

Quelles sont les principales clauses du contrat de travail ?

Il n'est pas obligatoire de formaliser un écrit lorsqu'un employeur et un salarié décide de conclure un contrat de travail à durée indéterminée.

Force est de constater que les « vieux » contrats de travail à durée indéterminée des années 1970-1980 soit n'existent pas, soit ont été formalisés par un écrit simple tenant parfois sur moins d'une page et indiquant simplement que Monsieur ou Madame X est engagé dans l'entreprise Y pour une durée indéterminée en qualité de cadre.

A l'heure actuelle, les employeurs tout comme les salariés ont besoin de sécurité. Aussi, les contrats de travail sont beaucoup plus détaillés.

Il convient de veiller soigneusement à la rédaction de certaines clauses « sensibles » du contrat de travail.

–**La clause d'essai** : cette dernière doit être obligatoirement insérée dans le contrat de travail par l'employeur qui souhaite « tester » le salarié et mettre fin au contrat durant cette période sans motif si le travail de l'embauché ne lui convient pas. Avant de rédiger cette clause, il faut se reporter à la convention collective applicable dans l'entreprise pour connaître la durée maximum de la période d'essai et les conditions de son renouvellement. De même, la convention collective renseignera l'employeur sur le délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai. Il est nécessaire aussi de s'interroger sur l'opportunité de l'insertion d'une telle clause : lorsqu'un salarié a déjà travaillé pour l'entreprise au même poste pendant plusieurs mois dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, la clause

d'essai est-elle vraiment utile ?

– **La clause de mobilité** : cette dernière permet à l'employeur de demander au salarié de changer de lieu de travail sans avoir à recueillir son accord et sans modifier son contrat. Toutefois, si cette clause est mise en œuvre, l'employeur ne pourra pas modifier un élément essentiel (substantiel) de son contrat de travail comme une baisse de rémunération ou une baisse de qualification et de responsabilités. La clause de mobilité devra être limitée géographiquement. En outre, l'employeur qui voudra appliquer cette clause de mobilité devra prévenir le salarié dans un délai raisonnable (il est judicieux de préciser ce délai dans le contrat de travail). La vie personnelle et familiale du salarié devra être respectée. Ainsi, le salarié pourra refuser la mise en œuvre de la clause de mobilité si cette mise en œuvre porte atteinte de manière excessive au droit de mener une vie personnelle et familiale (article L1121 du Code du travail). Les tribunaux ont considéré que la mise en œuvre d'une clause de mobilité était disproportionnée lorsqu'elle a été appliquée à une veuve élevant seule ses deux enfants (Cass.soc. 13 janvier 2009, n°06-45.562) ou encore lorsque la salariée mère d'un enfant handicapé devait tripler son transport quotidien si cette clause de mobilité était mise en œuvre et ceci alors que son enfant n'était âgé que de 4 mois. (Cass.soc.6 février 2001, n°98-44190).

– **La clause de non concurrence** : elle doit être insérée dans les contrats de travail de salariés qui bénéficient d'un poste spécifique, clef dans l'entreprise et qui vont acquérir un savoir-faire. Généralement ces clauses de non-concurrence sont souvent utilisées pour les cadres. Il est évident qu'une telle clause ne se justifie pas pour les femmes de ménage ou les laveurs de vitres. La clause de non-concurrence doit avoir comme but de préserver les intérêts légitimes de l'entreprise. La clause de non-concurrence doit être limitée dans le temps et dans l'espace ainsi qu'à une activité visée. Cette clause

porte atteinte à la liberté de travailler du salarié, aussi elle devra prévoir une contrepartie financière. Cette contrepartie financière devra être versée durant toute la durée de la non-concurrence. Elle ne devra pas être dérisoire et doit être conditionnée (par exemple, cette indemnité ne sera pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde). L'employeur peut prévoir dans le contrat de travail la possibilité de renoncer à cette clause de non-concurrence, cette renonciation doit être claire, non équivoque et notifiée par lettre recommandée avec avis de réception au salarié.

– **La clause de dédit formation** : cette clause peut être insérée par l'employeur qui engagera des frais pour former le salarié. Elle prévoit que le salarié qui démissionne de l'entreprise dans un certain délai devra rembourser les frais de formation à son employeur. Pour être valide, il faut que ce financement de la formation soit à la charge exclusive de l'employeur, que la clause soit prévue par le contrat de travail ou un avenant, que le montant du remboursement des frais soit proportionnel aux frais de formation engagés. Généralement, la durée du maintien du salarié dans l'entreprise peut être de 3 à 5 ans (cela dépend de la durée et du coût de la formation). Pour que cette clause s'applique, il faut que la rupture soit à l'initiative du salarié, dans l'hypothèse d'un licenciement cette clause ne pourra pas s'appliquer.

–**La clause d'objectifs** : cette clause peut être insérée par l'employeur qui engage un salarié à un poste commercial. Des objectifs de chiffre d'affaire seront fixés. Ces objectifs devront être négociés chaque année avec le salarié, ils devront être réalistes et réalisables. L'employeur devra donner les moyens au salarié pour réaliser ses objectifs.

–**La clause d'exclusivité** : elle permet à l'employeur d'interdire au salarié d'exercer toute activité professionnelle pour son compte ou pour le compte d'un autre employeur pendant la durée du contrat de travail. Cette clause

pourra être atténuée : l'employeur peut prévoir que le salarié pourra exercer une activité pour un autre employeur mais à la condition d'avoir obtenu son autorisation. Cette clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, justifiée par la tâche à accomplir, proportionnée au but recherché. Cette clause est toujours écrite, cette exclusivité ne peut être sous-entendue.

Ces clauses sont les plus insérées dans les contrats de travail à durée indéterminée. Elles sont licites. Il en existe certaines qui sont illégales et qui ne pourront être intégrées dans le contrat de travail comme par exemple : la clause résolutoire par laquelle l'employeur se constitue par avance un motif de licenciement, la clause attributive de juridiction qui permet de déroger aux règles de compétence du Conseil de Prud'hommes, la clause de sanction pécuniaire : il n'est pas possible de retirer une partie du salaire car il y a eu de la « casse » de matériel par exemple.

La rédaction d'un contrat de travail est semée d'embûches. Elle doit être envisagée de manière préventive. Il convient également de veiller à ne pas trop détailler le contrat de travail notamment sur les horaires du salarié si ce dernier ne travaille pas à temps partiel (où le détail des horaires est obligatoire).

En effet, tout ce qui sera intégré dans le contrat de travail ne pourra être modifié par l'employeur sans l'accord du salarié. Pour éviter les procès ultérieurs qui sont fréquents sur l'interprétation des clauses du contrat de travail, il est judicieux de venir consulter un avocat.

Ecouter aussi mon intervention sur France Bleue Gironde: