

TRYBA®

CONCEPTEUR - FABRICANT - INSTALLATEUR

tryba.com

SANCY AVOCATS pour **TRYBA**
Guide pratique sur le CDI
Ouvrier / Employé

I/ Règles générales

Selon l'article L. 1221-2, alinéa 1^{er} du Code du travail :

- « Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. »

Le contrat de travail doit être rédigé en français.

Lorsque l'emploi qui fait l'objet du contrat ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français, le contrat de travail comporte une explication en français du terme étranger (C. trav. art. L. 1221-3).

II/ Contenu du CDI

Le CDI comporte deux catégories de clauses :

- Des clauses **habituelles** (date d'entrée, libellé du poste, période d'essai, classification, attributions, rémunération, durée du travail, préavis, etc.) ;
- Des clauses **spécifiques** (confidentialité, exclusivité, mobilité, non-concurrence, etc.).

Pour un contrat de travail « ouvrier / employé », les clauses spécifiques peuvent sembler de moindre importance mais ne doivent pas être négligées.

Votre pack « CDI – ouvrier / employé » vous propose - bien entendu - toutes les clauses habituelles, mais aussi un large choix de clauses spécifiques que vous pouvez librement utiliser pour votre contrat.

Toutes les clauses sont facilement personnalisables et commentées par notre tutoriel.

III/ SPECIFICITES EN CAS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

1. Règles générales

En application de l'article L. 3123-6 du Code du travail, le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et (sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44), la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié (dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié) ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplis des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-22 mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat.

2. L'impossibilité d'insérer une clause d'exclusivité au contrat

Le contrat de travail à temps partiel ne peut pas prévoir de clause d'exclusivité, par laquelle le salarié s'engage à consacrer l'intégralité de son activité professionnelle au service de son employeur.

En effet, le salarié à temps partiel doit pouvoir cumuler plusieurs emplois.

3. La répartition de la durée de travail

Si la mention, dans le contrat, des horaires journaliers est facultative ; en revanche, celle de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est obligatoire, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile (C. trav. art. L. 3123-6).

A titre d'exemple pour un contrat de 25 heures par semaine : 7 heures les lundi, mardi et jeudi et 4 heures le vendredi.

En application de l'article L. 3123-27 du Code du travail, le contrat de travail à temps partiel doit comporter une durée minimale de travail fixée :

- Soit par la convention collective. Si elle est inférieure à 24 heures par semaine (ou à l'équivalent mensuel de cette durée, soit 104 heures), la convention doit déterminer :

*les garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ;

*les garanties permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine ;

*les modalités selon lesquelles les horaires de travail des salariés sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

- Soit, à défaut d'accord, à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

Cependant, des dérogations à cette durée minimale sont prévues dans les cas suivants :

*dérogation demandée par le salarié : en effet, une durée de travail inférieure à la durée minimale conventionnelle ou, à défaut, légale peut être fixée sur demande écrite et motivée du salarié souhaitant soit faire face à des contraintes personnelles, soit cumuler plusieurs activités lui permettant d'atteindre la durée globale (C. trav. art L.3123-7).

*le salarié étudiant de moins de 26 ans : une durée inférieure à la durée minimale est fixée de droit à sa demande, pour lui permettre de poursuivre ses études (C. trav. art L.3123-7).

Dans tous les cas, lorsqu'une durée inférieure à 24 heures est prévue, un accord d'entreprise ou, à défaut, la convention collective doit déterminer les modalités de regroupement des horaires de travail des salariés concernés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

4. La modification de la répartition de la durée du travail

En application des articles L. 3123-24 et L. 3123-31 du Code du travail, toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois doit être notifiée au salarié.

L'employeur doit respecter un délai de prévenance déterminé par la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par la convention ou l'accord de branche étendu applicable à l'entreprise. Ce délai doit être au moins égal à 3 jours ouvrés.

A défaut d'accord, toute modification de la répartition doit être notifiée au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

IV/ Incidence de la convention collective

La convention collective applicable au contrat de travail peut prévoir des dispositions spécifiques à respecter impérativement (ex. en matière de période d'essai, de durée du travail, de préavis, etc.).

Votre modèle « CDI ouvrier / employé » en tient compte et vous offre toutes les clés pratiques vous permettant de rédiger un contrat sur-mesure.

Par ailleurs, vous trouverez la convention collective applicable à votre entreprise dans votre boîte à outils.

➔ **Rédigez maintenant votre « CDI ouvrier / employé » grâce à votre modèle personnalisable en ligne et commenté par notre tutoriel.**

AVERTISSEMENT :

Le présent document est communiqué exclusivement pour un usage informatif. L'attention des utilisateurs est particulièrement attirée sur les conséquences importantes des choix opérés et sur le fait que des situations particulières peuvent imposer des modifications à ce document. En particulier, la convention collective applicable à l'entreprise ou un accord collectif peuvent prévoir des règles spécifiques, qui s'ajoutent à la loi ou s'y substituent, le cas échéant. La mise à disposition de ce document de travail donné à titre indicatif ne dispense pas du recours aux conseils d'un avocat qui les adaptera à vos besoins propres.