



# Formalisation & rédaction d'un contrat de travail

www.med-in-occ.org – Tous droits réservés  
Rédacteur : jplantrou@urpslrmp.org

Le contrat de travail établit les droits et les obligations de chaque partie, **CE QUI PERMET D'EVITER LES MALENTENDUS ET LES CONFLITS**. Il garantit également que les conditions de travail sont conformes à la législation en vigueur, protégeant ainsi à la fois l'employeur et l'employé.

Un contrat bien rédigé sert de référence en cas de litige, fournissant une base légale pour résoudre les différends. Il aide à définir clairement les responsabilités et les attentes, ce qui favorise une relation de travail harmonieuse et productive.

En outre, un contrat détaillé peut inclure des clauses spécifiques sur la confidentialité, les horaires de travail, et les conditions de rupture, offrant une sécurité juridique accrue. Enfin, il renforce la transparence et la confiance entre les parties, contribuant à un environnement de travail stable et motivant.

## I Le contenu obligatoire d'un contrat de travail

### 1 - Les principaux éléments à intégrer

- **Identité des parties** : Nom et adresse de l'employeur et de l'employé.
- **Description du poste** : Titre du poste, fonctions et responsabilités principales.
- **Lieu de travail** : Adresse où le travail sera effectué, ou mention de la possibilité de travail à différents endroits.
- **Durée du contrat** : Pour les contrats à durée déterminée (CDD), préciser les dates de début et de fin, ou pour les contrats à durée indéterminée (CDI), indiquer qu'il est à durée indéterminée.
- **Période d'essai** : Durée de la période d'essai et ses conditions.
- **Rémunération** : Salaire de base, primes éventuelles, avantages en nature et périodicité de la rémunération (mensuelle, hebdomadaire, etc.).
- **Temps de travail** : Durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, répartition des heures de travail, et mention des heures supplémentaires éventuelles.
- **Congés** : Droit aux congés payés et autres types de congés (maladie, maternité, etc.).
- **Convention collective** : Référence à la convention collective applicable, le cas échéant.
- **Clauses spécifiques** : Clauses de confidentialité, non-concurrence, mobilité géographique, formation, etc...
- **Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire** ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance



[Outil pratique : le modèle de contrat de travail proposé par le ministère du travail - Cliquez ICI](#)

## 2 – Les spécificités du contrat de travail du salarié à temps partiel

Le contrat de travail du salarié à temps partiel doit préciser également la durée du travail, dont :

- La durée de travail hebdomadaire ou mensuelle prévue, ainsi que, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile, sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires ;
- Le mode de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée (dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié) ;
- Les cas dans lesquels la répartition de la durée du travail peut être modifiée et la nature de cette modification.

## 2 – Les spécificités du contrat de travail à durée déterminée - CDD

Le CDD doit préciser :

- Le motif de recours au CDD (remplacement, accroissement temporaire d'activité, etc.) ;
- Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée en cas de CDD de remplacement ;
- Les dates de début et de fin du CDD, ou si le CDD n'a pas une date de fin précise, une durée minimale ;
- Éventuellement, une clause de renouvellement quand le CDD a une date de fin précise ;
- La désignation du poste de travail en précisant :
  - Si le poste figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés ;
  - Lorsque le contrat est conclu pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié ;
- Le nom de la convention collective applicable ;
- La durée de la période d'essai, si une période d'essai est prévue ;
- Le salaire et les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

### Outil pratique



Le code du travail en ligne et notamment la rubrique : quelles informations doivent figurer dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement ?

**Les informations sont fournies en fonction de la convention collective appliquée par l'employeur, à défaut pour le code du travail.**

[Cliquez ICI pour accéder à l'outil](#)

## II Les caractéristiques d'un contrat de travail

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.

**L'employeur et le salarié sont libres de négocier le contenu du contrat de travail.** Deux règles doivent néanmoins être respectées :

- S'agissant d'un contrat dont la rédaction est imposée (contrat à durée déterminée, contrat de formation en alternance... - voir ci-dessus), il contient obligatoirement les mentions prévues par le Code du travail ;
- Toute autre clause peut être insérée (clause de mobilité...) 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.

## 1- Le contrat de travail peut-il comporter une période d'essai ?

Oui, c'est une possibilité laissée à l'appréciation de l'employeur et du salarié. Prévoir une période d'essai permet à l'employeur comme au salarié de rompre, au cours de la période fixée, le contrat de travail sans formalité ni indemnité, mais en respectant un délai de prévenance.

La période d'essai et la possibilité de son renouvellement dans les limites fixées par la loi, ne se présument pas : elles doivent être mentionnées dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement ; pour plus de précisions, on peut se reporter à la fiche consacrée à cette question.

Le contrat de travail ou la lettre d'engagement ne peut pas fixer une période d'essai d'une durée supérieure à celle prévue par la loi. De même, un salarié à temps partiel ne peut se voir imposer une période d'essai plus longue que celle d'un salarié à temps plein.



### Quelle est la durée de la période d'essai ?

#### Durée initiale maximale – code du travail

Au terme de l'article L. 1221-19 du Code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

- De deux mois pour les ouvriers et les employés ;
- De trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- De quatre mois pour les cadres.
- Si le contrat de travail (ou la lettre d'engagement) prévoit une période d'essai, il doit en préciser la durée en respectant ces limites.

Selon la Cour de cassation (Chambre sociale, 28 avril 2011), « sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire, toute période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se **décompte de manière calendaire** » (tous les jours du calendrier, du lundi au dimanche compris, y compris les jours fériés).

La durée de la période d'essai d'un CDD de 6 mois maximum est calculée à raison d'un jour par semaine et dans la limite d'une durée maximale légale de 2 semaines.

#### Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement. La possibilité de renouvellement est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- Quatre mois pour les ouvriers et employés ;
- Six mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- Huit mois pour les cadres.

A appliquer si l'employeur dépend de la **CONVENTION DES CABINETS MEDICAUX** :

- Pour les salariés non-cadres : 2 mois, renouvelable une fois (donc 4 mois au total) ;
- Pour les salariés cadres : 4 mois, renouvelable une fois (donc 8 mois au total).

## 2 - Qui peut conclure un contrat de travail ?

L'employeur peut être une personne physique (entrepreneur individuel...) ou une personne morale (association, SARL...). Dans ce cas, le contrat est conclu par la personne munie du pouvoir d'engager la société : gérant, directeur dont les fonctions comportent le recrutement de salariés, etc...

Côté salarié, toute personne peut conclure un contrat de travail avec, cependant, quelques restrictions concernant le majeur sous tutelle (le contrat doit alors être conclu avec son représentant, le tuteur) et les jeunes de moins de 18 ans.

Ceux-ci ne peuvent en effet conclure de contrat de travail sans l'autorisation de leur représentant légal (père, mère, tuteur), sauf s'ils sont émancipés, c'est-à-dire considérés comme majeurs après décision de justice (voir précisions ci-après). En outre, selon leur âge certaines règles doivent être observées :



### Employer un mineur`

Il est interdit d'employer des jeunes de moins de 16 ans, sauf cas particuliers. Dans tous les cas, l'employeur est soumis à des contraintes spécifiques, en particulier en matière de sécurité et de durée du travail dès lors que le jeune a moins de 18 ans.

L'autorisation écrite de travail pour les mineurs de moins de 18 ans n'étant pas considérée comme un acte courant de l'exercice de l'autorité parentale, l'accord écrit des deux parents est expressément requis. Lorsque les parents ne parviennent pas à s'entendre, celui d'entre eux qui souhaite consentir au travail de son enfant mineur non émancipé doit obtenir l'autorisation préalable du juge des tutelles. Un modèle de requête est disponible accompagné de sa notice explicative.

## Essentiel



Le contrat doit spécifier les informations essentielles telles que l'identité des parties (employeur et employé), la date de début du contrat, le poste et les responsabilités.

Il doit également détailler les conditions de travail, y compris les horaires, le lieu de travail, et le salaire, ainsi que les modalités de paiement.

Les clauses relatives à la période d'essai, les avantages sociaux, et les congés doivent être clairement définies. Il est crucial d'inclure les conditions de rupture du contrat, respectant le cadre légal.

Enfin, les mentions obligatoires spécifiques à la convention collective applicable, si nécessaire, doivent être intégrées pour assurer la conformité légale et éviter les litiges futurs.

**Date de mise à jour :** Septembre 2024

### Sources :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-vie-du-contrat-de-travail/article/contrat-de-travail-les-principales-caracteristiques>

<https://code.travail.gouv.fr/contribution/quelles-informations-doivent-figurer-dans-le-contrat-de-travail-ou-la-lettre-dengagement>

**Mots clés :** Rédaction # Contrat # Clauses # Obligatoires # Fonction # Rémunération # Durée # Précautions # Obligations # Droit du travail