

Le contrat de travail d'un cadre : comment (bien) le rédiger ?

Description

Le [contrat de travail](#) encadre les conditions d'embauche, de travail et de fin de contrat de tout salarié au sein d'une entreprise.

Cependant, lorsqu'il s'agit d'un cadre en [CDI](#) ou en [CDD](#), les clauses et les conditions divergent quelque peu du [contrat de travail classique](#), étant donné que le cadre jouit d'un statut particulier dans le monde du travail.

Parmi les clauses du contrat de travail qui sont spécifiques à ce statut, on trouve notamment le temps de travail, sa rémunération et les conditions de la période d'essai ainsi que des clauses comme la [clause de mobilité](#) ou la [clause de hardship](#) précisant les conditions de travail.

D'autres avantages pourront être accordés au cadre au titre de son statut particulier, mais ceux-là sont propres à chaque entreprise et à sa convention collective.

Il est important de rappeler que même si aucune disposition du Code du travail n'impose de conclure un contrat de travail à [temps complet](#) écrit dans le cadre d'un CDI, cela est, en pratique, indispensable. De plus jusqu'au 1^{er} janvier 2017 une [visite médicale préalable à l'embauche](#) était obligatoire.

Rédiger un contrat de travail, signé par les deux parties au contrat permet :

- de prévoir certaines modalités particulières d'exécution du contrat de travail, qu'il n'est pas possible de prévoir oralement (comme une clause de période d'essai ou une autre clause particulière d'emploi) ;
- d'éviter les contentieux liés à l'incertitude que laisse le contrat de travail "oral" (pour quel poste le salarié a été recruté ? quelle est sa rémunération ? ...) ;
- d'attester que les deux parties sont d'accord sur les conditions d'emploi, car elles ont toutes deux signé le document.

[Modèle contrat de travail cadre](#)

La période d'essai dans un contrat de travail d'un cadre

La [période d'essai du contrat de travail](#) d'un cadre doit être **explicite** et **figurer dans le contrat** : en effet, la durée, les conditions de renouvellement doivent impérativement apparaître au sein de celui-ci.

Dans le cas où ces mentions devaient être absentes du contrat, aucune période d'essai ne pourrait être imposée à l'employé, et ce même si la convention collective de l'entreprise le prévoyait.

Depuis 2008, la durée maximale du renouvellement de la période d'essai pour un cadre embauché en CDI est de **4 mois**, sauf disposition contraire de la convention ou de l'accord collectif auquel est soumise l'entreprise. Cette période d'essai est renouvelable une fois au maximum : la durée totale de la période d'essai, renouvellement inclus, est donc de **8 mois** pour un cadre.

Attention cependant, la convention ou l'accord collectif peut autoriser ou interdire ce renouvellement, il est donc important d'en vérifier la légalité avant de le faire figurer dans le contrat de travail. Il faut toutefois être vigilant aux conventions collectives conclues avant l'entrée en vigueur de la [loi n°2008-596 du 25 Juin 2008](#) portant modernisation du marché du travail : dans le cas où ces accords de branche fixent des durées de période d'essai plus courtes que celles définies par la loi, **ce sont les durées légales qui s'appliquent à partir du 30 Juin 2009**.

Les conditions de rupture du contrat de travail du cadre sont les mêmes des autres contrats : cela signifie que si le salarié cadre décide de mettre fin à sa période d'essai, il devra respecter un **délai de 48 heures** pour avertir l'entreprise.

A noter que dans le cas où sa présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours, le délai est ramené à **24 heures**.

Lorsque c'est l'employeur qui est à l'initiative de la rupture, durant la période d'essai ou au terme de celle-ci, le Code du travail prévoit que le salarié cadre ne pourra être prévenu dans un délai inférieur à :

- **24 heures**, s'il est présent depuis moins de 8 jours ;
- **48 heures**, pour une présence allant de 8 jours à un mois ;
- **2 semaines**, s'il travaille depuis plus d'un mois ;

- **un mois**, après 3 mois de présence.

La durée de travail du salarié cadre

Le temps de travail du cadre est propre à son statut, mais également selon la catégorie de cadre dans laquelle il est.

Concernant le cadre dit “intégré” (c’est-à-dire qu’il suit le rythme classique de l’entreprise concernant les horaires de travail, et peut faire partie d’une équipe par exemple), **il obéit aux contraintes de l’entreprise**. Son temps de travail est donc soumis à la durée légale, soit **35 heures** par semaine, selon les horaires collectifs de travail.

En cas d’heures supplémentaires effectuées régulièrement, il pourra parfois conclure des conventions de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.

Concernant le cadre autonome, il est la catégorie intermédiaire : cela signifie qu’il n’est ni intégré, ni dirigeant, et ne suit pas les horaires classiques de travail. Il n’est pas totalement libre dans son emploi du temps. Le cadre autonome conclut donc en général une **convention de forfait en heures ou en jours sur l’année**.

Concernant le cadre dirigeant, il s’agit de celui qui occupe de grandes responsabilités et est indépendant dans la gestion de son temps : son temps de travail n’est pas soumis à la législation du travail. Le cadre dirigeant n’a donc **pas de durée maximale à effectuer par jour ou par semaine**. Il n’est pas non plus soumis au repos, aux heures supplémentaires, aux jours fériés et à la réduction du temps de travail.

En revanche, le cadre autonome et le cadre intégré suivent ces règles classiques de l’entreprise et du travail.

La rémunération du salarié cadre

En moyenne les salariés cadres touchent un salaire plus élevé que les salariés non-cadres. En effet, ils bénéficient souvent de **primes sur objectifs** qui viennent s’ajouter à la rémunération fixe et d’autres avantages dus à leur statut.

En théorie, le minimum légal à respecter est donc le SMIC.

Cependant, en pratique les cadres sont souvent embauchés pour leurs diplômes

d'étude supérieure et pour leur expérience professionnelle. Or, selon ces critères, le cadre sera embauché dans l'entreprise avec une **certaine classification stipulée dans le contrat de travail**.

A noter : Pour encourager l'emploi en France, l'[aide à l'embauche du premier salarié](#) est une mesure créée en 2015.

En fonction de celle-ci et selon la convention collective de l'entreprise, l'employeur devra respecter un **seuil minimal de rémunération**.