

Chapitre V. CONTRAT DE TRAVAIL

Le chapitre V a été révisé par l'[avenant n° 4 du 16 mars 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective](#), étendu par arrêté ministériel du 1^{er} juillet 2022 (*Journal officiel* du 13 juillet 2022). La nouvelle rédaction est entrée en vigueur le 1^{er} août 2022.

- [Article 1. Conditions d'embauche](#)
- [Article 2. Rédaction du contrat de travail](#)
- [Article 3. Période d'essai des contrats à durée indéterminée \(durée, renouvellement et rupture de la période d'essai\)](#)
- [Article 4. Contrat à durée déterminée](#)
- [Article 5. Embauche à l'issue d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage](#)
- [Article 6. Embauche à l'issue d'autres stages](#)

Article 1. Conditions d'embauche

• 1.1. Dispositions générales

Les employeurs à la recherche de personnel peuvent procéder par tout moyen (annonce en ligne, annonce presse, services spécialisés, agences de recrutement, pôle emploi, APEC...).

Lors de toute embauche, l'employeur doit s'assurer du respect de ses obligations en matière de priorité de réembauchage. Il doit s'assurer du respect de ses obligations en matière de priorité d'accès des salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet et des salariés à temps complet souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps partiel.

Il doit s'assurer, également, du respect de son obligation d'emploi de travailleurs reconnus handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article [L. 5212-13](#) du code du travail. À ce titre, les établissements doivent satisfaire aux obligations légales en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap dans les conditions de l'article [L. 5212-2](#) du code du travail. Ils doivent privilégier l'emploi des travailleurs en situation de handicap plutôt que le versement libératoire de la contribution prévue en cas de non-occupation de ces derniers dans les proportions légales.

De façon générale, aucune personne ne pourra être écartée d'une procédure de recrutement pour l'un des motifs mentionnés à l'article [L. 1132-1](#) du code du travail.

Toute embauche doit faire l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche auprès des services de l'URSSAF. À défaut, l'employeur est passible de sanctions.

● 1.2. Documents à produire par le salarié

En vue de l'embauche, tout salarié doit produire à son employeur :

- son état civil ou sa carte d'identité ;
- s'il est étranger, les documents prévus par les lois et décrets en vigueur ;
- son dernier certificat de travail et, si l'employeur le demande, ses certificats antérieurs ;
- son numéro d'assuré social ;
- pour les mineurs non émancipés, l'autorisation de la personne exerçant l'autorité parentale.

Article 2. Rédaction du contrat de travail

Le contrat de travail doit être écrit et faire état de l'accord exprès du salarié.

Il est daté, signé et établi en double exemplaire dont un exemplaire est remis au salarié.

Outre les clauses particulières prévues par la loi, le contrat de travail mentionne notamment :

- la nature du contrat ;
- le nom ou la raison sociale de l'employeur ;
- l'adresse de l'employeur ;
- les nom et prénom du salarié ;
- la nationalité du salarié et, s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;
- le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance ;
- la date d'embauche ;
- le lieu de travail ;
- la dénomination de l'emploi ;
- l'emploi occupé et le niveau hiérarchique correspondant de la [classification conventionnelle](#) ;
- le salaire de base et les différents éléments de la rémunération ;
- la durée de travail de référence ;
- les conditions particulières de travail, et notamment les périodes et le nombre de semaines où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières ;
- les modalités de prise du repos hebdomadaire ;
- les différents avantages en nature et les modalités de leur cessation en fin de contrat ;
- les modalités de la période d'essai ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance ;

- la référence à la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517) et les modalités de sa consultation sur le lieu de travail.

Les signataires rappellent aux entreprises que certaines mentions conventionnelles doivent obligatoirement figurer sur la fiche de paie du salarié, notamment le nom de la convention collective applicable (convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires), la qualification et le niveau conventionnel défini par la grille de classification (voir [grille de classification en annexe du chapitre XII « Classifications »](#)). Il est conseillé aux entreprises de faire figurer sur le bulletin de paie le numéro d'identification administrative de la convention : IDCC 1517.

Article 3. Période d'essai des contrats à durée indéterminée (durée, renouvellement et rupture de la période d'essai)

● 3.1. Durée de la période d'essai

Commentaire : Les dispositions relatives à la durée de la période d'essai sont celles du code du travail (art. [L. 1221-19](#)).

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai. La période d'essai et la possibilité de son renouvellement doivent être expressément stipulés dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail à durée indéterminée.

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est de :

- 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à V ;
- 3 mois pour les salariés classés au niveau VI ;
- 4 mois pour les salariés classés aux niveaux VII, VIII et IX.

● 3.2. Renouvellement de la période d'essai

Commentaire : Les dispositions de l'article 3.2 sont conventionnelles et diffèrent de celles du code du travail (art. [L. 1221-21](#)).

Le renouvellement est possible à partir du niveau II de la classification.

Il est de 1 mois pour les employés de niveau II à V (code du travail : 2 mois pour les employés) ; 1 mois pour les agents de maîtrise de niveau VI (code du travail : 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens) ; 2 mois pour les cadres de niveau VII à IX (code du travail : 4 mois pour les cadres).

À partir du niveau II, la période d'essai initiale peut être renouvelée avec l'accord des parties. L'accord du salarié doit être exprès et non équivoque.

La période d'essai pourra être renouvelée une fois de la façon suivante :

- niveaux II à V (employé) : 1 mois, soit une période d’essai renouvellement compris ne pouvant excéder 3 mois ;
- niveau VI (agent de maîtrise) : 1 mois, soit une période d’essai renouvellement compris ne pouvant excéder 4 mois ;
- niveaux VII à IX (cadres) : 2 mois, soit une période d’essai renouvellement compris ne pouvant excéder 6 mois.

Tableau récapitulatif		
Niveau	Période d’essai initiale	Renouvellement
I	2 mois	néant
II	2 mois	1 mois
III	2 mois	1 mois
IV	2 mois	1 mois
V	2 mois	1 mois
VI	3 mois	1 mois
VII	4 mois	2 mois
VIII	4 mois	2 mois
IX	4 mois	2 mois

● 3.3. Rupture de la période d’essai renouvelée ou non : délai de prévenance

Commentaire : Les dispositions relatives au délai de prévenance en cas de rupture de la période d’essai sont celles du code du travail, articles [L. 1221-25](#) (rupture à l’initiative de l’employeur) et [L. 1221-26](#) (rupture à l’initiative du salarié).

En cas de rupture de la période d’essai, renouvelée ou non, un délai minimal de prévenance sera observé, sauf en cas de faute grave.

Nota. – Lorsque l’employeur invoque un motif disciplinaire pour mettre fin à la période d’essai renouvelée ou non, l’employeur doit respecter la procédure disciplinaire prévue par le code du travail, à défaut de quoi il s’expose à devoir verser au salarié des dommages et intérêts pour non-respect de la procédure disciplinaire.

Ainsi, doit donc notamment être respectée la convocation à un entretien préalable prévue à l'article L. 1232-2 du code du travail.

Réserve : « L'alinéa 3 de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1332-2 du code du travail et de la jurisprudence de la cour de cassation (Cass. soc., 14 mai 2014, n° 13-13.975). » (Arrêté d'extension du 1^{er} juillet 2022 – Art. 1.)
Commentaire : La référence à l'article L. 1232-2 est erronée. C'est [l'article L. 1332-2](#) du code du travail qui s'applique concernant la convocation à un entretien préalable.

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà des maxima prévus à l'[article 3.2](#) du présent chapitre.

À défaut de ce délai de prévenance de l'une ou l'autre des parties, le contrat de travail sera considéré comme contrat de travail à durée indéterminée.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée de ce délai de prévenance.

Lorsque le délai de prévenance se termine au-delà de la période d'essai, les jours qui viennent en dépassement de la période d'essai sont rémunérés mais ne peuvent pas être travaillés.

● 3.4. Rupture à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat stipulant une période d'essai, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

Durée de présence dans l'entreprise	Durée du délai de prévenance
Moins de 8 jours de présence	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois de présence	48 heures
Après 1 mois de présence	2 semaines
Après 3 mois de présence	1 mois

● 3.5. Rupture à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat stipulant une période d'essai, il doit prévenir l'employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à :

Durée de présence dans l'entreprise	Durée du délai de prévenance
En dessous de 8 jours de présence	24 heures
À partir de 8 jours de présence	48 heures

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée de ce délai de prévenance.

Article 4. Contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée (CDD) est régi par la législation et la réglementation en vigueur qui stipule qu'il peut être conclu :

- pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dans les cas limitativement énumérés par la loi et notamment pour le remplacement d'un salarié absent, excepté pour fait de grève ;
- dans le cadre des mesures pour l'emploi ou pour assurer une formation professionnelle.

Le contrat à durée déterminée est obligatoirement écrit. Le contrat doit comporter les mentions obligatoires prévues par le code du travail (art. [L. 1242 et suivants](#)). Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Sous réserve des dispositions de l'article [L. 1242-3](#), un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire notamment dans les cas suivants :

- 1° Remplacement d'un salarié, en cas :
 - a) D'absence ;
 - b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
 - c) De suspension de son contrat de travail ;
 - d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
 - e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.
- 2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.
- 3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur.
- 4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale.
- 5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article [L. 722-1](#) du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé

d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article [L. 722-10](#) du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

- 6° Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :
- a) les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;
 - b) les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;
 - c) les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

Le personnel lié par un tel contrat bénéficie des mêmes avantages que le personnel sous contrat à durée indéterminée.

● 4.1. Période d'essai dans le cadre d'un contrat à durée déterminée et préavis

Commentaire : Les dispositions relatives à la durée de la période d'essai dans le cadre d'un CDD sont celles du code du travail (art. [L. 1242-10](#) à [L. 1242-11](#)).
Le délai de prévenance est celui fixé par l'article [L. 1221-25](#) du code du travail.

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

La durée de la période d'essai est limitée à :

- 1 jour par semaine (sans que la durée puisse dépasser 2 semaines) pour les contrats inférieurs ou égaux à 6 mois ;
- 1 mois maximum pour les contrats supérieurs à 6 mois.

En l'absence de terme précis, la période d'essai est calculée de la même façon, par rapport à la durée minimale du contrat.

La période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires.

Pour les contrats à durée déterminée stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, l'employeur qui met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

● 4.2. Indemnité de fin de contrat à durée déterminée

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, une indemnité de fin de contrat égale à 10 % du montant de la rémunération totale brute perçue jusqu'au terme du contrat est due au salarié, sauf dans les cas suivants :

- si la rupture anticipée du contrat de travail est à l'initiative du salarié ;
- si la rupture anticipée du contrat de travail est due à une faute grave, faute lourde du salarié ou en cas de force majeure. Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur ;
- si la rupture du contrat à durée déterminée intervient au cours de la période d'essai ;
- si le contrat est destiné à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi (contrat unique d'insertion, contrat de professionnalisation...);
- si l'employeur s'est engagé à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;
- si le contrat est conclu avec un jeune, sur son temps de vacances scolaires ou universitaires ;
- s'il s'agit d'un emploi saisonnier ou d'un emploi pour lequel l'usage exclut le recours à un contrat à durée indéterminée ;
- si la relation de travail se poursuit, sur un même poste ou sur un poste différent, sous forme de contrat à durée indéterminée immédiatement à l'issue du contrat à durée déterminée, sans interruption.

Commentaire : L'article [L. 1243-10](#) du code du travail prévoit également le non-versement « lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ».

● 4.3. Renouvellement et délai de carence

Les dispositions conventionnelles relatives au nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat à durée déterminée, ainsi qu'au délai de carence entre deux contrats à durée déterminée dans le cadre d'un surcroît temporaire d'activité, sont réglées par [l'accord de branche du 14 septembre 2021](#).

Commentaire : L'article 3 de [l'accord du 14 septembre 2021 relatif au travail à temps partiel et aux contrats à durée déterminée](#) ajoute deux dispositions sur les CDD. Voir [infra](#) :

- Le nombre maximal de renouvellements entre deux CDD est porté à 4. Les conditions de renouvellement doivent être stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu. Ces dispositions ne sont pas applicables aux contrats à durée déterminée conclus en application de l'article [L. 1242-3](#) du code du travail.

- Le délai de carence entre deux CDD pour motif de surcroît temporaire de l'activité de l'entreprise. Ce motif dérogatoire s'ajoute aux motifs légaux prévus par l'article [L. 1244-4-1](#) du code du travail.

Article 5. Embauche à l'issue d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage

Commentaire : Les dispositions de l'article 5 dans sa nouvelle rédaction sont celles du code du travail, articles [L. 6222-16](#) pour l'apprentissage et [L. 1243-11](#) pour le contrat de professionnalisation.

Le contrat de travail d'un salarié embauché à l'issue d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage réalisé dans l'entreprise ne doit pas comporter de période d'essai.

La durée du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté du salarié embauché.

Article 6. Embauche à l'issue d'autres stages

Commentaire : Les dispositions de l'article 6 dans sa nouvelle rédaction sont celles du code du travail (art. [L. 1221-4](#)), sauf l'exception des stages d'une durée au moins égale à 6 mois, qui est une disposition conventionnelle. La convention collective prévoit la reprise de l'ancienneté du stagiaire embauché sans condition de durée du stage, alors que le code du travail la prévoit pour une durée de stage supérieure à deux mois.

À l'exception des stages d'une durée au moins égale à 6 mois (en un ou plusieurs stages durant l'année scolaire ou universitaire dans l'entreprise) pour lesquels l'embauche sera immédiate et sans période d'essai, en cas d'embauche à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études (hors contrat de professionnalisation ou d'apprentissage – cf. [art. 5 supra](#)), la période de stage doit être déduite de la période d'essai sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié. Toutefois, lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la période de stage doit être déduite intégralement de la période d'essai.

La durée du stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté du salarié embauché.