

LE GUIDE JURIDIQUE SUR LES CONTRATS DE TRAVAIL





Sommaire du **guide**

1. Généralités
2. La notion de contrat de travail
3. Typologie des contrats de travail et leurs caractéristiques
4. Le formalisme du contrat de travail
5. La modification et la suspension du contrat de travail
6. Conseils

Etape importante dans la vie de tout professionnel, le travail est **systematiquement encadré par un contrat**. Ce document marque notamment les responsabilités, les droits et les obligations de l'employeur et du salarié.

Selon le Code du travail, les conventions collectives et les accords d'entreprise, les termes contenus dans le contrat de travail ne sont pas les mêmes pour tous les employés. Ils dépendent également de **la nature du poste et du contexte dans lequel une personne a été recrutée** (contrat à durée déterminée ou indéterminée, emploi saisonnier, contrat de professionnalisation, etc.).

Compte tenu de **la valeur juridique du contrat de travail**, il est important d'apporter le plus grand soin à sa rédaction. Captain Contrat vous propose ce guide, destiné à vous orienter dans la mise en place des contrats qui viendront encadrer vos collaborations avec les futures recrues de votre entreprise.



A person's arm and hand are visible on the right side of the frame, holding a blue pen and writing on a wooden surface. The background is a bright, out-of-focus indoor setting with a white table, a blue mug, a white mug with a green plant, and some bread. A semi-transparent red banner is positioned across the lower half of the image, containing the text 'LA NOTION DE CONTRAT DE TRAVAIL' in white, bold, uppercase letters.

LA NOTION DE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail entre en jeu lorsqu'une personne physique accepte un emploi rémunéré, sous la direction d'une autre personne, physique ou morale.

Le document repose alors sur trois critères



Le lien de subordination

La prestation de travail

La rémunération

Le lien de subordination place le salarié sous l'autorité de l'employeur. Il constitue le principal critère d'identification de l'existence d'un contrat de travail.

Ainsi, ce lien se caractérise par **trois éléments** :

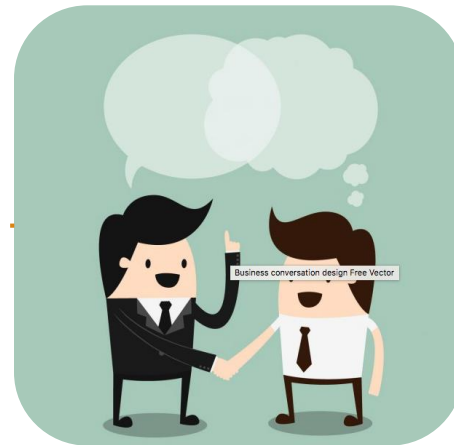
- l'autorité exercée par l'employeur, personne physique ou morale
- la soumission d'une autre personne physique, le salarié
- l'exécution d'une prestation, soit le travail ou le poste qui fait l'objet du contrat

Par ailleurs, le lien de subordination n'est pas imposé. En effet, il doit être consenti en toute liberté par les deux parties visées par le contrat.



Important : En cas de litige autour du contrat, le lien de subordination doit pouvoir **être prouvé**. Pour cela, plusieurs moyens sont mis à disposition : horaires de travail, règlement, fiche de poste, témoignages, échanges de courriers ou courriels, SMS, constat d'huissier, etc.

La prestation de travail se définit par une tâche physique ou intellectuelle, convenue entre les deux parties. Elle est effective et réalisée au profit de l'employeur ou du patron, de manière durable ou répétée.

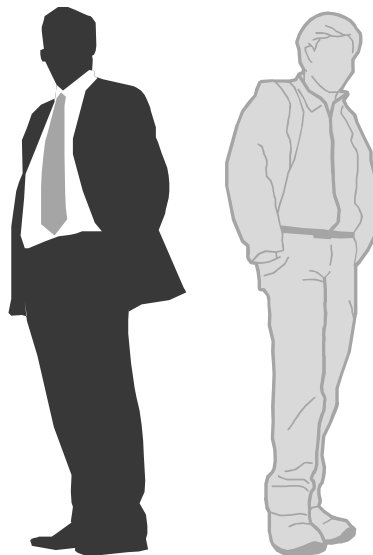


La rémunération est induite et impliquée par le document. Le travail donne en effet lieu à un échange : cette contrepartie peut être matérialisée financièrement ou en nature. Elle est obligatoire et, à défaut, l'employé peut saisir le juge prud'homal.

Cette rémunération est matérialisée par l'échéance d'un **bulletin de salaire**. Néanmoins, si la rémunération est constituée par des avantages en nature, et tant que les deux parties s'acquittent de leurs cotisations sociales, il peut y avoir « *présomption de contrat de travail* ».

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- La **fourniture des moyens nécessaires pour l'exécution** de la ou des tâches évoquées dans le contrat (matériel, logiciels, local, etc.)
- Le respect de la **rémunération** conformément aux termes inscrits dans le contrat
- Le respect de la **réglementation du travail** dans sa globalité, des accords et des conventions applicables à l'entreprise ou à l'établissement
- Le versement des **cotisations sociales** pour l'employé



LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ

- **L'exécution des tâches** convenues dans le contrat
- Le **respect des horaires** et du règlement intérieur
- Le respect de **l'obligation de loyauté** (non-concurrence, par exemple)



LES DIFFÉRENTS CONTRATS DE TRAVAIL

L'employeur peut être une personne physique ou une personne morale (société, association). Dans ce dernier cas, c'est le gérant ou la personne en charge du recrutement qui s'occupe de la conclusion du contrat.

Du côté **des salariés**, toute personne physique peut conclure un contrat de travail.

Néanmoins, les personnes mineures sont soumises à des conditions particulières. En effet, **les jeunes âgés de moins de 18 ans** doivent impérativement obtenir l'accord de leur représentant légal (parents ou tuteur), sauf s'ils sont émancipés.

À partir de l'âge de 15 ans, un mineur peut conclure un contrat d'apprentissage avec un employeur.

Les jeunes âgés de 14 à 16 ans peuvent également travailler durant les vacances scolaires avec l'autorisation de l'inspecteur du travail, si celles-ci durent au moins deux semaines et s'ils bénéficient d'un repos continu pour au moins la moitié des vacances. Les tâches à accomplir doivent, par ailleurs, être légères et ne pas mettre en danger la santé ou la sécurité des jeunes employés. De même, les entreprises familiales peuvent employer des jeunes de leur famille à partir de 14 ans, y compris durant la période scolaire.

Aussi, **les mineurs de moins de 14 ans** ne peuvent être employés, excepté dans le cadre des activités de l'audiovisuel, des médias et de l'événementiel (acteurs, figurants, chanteurs, mannequins, etc.). Dans ce cas, l'employeur doit tout de même obtenir une autorisation préfectorale.

Enfin, il faut savoir que dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec **un mineur de moins de 16 ans**, l'employeur est soumis à des contraintes particulières en matière de sécurité et de temps de travail.



Très prisé et très répandu sur le marché du travail, le CDI, ou contrat à durée indéterminée, marque l'occupation **d'un emploi stable et durable** au sein d'une entreprise. Il est conclu sans limite de temps ni de durée, et ce, pour les deux parties. Il est donc possible de l'interrompre à tout moment.

De même, le CDI n'impose pas un emploi à temps plein ou partiel. Il peut donc être conclu dans les deux cas.

Par ailleurs, **le CDI peut être verbal** voire découler de l'existence d'un lien de subordination impliquant un employeur et un salarié. Cependant, le contrat sous **forme écrite reste indispensable pour**

détailler certaines clauses essentielles au bon déroulement de la collaboration (durée, conditions de renouvellement, fixation de la rémunération, période d'essai, etc.).

Les clauses du contrat sont déterminées par les deux parties. Le document doit par ailleurs comporter au minimum les **mentions prévues par le Code du travail**.

L'une des parties peut mettre fin à ce contrat par **rupture conventionnelle** ou en cas de **force majeure**. Le document peut également faire l'objet d'une demande de **résiliation judiciaire** par le salarié, si ce dernier estime que l'employeur a manqué à ses obligations.



Le contrat à durée déterminée, ou CDD, constitue quant à lui un document d'exception. Son utilisation est **limitée par le Code du travail**, qui stipule notamment qu'un employeur ne peut embaucher une personne sous CDD que dans **des situations particulières** :



- Remplacement de congé maladie
- Remplacement de congé maternité ou parental
- Remplacement de congé
- Remplacement de personnel en formation
- Affectation provisoire sur un autre poste
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise
- Tâche occasionnelle ou à caractère exceptionnel
- Situation urgente
- Emploi saisonnier
- Vendanges



En outre, en fonction du motif pour lequel un employeur y a recours, la durée est limitée par un **plafond allant de 18 à 36 mois**.

Le CDD peut comporter une clause de renouvellement ou être renouvelé par avenant avant l'échéance du contrat. Ainsi, le CDD pourra notamment atteindre: 18 mois dans la majorité des cas, 9 mois lorsqu'il est conclu dans l'attente de l'arrivée d'un employé en CDI ou 24 mois si le contrat est conclu à l'étranger.

À défaut, **le contrat CDD se transforme automatiquement en CDI**, et le salarié conserve l'ancienneté acquise sous le mandat de son CDD.

Dans certaines situations, **le recours au CDD est même interdit** (remplacement de salarié(s) en grève, travaux dangereux, accroissement temporaire d'activité lors d'un licenciement économique, etc.).

Il existe par ailleurs différents CDD dont **deux grandes catégories** : **le CDD à terme précis** et **le CDD sans terme précis**. Ce dernier est utilisé dans le cadre du remplacement d'un salarié absent ou d'un emploi saisonnier, ou encore lorsque l'entreprise attend l'entrée en fonction d'un salarié en CDI.



LE CDD SENIOR

Dans le cadre du **programme de retour à l'emploi des seniors**, il existe également un CDD senior. Le but de ce contrat est de réintégrer les **chômeurs de plus de 57 ans** sur le marché du travail, et d'ouvrir leurs droits à la retraite grâce aux cotisations.

A noter que les termes contenus dans le CDD senior correspondent à ceux du CDD classique. Quant à **la durée**, elle est de 18 mois maximum, renouvelable une fois dans la limite de 36 mois, durée du contrat initial incluse.

En outre,
d'autres CDD
spécifiques
existent tels que
le CDD sénior ou
le CDD à objet
défini:

LE CDD À OBJET DÉFINI

Le CDD se décline par ailleurs sous la forme d'un contrat à objet défini. Celui-ci est exclusivement réservé au **recrutement d'ingénieurs et cadres**, affectés à la réalisation de projets dont la durée est limitée. Aussi, ce type de CDD doit au préalable être visé par **un accord de branche étendu, ou un accord d'entreprise**.

Le projet dans le cadre duquel des ingénieurs et cadres sont embauchés en CDD à objet défini doit impérativement **durer entre 18 mois et 3 ans**. Il ne doit pas être lié à l'activité habituelle de l'entreprise, et sa date de fin ne peut pas être prévue ni déterminée précisément.



Le contrat de freelance

Le freelance exerce une activité professionnelle avec la qualité de **travailleur indépendant**.

Il ne s'agit pas d'un contrat assujéti à une notion de durée comme le CDD ou le CDI, mais un contrat dépendant de **la réalisation de missions ponctuelles**.

Le freelance doit être enregistré en tant **qu'entreprise auprès du RCS**.

Il s'agit souvent d'une **entreprise individuelle ou une EURL**.

Le freelance facture ainsi à ses clients les missions réalisées. Ce statut est très courant chez les journalistes (média) ou dans le domaine du conseil et de la formation notamment.



Le contrat de portage salarial

Le portage salarial est une **relation de travail tripartite**. Un salarié, lié par un contrat de travail avec une entreprise de portage, effectue des prestations pour le compte d'entreprises clientes.

Ainsi le salarié doit démarcher l'entreprise cliente et négocier le prix et la prestation.

Il s'engage à délivrer la prestation attendue par l'entreprise cliente et rend compte de son travail auprès de la société de portage qui l'emploie.

La nature du contrat liant l'entreprise de portage et le salarié prend souvent **la forme**

d'un CDD renouvelable deux fois : la durée totale ne doit pas dépasser 18 mois.

Dans le cadre d'une collaboration durable, la société de portage peut également **employer le salarié porté en CDI**.

Ce contrat doit porter la mention « **contrat de travail en portage salarial à durée déterminée/indéterminée** »

Enfin, la société de portage et l'entreprise cliente sont liées par un contrat de prestation de services.



Le contrat de travail intermittent est un CDI obligatoirement écrit.

Il permet au salarié d'alterner des périodes travaillées, et des périodes sans activité. Ce contrat est notamment utilisé dans les secteurs dont l'activité est sujette d'importantes fluctuations d'activité.

Les mentions contenues dans le document dépendent du secteur d'activité du salarié. D'ailleurs, la possibilité de conclure un tel contrat repose sur une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Néanmoins, le contrat de travail intermittent doit tout de même faire figurer la durée annuelle minimale de travail du salarié, ainsi que les périodes de travail. Un dépassement est autorisé, dans la limite d'un tiers de la durée fixée par le contrat.

En ce qui concerne la rémunération, dans le cadre d'un contrat de travail intermittent, elle est calculée chaque mois en fonction du temps presté.



Le contrat de travail temporaire intervient, pour sa part, lorsqu'il est question d'une **mission correspondant à un des cas bien définis par la loi**. Il ne peut donner lieu à la création d'un poste ou au recrutement d'une personne de manière durable et dans le cadre d'une activité normale et permanente.

Ainsi, on peut recourir au contrat de travail temporaire dans **les situations suivantes** :

- Remplacement d'un salarié absent
- Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale
- Remplacement temporaire d'un chef d'exploitation agricole
- Attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié en CDI
- Attente de la suppression définitive du poste du salarié ayant quitté définitivement l'entreprise
- Remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise
- Emploi saisonnier
- Emploi d'usage (secteurs d'activité définis par décret, par convention ou par accord collectif étendu)
- Cas particuliers tels que des travaux urgents

En ce qui concerne **la durée du contrat de travail temporaire**, elle oscille entre 9 et 24 mois en fonction de la nature et de l'étendue du recours. Le contrat peut ensuite être renouvelé, deux fois maximum et sans excéder la durée maximale autorisée.



Le contrat de travail à temps partiel est conclu avec un salarié dont la **durée de travail est inférieure soit:**

- à la durée légale soit 35 heures par semaine,
- à la durée de travail fixée par l'accord de branche
- à la durée de travail pratiquée dans l'entreprise.

Le total peut aussi être calculé sur une base mensuelle ou annuelle.

La loi fixe une **durée de travail minimale à 24 heures par semaine**. Cette durée peut être inférieure:

- À la demande du salarié pour lui permettre de cumuler plusieurs activités ou répondre à des contraintes personnelles
- Ou dans le cadre d'une convention ou d'un accord de branche étendu garantissant des horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités.

Ce contrat doit **obligatoirement être écrit**, et doit comporter un certain nombre de clauses assurant les droits du salarié.

Aussi, sachez que les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que leurs collègues salariés à temps complet.



Parmi les recours au CDD autorisés par la loi figure le CDD d'usage. Ce contrat est autorisé dans les cas **où il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI** en raison de la nature temporaire de l'emploi et pour des secteurs d'activités déterminés tels que pour l'hôtellerie, la restauration (les extras) ou l'audiovisuel par exemple.

La loi dresse une liste limitative des secteurs d'activités concernés. Seuls ces domaines peuvent prétendre avoir recours à ce type de contrat.

Ce contrat doit **obligatoirement être écrit** et énoncer la définition précise de son motif.

La conclusion de ce contrat est **strictement encadrée**. En effet, elle confère une souplesse pour l'employeur mais une grande précarité pour le salarié qui, de plus, ne dispose pas de prime de précarité à la fin du contrat.



Le contrat d'apprentissage permet à **l'apprentis d'alterner enseignement théorique et professionnel.**

Ce contrat vise **les jeunes de 16 à 25 ans révolus** (les jeunes de 15 ans ou au delà de 25 ans peuvent y prétendre sous certaines conditions).

Toute entreprise du secteur privé peut y avoir recours à condition de pouvoir garantir un équipement, des techniques et des conditions de travail, de sécurité et d'hygiène permettant une bonne formation.

Le contrat peut être conclu dans **le cadre d'un CDI**. A l'issue de la période de formation, le contrat sera régit par les dispositions du code du travail relatives au CDI (excepté pour la période d'essai).

Le contrat peut également **être conclu à durée limitée**. Il dure le temps de la formation permettant l'obtention du diplôme.

Si le contrat d'apprentissage est **suivi de la conclusion d'un contrat de travail** à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée. La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte dans l'évaluation de la rémunération et l'ancienneté.





LE CONTRAT SAISONNIER

Le contrat saisonnier concerne l'accomplissement de **missions ayant lieu chaque année à la même période**. Le contrat vendanges est un type de contrat saisonnier. On peut également employer une personne sous ce contrat dans le cadre de travaux agricoles, des vacances scolaires ou encore de la haute saison touristique.

Il est, par ailleurs, **possible de renouveler un contrat saisonnier** à la seule condition que cette prolongation entre dans le cadre de l'emploi saisonnier, et non à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Enfin, le contrat peut comporter une clause de reconduction d'une saison à l'autre, mais celle-ci ne doit pas être imposée ni automatique.

Important : Le contrat saisonnier peut ne pas comporter de date précise d'échéance. Néanmoins, il précise qu'il est conclu pour la durée de la saison, ainsi qu'une durée minimale d'emploi convenue d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.



LE CONTRAT VENDANGES

Contrat phare à la fin de l'été et jusqu'au mois d'octobre, le contrat vendanges et un contrat saisonnier sont l'objet est la préparation et la réalisation de travaux de vendanges. **Sa durée ne peut dépasser un mois**, mais il est possible de conclure plusieurs contrats vendanges successifs, avec le même employeur ou avec un autre.

Important : Au total, la durée des contrats vendanges ne peut excéder deux mois, sur une période de 12 mois. De plus, sans mention de durée, le contrat est réputé être établi jusqu'à la fin de la saison des vendanges.

La **rédaction du contrat vendanges est obligatoire**. Dans la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit cocher la rubrique « contrat de type particulier », et préciser qu'il s'agit d'un contrat vendanges.





Le titre emploi-service entreprise, communément appelé TESE, permet **de simplifier les procédures d'embauche au sein des entreprises comptant 20 salariés maximum** au 31 décembre de l'année précédente.

Il est applicable sur tous les contrats de travail et permet notamment de simplifier les procédures de recrutement. Seules les principales obligations administratives doivent alors être accomplies : déclaration à l'embauche, contrat de travail, déclaration des cotisations sociales, bulletin de paie, etc.

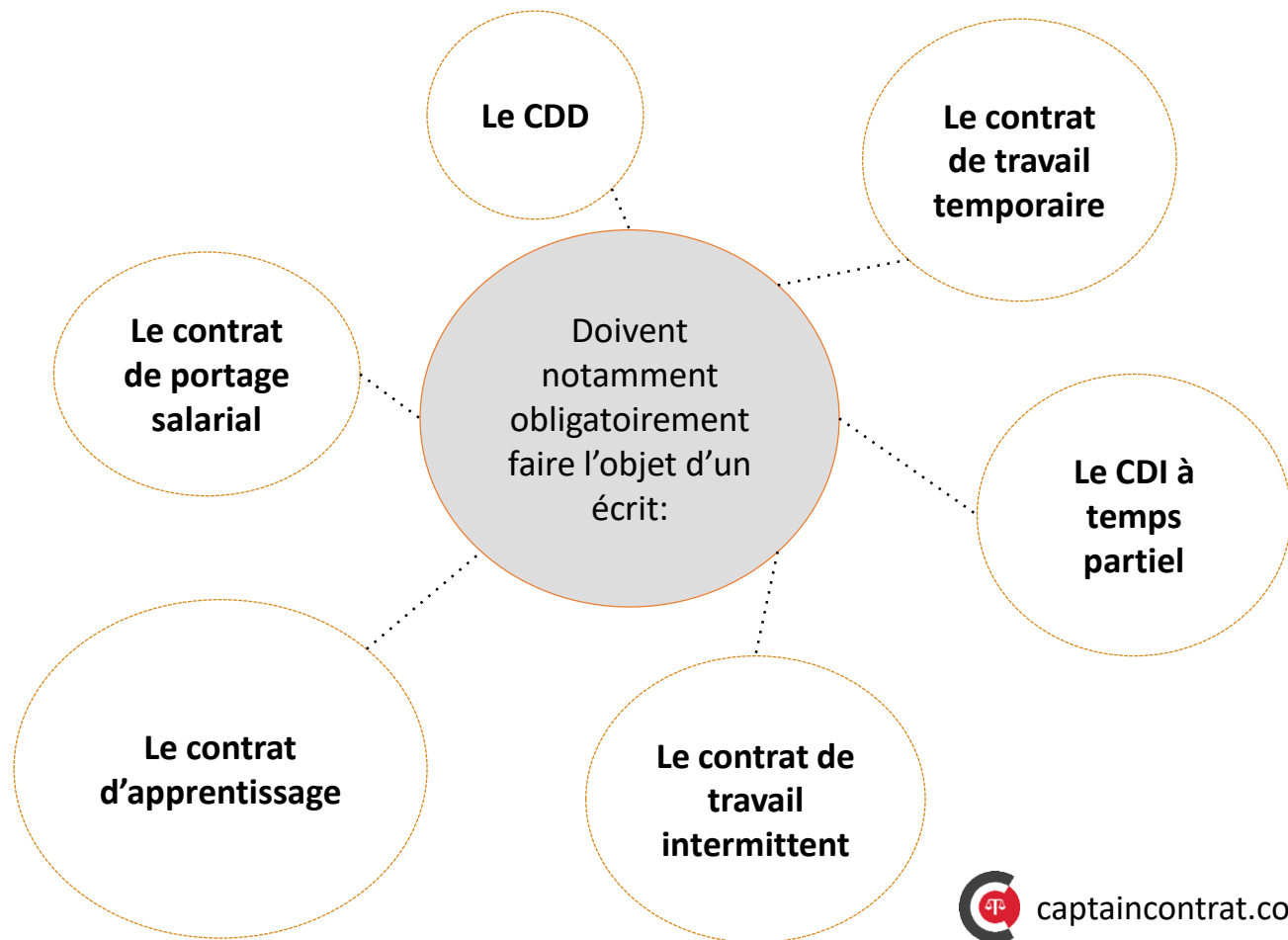
Important : Si un employeur opte pour le TESE, il devra appliquer le dispositif à l'ensemble de ses salariés.



LE FORMALISME DU CONTRAT DE TRAVAIL

La rédaction du contrat de travail est obligatoire, **excepté pour le CDI à temps plein** qui peut être conclu oralement sauf si une convention collective le prévoit. Il est cependant **recommandé de privilégier l'écrit** afin de faciliter la résolution de potentiels futurs litiges.

À noter qu'à défaut d'écrit obligatoire, l'employeur devra remettre au salarié une **copie de la déclaration préalable d'embauche**.



Le principe de **la liberté contractuelle** s'applique aux contrats de travail. Ainsi, l'employeur et le salarié sont tout à fait libres de négocier le contenu du contrat de travail.

Par ailleurs, bien que la rédaction soit libre, il est **important de souligner les points suivants** :

- Dans l'éventualité où un terme étranger serait employé, il doit être accompagné d'une traduction ou d'une explication en français
- Dans le cadre d'un contrat dont la rédaction est imposée, il doit obligatoirement contenir les mentions prévues par le Code du travail et/ou la convention collective, l'accord d'entreprise ou d'établissement
- Toute autre close peut être insérée, sous réserve qu'elle ne soit pas contraire à l'ordre public (clause de célibat, clause discriminatoire, salaire inférieur au SMIC, etc.)





Quelle que soit sa nature, le contrat de travail peut **aussi contenir une période d'essai**. Celle-ci permet aux deux parties de rompre le contrat de travail pendant la durée convenue, **sans formalité ni indemnité**. Un délai de préavis doit tout de même être respecté si l'une des parties choisit de mettre fin au contrat durant la période d'essai.

Par ailleurs, la période d'essai peut **être renouvelée** dans les limites fixées par la loi :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés,
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens,
- 4 mois pour les cadres.

Cette possibilité doit également être indiquée dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement.

Dans le cadre d'un **CDD de moins de 6 mois**, la durée de la période d'essai est limitée à un jour par semaine et ne peut excéder deux semaines. **Au-delà de 6 mois**, un CDD peut comporter une période d'essai d'un mois maximum.

Enfin, si le contrat est destiné à encadrer la collaboration avec un salarié à temps partiel, celui-ci ne peut se voir imposer de période d'essai supérieure à celle d'un salarié à temps plein.



LES CLAUSES ADMISES

Si les clauses du contrat de travail sont librement choisies par le salarié et l'employeur, elles doivent également respecter les **règles imposées dans le Code du travail et la convention collective**.

Ainsi, le contrat de travail contient presque systématiquement **les éléments suivants** :

- Période d'essai
- Clause de reprise d'ancienneté
- Clause de non-concurrence
- Clause de confidentialité ou de discrétion
- Forfaits-jours ou heures (pour les cadres)

Parmi les clauses très répandues mais ne pouvant pas être employées dans tous les contrats, on peut également citer la fixation de quotas, la clause de dédit-formation, la clause de mobilité, la clause d'exclusivité ou encore la clause de délégation de pouvoirs.

LES CLAUSES INTERDITES

En ce qui concerne les clauses interdites, il s'agit des suivantes :

- Clauses portant atteinte à une liberté (droit de grève et liberté syndicale, entre autres)
- Clauses discriminatoires
- Clause d'indexation des salaires
- Clause de sanction pécuniaire
- Clause de paiement des cotisations patronales de sécurité sociale à la charge du salarié
- Clause compromissaire et clause attributive de juridiction
- Clause de modification de contrat sans l'accord du salarié
- Clause de préconisation d'un motif de licenciement
- Clause de rupture de plein droit du contrat de travail en raison de l'âge du salarié





LA MODIFICATION ET LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'employeur a la possibilité **de proposer la modification** du contrat de travail au salarié.

Le document peut également être revu à la demande du salarié.

Toutefois, la liberté de modification du contrat de travail reste encadrée.

En outre, l'employeur ne peut s'écarter des obligations prévues, et il ne peut se charger de modifier seul les termes essentiels du contrat.

Dans une telle situation, **l'employeur doit en informer le salarié**, lui proposer la modification du contrat afin d'obtenir son accord, et lui laisser un **délai de réflexion**.

Cette notification se fait par courrier remis en main propre ou envoyé en recommandé avec accusé de réception.

En revanche, **si la modification du contrat n'affecte aucun élément essentiel**, l'employeur n'est pas obligé d'avoir l'accord du salarié. En somme, il y a modification du contrat lorsque le cœur de la relation contractuelle de travail est impacté par un changement.



Le salarié doit pouvoir **donner son consentement** lors de la modification du contrat. Ainsi, l'employeur est tenu de l'éclairer sur les causes et les conséquences des changements apportés aux termes du document qui les lie. Ce consentement doit également être **exempt de tout vice**, c'est-à-dire que le salarié doit pouvoir choisir en toute transparence de signer ou non l'avenant au contrat.

En cas de refus, l'employeur peut mettre en suspens son projet de modification de contrat, **entamer une négociation avec le salarié**, voire le mettre en demeure d'accepter le nouvel aménagement, et de travailler sous les nouvelles conditions, sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. Si le salarié refuse à nouveau et s'abstient de venir travailler, il n'est pas, pour autant, considéré comme démissionnaire. Dans une telle situation, l'employeur doit le conserver à l'effectif, sans le rémunérer pour ses jours d'absence. Il peut également choisir de rompre le contrat avec un licenciement pour refus et absence.

Important : Ces conditions ne s'appliquent pas aux représentants du personnel. En cas de refus de l'avenant au contrat par un représentant du personnel, l'employeur peut entamer une procédure de licenciement, en ayant demandé l'autorisation au préalable à l'inspection du travail.



Enfin, outre la modification du contrat de travail et le refus des nouveaux aménagements, il est possible de suspendre un contrat de travail. Ce genre de situation peut survenir suite à un événement temporaire provoquant une absence justifiée.

Résultat : le salarié n'exécute plus ses tâches, ou l'employeur ne le rémunère plus, et les obligations contractuelles sont suspendues.

La suspension n'induit pas la rupture du contrat de travail. Elle peut par ailleurs être indemnisée ou non, suivant le cas, le motif et le délai de notification à l'employeur.

À la reprise, le salarié retrouve son poste, pour un salaire égal ou supérieur à celui dont il bénéficiait avant la suspension. Il peut également démissionner en respectant son préavis, ou faire l'objet d'un licenciement économique ou pour faute grave ou lourde.

Important : Si la convention collective ou l'accord d'entreprise ou d'établissement prévoit des dispositions plus favorables au salarié, ce sont les termes convenus dans ladite convention ou ledit accord qui prévalent.





CONSEILS

NE RESTEZ PAS SEUL FACE A VOS QUESTIONS JURIDIQUES

Vous n'avez pas les moyens de faire appel à un avocat dédié ?

[Cliquez ici pour découvrir Didier, votre nouvel assistant juridique en ligne](#)

« Je réponds à vos questions directement en ligne et j'organise le bilan de santé juridique de votre entreprise » - Didier



Retrouvez nous sur <https://captaincontrat.com> pour
bénéficier d'un accompagnement juridique

12 rue Saint-Fiacre
75002 Paris



Tel: 01.83.81.67.25
contact@captaincontrat.com

Captain ★ **Contrat**

