

>>> **LES MÉMENTOS SYNTEC** >>>

MÉMENTO SOCIAL

**L'élaboration du contrat de travail
en pratique**

▶
N°18



FEDERATION
SYNTEC

3, rue Léon Bonnat - 75016 Paris
Tél. : 01 44 30 49 00 – www.syntec.fr

Ce mémento a été élaboré sur la base de documentation, positions juridiques et toute autre analyse, en vigueur lors de l'élaboration.

L'ensemble de ces dispositions peut être amené à évoluer. De ce fait, la Fédération SYNTEC vous engage à vous rapprocher de votre syndicat afin de vous assurer de son application :

- Les dispositions de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1987 applicable au Personnel des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-conseils et des Sociétés de Conseils,
- Les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, notamment :
 - o **Pour le contrat à durée indéterminée** : article 1121 du Code du Travail
 - o **Pour le contrat à durée déterminée** : articles L. 1221-25, L. 1241-1 à L. 1248-11, L. 4154-1, D. 1242-1 à D. 1243-1, R. 1245-1, D. 1247-1, D. 1247-2, D. 4154-1 à D. 4154-6 du Code du travail
 - o **Pour les principales caractéristiques des contrats de travail** (période d'essai, modification du contrat et clauses, etc.) : articles L. 1211-1, L. 1221-1 à L. 1221-5, L. 1221-19 à L. 1221-26 L. 1231-1, L. 1222-6 à L. 1222-8, L. 1233-3 et L. 1233-25, L. 1242-10, L. 1242-11, L. 1251-14, L. 1251-15, L. 7313-5 et R. 1221-1 du Code du travail
 - o **Pour le contrat de travail à temps partiel** : articles L. 3122-2, L. 3123-1, L. 3123-14 à L. 3123-28 du Code du travail.



SOMMAIRE

AVERTISSEMENT.....	2
SOMMAIRE.....	3
Fiche n° 1	5
La promesse d'embauche	5
Fiche n° 2	6
La forme du contrat de travail.....	6
Fiche n° 3	7
Les clauses générales du contrat à durée indéterminée (CDI).....	7
I. Les parties au contrat.....	7
II. L'objet du contrat.....	7
III. La durée du contrat.....	8
IV. Les horaires de référence	8
V. La date d'entrée dans l'entreprise et les conditions d'essai.....	10
a) La date d'entrée dans l'entreprise	10
b) Durée de la période d'essai.....	10
c) Renouvellement de la période d'essai (article L. 1221-21 du code du travail).....	10
d) Cas de l'embauche de stagiaires.....	10
e) Rupture de la période d'essai	10
VI. La fonction occupée par l'intéressé, la classification et coefficient hiérarchique	12
VII. Le montant du salaire mensuel (ou conditions de rémunération pour les chargés d'enquête) et autres éléments éventuels de rémunération directs ou indirects.....	12
VIII. Lieu d'emploi (éventuellement assorti d'une clause de mobilité	13
IX. Les dispositions conventionnelles et règles notamment applicables au contrat.	13
X. Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.....	13
XI. Clauses facultatives :	13
a) Clause de non concurrence	13
b) Clause relative à l'obligation de loyauté et/ou de respect du secret professionnel	13
c) Clause relative à la propriété intellectuelle (brevets et inventions).....	13
Fiche n° 4	14
Les clauses générales et impératives de par la Loi.....	14
du contrat à durée déterminée (CDD).....	14
I. Objet du CDD : le motif de recours au contrat.....	14
II. Le nom et la qualification du salarié remplacé, s'il s'agit du remplacement d'un salarié ; 15	
III. Lieu d'emploi (éventuellement assorti d'une clause de mobilité	15
IV. Les clauses impératives en cas de CDD spécifique (notamment le CDD à objet précis) :15	
V. Le poste de travail occupé par le salarié.....	16
VI. La durée du travail	16
VII. Les horaires de référence	16
VIII. L'intitulé de la convention collective applicable :	18
IX. La durée de la période d'essai éventuellement prévue :	18
X. La date de fin du contrat :	19
XI. Le cas échéant si un renouvellement est envisagé (dans le cadre des limites légales) une clause de renouvellement, ou la durée minimale (pour les contrats à terme incertain) :	20
XII. Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes (y compris primes et accessoires de salaire) :	20
XIII. Règles applicables en matière de congés payés :	21
XIV. Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.....	22
XV. Clauses facultatives :	22
a) Clause relative à la rupture du contrat de travail avant l'échéance du terme :	22



b) Autres clauses	22
Fiche n° 5	23
Le CDD à objet défini ou « CDD de mission »	23
I. Conditions de recours.....	23
II. Forme et le contenu du contrat.....	23
III. Durée du contrat.....	24
ANNEXE 1	26
Modèle de promesse d'embauche.....	26
ANNEXE 2	27
Modèle de CDI.....	27
ANNEXE 3	30
Modèle de CDD	30
ANNEXE 4	35
Clause relative à la durée du travail	35
ANNEXE 5	38
Clauses facultatives additionnelles applicables au CDD et au CDI :.....	38
ANNEXE 6	41
Ordre de mission en France et à l'étranger	41



Fiche n° 1

La promesse d'embauche

La conclusion d'un contrat de travail peut être précédée de pourparlers qui prennent souvent la forme d'un échange de lettres.

Est considérée comme une promesse d'embauche, une offre d'emploi précise, complète et adressée à une personne désigné.

Cette promesse d'embauche peut être verbale ou écrite. Elle est logiquement le préalable à la signature du contrat de travail.

Attention :

Lorsqu'il n'est pas justifié par un motif valable, le non-respect d'une promesse d'embauche entraîne la réparation du préjudice subi.

Le plus souvent, la partie lésée par la rupture unilatérale de la promesse d'embauche (salarié ou employeur), qu'elle soit employeur ou salarié, peut prétendre au versement de dommages-intérêts (Cass. soc., 6 févr. 2001, n° 98-42.356 ; rectific. 22 mai 2001 ; (Cass. soc., 29 mars 1995, n° 91-44.288 : un salarié peut être condamné à verser des dommages et intérêts pour n'être pas entré en fonction alors qu'il avait signé la promesse d'embauche transmise par son futur employeur).

Il est aujourd'hui admis que dès l'engagement ferme, les parties sont liées par un contrat de travail (Cass. soc., 12 déc. 1983, n° 81-41.845 ; Cass. soc., 12 janv. 1989, n° 89-43.910). Ainsi, même si le contrat a été rompu par l'employeur avant tout commencement d'exécution, la Cour de cassation considère que le salarié peut prétendre au paiement d'une indemnité de préavis (Cass. soc., 4 déc. 2001, n° 99-43.324, Bull. civ. V, n° 371).

Un modèle de promesse d'embauche figure en annexe 1 du présent mémento.



Fiche n° 2

La forme du contrat de travail

Le contrat de travail existe dès l'instant où une personne (le salarié) s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur).

Lorsqu'il est conclu en France, le contrat doit être rédigé en français. Il peut toutefois comporter des termes étrangers, sans correspondance en français, s'ils sont clairement expliqués.

Le salarié étranger peut demander la traduction de son contrat dans sa langue d'origine.

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) constitue la forme normale et générale de la relation de travail : l'employeur doit donc avoir recours à ce type de contrat, sauf s'il peut justifier d'une situation autorisant le recours à un autre type de contrat, qu'il s'agisse notamment d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

Si l'employeur et le salarié sont libres de négocier le contenu du contrat de travail, le contenu de celui-ci doit respecter certaines conditions :

- **Le respect de l'article 5 de la CCN relatif au contenu du contrat, sauf dispositions légales et réglementaires spécifiques**

Cependant, si cette liste impose un formalisme certain au contrat à durée indéterminée (CDI), elle ne doit pas être considérée comme exhaustive. La loi impose en effet un formalisme rigoureux dans de nombreux cas qui seront explicités dans le présent mémento, notamment en matière de contrat à durée déterminée, contrat à temps partiel, obligation de non concurrence, etc.

- **Le respect des dispositions d'ordre public :** toute autre clause peut en principe être insérée (clause de mobilité, non concurrence, loyauté, secret professionnel, etc.) à condition de ne pas être contraire à l'ordre public.

Ainsi par exemple, les clauses de célibat, les clauses discriminatoires ou celles prévoyant une rémunération inférieure au SMIC sont interdites et sans effet.

En résumé :

- **Pour les CDI :** respect de l'article 5 et des dispositions législatives et réglementaire en fonction des spécificités du contrat (clauses particulières, temps partiel, etc.) ;
- **Pour le CDD :** Respect des dispositions des articles L. 1221-25, L. 1241-1 à L. 1248-11, L. 4154-1, D. 1242-1 à D. 1243-1, R. 1245-1, D. 1247-1, D. 1247-2, D. 4154-1 à D. 4154-6 du Code du travail ;
- **Pour les contrats à temps partiel et les contrats dits « spéciaux »** (notamment les contrats aidés) : respect des dispositions légales afférentes.



Fiche n° 3

Les clauses générales du contrat à durée indéterminée (CDI)

L'article 5 de la CCN impose que le contrat de travail soit écrit et prévoit les dispositions suivantes (parties I à X) :

I. Les parties au contrat

Doivent figurer en tête du contrat de travail l'identité complète de l'employeur et du salarié.

- Identité de l'employeur :
 - nom,
 - siège social,
 - adresse,
 - n° Siret ou Urssaf
 - code NAF

- Identité du salarié :
 - nom,
 - prénom,
 - adresse,
 - n° de sécurité sociale
 - et, pour un travailleur étranger, n° du titre de travail

II. L'objet du contrat.

Le contrat doit mentionner l'objet pour lequel il est conclu. Un contrat sans objet est considéré nul.

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme de principe de la relation de travail, sauf si l'employeur justifie d'une situation autorisant le recours à un autre type de contrat (notamment d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire).

L'objet du contrat de travail en CDI est l'embauche par l'employeur d'un salarié en vue de la réalisation d'une prestation de travail en contrepartie d'une rémunération.

Le CDI peut être conclu pour un temps plein ou pour un temps partiel.

L'article 5 de la CCN impose la forme écrite (cf. page 5 du présent mémento).

Outre cette clause générale à tout contrat, l'article 5 de la CCN énumère les clauses qui doivent à minima figurer dans le CDI.



III. La durée du contrat.

Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin. Ne doit être mentionnée que la date de commencement du contrat.

Il peut être rompu :

- *soit sur décision unilatérale soit de l'employeur (licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, mise à la retraite),*
- *soit du salarié (démission, départ à la retraite),*
- *soit pour une cause extérieure aux parties (ex : cas de force majeure).*
- *soit dans le cadre d'un accord des deux parties élaboré dans le cadre du dispositif de « rupture conventionnelle » mis en place par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008.*

L'annexe 4 du présent mémento présente la rédaction de la clause relative à la durée du travail.

IV. Les horaires de référence

Il s'agit ici de la durée du travail qui est appliquée au salarié.

Celle-ci dépend notamment :

- de son statut (ETAM ou IC) ;
- du régime qui lui est appliqué en vertu de l'annexe 7 de la CCN) en fonction de ce statut
 - *modalités standards*
 - *réalisation de missions*
 - *réalisations de missions avec autonomie complète*

(cf. rappel des règles applicables page suivante)

- de l'organisation de la durée du travail de l'entreprise.

Attention :

Pour les salariés à temps partiel des dispositions spécifiques doivent figurer dans le contrat :

- *la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue ;*
- *la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;*
- *les cas dans lesquels cette répartition peut être modifiée ainsi que la nature des modifications ;*
- *les limites concernant l'accomplissement d'heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ;*
- *les modalités de communication, par écrit, des horaires de travail pour chaque journée travaillée.*



RAPPEL

1) Pour les salariés en « Modalité 2 » :

Initialement, le texte de la convention collective fixe 2 conditions **cumulatives** pour l'entrée d'un salarié dans le dispositif « modalités 2 » de l'ARTT :

rémunération à 115% du minimum conventionnel

et

rémunération au moins égale au plafond de sécurité sociale.

Ainsi :

ANNEE N (entrée dans le régime de modalité 2):

Ces deux conditions s'appliquent.

ANNEES N+x :

La jurisprudence récente est venue préciser que si **ces deux conditions doivent être remplies à l'origine**, la condition d'une rémunération au moins égale au plafond de sécurité sociale ne peut exister en permanence. Ainsi, la rémunération ne suit pas systématiquement l'augmentation du plafond de la sécurité sociale dans la mesure où ce critère n'est qu'une condition d'entrée.

Seule demeure obligatoire le maintien de la rémunération annuelle à 115 % du minimum conventionnel de la catégorie du collaborateur qui est une condition pérenne et qui oblige l'employeur à ajuster la rémunération à chaque revalorisation des minima conventionnels.

Constituant un critère nécessaire à l'affectation du collaborateur à la modalité 2, le principe d'une rémunération annuelle au moins égale à 115 % du minimum conventionnel de sa catégorie doit être respecté au fil des mois.

Il correspond ainsi à une condition d'entrée mais aussi de maintien du collaborateur dans cette modalité.

2) Pour les salariés au forfait jours :

Les **conditions cumulatives** sont les suivantes :

Le personnel ainsi concerné **doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie**. L'adoption de ces modalités de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut en vigueur à la date de ce choix.

ET

Pour pouvoir relever de ces modalités, **les collaborateurs concernés doivent obligatoirement :**

- **disposer de la plus large autonomie d'initiative,**
- **et assumer la responsabilité pleine et entière du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission, le bon accomplissement de cette mission caractérisant la mesure réelle de leur contribution à l'entreprise.**

ET

Ils doivent donc disposer d'une grande latitude dans leur organisation du travail et la gestion de leur temps

ET

- **doivent également bénéficier de la position 3 de la convention collective** (en général les positions 3.2 et 3.3 et dans certains cas 3.1)

OU

- **avoir une rémunération annuelle supérieure à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale,**

OU

- **être mandataire social.**



V. La date d'entrée dans l'entreprise et les conditions d'essai

a) La date d'entrée dans l'entreprise

Elle entraîne le commencement d'exécution du contrat et des obligations en découlant pour l'employeur et le salarié.

Elle marque en outre le début de la période d'essai.

b) Durée de la période d'essai

Pour tout contrat à durée indéterminée la période d'essai avant renouvellement éventuel ne peut dépasser :

- 2 mois pour les ouvriers et employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

c) Renouvellement de la période d'essai (article L. 1221-21 du code du travail).

La période d'essai pourra être renouvelée une fois, à deux conditions :

- Cette possibilité devra être expressément prévue dans le contrat de travail et requérir l'accord écrit du salarié ;
- Si un accord de branche étendu le prévoit, ce qui est le cas au niveau de la Branche (article 17 ETAM et IC).

La durée du renouvellement ne pourra être supérieure à la période initiale légale. La durée de la période d'essai, renouvellement compris ne pourra dépasser :

- 4 mois pour les ouvriers et employés ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 8 mois pour les cadres.

d) Cas de l'embauche de stagiaires

En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue de sa formation, la durée du stage effectué dans le cadre d'un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'étude est prise en compte dans la durée de la période d'essai.

Cependant, la période d'essai ne pourra être réduite de plus de la moitié.

Le texte de loi ne précisant pas si cette réduction de durée porte sur la période d'essai renouvellement inclus et, dans la mesure où le renouvellement ne se présume pas, il semblerait donc que seule la période initiale soit impactée.

e) Rupture de la période d'essai

La loi prévoit un délai de prévenance minimal, d'une durée différente selon que la rupture vient de l'employeur ou du salarié.



Le délai de prévenance s'applique à la rupture des périodes d'essai des CDI ainsi qu'à celles des CDD de droit commun.

Si l'employeur décide de mettre fin à la période d'essai, il doit en tout état de cause appliquer le délai de prévenance le plus favorable pour le salarié entre les dispositions légales et conventionnelles :

Durée de l'essai	Légal	Conventionnel
Jusqu'à 8 jours	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	24 heures
Après 1 mois	2 semaines	1 semaine
Après 2 mois	2 semaines	2 semaines
Après 3 mois	1 mois	3 semaines
Après 4 mois	1 mois	1 mois
Après 5 mois	1 mois	5 semaines

A noter que si la convention ou l'accord d'entreprise et/ou le contrat de travail prévoient des délais de prévenance plus longs, ils doivent alors être respectés en vertu du principe de faveur.

La limite peut être la notion du plus favorable selon l'appréciation du salarié (cf. la jurisprudence Raquin du 8 octobre 1987 qui pose le principe selon lequel le salarié mesure le caractère plus favorable ou non d'une mesure de modification du contrat de travail qui lui est proposée).

La période d'essai, renouvellement inclus, ne pourra être prolongée par le délai de prévenance (Code du travail art. L. 1221-25, al. 2).

Il convient donc d'en tenir compte suffisamment tôt pour notifier la rupture. Encore que le sens et la portée de cette disposition soient sujets à discussion.

Elle signifie, à notre sens, que l'observation du délai de prévenance ne peut aboutir à ce que le salarié exécute sa prestation de travail au-delà du terme de la période d'essai convenue.

C'est en ce sens que statuait la Cour de cassation dans des affaires mettant en cause des délais de prévenance conventionnels.

Selon une autre interprétation, le délai de prévenance devrait impérativement se situer à l'intérieur de la période d'essai, faute de quoi la rupture serait considérée comme notifiée hors délai. Nous ne le pensons pas car cela reviendrait à contraindre l'employeur à se déterminer avant le terme de la période d'essai et donc à amputer de facto la période d'essai du temps équivalent au délai de prévenance.

Remarques :

Lors des débats parlementaires, un amendement tendait à lever toute incertitude en proposant de compléter l'article de l'alinéa suivant :

« La notification de la rupture de la période d'essai doit obligatoirement intervenir avant la fin de celle-ci, mais le préavis peut s'accomplir en tout ou partie au-delà de la fin de la période d'essai ». L'amendement a été rejeté. Selon le Président de la Commission des affaires sociales :

« L'ANI est extrêmement clair sur ce point : la période d'essai ne saurait être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Qu'en est-il lorsque celui-ci débute peu avant la fin de la période d'essai ? A cette question pertinente, votre amendement offre une réponse radicale, qui garantirait la sécurité juridique, mais en remettant en cause l'ANI. ... Mais le juge accorderait probablement au salarié concerné des dommages et intérêts calculés en fonction de la fraction de la période d'essai qu'il n'aurait pu effectuer ».



La période d'essai ne pouvant résulter que d'une clause écrite, il semble indispensable d'inscrire ce délai de prévenance ou une référence à la loi pour pouvoir en exiger l'application, sinon, le silence du contrat peut être interprété comme une intention de ne pas imposer au salarié le respect d'une disposition qui, pour être légale, n'est pas d'ordre public.

Se prononçant par rapport aux exigences des conventions collectives, la Cour de cassation considère que si le non-respect du délai de prévenance ou préavis n'a pas pour effet de transformer l'essai en contrat définitif. L'employeur était toutefois redevable d'une indemnité compensatrice correspondant au préavis non effectué (Cass. soc, 29 juin 1999, n° 97-41.132, Bull. civ. V, n° 311 ; Cass. soc, 18 avr. 2000, n° 98-45.350).

Si le salarié veut mettre fin à sa période d'essai, il doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures, si sa présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours
- 48 heures, au-delà.

Pour cette situation, les textes ne précisent pas que le délai de préavis ne doit pas prolonger la période d'essai.

VI. La fonction occupée par l'intéressé, la classification et coefficient hiérarchique

Il s'agit ici de contractualiser les éléments afférents au poste de travail auquel est affecté le salarié et de lui appliquer le régime attaché à ses fonctions :

- la classification et le coefficient hiérarchique attaché à l'emploi du salarié conventionnels (article 39 de la CCN et annexes afférentes)

ou

- la classification interne à l'entreprise si elle est plus favorable.

Il est en outre conseillé de transmettre au salarié une **fiche de poste** détaillant ses fonctions.

*A ce titre il convient de préciser que **c'est le poste et les missions qui déterminent la classification du salarié et son coefficient de rattachement**. Le diplôme n'est qu'un indicateur et non le principe.*

VII. Le montant du salaire mensuel (ou conditions de rémunération pour les chargés d'enquête) et autres éléments éventuels de rémunération directs ou indirects.

Le montant du salaire mensuel dépend à la fois :

- **de la fonction occupée par l'intéressé, la classification et coefficient hiérarchique, qui fixent le salaire de base ;**
- **de l'horaire et de la durée de travail ;**

C'est notamment dans le cadre de cette clause que pourront être spécifiées les caractéristiques attachées au poste et les éléments de rémunération afférents :

- travail de nuit ;



- travail du dimanche et des jours fériés ;
etc...
- **de la politique salariale de l'entreprise :**
 - o accessoires de salaire et avantages en nature ;
 - o autres primes et bonus internes à l'entreprise ;
etc...

VIII. Lieu d'emploi (éventuellement assorti d'une clause de mobilité

Cf. annexe 2 (modèle de CDI et clause de mobilité facultative et additionnelle) et annexe 6 du présent mémento.

IX. Les dispositions conventionnelles et règles notamment applicables au contrat.

- La Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) ;
- La Convention Collective d'Entreprise, de Groupe ou d'Etablissement ;
- Les dispositions légales spécifiques applicables au contrat de travail (en cas de CDD ou contrat spécifique) ;
- Le règlement intérieur de l'Entreprise ;
- Les dispositions particulières du contrat (ex : annexes au contrat).

X. Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

XI. Clauses facultatives :

- a) **Clause de non concurrence**
- b) **Clause relative à l'obligation de loyauté et/ou de respect du secret professionnel**
- c) **Clause relative à la propriété intellectuelle (brevets et inventions)**

Des exemples de rédaction de ces clauses figurent en annexe 5 du présent mémento. Un modèle de CDD figure en annexe 3 du présent mémento.



Fiche n° 4

Les clauses générales et impératives de par la Loi du contrat à durée déterminée (CDD)

Le contrat à durée déterminée doit être écrit et être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables qui suivent le jour de l'embauche.

Il en résulte, selon la Cour de cassation (arrêt du 29 octobre 2008), que l'employeur doit disposer d'un délai de deux jours plein pour accomplir cette formalité : le jour de l'embauche ne compte pas dans le délai, non plus que le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable.

En l'absence de l'un des clauses obligatoires mentionnées ci-dessous, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée et est susceptible d'être requalifié en contrat à durée indéterminée en cas de contentieux.

I. Objet du CDD : le motif de recours au contrat.

La conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi :

Articles L. 1221-25, L. 1241-1 à L. 1248-11, L. 4154-1, D. 1242-1 à D. 1243-1, R. 1245-1, D. 1247-1, D. 1247-2, D. 4154-1 à D. 4154-6 du Code du travail

Il doit **obligatoirement faire l'objet d'un écrit comportant les clauses légalement exigées.**

Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat **ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.**

Si l'une des conditions légales n'est pas respectée, il est susceptible d'être requalifié en contrat à durée indéterminée.

La loi liste expressément les cas de recours possibles au CDD. En dehors de ces cas, il est impossible de recourir à ce type de contrat.

- Remplacement d'un salarié absent,
- Remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel (congé parental d'éducation, temps partiel pour création ou reprise d'entreprise...),
- Attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié,
- Attente de la suppression définitive du poste du salarié ayant quitté définitivement l'entreprise,
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise,
- Travaux saisonniers,



- Contrats à durée déterminée « d'usage » (dans le cadre des activités relevant de la CCN, figure notamment le secteur des activités d'enquête et de sondage).
- Cas particuliers : les embauches effectuées dans le cadre de la politique de l'emploi et soumis à des règles particulières :
 - les contrats de professionnalisation,
 - les contrats initiative emploi,
 - le CI-RMA,
 - le contrat d'avenir,
 - le contrat d'accompagnement dans l'emploi,
 - lorsque l'employeur s'engage, sous certaines conditions, à assurer un complément de formation professionnelle à certains salariés (par exemple, élèves d'établissement d'enseignement effectuant des stages prévus dans un cycle d'études et liés aux études ou à l'obtention d'un diplôme ou d'une spécialisation),
 - le CDD « senior » (article L.1242-3 du Code du travail). D'une durée maximale de 18 mois, il peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder 36 mois,
 - le **CDD à objet défini** : dans les conditions fixées par la loi n° 2008-596 « portant modernisation du marché du travail » : *voir la fiche spécifique n° 5 du présent mémento.*

Cas dans lesquels le recours au CDD est interdit :

La loi interdit le recours au CDD dans les cas suivants :

- Remplacement de salariés grévistes ;
- Exécution de travaux dangereux définis par une liste établie par arrêté ministériel ;
- Existence d'un licenciement économique dans les six mois précédant sur le poste au titre duquel l'entreprise envisage de recruter un CDD (interdiction ne concernant que le motif d'accroissement temporaire d'activité).

II. Le nom et la qualification du salarié remplacé, s'il s'agit du remplacement d'un salarié ;

III. Lieu d'emploi (éventuellement assorti d'une clause de mobilité

*Cf. annexe 3
(modèle de CDD et clause de mobilité facultative et additionnelle)
et annexe 6 du présent mémento*

IV. Les clauses impératives en cas de CDD spécifique (notamment le CDD à objet précis) :

Cf. l'annexe 3 du présent mémento présentant un modèle de CDD.



V. Le poste de travail occupé par le salarié

Doit figurer le cas échéant la mention que le poste occupé figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité de cette catégorie de salariés).

VI. La durée du travail

L'annexe 4 du présent mémento présente la rédaction de la clause relative à la durée du travail.

VII. Les horaires de référence

Il s'agit ici de la durée du travail qui est appliquée au salarié.

Celle-ci dépend notamment :

- de son statut (ETAM ou IC) ;
- du régime qui lui est appliqué en vertu de l'annexe 7 de la CCN) en fonction de ce statut
 - o *modalités standards*
 - o *réalisation de missions*
 - o *réalisations de missions avec autonomie complète (cf. rappel des règles applicables page suivante)*
- de l'organisation de la durée du travail de l'entreprise.

Attention :

Pour les salariés à temps partiel des dispositions spécifiques doivent figurer dans le contrat :

- *la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue ;*
- *la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;*
- *les cas dans lesquels cette répartition peut être modifiée ainsi que la nature des modifications ;*
- *les limites concernant l'accomplissement d'heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat, les modalités de communication, par écrit, des horaires de travail pour chaque journée travaillée.*

L'annexe 4 du présent mémento présente la rédaction de la clause relative aux horaires de travail des salariés à temps partiel.



RAPPEL

1) Pour les salariés en « Modalité 2 » :

Initialement, le texte de la convention collective fixe 2 conditions cumulatives pour l'entrée d'un salarié dans le dispositif « modalités 2 » de l'ARTT :

- rémunération à 115% du minimum conventionnel
- et
- rémunération au moins égale au plafond de sécurité sociale.

Ainsi :

ANNEE N (entrée dans le régime de modalité 2):

Ces deux conditions s'appliquent.

ANNEES N+x :

La jurisprudence récente est venue préciser que si ces deux conditions doivent être remplies à l'origine, la condition d'une rémunération au moins égale au plafond de sécurité sociale ne peut exister en permanence. Ainsi, la rémunération ne suit pas systématiquement l'augmentation du plafond de la sécurité sociale dans la mesure où ce critère n'est qu'une condition d'entrée.

Seule demeure obligatoire le maintien de la rémunération annuelle à 115 % du minimum conventionnel de la catégorie du collaborateur qui est une condition pérenne et qui oblige l'employeur à ajuster la rémunération à chaque revalorisation des minima conventionnels.

Constituant un critère nécessaire à l'affectation du collaborateur à la modalité 2, le principe d'une rémunération annuelle au moins égale à 115 % du minimum conventionnel de sa catégorie doit être respecté au fil des mois.

Il correspond ainsi à une condition d'entrée mais aussi de maintien du collaborateur dans cette modalité.

2) Pour les salariés au forfait jours :

Les **conditions cumulatives** sont les suivantes :

- Le personnel ainsi concerné **doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie.**
L'adoption de ces modalités de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut en vigueur à la date de ce choix.

ET

- Pour pouvoir relever de ces modalités, **les collaborateurs concernés doivent obligatoirement :**
 - **disposer de la plus large autonomie d'initiative**
 - **et assumer la responsabilité pleine et entière du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission, le bon accomplissement de cette mission caractérisant la mesure réelle de leur contribution à l'entreprise.**

ET

- Ils doivent donc disposer d'une grande latitude dans leur organisation du travail et la gestion de leur temps

ET

- **doivent également bénéficier de la position 3 de la convention collective** (en général les positions 3.2 et 3.3 et dans certains cas 3.1)

OU

- **avoir une rémunération annuelle supérieure à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale**

OU

- **être mandataire social.**



VIII. L'intitulé de la convention collective applicable :

- La Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) ;
- La Convention Collective d'Entreprise, de Groupe ou d'Etablissement ;
- Les dispositions légales spécifiques applicables au contrat de travail (en cas de CDD ou contrat spécifique) ;
- Le règlement intérieur de l'Entreprise
- Les dispositions particulières du contrat (ex : annexes au contrat).

IX. La durée de la période d'essai éventuellement prévue :

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

À défaut d'usages ou de dispositions d'accord d'entreprise prévoyant des durées moindres, la durée de la période d'essai est limitée à :

- un jour par semaine (sans que la durée puisse dépasser deux semaines) pour les contrats inférieurs ou égaux à six mois ;
- un mois maximum pour les contrats supérieurs à six mois. En l'absence de terme précis, la période d'essai est calculée de la même façon, par rapport à la durée minimale du contrat.

A noter que selon la Cour de Cassation (chambre sociale, 29 juin 2005), « toute période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires ».

Pour les CDD stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, l'employeur qui met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée de ce délai de prévenance.

Il convient donc d'en tenir compte suffisamment tôt pour notifier la rupture. A notre sens, l'observation du délai de prévenance ne peut aboutir à ce que le salarié exécute sa prestation de travail au-delà du terme de la période d'essai convenue.



Selon une autre interprétation, le délai de prévenance devrait impérativement se situer à l'intérieur de la période d'essai, faute de quoi la rupture serait considérée comme notifiée hors délai. Nous ne le pensons pas car cela reviendrait à contraindre l'employeur à se déterminer avant le terme de la période d'essai et donc à amputer de facto la période d'essai du temps équivalent au délai de prévenance.

Remarques :

Lors des débats parlementaires, un amendement tendait à lever toute incertitude en proposant de compléter l'article de l'alinéa suivant :

« La notification de la rupture de la période d'essai doit obligatoirement intervenir avant la fin de celle-ci, mais le préavis peut s'accomplir en tout ou partie au-delà de la fin de la période d'essai ». L'amendement a été rejeté. Selon le Président de la Commission des affaires sociales :

« L'ANI est extrêmement clair sur ce point : la période d'essai ne saurait être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Qu'en est-il lorsque celui-ci débute peu avant la fin de la période d'essai ? A cette question pertinente, votre amendement offre une réponse radicale, qui garantirait la sécurité juridique, mais en remettant en cause l'ANI. ... Mais le juge accorderait probablement au salarié concerné des dommages et intérêts calculés en fonction de la fraction de la période d'essai qu'il n'aurait pu effectuer ».

La période d'essai ne pouvant résulter que d'une clause écrite il semble indispensable d'inscrire ce délai de prévenance ou une référence à la loi pour pouvoir en exiger l'application, sinon, le silence du contrat peut être interprété comme une intention de ne pas imposer au salarié le respect d'une disposition qui, pour être légale, n'est pas d'ordre public.

Si la convention ou l'accord d'entreprise et/ou le contrat de travail prévoit des délais de prévenance plus longs, ils doivent alors être respectés en vertu du principe de faveur.

La limite peut être la notion du plus favorable selon l'appréciation du salarié (cf. la jurisprudence Raquin du 8 octobre 1987 qui pose le principe selon lequel le salarié mesure le caractère plus favorable ou non d'une mesure de modification du contrat de travail qui lui est proposée.

Se prononçant par rapport aux exigences des conventions collectives, la Cour de cassation considère que si le non-respect du délai de prévenance ou préavis n'a pas pour effet de transformer l'essai en contrat définitif. L'employeur était toutefois redevable d'une indemnité compensatrice correspondant au préavis non effectué (Cass. soc., 29 juin 1999, n° 97-41.132, Bull. civ. V, n° 311 ; Cass. soc., 18 avr. 2000, n° 98-45.350).

X. La date de fin du contrat :

Le contrat à durée déterminée **prend fin de plein droit à l'échéance du terme** (C. trav., art. L. 1243-5).

En cas de contrat à terme précis (de date à date), le contrat prend fin à la date du terme initialement convenu ou le cas échéant en cas de renouvellement, à la date du terme reporté. Cette règle s'applique même lorsque le poste est maintenu ou lorsque l'objet du contrat subsiste (CA Pau, 27 mars 1986, Mallet c/ Vir).

En cas de contrat sans terme précis, c'est en principe la **réalisation de son objet qui fixe la date de rupture** sous réserve que la durée minimale du contrat soit expirée.



Cas de recours	Durée maximale	
	Contrat de date à date (1)	Contrat sans terme certain
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (2)	18 mois	Fin de l'absence
Remplacement d'une des personnes visées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du Code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricole, aide familial...)	18 mois	Fin de l'absence
Attente de l'entrée en service d'un salarié sous contrat à durée indéterminée (2)	9 mois	9 mois
Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste	24 mois	Impossible
Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise	18 mois	Impossible
Survenance dans l'entreprise (entrepreneur principal ou sous-traitant) d'une commande exceptionnelle à l'exportation (3)	24 mois	Impossible
Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	9 mois	Impossible

Tableau extrait du site travail.gouv.fr

XI. Le cas échéant si un renouvellement est envisagé (dans le cadre des limites légales) une clause de renouvellement, ou la durée minimale (pour les contrats à terme incertain) :

Cf. annexe 3 du présent mémento présentant un modèle de CDD.

XII. Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes (y compris primes et accessoires de salaire) :

En application de l'article L. 1242-14 du Code du travail, les salariés recrutés sous contrat à durée déterminée doivent être, sous réserve des conditions d'ancienneté requise pour les avantages des salariés, traités sur un pied d'égalité avec les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée. Ils ont les mêmes droits et les mêmes obligations. Ils bénéficient dans les mêmes conditions des avantages accordés en application de la loi, de la convention collective ou des usages en vigueur.

La rémunération du salarié sous contrat à durée déterminée ne peut donc être inférieure à celle que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions (C. trav., art. L. 1242-15 ; ANI 24 mars 1990, art. 12, 1°).



Ce principe s'applique non seulement à la rémunération de base, mais également aux compléments de rémunération (par exemple, une prime d'assiduité : Cass. soc, 25 mars 1998, n° 96-45.688).

Le montant du salaire mensuel dépend à la fois :

- **de la fonction occupée par l'intéressé, la classification et coefficient hiérarchique, qui fixent le salaire de base ;**
A ce titre il convient de préciser que c'est le poste et les missions qui déterminent la classification du salarié et son coefficient de rattachement. Le diplôme n'est qu'un indicateur et non le principe.
- **de l'horaire et de la durée de travail ;**

C'est notamment dans le cadre de cette clause que pourront être spécifiées les caractéristiques attachées au poste et les éléments de rémunération afférents :

- travail de nuit ;
 - travail du dimanche et des jours fériés ;
- etc...

- **de la politique salariale de l'entreprise, qui peut, dans le respect du principe d'égalité de traitement, conditionner l'octroi d'un avantage à une ancienneté minimale :**
 - accessoires de salaire et avantages en nature ;
 - autres primes et bonus internes à l'entreprise ;

etc...

Les avantages liés à une durée minimum de présence (prime d'ancienneté, intéressement, participation, indemnisation des absences maladie, prime annuelle) peuvent ainsi, selon les dispositions des accords en vigueur dans l'entreprise, exclure les salariés recrutés sous contrat à durée déterminée de courtes durées.

XIII. Règles applicables en matière de congés payés :

Le salarié recruté sous contrat à durée déterminée bénéficie d'un droit à congés payés dans les mêmes conditions que les autres salariés. Toutefois, par dérogation aux règles de droit commun, il a droit en application de l'article L. 1242-16 du Code du travail, à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant son contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci.

***Voir la rédaction spécifique adaptée dans le modèle de CDD
en annexe 3 du présent mémento.***

Autrement dit, il n'est pas nécessaire que l'intéressé justifie de la durée minimale de travail effectif (un mois initialement ramené à 10 jours par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008) pour bénéficier de cette indemnité (Rép. min. n° 13189, JOANQ 6 juin 1994, p. 2915). Mais la Cour de cassation considère que le salarié ne peut prétendre au paiement d'une telle indemnité compensatrice que dans l'hypothèse où le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas la prise effective de ceux-ci (Cass. soc., 4 janv. 2000, n° 97-41.374, Bull. civ. V, n° 2).



Autrement dit, lorsque le salarié sous CDD, qui acquiert des droits à congés dans les mêmes conditions que les autres salariés, est en fonction au moment de la période fixée par l'employeur pour la prise des congés payés, il doit exercer son droit à congé comme les autres.

XIV. Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

XV. Clauses facultatives :

a) Clause relative à la rupture du contrat de travail avant l'échéance du terme :

La loi fixe limitativement les cas de rupture anticipée autorisés. En dehors de ces situations, la rupture avant terme du contrat à durée déterminée ouvre droit à des dommages-intérêts pour la partie lésée.

Aux termes de l'article L. 1243-1 du Code du travail, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant son échéance normale que dans les seuls cas suivants :

- l'accord des parties ;
- la faute grave ;
- la force majeure ;
- l'embauche extérieure du salarié pour une durée indéterminée.

Il convient d'ajouter à cette liste :

- la rupture de la période d'essai ;
- la résolution judiciaire en cas d'impossibilité de reclasser un salarié devenu inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- la rupture de certains contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi.

b) Autres clauses

Rien n'interdit aux parties d'insérer d'**autres clauses** dans le contrat à durée déterminée telles qu'il en existe dans les contrats à durée indéterminée

Elles peuvent notamment convenir du lieu de travail (et de la mobilité éventuelle : **voir l'annexe 3 du présent mémento**), d'une obligation de non concurrence, etc. : **voir l'annexe 5 du présent mémento**, d'un délai de prévenance fixant la date avant laquelle l'employeur doit informer le salarié de son intention de poursuivre ou non les relations contractuelles au-delà du terme convenu, etc.

Un modèle de CDD figure en annexe 3 du présent mémento.



Fiche n° 5

Le CDD à objet défini ou « CDD de mission »

Créé par la loi du 25 juin 2008 portant sur la modernisation du marché du travail, il rend possible la conclusion d'un contrat à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation d'une mission.

I. Conditions de recours.

Le recours à un tel contrat :

- **Est toutefois subordonné à la conclusion d'un accord d'entreprise l'instituant et précisant :**
 - Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;
 - Les conditions dans lesquelles les salariés sous CDD à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience (VAE), à la priorité de réembauchage et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance visé ci-dessous, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;
 - Les conditions dans lesquelles les salariés sous CDD à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.
- **Est réservé au recrutement d'ingénieurs et de cadres (au sens de la CCN).**

II. Forme et le contenu du contrat.

Le CDD à objet défini est établi par écrit et comporte les clauses obligatoires pour les contrats de travail à durée déterminée, sous réserve d'adaptations à ses spécificités, notamment :

La mention « contrat à durée déterminée à objet défini » ;
L'intitulé et les références de l'accord collectif qui institue ce contrat ;
Une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible ;
La définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
L'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
Le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
Une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

Ce contrat est régi par les dispositions applicables aux contrats de travail à durée déterminée, à l'exception des dispositions spécifiques le concernant, telles qu'énoncées dans cette fiche (durée, terme, absence de renouvellement, rupture, etc.)



III. Durée du contrat.

Ce contrat a une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois.

Il prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu après un délai de prévenance au moins égal à 2 mois. Il ne peut pas être renouvelé.

Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute. Cette indemnité est assujettie, dès le premier euro, aux cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Il peut toutefois être rompu par l'employeur ou le salarié, pour un motif réel et sérieux, au bout de 18 mois puis à la date anniversaire de sa conclusion. La loi ne définit pas la notion de motif réel et sérieux. En cas de contestation, il reviendra aux tribunaux de trancher. Si c'est l'employeur qui prend l'initiative de cette rupture, le versement d'une indemnité égale à 10 % de sa rémunération totale brute est dû. Cette indemnité est assujettie, dès le premier euro, aux cotisations et contributions de Sécurité sociale.

Un modèle de CDD (intégrant les précisions afférentes au CDD à objet défini) figure en annexe 3 du présent mémento.

Réalisation du mémento :

Fédération SYNTEC

Alexandra GODET-LA-LOI, Responsable des Affaires Sociales.



ANNEXES

Les modèles



ANNEXE 1

Modèle de promesse d'embauche

Madame, Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous confirmer notre souhait de vous proposer un poste de ...

Le Contrat de travail sera conclu pour une durée [indéterminée / déterminée](#), sous réserve du respect des conditions suivantes ([énumérer les conditions → par exemple, obtention du diplôme, obtention d'une autorisation de travail, etc.](#))

Il deviendra définitif après l'exécution d'une période d'essai durant laquelle chaque partie aura la faculté de mettre fin au contrat, sous réserve de respecter les règles légales et conventionnelles, de ... et pourra être renouvelée dans le cadre des dispositions conventionnelles.

Votre rémunération mensuelle brute sera de ... euros, payée en ... mensualités. ([ajouter le cas échéant la rémunération annuelle](#)).

Dès réception de l'autorisation de travail, nous vous ferons parvenir par courrier le Contrat de Travail correspondant, dont nous vous remercions par avance de nous retourner un exemplaire signé et approuvé.

Restant à votre disposition pour toute information supplémentaire et espérant vous voir prochainement rejoindre notre équipe ..., Nous vous prions d'agrée, ...



ANNEXE 2

Modèle de CDI

Entre les soussignés

La Société (dénomination sociale)
Adresse : ...
N° Urssaf : ... (numéro du compte cotisant)
Représentée par ...(nom, prénom) agissant en qualité de ... (fonction)
d'une part,

et

Monsieur (ou Madame) ... (nom, prénom)
Adresse : ...
Né (ou Née) le ... à ...
Nationalité : ...
N° d'immatriculation à la Sécurité sociale : ...
d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

I- Nature du contrat

Le présent contrat est un contrat à durée indéterminée.

II- Convention (s) collective (s) et réglementation applicable au contrat

Le présent contrat est régi par les dispositions de la Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Ajouter le cas échéant

- La Convention Collective d'Entreprise, de Groupe ou d'Etablissement ;
- Les dispositions légales spécifiques applicables au contrat de travail (en cas de CDD ou contrat spécifique) ;
- Le règlement intérieur de l'Entreprise ;
- Les dispositions particulières du contrat (ex : annexes au contrat).

III- Période d'essai

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de ...
Durant cette période, chacune des deux parties pourra mettre fin au contrat, en respectant un délai de prévenance de ...

(cf. fiche n° 3)



IV- Emploi et qualification

Sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, (nom, prénom) est engagé (ou engagée) en qualité de (fonction), au coefficient hiérarchique (se référer à la classification de la convention collective de Branche ou de celle applicable dans l'entreprise si elle est plus favorable).

Ses attributions sont notamment les suivantes : (il est conseillé de détailler le plus possible les attributions et missions du salarié – le renvoi à une fiche de poste détaillée figurant en annexe du contrat est fortement conseillé).

V- Rémunération

(nom, prénom) percevra une rémunération mensuelle brute de (en chiffres et/ou en lettres) euros versée en ... mensualités.

Eventuellement ajouter :

- la rémunération annuelle brute
- les éventuels accessoires de la rémunération : prime de treizième mois, prime de vacances, commissions, prime d'ancienneté...>
 - *Eventuellement :*

Préciser la nature et les modalités de calcul de ceux-ci, ou renvoyer à une annexe au contrat, un affichage dans l'entreprise, etc.

- *Eventuellement : remboursement de frais*

Compte tenu des déplacements professionnels que (nom, prénom) sera amené (ou amenée) à effectuer pour le compte de la société ..., il (ou elle) bénéficiera en plus de sa rémunération de base, de remboursement de frais professionnels dans les conditions suivantes : (conditions fixées par la convention collective, l'accord d'entreprise ou selon les modalités en vigueur dans l'entreprise).

VI- Lieu de travail

(nom, prénom) exercera ses fonctions dans les locaux de la société ... à (adresse).

OU

(nom, prénom) sera conduit (ou conduite) à exercer ses fonctions dans le secteur géographique suivant : (délimiter le secteur, la ville, le département, le bassin d'emplois...).

- *Eventuellement : clause de mobilité :*

En cas de besoins justifiés notamment par l'évolution de ses activités ou de son organisation et plus généralement par la bonne marche de l'entreprise, la Société ... se réserve le droit de muter définitivement (nom, prénom) (délimiter) :

- dans l'un quelconque de ses établissements actuels ou futurs implantés en (indiquer précisément la zone territoriale dans laquelle peut être imposée la mobilité)
- à l'intérieur du périmètre géographique suivant (à délimiter) .

- *Eventuellement, et dans le cas exceptionnel d'un changement obligatoire de résidence :*

En cas de mutation et compte tenu de la nature des fonctions qu'il (ou qu'elle) exerce au sein de l'entreprise (ou de la société) , il (ou elle) s'engage à changer si nécessaire de lieu de résidence afin de continuer à habiter tout près de son nouveau lieu de travail.

(Le cas échéant : Pour pallier les sujétions inhérentes à ce changement de résidence, l'entreprise ou la Société accordera à (nom, prénom) les avantages suivants : prise en charge des frais de déménagement, de double résidence, etc.).

En cas de mise en œuvre de la présente clause, (nom, prénom) sera informé (ou informée) (nombre de semaines ou mois) avant son affectation effective dans son nouveau lieu de travail.



VII- Durée du travail

(cf. annexe 4)

Indiquer la modalité de durée du travail applicable en référence en fonction des dispositions légales, des dispositions de la CCN de Branche et/ou des règles applicables dans l'entreprise.

VIII- Congés payés

(nom, prénom) bénéficie d'un droit à congés payés conformément aux dispositions (préciser s'il s'agit de dispositions conventionnelles de Branche ou applicables dans l'entreprise).

IX- Retraite complémentaire et prévoyance

(nom, prénom) sera affilié (ou affiliée) à la caisse (ou aux caisses) de retraite complémentaire dont relève l'entreprise : nom et adresse des caisses.

Si le salarié bénéficie du régime de prévoyance :

Il (ou Elle) sera affilié (ou affiliée) au régime de prévoyance géré par : nom et adresse de l'organisme.

X- Autres avantages sociaux (éventuellement)

(nom, prénom) bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des avantages accordés par l'entreprise : tickets restaurant, ponts, etc...

XI- Rupture du contrat

A l'issue de la période d'essai, il pourra être mis fin au présent contrat dans les conditions fixées à cet effet par la loi, sous réserve de respecter, sauf cas de faute grave ou lourde, un délai de préavis fixé à :

CCN des Personnel des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

- 2 mois pour les ETAM
- 3 mois pour les IC

OU

Accord d'entreprise, usage

Remplacer par les dispositions de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement si plus favorable

OU

Contrat de travail

Prévoir une durée plus favorable au salarié.

Il est possible d'insérer d'autres clauses : cf. notamment annexe 5 du présent mémento



ANNEXE 3

Modèle de CDD

Entre les soussignés

La Société (dénomination sociale)
Adresse : ...
N° Urssaf : ... (numéro du compte cotisant)
Représentée par ...(nom, prénom) agissant en qualité de ... (fonction)
d'une part,

et

Monsieur (ou Madame) ... (nom, prénom)
Adresse : ...
Né (ou Née) le ... à ...
Nationalité : ...
N° d'immatriculation à la Sécurité sociale : ...
d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

I- Nature du contrat

Le présent contrat est un contrat à durée déterminée.

II- Convention (s) collective (s) et réglementation applicable au contrat

Le présent contrat est régi par les dispositions de la Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Ajouter le cas échéant

- La Convention Collective d'Entreprise, de Groupe ou d'Etablissement ;
- Les dispositions légales spécifiques applicables au contrat de travail (en cas de CDD ou contrat spécifique) ;
- Le règlement intérieur de l'Entreprise ;
- Les dispositions particulières du contrat (ex : annexes au contrat).

III- Objet du contrat

Le présent contrat est conclu pour (indiquer le motif de recours au CDD : **cf. fiche n°4**).

- En cas de remplacement de salarié absent, de remplacement d'un salarié dont le poste est supprimé, dans l'attente de la prise de fonction du futur titulaire du poste en CDI : indiquer :
 - le nom et la qualification du salarié remplacé
 - le motif du remplacement



- En cas d'accroissement temporaire d'activité, indiquer le motif précis de celui-ci :
 - Surcroît de travail
 - Réalisation d'une tâche occasionnelle
 - Commande exceptionnelle à l'exportation (ajout en cas de présence d'IRP dans l'entreprise : le comité d'entreprise (ou les délégués du personnel) a été consulté sur la décision prise de recourir à ce contrat à durée déterminée.
 - Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité)
- En cas de contrat spécifique (usage, contrat aidé, etc.) : indiquer les dispositions légales afférentes, la convention particulière conclue avec le tiers (ex : Etat), etc.
- En cas de CDD à objet défini (mission), insérer une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible

I- Durée du contrat

Si CDD à terme certain :

Le présent contrat, qui prend effet le ..., est conclu pour une période de ...
Il prendra fin automatiquement à l'échéance du terme, soit le ... :

- En cas de remplacement de salarié absent, de remplacement d'un salarié dont le poste est supprimé, dans l'attente de la prise de fonction du futur titulaire du poste en CDI : indiquer la date de :
 - retour du salarié remplacé
 - date de suppression de l'activité dont dépend le poste
 - prise de fonction du salarié remplacé
- En cas d'accroissement temporaire d'activité, indiquer la fin de celui-ci
- En cas de contrat spécifique (usage, contrat aidé, etc.) : indiquer les détails temporels afférents
- En cas de CDD à objet défini (mission), indiquer l'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle

Eventuellement et si autorisé : clause de renouvellement :

Toutefois, si besoin est, il pourra être renouvelé une fois au-delà de ce terme par accord entre les parties. Un avenant, qui fixera les conditions de ce renouvellement, sera alors soumis à (nom, prénom) avant le ... (date prévue pour la fin de contrat).

OU

Si CDD à terme incertain :

Le présent contrat prend effet à compter du ...

Il comporte une période minimale de ...

Le présent contrat prendra fin automatiquement au retour de ... (nom, prénom) et au plus tard le surlendemain.

II- Période d'essai

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de ...

Durant cette période, chacune des deux parties pourra mettre fin au contrat, en respectant un délai de prévenance de ...

(cf. fiche n° 4)



III- Emploi et qualification

Sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, (nom, prénom) est engagé (ou engagée) en qualité de (fonction), au coefficient hiérarchique (se référer à la classification de la convention collective de Branche ou de celle applicable dans l'entreprise si elle est plus favorable).

Ses attributions sont notamment les suivantes : (il est conseillé de détailler le plus possible les attributions et missions du salarié – le renvoi à une fiche de poste détaillée figurant en annexe du contrat est fortement conseillé).

IV- Rémunération

(nom, prénom) percevra une rémunération mensuelle brute de (en chiffres et/ou en lettres) euros versée en ... mensualités.

Eventuellement ajouter :

V- la rémunération annuelle brute

VI- les éventuels accessoires de la rémunération : prime de treizième mois, prime de vacances, commissions, prime d'ancienneté...>.

○ *Eventuellement :*

Préciser la nature et les modalités de calcul de ceux-ci, ou renvoyer à une annexe au contrat, un affichage dans l'entreprise, etc.

○ *Eventuellement : remboursement de frais*

Compte tenu des déplacements professionnels que (nom, prénom) sera amené (ou amenée) à effectuer pour le compte de la société ..., il (ou elle) bénéficiera en plus de sa rémunération de base, de remboursement de frais professionnels dans les conditions suivantes : (conditions fixées par la convention collective, l'accord d'entreprise ou selon les modalités en vigueur dans l'entreprise).

VII- Lieu de travail

(nom, prénom) exercera ses fonctions dans les locaux de la société ... à (adresse).

OU

(nom, prénom) sera conduit (ou conduite) à exercer ses fonctions dans le secteur géographique suivant : (délimiter le secteur, la ville, le département, le bassin d'emplois...).

Eventuellement : clause de mobilité :

En cas de besoins justifiés notamment par l'évolution de ses activités ou de son organisation et plus généralement par la bonne marche de l'entreprise, la Société ... se réserve le droit de muter définitivement (nom, prénom) (délimiter) :

- dans l'un quelconque de ses établissements actuels ou futurs implantés en (indiquer précisément la zone territoriale dans laquelle peut être imposée la mobilité)
- à l'intérieur du périmètre géographique suivant (à délimiter).

Eventuellement, et dans le cas exceptionnel d'un changement obligatoire de résidence :

En cas de mutation et compte tenu de la nature des fonctions qu'il (ou qu'elle) exerce au sein de l'entreprise (ou de la société), il (ou elle) s'engage à changer si nécessaire de lieu de résidence afin de continuer à habiter tout près de son nouveau lieu de travail.

(Le cas échéant : Pour pallier les sujétions inhérentes à ce changement de résidence, l'entreprise ou la Société accordera à (nom, prénom) les avantages suivants : prise en charge des frais de déménagement, de double résidence, etc.).

En cas de mise en œuvre de la présente clause, (nom, prénom) sera informé (ou informée) (nombre de semaines ou mois) avant son affectation effective dans son nouveau lieu de travail.



VIII- Durée du travail

(cf. annexe 4)

Indiquer la modalité de durée du travail applicable en référence en fonction des dispositions légales, des dispositions de la CCN de Branche et/ou des règles applicables dans l'entreprise.

IX- Congés payés

(nom, prénom) bénéficie d'un droit à congés payés conformément aux dispositions (préciser s'il s'agit de dispositions conventionnelles de Branche ou applicables dans l'entreprise).

(nom, prénom) sera soumis (ou soumise) pour la prise des congés payés aux mêmes règles que les autres salariés dans l'entreprise.

A l'échéance du présent contrat, il sera versé à (nom, prénom) une indemnité compensatrice correspondant au solde de congés payés qu'il (ou qu'elle) n'aura pas pris.

Cette indemnité compensatrice de congés payés ne sera pas exigible à cette date si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat à durée indéterminée.

X- Retraite complémentaire et prévoyance

(nom, prénom) sera affilié (ou affiliée) à la caisse (ou aux caisses) de retraite complémentaire dont relève l'entreprise : nom et adresse des caisses.

Si le salarié bénéficie du régime de prévoyance :

Il (ou Elle) sera affilié (ou affiliée) au régime de prévoyance géré par : nom et adresse de l'organisme.

XI- Autres avantages sociaux (éventuellement)

(nom, prénom) bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des avantages accordés par l'entreprise : tickets restaurant, ponts, etc..

XII- Indemnité de précarité d'emploi

Au terme de son contrat, (nom, prénom) percevra une indemnité de précarité d'emploi en application des dispositions légales en vigueur.

Elle sera égale à (10 % des rémunérations globales brutes à défaut de dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise plus favorables) de la rémunération totale brute perçue par (nom, prénom) au cours du présent contrat.

Cette indemnité ne sera pas due :

- si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat à durée indéterminée ;
- en cas de refus de Monsieur (ou Madame) <nom, prénom> d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même poste ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- dans les cas de rupture anticipée visés à l'article 15 du présent contrat.

XIII- Rupture anticipée du contrat

Après la période d'essai, le présent contrat ne pourra être résilié avant le terme convenu, sauf accord des parties, qu'en cas de faute grave, lourde, de force majeure ou si (nom, prénom) peut justifier de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée dans une autre entreprise.



Dans ce dernier cas, (nom, prénom) devra respecter un délai de préavis dont la durée sera de (en fonction de la durée du contrat : 1 jour par semaine, dans la limite de deux semaines).

En dehors de ces hypothèses :

- la rupture anticipée du fait de l'entreprise ouvrira droit, en sus de l'indemnité de précarité d'emploi, pour (nom, prénom) à des dommages-intérêts d'un montant égal aux rémunérations que (nom, prénom) aurait perçues jusqu'au terme du contrat ;
- la rupture anticipée du fait de (nom, prénom) donnera lieu au versement d'une indemnité d'un montant de ... € et le (ou la) privera de l'indemnité de précarité d'emploi.

Il est possible d'insérer d'autres clauses : cf. notamment annexe 5 du présent mémento.



ANNEXE 4

Clause relative à la durée du travail

Indiquer la modalité de durée du travail applicable en référence en fonction de la CCN de Branche et/ou des règles applicables dans l'entreprise.

En cas de travail à temps plein

○ **Modalité 1 – Modalité « standard »**

Le titulaire du présent contrat sera soumis à l'horaire collectif de l'entreprise et aux modalités de réduction et d'aménagement du temps de travail telles que définies dans la note de mise en place de l'accord sur la réduction du temps de travail de la société....

OU

○ **Modalité 2 « Réalisation de missions »**

Compte tenu de la nature des tâches qu'il a à accomplir, le titulaire du présent contrat ne peut suivre strictement un horaire prédéfini. Il pourra donc être amené à réaliser des variations d'horaire accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10 % pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, soit une variation maximum de 3 h 30 d'heures supplémentaires par semaine, incluses dans le forfait et rémunérées au taux légal.

Les heures effectuées au-delà de ce forfait donneront lieu à majorations et à repos compensateur, conformément aux dispositions conventionnelles.

Le titulaire du présent contrat s'engage à ne pas effectuer d'heures au-delà de ce forfait sans autorisation préalable de la direction.

La comptabilisation du temps de travail du titulaire du présent contrat se fera également en jours avec un contrôle annuel du temps de travail.

Le titulaire du présent contrat ne pourra travailler plus de 220 jours sur une année calendaire compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels pour l'entreprise, y compris la journée de travail effectuée au titre de la solidarité, en application des articles Art. L. 3133-7 et L. 3133-10 du nouveau Code du travail, anciennement L.212-16 du code du travail.

OU

○ **Modalité 3 – Réalisation de mission avec autonomie complète**

Le titulaire du présent contrat disposant d'une grande autonomie, libre et indépendant dans la gestion de son temps de travail, il relèvera de la modalité « réalisation de missions avec autonomie complète » de la Convention Collective Nationale. De ce fait, le collaborateur percevra une rémunération annuelle au moins égale à 120 % de son coefficient et une rémunération annuelle au moins égale à deux fois le plafond de la Sécurité sociale ou bénéficiera des positions 3.1, 3.2 ou 3.3 de la Convention collective Syntec.

Le titulaire du présent contrat ne pourra travailler plus de 218 jours sur une année calendaire compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels pour l'entreprise, y compris la journée de travail effectuée au titre de la solidarité, en application en application des articles Art. L. 3133-7 et L. 3133-10 du nouveau Code du travail, anciennement L.212-16 du code du travail.



En cas de travail à temps partiel

- **Horaires de travail**

(nom, prénom) est engagé (ou engagée) pour un horaire hebdomadaire de (à préciser) heures, réparties de la manière suivante (nombre d'heures et répartition horaire quotidiens ou hebdomadaires ou mensuel)

En cas de disposition prévue par accord collectif

Conformément aux dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise, chaque journée de travail ne pourra comporter plus de ... coupures. Une coupure ne peut excéder ... heures.

- **Modification de la répartition de l'horaire**

La répartition de l'horaire de (nom, prénom) pourra être modifiée dans les cas suivants : (énumérer de façon la plus exhaustive possible les cas pour lesquels la répartition pourra être modifiée : par exemple, renforcement de l'équipe, modification des exigences de la clientèle, modification des horaires d'ouverture...).

Dans ces cas, la répartition de l'horaire de (nom, prénom) sera modifiée comme suit : (indiquer la nouvelle répartition, par exemple le passage sur quatre jours d'une répartition prévue initialement sur trois jours, ou inversement).

Lorsque surviendra l'une des circonstances autorisant une nouvelle répartition, les conditions de cette modification seront notifiées à (nom, prénom) sept jours (ou trois jours ouvrés lorsqu'un accord collectif le prévoit) au moins avant la date à laquelle la modification doit prendre effet.

Cette notification sera faite par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

- **Heures complémentaires**

En fonction des nécessités de service, la société... pourra demander à (nom, prénom) d'effectuer des heures complémentaires dans la limite de ... heures par semaine.

(nom, prénom) s'engage à effectuer ces heures complémentaires dans le cadre ainsi défini. Tout refus de sa part pourra être sanctionné, voire constituer un motif de licenciement.

Les heures complémentaires sont payées comme des heures de travail normales et ne donnent lieu à aucune majoration.

- **Egalité de traitement**

(nom, prénom) bénéficiera de tous les droits et avantages reconnus aux salariés à temps plein travaillant dans la société, résultant à la fois du Code du travail, de la convention collective, de l'accord d'entreprise ou des usages, au prorata de son temps de travail.

La société ... garantit à (nom, prénom) un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle et de même ancienneté en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

(Conseillé)

A sa demande, (nom, prénom) pourra être reçu (ou reçue) par un membre de la direction afin d'examiner les problèmes qui pourraient se poser dans l'application de cette égalité de traitement.

- **Cumul d'emplois**

(nom, prénom) pourra exercer parallèlement une autre activité professionnelle.



Cette activité ne devra toutefois pas être de nature à porter préjudice aux intérêts légitimes de l'entreprise. (nom, prénom) s'engage par ailleurs à en informer préalablement la société.

- **Priorité d'affectation à un emploi à temps plein**

(nom, prénom) bénéficie d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet ressortissant de sa qualification professionnelle ou équivalents qui seraient créés ou qui deviendraient vacants. La liste de ces emplois lui sera communiquée préalablement à leur attribution à d'autres salariés.

Dans l'hypothèse où (nom, prénom) serait candidat (ou candidate) à un tel emploi, sa demande sera examinée et une réponse motivée lui sera faite dans le délai maximum de (à préciser) jours suivant sa demande.



ANNEXE 5

Clauses facultatives additionnelles applicables au CDD et au CDI :

• Obligations professionnelles

(nom, prénom) sera tenu (ou tenue) d'observer les dispositions réglementant les conditions de travail applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise ainsi que les règles générales concernant la discipline et la sécurité du travail telles qu'elles figurent dans le règlement intérieur de l'entreprise qui lui a été communiqué.

(nom, prénom) s'engage par ailleurs :

- à se conformer aux directives et instructions émanant de la direction ou de son représentant ;
- à observer une discrétion professionnelle absolue pour tout ce qui concerne les faits ou informations dont il (ou elle) aura connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions ;
- à informer immédiatement la Société ... en cas d'absence quel qu'en soit le motif et à produire dans les 48 heures les justificatifs appropriés ;
- à se soumettre, avant l'expiration de la période d'essai, à la visite médicale d'embauche.

(nom, prénom) déclare être libre de tout engagement.

• Clause de non concurrence

Compte tenu de ses fonctions de (à renseigner) et des (exemple : informations stratégiques de nature économique, commerciale ou technique auxquelles il (ou elle) a accès ; secrets de fabrication dont il a connaissance ; liens privilégiés développés avec notre clientèle, etc.), (nom, prénom) s'engage après la rupture de son contrat de travail ou son départ effectif de l'entreprise, à ne pas (exemple : exercer, sous quelque forme que ce soit, une activité concurrente à celle de la société ou à entrer directement ou indirectement au service des entreprises suivantes : ... ou de toute entreprise ayant repris ou poursuivi sous quelque forme que ce soit son activité).

Cette interdiction de concurrence est applicable pendant une durée de <à préciser> et limitée à la zone géographique constituée par (quartier, ville, communauté urbaine, département(s), régions, pays). Elle s'appliquera quels que soient la nature et le motif de la rupture du contrat y compris en cas de rupture de la période d'essai.

OU

Elle s'appliquera quels que soient la nature et le motif de la rupture du contrat sauf en cas de (exemple : rupture de la période d'essai ; mise et/ou départ à la retraite ; licenciement économique ; licenciement pour inaptitude).

Pendant toute la durée de l'interdiction, il sera versé chaque (mois, trimestre) à (nom, prénom) une somme égale à ... % de sa rémunération mensuelle moyenne des (à préciser) derniers mois de présence dans l'entreprise.

Eventuellement :

En cas de violation de la clause, (nom, prénom) sera automatiquement redevable d'une somme fixée forfaitairement et dès à présent à ... €.

La société ... sera pour sa part libérée de son engagement de versement de la contrepartie financière.

Le paiement de cette somme n'est pas exclusif du droit que la société ... se réserve de poursuivre (nom, prénom) en remboursement du préjudice effectivement subi et de faire ordonner sous astreinte la cessation de l'activité concurrentielle.



La société ... se réserve toutefois la faculté de libérer (nom, prénom) de l'interdiction de concurrence. Dans ce cas, la société s'engage à prévenir (nom, prénom) par écrit dans les (à préciser) jours qui suivent la notification de la rupture de son contrat de travail (ou s'engage à prévenir (nom, prénom)) par lettre recommandée.

• Clause de dédit formation

(nom, prénom) suivra du ... au ... un stage de formation destiné à (indiquer la nature de la formation qui sera suivie et dans quel but), dispensé par (indiquer le nom et l'adresse de l'organisme formateur). Le coût de ce stage, qui sera entièrement pris en charge par la société ..., s'élève à ... € HT.

Une copie de la facture acquittée sera adressée à l'issue du stage à (nom, prénom).

Ce stage n'est pas inclus dans le plan de formation de la société ... et les dépenses y afférentes dépassent celles à sa charge au titre de son obligation de participation au financement de la formation professionnelle.

Le salaire de (nom, prénom) lui sera intégralement maintenu pendant toute la durée de la formation. Ses frais de déplacement, de repas et d'hébergement lui seront remboursés en totalité.

Eventuellement :

Le coût réel que représente cette formation pour l'employeur est donc de : (en chiffres : tenir compte des éventuelles aides ou prises en charge extérieures dont bénéficie l'employeur) ... €.

En contrepartie de cette formation, (nom, prénom) s'engage à rester au service de la société ... pendant une durée minimale de (à préciser), à compter de la fin du stage.

En conséquence, en cas de rupture du contrat qu'il s'agisse d'une démission ou d'un licenciement pour faute grave, (nom, prénom) s'engage à rembourser le coût de la formation financée par la société Ce remboursement afférent au coût du stage sera (total ou proportionnel au nombre de mois restant à courir jusqu'à l'expiration du délai fixé ci-dessus, chacun de ces mois représentant par exemple 1/36, 1/24, 1/12). Cette somme sera exigible à la date (indiquer la date d'exigibilité, par exemple, la date de départ effectif).

Eventuellement :

Il en sera de même si le contrat de travail venait à être rompu avant ce terme par suite d'un licenciement pour faute grave.

• Clause d'objectifs

(nom, prénom) s'engage à réaliser pour (préciser la période retenue : année, semestre ou trimestre) les objectifs suivants :

- chiffre d'affaire chiffré
- autres objectifs précis, quantifiés et atteignables

Il (ou Elle) reconnaît que, sauf circonstances imprévisibles qui l'empêcheraient de l'atteindre et qu'il lui appartiendrait alors d'établir, cet objectif est raisonnable.

En cas de non-réalisation de ce quota pendant <préciser la période retenue : 2 (ou 3) années, semestres ou trimestres> successifs, la société se réserve le droit d'en tirer les conséquences.

Eventuellement adjoindre les détails des objectifs en annexe au contrat.



- **Clause de confidentialité (secret professionnel)**

La société ... est tenue, ainsi que chacun de ses salariés, par le respect du secret professionnel. En conséquence, (nom, prénom) est tenu de ne rien divulguer à qui que ce soit des projets, études, réalisations, consultations et logiciels réalisés au sein de la société ... (ou d'une société affiliée), soit pour le compte des clients, soit pour la société ... elle-même, étant lié à cet égard par le secret professionnel le plus absolu. Il en est de même pour les renseignements, résultats, etc... découlant de travaux réalisés au sein de la société ... (ou d'une société affiliée) ou constatés chez les clients.

De plus, toutes les mesures nécessaires doivent être prises pour s'assurer qu'aucun tiers non autorisé ne puisse accéder à aucun document comportant des informations confidentielles.

Toute infraction à cette stricte obligation constituera une faute grave et justifiera non seulement un licenciement immédiat mais, en outre, la réparation du préjudice causé.

- **Clause relative aux brevets et inventions**

PROPRIETE INTELLECTUELLE

En application du titre XI de la Convention Collective applicable, (nom, prénom) reconnaît que la Société ... est titulaire des droits afférents aux inventions et logiciels développés par (nom, prénom), seul ou en collaboration, dans l'exercice de ses fonctions.

(nom, prénom) reconnaît qu'en ce qui concerne les Œuvres : "documentation, études, outils, méthodes et toutes autres prestations intellectuelles", créées par (nom, prénom) ou en collaboration, dans le cadre du présent contrat, ces Œuvres sont réalisées à l'initiative et sous le contrôle de la Société ..., qui est seule habilitée à les éditer, les publier et les divulguer sous son nom.



ANNEXE 6

Ordre de mission en France et à l'étranger

ARTICLE 1 - OBJET

Préciser l'objet de l'ordre de mission.

ARTICLE 2 - DUREE DE L'INTERVENTION

Certaines modalités du présent règlement sont différentes selon que la durée de la mission est inférieure ou supérieure à trois mois.

La durée de la mission pourra être raccourcie ou allongée par la Société ... ce que le Salarié s'engage à accepter par la signature du présent document.

ARTICLE 3 - CONDITIONS DE LOGEMENT ET DE FRAIS

Les conditions d'hébergement ainsi que les modalités de remboursement des frais applicables sont celles décrites dans le règlement en vigueur au sein de la Société

ARTICLE 4 - CONDITIONS DE DEPLACEMENT

Les conditions de déplacements ainsi que les modalités de remboursement des frais applicables sont celles décrites dans le règlement en vigueur au sein de la Société

ARTICLE 5 - REINTEGRATION A LA FIN DE L'INTERVENTION

A la date de la fin de l'intervention, si la réintégration du salarié ne se fait pas selon les modalités antérieures aux déplacements, le salarié devra prendre contact avec le département du Scheduling pour définir les modalités de sa réintégration.

Fait en double exemplaire à, le.....

