrat de travail, vous devrez indiquer le groupe de classification supérieur, ainsi que la rémunération correspondante.

### ▪ **Activité d'un groupe plus élevé < 20% du temps de travail hebdomadaire**

*Article 9.1.2 de la CCNS a contrario*

Dans l'hypothèse où votre salarié est conduit à exercer de manière permanente des activités qui relèvent de qualifications correspondant à un groupe de classification supérieur, moins de 20% de son temps de travail hebdomadaire, vous n'êtes donc pas tenu de prendre en considération cette polyvalence.

### ▪ **Fonctions exercées à titre exceptionnel**

*Article 9.1.3 de la CCNS*

Dans l'hypothèse où votre salarié est conduit à exercer de manière exceptionnelle (non prévu au contrat), pour une durée égale ou supérieure à 1 semaine, des activités qui relèvent de qualifications correspondant à un groupe de classification supérieur, vous devrez lui verser pendant toute cette période une prime différentielle.

## LE LIEU DE TRAVAIL

*Clause obligatoire (Code du travail + CCNS)*

Le lieu d'exécution du contrat de travail est un élément qui doit apparaître obligatoirement dans le contrat de travail.

La jurisprudence considère que la mention du lieu de travail sur le contrat n'a qu'une valeur informative à l'égard du salarié.

Si votre salarié est amené à se déplacer sur différents sites, vous devrez indiquer autant que possible leur localisation, ou la zone géographique de déplacement.

## LA DUREE ET LES HORAIRES DE TRAVAIL

*Clause obligatoire (Code du travail + CCNS)*

### ● LA DUREE DU TRAVAIL

Le contrat doit contenir une clause précisant la durée journalière ou hebdomadaire de travail.

Quel que soit le type de contrat, l'employeur ne peut modifier la durée du travail sans l'accord écrit du salarié (Soc. 20/10/1998 n° 96-40.614).

=> Concernant les clauses spécifiques du [CDI à temps partiel](#) ou [le CDI intermittent](#), il est conseillé de se référer aux fiches pratiques correspondantes.

Il apparaît prudent, conformément à la jurisprudence communautaire, d'indiquer que le salarié pourra être amené à effectuer des heures de dépassement (heures complémentaires : contrat à temps partiel, ou heures supplémentaires : contrat à temps plein).

### ● LES HORAIRES DE TRAVAIL

L'étendue du pouvoir de direction de l'employeur n'est pas le même selon que le salarié est à temps plein ou à temps partiel.

#### **Le temps plein**

En principe, pour les salariés à temps plein, la mention des horaires de travail dans leur contrat n'a qu'une valeur informative à leur égard.

L'employeur peut librement fixer la répartition des horaires au sein :

- de la journée (Soc. 9/04/2002 n° 99-45.155),
- de la semaine (Soc. 7/06/2001 n° 99-42.462).

L'employeur peut en principe, en vertu de son pouvoir de direction, décider de modifier les horaires de travail de son salarié.

Il nous semble important de le préciser au contrat, afin de cadrer la relation qui s'instaure.

Toutefois, l'employeur ne peut modifier les horaires de travail du salarié, sans son accord :

- lorsque ce changement a des conséquences sur sa durée de travail ou sur sa rémunération (Soc. 9/04/2002 n°99-45.155),
- si les horaires sont un élément essentiel du contrat de travail, notamment lorsque ces horaires ont fait

l'objet de négociations lors de la conclusion du contrat, et ont été un élément déterminant du consentement du salarié (Soc. 11/07/2001 n° 99-42.710).

- en cas de bouleversement du contrat de travail (passage à un horaire variable, passage à un horaire, même partiel, de nuit, mise en place de la modulation).

Pour plus d'informations, consulter la fiche pratique sur [la modification du contrat de travail](#).

## **Le temps partiel**

Les horaires de travail d'un salarié à temps partiel sont des éléments qui ne peuvent être modifiés sans l'accord du salarié.

Ainsi, en principe, le salarié à temps partiel peut refuser une modification de ses horaires de travail.

Une clause du contrat de travail peut prévoir expressément les cas de modification des horaires et un délai de prévenance.

Dans cette hypothèse, le salarié a, en principe, l'obligation d'accepter la modification d'horaires.

A contrario, lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Pour plus de détails, se référer à la fiche pratique relative au [contrat de travail à temps partiel](#).

# **LA REMUNERATION ET LES AVANTAGES EN NATURE**

*Clause obligatoire (Code du travail + CCNS)*

## **● LA REMUNERATION DE BASE**

Vous devez impérativement faire figurer au contrat de travail la rémunération de votre salarié ainsi que la périodicité du versement (mensuelle).

Il s'agit de la rémunération brute.

=> Vous ne devez pas indiquer au contrat une rémunération nette, avec les charges afférentes.

Cette rémunération ne peut être inférieure à la fois au SMC du groupe d'appartenance de votre salarié, et au SMIC.

## **● LES ELEMENTS AUTRES DE LA REMUNERATION**

Nous vous conseillons également d'indiquer au contrat les primes ou gratifications dont votre salarié bénéficie en vertu de la CCNS (prime d'ancienneté), ou d'un accord d'entreprise ou d'un usage... (primes de 13ème mois, de vacances...).

Ces primes ne sont pas contractualisées pour autant, c'est-à-dire qu'en cas de modification, l'accord du salarié ne sera pas nécessaire.

Elles conservent la valeur de la source qui les a instituées (usage, accord d'entreprise...).

## **● LES AVANTAGES EN NATURE**

La CCNS prévoit que le contrat doit indiquer les différents avantages en nature dont bénéficie le salarié, ainsi que leurs modalités de cessation.



Les avantages en nature sont des biens ou des services fournis par l'employeur gratuitement ou moyennant une participation du salarié inférieure à leur valeur réelle (voiture, logement, téléphone portable).

L'inscription au contrat de travail de ces avantages et la présentation dans le contrat des modalités de cessation peut permettre d'éviter des contentieux.

Ces différents éléments de la rémunération sont soumis à cotisations sociales.

## LE REPOS HEBDOMADAIRE

*Clause obligatoire (CCNS)*

Vous devez faire figurer au contrat de travail une disposition relative aux modalités de prise du repos hebdomadaire.

### ● LE TRAVAIL REGULIER LE DIMANCHE

La CCNS prévoit que les salariés peuvent être amenés à travailler de manière régulière le dimanche. Le jour de repos hebdomadaire de ces salariés devra donc être donné un autre jour de la semaine.

En contrepartie du travail le dimanche, l'employeur doit garantir à ces salariés, soit 2 jours de repos consécutifs par semaine, soit 11 dimanches non travaillés par an, hors congés payés.

Le contrat de travail doit donc prévoir que le salarié travaille de manière régulière le dimanche, ainsi que son ou ses jours de repos hebdomadaire(s).

### ● LE TRAVAIL OCCASIONNEL LE DIMANCHE

Lorsque le repos hebdomadaire est donné le dimanche, le salarié peut être amené à travailler exceptionnellement le dimanche.

Nous vous conseillons de prévoir une telle éventualité au contrat de travail.

Il doit être précisé que cette mention ne vaut pas acceptation du salarié, son accord devra être obtenu pour chaque dimanche travaillé.

## LES SUJETIONS PARTICULIERES

*Clause obligatoire (CCNS)*

La CCNS impose que le contrat de travail mentionne « les conditions particulières de travail, et notamment les périodes et le nombre de semaines où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières ».

Ce qui est entendu par conditions particulières de travail, et sujétions particulières sont les périodes de déplacement, d'accompagnement (stages, formations, astreintes...).

## LA CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE

*Clause obligatoire (Code du travail + CCNS)*

Le Code du travail et la CCNS imposent que le contrat de travail mentionne la convention collective de branche applicable et éventuellement s'il existe l'accord d'entreprise.

Le contrat doit également indiquer le lieu de consultation de ces convention et accords.

## ET LES AUTRES

La CCNS prévoit également d'autres mentions obligatoires :

Des renseignements sur les parties :

- la raison sociale de l'employeur ;
- l'adresse de l'employeur ;
- les nom et prénom du salarié ;
- la nationalité du salarié, et s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;
- le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance.

Des renseignements sur le contrat :

- la nature du contrat

Des renseignements sur l'emploi occupé :

- la date d'embauche

Des renseignements sur les prestations sociales :

- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom des caisses de retraite complémentaire,
- le nom de l'institution de prévoyance.