

# L'ESSENTIEL A RETENIR LE NOUVEAU CONTRAT DE TRAVAIL

## 1- ENJEUX

- A partir du 1er janvier 2020, les embauches se feront dans un cadre juridique et social nouveau, composé de dispositions du code du travail, de celles de l'accord de branche (CCN), et de la réglementation interne, dont les règlements intérieurs.
- Les nouveaux recrutés signeront donc un nouveau contrat de travail qui a été revu pour s'adapter au cadre juridique et social de 2020. Le nouveau contrat n'est signé qu'à partir du 1er janvier 2020. Les contrats signés actuellement pour des dates d'embauche après le 1er janvier se font sur le modèle actuel de contrat de travail.
- Le nouveau contrat doit pouvoir rester valable au fur et à mesure de l'évolution des normes collectives. La trame proposée n'a donc pas vocation à réécrire de façon exhaustive l'ensemble des droits applicables.
- Le contrat de travail établit les bases de la relation contractuelle entre la Société et son salarié.
- Employeur et salarié doivent respecter les obligations nées du contrat de travail et exécuter celui-ci de bonne foi. L'employeur est tenu de faire effectuer le travail dans le respect du Code du travail et de la convention collective applicable à l'entreprise.  
La conclusion du contrat de travail doit être l'occasion d'un dialogue entre le futur salarié et le représentant de l'employeur.

## 2- CE QU'IL FAUT RETENIR

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, il n'y a plus d'embauche de personnel au statut mentionné à l'article L. 2101-2 du code des transports. Tous les nouveaux embauchés des cinq Sociétés de l'ex-GPF signeront un contrat de travail qui définit les engagements réciproques de l'entreprise et du salarié. Les salariés ayant signé leur contrat avant le 1<sup>er</sup> janvier n'ont pas besoin de signer d'avenant ou de nouveau contrat de travail.
- Plusieurs types de contrats coexistent à la SNCF (CDI, CDD, alternants, autres). Le contrat type pour les CDI a été redéfini, et c'est ce dernier qui fait l'objet de la présente fiche. Les autres types de contrats sont modifiés sur le même modèle.
- Le nouveau contrat de travail type, commun à l'ensemble des sociétés, est établi pour tout salarié quel que soit son collège. Il est mis à la disposition de toutes les parties prenantes (RRH, agences de recrutement, APF, etc.) et est disponible dans la contrathèque Hélios.

- Ce contrat de travail type comporte 4 catégories de clauses : (a) des clauses d'information, (b) des clauses obligatoires à compléter en fonction des spécificités du poste et du salarié, (c) une clause obligatoire si le salarié est mineur, et (d) des clauses optionnelles en fonction des spécificités du poste.

## a. Clauses obligatoires d'information

Ces clauses sont similaires pour tous les nouveaux embauchés des 5 sociétés. Elles portent à la connaissance du salarié l'ensemble du contexte dans lequel s'inscrit le contrat de travail (réglementation commune à tous, valeurs de l'entreprise, conditions communes d'exécution du contrat, formalités diverses, ...).

## b. Clauses obligatoires à compléter

Ces clauses sont à compléter avec les particularités du salarié concerné : date de début du contrat, emploi, numéro de classe, rémunération, durée de la période d'essai, modalité de décompte du temps de travail (classique ou forfait jour), lieu d'affectation et périmètre de mobilité géographique.

## c. Clause obligatoire pour les salariés mineurs

Cette clause concernant les salariés mineurs est activée en fonction de l'âge du salarié.

## d. Clauses optionnelles

Ces clauses s'appliquent uniquement à certains types d'emplois.

Le champ d'application de ces clauses est défini par chaque société en fonction des spécificités du métier ou du contexte d'exercice des missions.

## Liste des clauses du contrat type

Clauses obligatoires d'information	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Préambule</li> <li>2. Rupture du Contrat</li> <li>3. Congés</li> <li>4. Neutralité et laïcité</li> <li>5. Exclusivité</li> <li>6. Obligation de réserve</li> <li>7. Facilités de circulation</li> <li>8. Protection sociale</li> <li>9. Retraite complémentaire</li> <li>10. Conditions d'exécution du contrat</li> <li>11. Enquête administrative de sécurité</li> <li>12. Données personnelles</li> <li>13. Information en cas de fausse déclaration</li> <li>14. Déclaration préalable à l'embauche</li> </ol>
Clauses obligatoires à compléter	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Engagement</li> <li>2. Durée du contrat et période d'essai</li> <li>3. Durée du travail</li> <li>4. Rémunération</li> <li>5. Affectation</li> <li>6. Mobilité géographique</li> </ol>
Clause obligatoire spécifique	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Salarié mineur</li> </ol>
Clauses optionnelles	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dédit-formation</li> <li>2. Propriété intellectuelle et artistique</li> <li>3. Obligation de non concurrence</li> <li>4. Obligation de confidentialité liée au PGIC (propre à la société SNCF Réseau)</li> </ol>

Hormis les cas particuliers décrits ci-après, l'ensemble des clauses obligatoires est similaire à tous les salariés. Ces clauses renvoient à des référentiels communs aux 5 sociétés.

Outre le cas de salariés mineurs, les cas particuliers sont les suivants :

- Pour les salariés de SNCF Réseau, la clause sur l'obligation de réserve est complétée par les obligations de confidentialité résultant des dispositions du code des transports relatives au plan de gestion des informations confidentielles.
- Les clauses obligatoires à compléter, sont celles spécifiques au salarié, notamment en fonction des politiques de chaque société (rémunération, mobilité géographique...).

### 3- CE QUI CHANGE

Le nouveau contrat de travail type contient l'ensemble des éléments utiles pour établir la relation contractuelle entre le salarié et la société employeur. Il renvoie à la réglementation et aux normes collectives applicables sans en reprendre le contenu.

- Le nouveau contrat ne s'applique qu'aux nouveaux embauchés, qui signent leur contrat à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020.
- Le nouveau contrat de travail ne fait pas référence au GHR0254.
- Les clauses du contrat de travail actuel ont été revues dans leur rédaction.
- Le contrat de travail type comporte un préambule qui rappelle le principe de l'engagement réciproque et le nécessaire respect d'un certain nombre de principes et valeurs d'entreprise.
- Des clauses ont été ajoutées (notamment, clause de rupture, données personnelles).
- La nouvelle rédaction de la clause de mobilité géographique (initialement périmètre national pour tous les collègues) prévoit la possibilité de restreindre le périmètre pour tenir compte de la situation du salarié, notamment relevant des collègues exécution et maîtrise.
- D'autres clauses (débit-formation, non concurrence) ont été revues et renvoient aux politiques définies par les sociétés.

### 4- EN PRATIQUE

- Le contrat type sera disponible dans la contrathèque d'Helios (SIRH) pour signature à partir du 1<sup>er</sup> janvier.
- La référence à la classe décrit le positionnement de l'emploi dans la nouvelle classification, pour rappel, le principe général est que les classes correspondent aux qualifications antérieures (A=1 ; B=2 ; C=3 ; ...).
- La mention de l'emploi correspond au poste occupé.
- Les clauses optionnelles seront à cocher et à remplir dans Helios en fonction du champ d'application défini par la Société concernée.
- Le nouveau contrat type n'a pas vocation à remettre en cause la gouvernance existante sur le processus d'établissement des contrats.

### Jalons clefs :

- ☐ Décembre 2019 : Disponibilité dans la contrathèque
- ☐ A partir du 01/01/2020 : Signature des nouveaux contrats de travail

## 5- POUR APPROFONDIR

- **SUR LES CLAUSES OBLIGATOIRES D'INFORMATION**

Ces clauses s'appliquent en l'état à tous les salariés. Certaines précisions sont apportées :

### **Exclusivité**

Cette clause vise à prémunir la Société employeur contre tout engagement du salarié qui serait inconciliable avec ses fonctions dans les conditions prévues au GRH0013.

### **Obligation de réserve**

Elle vise à garantir le respect par le salarié des règles de confidentialité fixées par l'entreprise, ainsi que la loyauté du salarié envers son employeur. Un complément à cette clause de réserve (optionnelle) ne concerne que le personnel de SNCF Réseau.

### **Conditions d'exécution du contrat**

Cette clause rappelle les conditions d'exécution du contrat à respecter sur les sujets suivants : l'organisation du travail, les dispositions réglementaires en vigueur dans la société, les besoins de déplacements, les équipements de protection individuelle et autres accessoires, la restitution des matériels lors du départ de la Société et la notification de tout changement sur sa situation administrative.

### **Enquête administrative de sécurité**

Cette clause rappelle que le salarié, selon les fonctions qu'il occupe, est susceptible de faire l'objet d'une enquête administrative de sécurité.

### **Données personnelles**

Cette clause informe les salariés de la possible existence de traitements de données à caractère personnel dans le cadre de l'application du RGPD.

### **Déclaration préalable à l'embauche**

Cette clause confirme au salarié la déclaration préalable à l'embauche faite par la Société à l'URSSAF auprès de laquelle la Société est immatriculée.

- **SUR LES CLAUSES OBLIGATOIRES A COMPLETER**

### **Engagement.**

Le contrat de travail doit définir la date de début du contrat, l'emploi et la classe.

### **Durée du contrat et période d'essai**

Cette clause mentionne la durée du contrat, durée indéterminée pour ce contrat type CDI. Elle précise, pour la période d'essai, la durée d'application et la possibilité de renouvellement le cas échéant. La période d'essai est de 2 mois pour les salariés du collège exécution (ouvriers et employés), de 3 mois pour les agents de maîtrise et de 4 mois pour les cadres.

Elle est renouvelable une fois, par notification au salarié avant son terme et après son accord écrit. Il est possible de la rompre à tout moment avec un délai de prévenance (entre 24 heures et 1 mois en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise).

La période d'essai nécessite un suivi attentif de la part des managers et des RH pour assurer l'évaluation des compétences, le juste décompte des délais de prévenance, et pour évaluer l'opportunité d'un renouvellement ou d'une rupture de période d'essai.

### Durée du travail

Cette clause fixe la durée annuelle de travail, qui prend soit la forme d'un temps complet classique, soit d'un forfait en jours, dans les conditions fixées par les textes conventionnels. Pour les salariés dont le poste est éligible au forfait en jours, la durée annuelle de travail est régie selon les conditions prévues par les accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (accord OTT, accord forfait en jours). La convention de forfait en jours fait alors l'objet d'une convention individuelle de forfait-jours à faire signer dès l'arrivée et au plus tard un mois après l'arrivée dans l'établissement.

### Rémunération

Cette clause indique la rémunération du salarié ; elle est déterminée conformément à la politique de rémunération de la Société qui recrute.

### Affectation

Cette clause indique le lieu de travail du salarié (LPA).

### Mobilité géographique

Cette clause définit le périmètre géographique d'un éventuel changement d'affectation à l'initiative de l'employeur au sein de la Société (région, département, périmètre propre à l'activité, France entière).

Ce périmètre doit être précisément défini par la Société concernée, et rester proportionné au but recherché compte tenu de l'emploi occupé et de l'activité de la Société.

## • SUR LES CLAUSES OPTIONNELLES

### Dédit-formation

Cette clause précise qu'un salarié qui bénéficie ou a bénéficié d'une formation financée par l'employeur s'engage à rester dans l'entreprise pendant une durée minimale, ou en cas de départ à son initiative, à rembourser tout ou partie de cette formation. Les modalités d'application de cette clause (montant à rembourser, durée de validité) sont définies par la Société qui recrute.

### Clause de propriété intellectuelle

Cette clause précise que l'employeur est propriétaire de l'ensemble de la production du salarié dans le cadre de ses missions inventives et créatives.

### Obligation de non-concurrence

Cette clause, à la main de la Société qui recrute, a pour objet d'interdire à un ancien salarié, après son départ, l'exercice d'une activité professionnelle concurrente. L'objectif est que le salarié ne puisse pas faire un usage contraire aux intérêts de l'entreprise, de toute l'expérience et toutes les connaissances acquises au sein de celle-ci, quel que soit son motif de départ.

En contrepartie, l'employeur verse un montant défini du salaire mensuel brut du salarié durant la durée d'applicabilité. Pour ne pas avoir à verser ce montant et ne pas appliquer cette clause, l'employeur doit y renoncer pendant l'exécution du contrat ou à sa rupture.

### Obligation de confidentialité

La clause de réserve est complétée par une obligation de confidentialité spécifique liée au PGIC applicable au personnel de SNCF Réseau.