

Fiche pratique

La rédaction d'un contrat de travail

Document rédigé par l'Institut Fédéral de l'Emploi et de la Formation

Fédération Française de Tennis de Table

Cette fiche pratique est un complément utile aux modèles de contrat de travail mis à votre disposition dans le Livret sur le Contrat de Travail rédigé par l'IFEF Branche Dirigeants que vous pouvez vous procurer sur la Plate-forme PERFTT.

Elle a comme objectif de vous accompagner dans la rédaction de vos contrats de travail.

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

Les signataires du contrat de travail

● L'EMPLOYEUR

L'employeur est nécessairement une personne morale.

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

● LE SALARIE

Vous devez indiquer le numéro national d'identifiant du salarié. Ce numéro est son numéro de sécurité sociale.

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

La période d'essai

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, le salarié peut considérer que l'engagement est définitif dès son premier jour de travail.

Ce paragraphe ne concerne que la période d'essai d'un contrat à durée indéterminée (CDI). Se référer à la fiche pratique sur le CDD pour les modalités de calcul et de renouvellement de la période d'essai des contrats à durée déterminée (CDD).

● DUREE

Le contrat de travail ne peut prévoir de durée de période d'essai plus longue que celle prévue par la Convention Collective.

Vous pouvez ne pas prévoir de période d'essai, ou diminuer la durée fixée par la CCNS.

La CCNS fixe les durées des périodes d'essai :

- Pour les **ouvriers** et **employés** : **1 mois** ;
- Pour les **techniciens** et **agents de maîtrise** : **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 2006. Le salarié sera en essai jusqu'au 14 août 2006.

● **RENOUVELLEMENT DE LA PERIODE D'ESSAI**

La CCNS prévoit la possibilité d'un renouvellement de la période d'essai.

Ce renouvellement nécessite un certain formalisme : il doit être établi par écrit, et être motivé.

Il est important de noter que la durée de l'essai doit être fixée de manière cohérente avec les fonctions occupées par le salarié.



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 du salarié (absence maladie, congés payés) pendant la période d'essai retardent d'autant la fin de sa période d'essai.

La prolongation correspondante 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 du poste

C'est une clause obligatoire du contrat de travail (prévue par le Code du travail et la CCNS).

Le contrat de travail doit préciser la **dénomination de l'emploi** et le **groupe de classification** du salarié.

● **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...*

● LA CLASSIFICATION DES SALARIES

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

La classification dans un Groupe permet 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 : quelle est la compétence requise pour exercer le poste que le 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.

 **Notre conseil** = l'IFEF a rédigé un « **Référentiel des Emplois et Compétences** » dont vous pourrez utilement vous inspirer pour déterminer la classification appropriée.

● LES MISSIONS CONFIEES AU SALARIE

Nous conseillons vivement de dresser une liste des missions confiées au salarié, afin que le contenu du poste soit défini aussi précisément que possible.

Il est possible également d'annexer la fiche de poste du salarié à son contrat de travail.

Cela étant, il faudra prévoir de faire évoluer cette fiche en fonction de l'évolution des fonctions du salarié.

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

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

Si le salarié est conduit à exercer de manière permanente des activités qui relèvent de qualifications correspondant à un groupe de classification supérieur 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**

Si le 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, l'employeur n'est pas tenu de prendre en considération cette polyvalence.

 **Nous vous conseillons d'indiquer cette situation dans le contrat de travail du salarié, afin d'éviter tout litige ultérieur sur sa qualification et sa classification.**

▪ **Fonctions exercées à titre exceptionnel**

Dans l'hypothèse où le 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.

La convention prévoit cependant qu'aucune indemnité n'est due lorsque cette hypothèse est prévue dans le contrat de travail.

Le lieu de travail

C'est une clause obligatoire du contrat de travail (prévue par le Code du travail et la CCNS).

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

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

La durée et les horaires de travail

C'est une clause obligatoire du contrat de travail (prévue par le Code du travail et la CCNS).

● **LA DUREE DU TRAVAIL**


Le contrat doit contenir une clause précisant la durée journalière ou hebdomadaire de travail.
=> Concernant les clauses spécifiques du CDI à temps partiel ou du CDI intermittent, 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'employeur peut, en vertu de son pouvoir de direction, décider de modifier les horaires de travail de son salarié, sauf si ces horaires sont un élément essentiel du contrat de travail. C'est notamment le cas dans les contrats de travail à temps partiel et/ou lorsque les horaires ont fait l'objet de négociations lors de la conclusion du contrat, et ont été un élément déterminant du consentement du salarié.

Dans l'hypothèse où les horaires ne figurent pas explicitement dans le contrat de travail, il nous semble important de préciser dans le contrat qu'ils pourront être modifiés en vertu du pouvoir de direction de l'employeur.

 *La durée du travail et l'établissement des horaires de travail est la source la plus fréquente des conflits entre employeur et salarié. Nous vous conseillons de lire le Livret sur le Temps de Travail qui a été réalisé par la Branche Dirigeants.*

La rémunération et les avantages en nature

C'est une clause obligatoire du contrat de travail (prévue par le Code du travail et la CCNS).

● LA REMUNERATION DE BASE

La rémunération du salarié ainsi que la périodicité du versement (mensuelle) doit obligatoirement figurer dans le contrat de travail.

Le montant indiqué est celui de la rémunération brute.

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

Cette rémunération ne peut être inférieure au SMIC du groupe d'appartenance de votre salarié, tel que défini par la Convention Collective.

 **Attention : la législation du travail indique qu'aucun salaire ne peut être inférieur au SMIC. Cela risque d'entraîner des difficultés d'application de la CCNS à terme.**

● LES AUTRES ELEMENTS DE LA REMUNERATION

Nous vous conseillons également de préciser dans le contrat de travail les primes ou gratifications dont le 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).

La contractualisation de ces avantages et la présentation dans le contrat des modalités de cessation peut permettre d'éviter des contentieux.

Le repos hebdomadaire

C'est une clause obligatoire du contrat de travail (prévue par le Code du travail et la CCNS).

Vous devez faire figurer au contrat de travail la disposition relative à la 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. Dans ce cas, le jour de repos hebdomadaire des salariés concernés devra évidemment être donné un autre jour de la semaine.

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

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

● LE TRAVAIL OCCASIONNEL LE DIMANCHE

Même lorsque le repos hebdomadaire est donné le dimanche, le salarié peut être amené à travailler exceptionnellement ce jour là.

Nous vous conseillons de prévoir une telle éventualité au contrat de travail.
Attention = Il doit être précisé que cette mention ne vaut pas acceptation du salarié, son accord devra être obtenu pour chaque dimanche travaillé.

Les sujétions particulières

C'est une clause obligatoire du contrat de travail (prévue par la 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

C'est une clause obligatoire du contrat de travail (prévue par le Code du travail et la CCNS).

Le Code du travail et la CCNS impose 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 conventions et accords.

Les autres mentions obligatoires

La CCNS prévoit également d'autres mentions obligatoires.

Des renseignements sur les signataires :

- 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.

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 et de prévoyance.