



SANCY AVOCATS | boîte à outils RH
Guide pratique : la
bibliothèque des CDI

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.).

Votre bibliothèque des CDI vous propose une large gamme de CDI habituellement utilisés dans le secteur de l'hôtellerie-restauration :

- Chef de cuisine ;
- Second de cuisine ;
- Commis de cuisine ;
- Commis de salle ;
- Barman ;
- Chef de rang ;
- Chef de partie ;
- Serveur ;
- Sommelier ;
- Responsable d'établissement (restaurant) ;
- Directeur d'hôtel ;
- Concierge ;
- Gouvernant.e ;
- Valet ou femme de chambre ;
- Réceptionniste polyvalent ;
- Agent d'entretien ;
- Agent de maintenance ;
- Responsable comptable.

La classification est précisée pour chacun des postes, ainsi que la durée de la période d'essai et de son renouvellement.

Nous attirons cependant votre attention sur le fait que la classification peut être différente, en fonction de l'ancienneté du salarié dans le métier, de ses diplômes, etc.

Vous êtes invité à vous reporter à la synthèse de la convention collective disponible dans votre boîte à outils RH.

Vous y trouverez notamment l'intégralité des grilles de classification.

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 accomplies 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.

5. Spécificités de la convention collective HCR

La convention collective nationale HCR prévoit les principales règles suivantes concernant le travail à temps partiel :

1° Répartition de la durée du travail :

- Modification de la répartition du travail motivée et notifiée moyennant un délai de prévenance de 7 jours pouvant être réduit à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles.

- Contreparties en cas de réduction du délai fixées par accord d'entreprise (à défaut, repos compensateur de 10 % des heures effectuées par jour de retard par rapport au délai de 7 jours).

2° Heures complémentaires :

Le nombre d'heures complémentaires peut être porté au tiers de la durée de travail prévue au contrat.

Majoration de ces heures fixée à 5 % pour celles effectuées dans la limite du 1/10 de la durée contractuelle (au-delà, application du taux légal).

En contrepartie, période minimale de travail continue de 2 h/jour.

3° Coupures :

En plus des temps de pause et des temps de repas, la journée de travail ne peut comporter qu'une interruption d'activité d'une durée maximale de 5 heures.

Si la coupure est supérieure à 2 heures dans la limite de 5 heures, le salarié doit bénéficier de contreparties spécifiques à prévoir par accord d'entreprise. A défaut, ces contreparties sont les suivantes :

- chaque séquence de travail doit être d'une durée minimale de 3 heures consécutives ;
- la durée contractuelle du travail ne peut être inférieure à 24 h/semaine (ou équivalent mensuel, trimestriel ou annuel).

➔ **Rédigez maintenant votre « CDI » grâce à votre modèle personnalisable en ligne !**

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, une convention collective régionale HCR 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.