
Les contrats de travail

Le contrat de travail encadre la relation entre un employeur et un salarié dès lors que trois éléments sont réunis : une prestation de travail, une rémunération, et un lien de subordination (travail sous l'autorité de l'employeur). Il fixe les règles essentielles de la collaboration (fonction, durée, temps de travail, rémunération, etc.), tout en s'inscrivant dans un cadre plus large : Code du travail, convention collective applicable, accords d'entreprise, usages, et jurisprudence.

Sommaire

- [1\) À quoi sert un contrat de travail ?](#)
- [2\) Les grandes catégories de contrats : logiques, avantages et limites](#)
 - [A. Le CDI \(contrat à durée indéterminée\)](#)
 - [B. Le CDD \(contrat à durée déterminée\)](#)
 - [C. Le travail temporaire \(intérim\)](#)
 - [D. Le contrat d'apprentissage et les contrats en alternance](#)
 - [E. Le temps partiel et certains contrats "spécifiques"](#)
- [3\) Contrat écrit : quand est-ce obligatoire ?](#)
- [4\) Contenu d'un contrat : clauses habituelles et mentions à maîtriser](#)
 - [A. Les éléments fondamentaux \(quasi systématiques\)](#)
 - [B. Clauses fréquentes \(selon le poste\)](#)
 - [C. Focus secteur "entreprises du paysage" \(utile pour vos étudiants\)](#)
- [5\) Les obligations respectives pendant l'exécution du contrat](#)
 - [A. Obligations de l'employeur \(exemples concrets\)](#)
 - [B. Obligations du salarié](#)
- [6\) Modifier un contrat : ce qui relève du contrat vs ce qui relève de l'organisation](#)
- [7\) Fin du contrat : principales voies et procédures \(vue d'ensemble\)](#)
 - [A. En CDI](#)
 - [B. En CDD](#)
- [8\) Exemples pratiques \(courts\) adaptés au terrain](#)
 - [Exemple 1 – CDI chef d'équipe \(entreprise du paysage\)](#)
 - [Exemple 2 – CDD "surcroît d'activité" \(période de printemps\)](#)
 - [Exemple 3 – CDD saisonnier](#)
- [9\) Checklist "contrat conforme" \(outil simple\)](#)
- [Mises en œuvre types dans une entreprise du paysage](#)

1) À quoi sert un contrat de travail ?

Un contrat de travail poursuit quatre objectifs centraux :

1. **Sécuriser juridiquement la relation** : définir clairement les droits et obligations de chacun (missions, horaires, rémunération, période d'essai, lieu de travail, etc.).
2. **Préciser le cadre d'exécution** : organisation, temps de travail, conditions particulières (déplacements, astreintes, travail du samedi, etc.).

-
3. **Prévenir les litiges** : éviter les ambiguïtés sur la qualification, le périmètre de mission, les primes, la variabilité du temps de travail, etc.
 4. **Assurer la conformité** : respecter les exigences légales (écrit obligatoire pour certains contrats, mentions spécifiques, délais de remise d'informations au salarié).
-

2) Les grandes catégories de contrats : logiques, avantages et limites

A. Le CDI (contrat à durée indéterminée)

Principe : forme "normale" et générale du contrat. Écrit : souvent pratiqué, mais pas toujours légalement obligatoire (sauf cas spécifiques comme le temps partiel) ; dans tous les cas, l'employeur doit remettre un ensemble d'informations obligatoires au salarié. Intérêt :

- stabilité et fidélisation,
- meilleure attractivité RH,
- sécurisation des compétences.

Limites :

- rupture encadrée (procédure), risques contentieux si motif insuffisant,
- gestion plus exigeante des variations d'activité (nécessité d'anticiper).

B. Le CDD (contrat à durée déterminée)

Principe : contrat d'exception, autorisé uniquement dans des cas limitativement prévus (remplacement, surcroît temporaire d'activité, emploi saisonnier, etc.). Écrit : obligatoire, avec mentions spécifiques (motif, terme, etc.). Points sensibles :

- le **motif** doit être réel et correctement formulé,
- attention aux règles de **renouvellement** et parfois au **délai de carence** entre deux CDD.

Intérêt :

- utile pour absorber des pics d'activité,
- adapté aux activités saisonnières (ex. chantiers, périodes de forte demande).

Limites :

- formalisme strict,
- requalification possible en CDI si irrégularités.

C. Le travail temporaire (intérim)

Principe : relation tripartite (salarié – agence d'intérim – entreprise utilisatrice). Usage : remplacement, surcroît, missions courtes. Intérêt :

- grande souplesse,
- délai de mise à disposition rapide.

Limites :

- coût généralement supérieur,
- besoin d'un bon cadrage de mission et de sécurité (intégration, EPI, consignes).

D. Le contrat d'apprentissage et les contrats en alternance

Principe : formation + emploi, avec un cadre très normé. Écrit : obligatoire. Intérêt :

- stratégie de montée en compétences,
- investissement RH à moyen terme.

Limites :

- charge tutorale,
- nécessité d'un parcours et d'objectifs de formation structurés.

E. Le temps partiel et certains contrats “spécifiques”

Le contrat à temps partiel impose un formalisme renforcé et un écrit obligatoire. Point de vigilance notable : la durée minimale de travail hebdomadaire (principe et exceptions) est encadrée par le Code du travail.

3) Contrat écrit : quand est-ce obligatoire ?

On distingue deux niveaux :

1. **Le Code du travail impose un écrit pour certains contrats** (notamment CDD, apprentissage, temps partiel, etc.).
2. **Même lorsque l'écrit n'est pas strictement obligatoire**, l'employeur doit transmettre au salarié des **informations précises** (identité, fonctions, rémunération, temps de travail, convention collective, etc.) selon des délais fixés.

En pratique professionnelle, remettre un écrit clair reste une protection majeure pour les deux parties.

4) Contenu d'un contrat : clauses habituelles et mentions à maîtriser

A. Les éléments fondamentaux (quasi systématiques)

- identité des parties,
- date d'embauche,
- emploi / qualification / classification,
- lieu de travail (et mobilité éventuelle),
- rémunération (fixe, primes, variables, avantages),
- durée du travail (hebdomadaire, annualisation éventuelle),
- convention collective applicable,
- période d'essai et conditions de renouvellement (si prévue),
- conditions spécifiques : astreintes, déplacements, véhicule, paniers, etc.

B. Clauses fréquentes (selon le poste)

- **clause de mobilité** (doit être proportionnée et justifiée),
- **clause d'objectifs** (préciser critères, périodicité, réalisme),
- **clause de confidentialité**,
- **clause de non-concurrence** (très encadrée : nécessité d'une contrepartie financière et proportionnalité),
- **clause de dédit-formation** (possible sous conditions),
- **mise à disposition de matériel / véhicule** (règles d'usage, responsabilité).

C. Focus secteur “entreprises du paysage” (utile pour vos étudiants)

Dans le secteur des aménagements paysagers, la relation de travail est fréquemment encadrée par la Convention collective nationale des entreprises du paysage (IDCC 7018), qui comporte des dispositions sur le contrat, la classification, etc. Le référentiel BTSA AP rappelle notamment la référence à cette convention collective (et des niveaux de classification ouvriers) dans l'environnement professionnel du diplômé. btsa-ap-ref-2303

5) Les obligations respectives pendant l'exécution du contrat

A. Obligations de l'employeur (exemples concrets)

- **payer le salaire** et respecter les règles de paie (heures supplémentaires, primes, etc.),
- **fournir le travail** et les moyens nécessaires,
- **assurer la sécurité** et prévenir les risques (consignes, EPI, formation, organisation),

-
- respecter le droit (durée du travail, repos, non-discrimination),
 - **informer** le salarié (notamment sur les éléments essentiels de la relation).

B. Obligations du salarié

- exécuter le travail conformément aux consignes,
- respecter les règles de sécurité,
- obligation de loyauté (ne pas nuire à l'entreprise),
- confidentialité si nécessaire,
- respect du règlement intérieur et des procédures.

6) Modifier un contrat : ce qui relève du contrat vs ce qui relève de l'organisation

Un point souvent mal compris (et source de contentieux) :

- **Changement des conditions de travail** (pouvoir de direction) : aménagements d'organisation raisonnables, dans certaines limites.
- **Modification d'un élément essentiel du contrat** : nécessite l'accord du salarié (ex. rémunération contractuelle, durée du travail contractuelle, qualification, etc.).

Exemple (chantier) :

- Ajuster l'ordre des tâches ou le planning journalier = généralement organisation.
- Baisser une prime contractuelle garantie ou augmenter durablement le temps de travail inscrit au contrat = modification du contrat (accord nécessaire).

7) Fin du contrat : principales voies et procédures (vue d'ensemble)

A. En CDI

- **Démission** : initiative salarié (respect du préavis, sauf dispenses).
- **Licenciement** : initiative employeur, motif requis et procédure.
- **Rupture conventionnelle** : accord amiable employeur/salarié, procédure avec **délai de rétractation de 15 jours calendaires** et **homologation administrative**.

B. En CDD

- fin au terme prévu (ou fin anticipée dans cas stricts),
- renouvellement encadré,
- règles de carence dans certains cas (avec exceptions, notamment pour les emplois saisonniers ou remplacements).

8) Exemples pratiques (courts) adaptés au terrain

Exemple 1 – CDI chef d'équipe (entreprise du paysage)

- Contrat écrit recommandé.
- Clauses utiles : classification, primes de panier/déplacement, horaires, véhicule, astreintes ponctuelles, responsabilité sécurité.
- Point clé : préciser le périmètre d'encadrement (1 équipe, plusieurs chantiers), et les modalités de compte-rendu.

Exemple 2 – CDD “surcroît d'activité” (période de printemps)

- Motif : surcroît temporaire (à expliciter).
- Terme : date de fin ou durée minimale + événement déclencheur, selon le cas.
- Vigilance : s'assurer de la cohérence entre motif, durée et réalité de l'activité.

Exemple 3 – CDD saisonnier

- Très fréquent dans les activités soumises à cycles saisonniers.
- Atout : souplesse, et certaines règles (ex. carence) peuvent ne pas s'appliquer selon les cas.

9) Checklist “contrat conforme” (outil simple)

Avant signature, vérifier :

1. Le type de contrat est-il **justifié** (CDD = cas légal) ?
2. L'écrit est-il **obligatoire** (CDD, temps partiel, apprentissage...) ?
3. Les **mentions essentielles** sont-elles toutes présentes (fonction, rémunération, temps de travail, convention collective, etc.) ?
4. Les clauses sensibles (mobilité, non-concurrence, objectifs) sont-elles **proportionnées** et compréhensibles ?
5. Les règles de fin de contrat (préavis, terme, renouvellement, procédure) sont-elles anticipées ?

Mises en œuvre types dans une entreprise du paysage

Contrats de travail en entreprise du paysage

Document complet – orienté « entreprises du paysage (IDCC 7018) » + **outils RH prêts à l'emploi** (clauses, checklists, mini-modèles)

Le contrat de travail formalise une relation dans laquelle un salarié exécute une prestation de travail, en échange d'une rémunération, sous l'autorité d'un employeur (lien de subordination). En entreprise du paysage, la rédaction du contrat (ou, à défaut, de la lettre d'engagement) doit articuler : **Code du travail, Convention collective nationale des entreprises du paysage (IDCC 7018)**, et réalités opérationnelles (chantiers mobiles, saisonnalité, déplacements, intempéries, matériel, sécurité). La qualité du contrat est un levier de prévention des litiges (requalification, heures de travail, primes, mobilité, rupture).

1) Le cadre applicable en entreprise du paysage : ce qu'il faut maîtriser

1.1. La convention collective « Entreprises du paysage » (IDCC 7018)

Le secteur est régi par la **Convention collective nationale des entreprises du paysage** (IDCC 7018), qui précise notamment (selon les textes et avenants en vigueur) : classifications/emplois, minima, organisation du temps de travail, dispositions sectorielles. Pour suivre les mises à jour (avenants), il convient de s'appuyer sur des sources juridiques actualisées.

1.2. Contrat écrit : obligations et bonnes pratiques

-
- **CDI temps plein** : l'écrit n'est pas systématiquement obligatoire, mais il est fortement recommandé.
 - **Temps partiel** : **écrit obligatoire** + mentions spécifiques (répartition des horaires, etc.).
 - **CDD** : **écrit obligatoire** + formalisme strict (motif, terme, etc.).
 - Quel que soit le contrat, l'employeur doit fournir au salarié les informations essentielles encadrant la relation de travail.
-

2) Panorama comparé des contrats utiles en entreprise du paysage

2.1. CDI (temps plein / temps partiel)

CDI temps plein (référence « standard »)

Atouts : stabilité, fidélisation, montée en compétence (sécurité, conduite d'engins, maçonnerie paysagère, irrigation).

Points de vigilance paysage :

- Variabilité de l'activité (saisonnalité) : organiser le temps de travail (planning, dispositifs applicables) plutôt que des arrangements informels.
- Clause de mobilité / lieux de chantier : cadrer la notion de "lieux habituels" et les déplacements.

CDI temps partiel (fréquent pour fonctions support ou entretien)

Écrit obligatoire + mention de la durée du travail et de la répartition (jours/heures), conditions de modification, etc.

Risque classique : si la répartition n'est pas claire ou si les horaires varient sans cadrage, litiges sur compléments d'heures / requalification.

2.2. CDD (remplacement, accroissement, saisonnier)

Le **CDD** est un contrat d'exception, autorisé seulement dans des hypothèses prévues et selon un formalisme précis.

CDD pour remplacement

Cas typique : remplacement d'un salarié absent (arrêt maladie, congé, formation). Bon usage paysage : chef d'équipe absent, conducteur d'engins, ouvrier spécialisé.

CDD pour accroissement temporaire d'activité

Cas typique : pics (printemps/été), marchés publics ponctuels, chantiers exceptionnels (clôtures, VRD paysagers, plantations massives).

CDD saisonnier

Très cohérent avec certaines activités (pics de plantations, entretien saisonnier). Il doit rester lié à une logique réellement saisonnière (variations régulières et prévisibles). Atout : outil RH adapté quand l'activité est structurellement saisonnière.

Renouvellement et “délai de carence”

- Le renouvellement d'un CDD est encadré.
- Le délai de carence entre deux CDD sur un même poste existe dans de nombreux cas, avec règles et exceptions (à vérifier au cas par cas).

2.3. Intérim (travail temporaire)

Très utilisé en renfort court. **Atouts** : rapidité, flexibilité. **Vigilances paysage** : accueil sécurité, habilitations, EPI, consignes de chantier, encadrement des engins.

2.4. Apprentissage / alternance

Stratégie dans le paysage : constitution d'un vivier, transmission des gestes professionnels, fidélisation. Exigence : un tuteur identifié, une progression, un suivi.

3) Architecture d'un contrat "robuste" en entreprise du paysage

3.1. Mentions indispensables (à mettre systématiquement)

À intégrer dans un **contrat** ou une **lettre d'engagement** claire :

1. Identité des parties, date d'embauche
2. Emploi, qualification, missions principales
3. Convention collective : Entreprises du paysage (IDCC 7018)
4. Classification / coefficient (selon CCN)
5. Rémunération (taux, primes, avantages)
6. Temps de travail (hebdo, heures supplémentaires, repos)
7. Lieu de travail : siège + zones/chantiers
8. Période d'essai (si prévue) + renouvellement (si applicable)
9. Matériel / véhicule confié (si applicable)
10. Santé/sécurité : respect consignes, port EPI, interdictions (alcool, stupéfiants)

3.2. Clauses "paysage" fortement recommandées (et pourquoi)

A) Clause "lieux de travail – chantiers"

Objectif : éviter le flou "je travaille où ?". Définir : siège, dépôt, zone géographique habituelle, nature des déplacements, horaires de départ/retour.

B) Clause "horaires et aléas météo"

Le paysage est exposé aux aléas (intempéries, gel, canicule). Mentionner : organisation du temps, modalités d'adaptation du planning, consignes sécurité.

C) Clause "déplacements et frais"

Préciser le principe : utilisation véhicule entreprise / indemnités / paniers / remboursement selon règles internes et CCN.

D) Clause “matériel – engins – habilitations”

Lister le matériel confié, conditions d'usage, obligation de signaler les défauts, respect des habilitations (conduite, sécurité).

E) Clause “sécurité”

Intégrer une phrase simple : “respect strict des consignes et procédures” (accueil sécurité, EPI, plan de prévention si coactivité).

3.3. Clauses sensibles : utiles mais à manier avec prudence

- **Mobilité** : doit rester proportionnée, précise et justifiée.
 - **Objectifs / primes variables** : définir indicateurs, périodicité, conditions d'atteinte.
 - **Non-concurrence** : à réserver à des postes exposés (commercial, encadrement), et à encadrer strictement.
-

4) Outils RH prêts à l'emploi

4.1. Checklist “choisir le bon contrat”

1. Le besoin est-il **permanent** ? ? CDI
2. Le besoin est-il **temporaire et justifié** ? ? CDD (motif légal)
3. Le besoin est-il **très court / incertain** ? ? intérim
4. S'agit-il d'un **cycle saisonnier récurrent** ? ? CDD saisonnier (si conditions réunies)
5. Avez-vous la capacité d'**accompagner** et former ? ? apprentissage

4.2. Checklist “CDD conforme” (anti-requalification)

- Écrit signé avant la prise de poste (à viser en pratique)
 - Motif légal **précis** (remplacement : nom du salarié remplacé ; accroissement : faits concrets)
 - Terme/durée correctement définis
 - Mentions obligatoires CDD complètes
-

- Renouvellement : règles respectées
- Délai de carence : vérifié si applicable

4.3. Bibliothèque de clauses (copier-coller)

À adapter à votre entreprise, à vos accords, et à la CCN en vigueur.

Clause 1 — Convention collective

« Le présent contrat est régi par la Convention collective nationale des entreprises du paysage (IDCC 7018) et par les dispositions légales applicables. »

Clause 2 — Lieux de travail / chantiers

« Le salarié exercera ses fonctions au dépôt situé à [adresse] et sur les chantiers de l'entreprise situés principalement dans le périmètre suivant : [départements/zone]. Des déplacements sont inhérents à la nature de l'activité. Les modalités de prise de poste (départ dépôt/chantier) sont précisées par le planning hebdomadaire. »

Clause 3 — Horaires / organisation

« La durée du travail est fixée à [35 h / autre] par semaine. Les horaires peuvent varier selon les contraintes de chantier et la saison, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles. Le planning est communiqué selon les modalités internes de l'entreprise. »

Clause 4 — Sécurité

« Le salarié s'engage à respecter strictement les consignes de sécurité, à porter les EPI fournis, à signaler toute situation dangereuse, et à appliquer les procédures d'accueil sécurité et de chantier. »

Clause 5 — Matériel confié

« L'entreprise met à disposition du salarié le matériel suivant : [liste]. Le salarié en assure

l'usage conforme, signale immédiatement toute anomalie et respecte les règles d'entretien et de rangement. »

Clause 6 — Temps partiel (à utiliser uniquement si temps partiel)

« Contrat à temps partiel écrit. La durée du travail est fixée à [x] heures par semaine/mois. La répartition est la suivante : [jours + plages horaires]. Les conditions de modification et le délai de prévenance sont : [préciser]. »

5) Mini-modèles (structures prêtes à remplir)

5.1. Modèle “Lettre d’engagement” (CDI temps plein)

- **Objet** : Engagement en CDI – [poste]
- **Employeur** : [raison sociale, adresse, SIRET]
- **Salarié** : [nom, adresse]
- **Poste / missions** : [ex. Ouvrier paysagiste – entretien/plantation/maçonnerie paysagère]
- **Classification CCN** : [à compléter selon CCN]
- **Date d’embauche** : [date]
- **Rémunération** : [taux horaire/mensuel], primes : [panier/déplacement], avantages : [véhicule, téléphone]
- **Temps de travail** : [35h], horaires : [principe + planning]
- **Lieux** : dépôt + chantiers [zone]
- **Période d’essai** : [durée]
- **Sécurité** : port EPI, consignes
- **Convention collective** : IDCC 7018
- **Signatures** : employeur / salarié

5.2. Modèle “CDI temps partiel” (structure)

Même structure que ci-dessus + obligatoirement :

-
- Durée exacte
 - Répartition précise des horaires
 - Conditions de modification / prévenance

5.3. Modèle “CDD remplacement” (structure)

1. **Motif** : remplacement de [Nom, poste] absent pour [motif : congé, arrêt]
2. **Terme** : du [date] au [date] (ou “jusqu’au retour de...”)
3. Poste / classification / rémunération / horaires / lieu
4. Mention renouvellement (si prévu)
5. Mentions légales CDD (à vérifier)

5.4. Modèle “CDD accroissement temporaire”

1. **Motif** : accroissement temporaire d’activité lié à [faits : marché X, pic saisonnier, volume chantiers]
2. **Durée** : [dates]
3. Poste / rémunération / horaires / chantiers
4. Renouvellement : [oui/non]
5. Carence : à vérifier si enchaînement envisagé

5.5. Modèle “CDD saisonnier”

1. **Motif** : emploi à caractère saisonnier (activité variant selon la saison)
 2. **Période** : [dates]
 3. Poste / rémunération / horaires / zone chantiers
 4. Particularités : conditions de rappel, réembauche éventuelle (si pratique de l’entreprise)
-

6) Ruptures et fins de contrat : repères utiles (terrain)

6.1. Rupture conventionnelle (CDI)

Repères procéduraux : délai de rétractation, puis transmission pour homologation (procédure

administrative).

6.2. Fin de CDD

Fin au terme prévu, ou cas de rupture anticipée strictement encadrés : d'où l'importance d'un motif et d'un terme bien rédigés.

7) Annexes “entreprise du paysage” : trois cas d'école (pédagogiques)

Cas 1 — CDD remplacement chef d'équipe (4 semaines)

- Risque à prévenir : imprécision du motif (“remplacement” sans nom).
- Clause clé : chantiers, véhicule, consignes sécurité, délégation.

Cas 2 — CDD accroissement (printemps) 2 mois

- Risque à prévenir : enchaînements successifs sans justification / carence non vérifiée.
- Clause clé : amplitude horaire et planning, paniers/déplacements selon règles internes + CCN.

Cas 3 — CDI ouvrier polyvalent avec mobilité départementale

- Risque à prévenir : clause de mobilité trop large (“toute la France”).
- Bonne pratique : zone réaliste + modalités de communication + prise en charge des frais.