

	Up ! Enhanced Management	Première édition
	10 Les droits et les devoirs 10.5 Le droit du travail	http://www.up-comp.com contact@up-comp.com

- **Les responsabilités.**
Il faut préciser le périmètre en terme géographique, en terme de ligne de marché, en terme d'encadrement.
- **La position et le coefficient.**
Ils découlent des exigences précédentes au regard des textes en vigueur.
- **La date d'embauche.**
La date de signature du contrat n'est pas forcément la date d'embauche.
- **Le lieu de travail.**
Il s'agit du lieu de travail quand l'employé n'est pas en déplacement. Il est possible que l'employé puisse changer de lieu de travail selon les besoins de l'entreprise.
- **La durée de travail.**
La durée légale du travail est de 35 heures. Il nécessaire de préciser s'il s'agit d'un temps partiel ou non, s'il y a une convention de forfait ou non et ce qu'il en est en terme d'aménagement du temps de travail – horaire collectif ou individualisé avec plage horaire à respecter.
- **La rémunération.**
Elle comporte une partie fixe, voire une partie variable, et des accessoires – avantages en nature, gratification sous forme de 13^{em} mois et prime. Pour la partie variable, il faut renvoyer à un avenant la détaillant.
- **La période d'essai.**
Il faut rappeler sa durée et son caractère renouvelable.
- **La mobilité.**
Il faut spécifier le périmètre en terme géographique.
- **Les frais professionnels et de déplacement.**
Il faut détailler les primes spécifiques allouées, incluses dans le salaire fixe ou non, et les modalités de remboursement des frais professionnels ou de déplacement.
- **Les modalités de la fin du contrat de travail.**
Il faut rappeler les périodes de préavis réciproque durant la période d'essai et hors de la période d'essai.
- **La clause de non concurrence.**
Pour être valable, elle doit :
 - Etre limitée dans le temps.
 - Etre limitée dans l'espace.
 - Enoncer les intérêts légitimes que l'entreprise cherche à protéger.
 - Comporter une contre-partie financière au moins égale à 25 % du salaire mensuel de la moyenne des trois derniers mois pendant toute la durée de l'application de la clause.

A chaque changement de poste du salarié, un avenant doit être écrit et accepté par le salarié. Par exemple, pour les commerciaux, un avenant stipule les objectifs annuels ou trimestriels, les modalités de décompte et les modalités de paiement de la part variable.

La nature du contrat de travail peut être :

- **A durée déterminée.**
Cela n'est possible que pour remplacer un salarié absent, pour un surcroît de travail ou pour une activité ponctuelle ou saisonnière distincte de l'activité usuelle. Un contrat à durée déterminée ne peut être établi pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise en vertu de l'article **L. 122-1** du **Code du travail**. Il n'est renouvelable qu'une fois et la durée totale ne peut excéder 18 mois.