

Le contrat de travail revêt une importance particulière car il contient des droits et des obligations pour les deux parties. Il ne peut être modifié sans le consentement de l'un et l'autre.

Le contrat de travail comporte le plus souvent des clauses générales qui se retrouvent dans presque tous les contrats : identité des parties, nature du contrat de travail (CDD ou CDI), date de début du contrat de travail, qualification professionnelle du salarié, rémunération de base et autres éléments de la rémunération, texte conventionnel éventuellement applicable, période d'essai.

Il peut aussi prévoir des clauses particulières relatives par exemple à la mobilité, à l'interdiction de concurrence, à la fixation d'objectifs...La complexité de ces clauses peut vous amener à vous interroger sur les termes de votre contrat de travail.



Il faut savoir que la DRH de la banque Palatine refuse catégoriquement d'aborder le sujet avec syndicats et élu(e)s prétextant que chaque contrat est particulier. Alors, nouvel(le) embauché(e), mutation en vue, sur le départ, contrat CDD ? N'hésitez pas à contacter le SNB pour être éclairé et accompagné.

La période d'essai

Tout contrat comporte une période d'essai qui permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail et au salarié de décider si les fonctions exercées lui conviennent.

Pendant cette période, le contrat peut être rompu librement par l'employeur ou le salarié sans être obligé de motiver la décision. Cependant, la décision de l'employeur doit être fondée sur l'appréciation des compétences professionnelles du salarié.

En cas de rupture, il faut respecter un délai de prévenance :

- si le salarié est à l'origine de la rupture : le préavis est de 24 heures si le salarié est présent depuis moins de 8 jours, il est de 48h à partir de 8 jours de présence.

- si l'employeur est à l'origine de la rupture : le préavis est de 2 jours ouvrés si la rupture intervient au cours du 1^{er} mois de présence effective ; il est de 2 semaines entre 1 mois et 3 mois de présence ; il est d'1 mois après un mois de présence.

Si le délai de prévenance n'est pas respecté, l'employeur doit verser une indemnité compensatrice au salarié qui correspond aux salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'au terme du délai de prévenance dû (indemnité compensatrice de congés payés comprise). *Vous devez aussi savoir que la durée de votre période d'essai est repoussée de la durée exacte de votre absence pour maladie.*



A savoir : La rupture de la période d'essai peut être considérée comme abusive par le juge, notamment si elle n'est pas liée aux compétences du salarié (rupture discriminatoire, pour raisons économiques, etc.). A la fin de la période d'essai, et en l'absence de rupture anticipée par l'une des deux parties, la relation de travail se poursuit automatiquement.

La clause de mobilité

La clause de mobilité est une clause par laquelle le salarié accepte à l'avance le changement de son lieu de travail.

Elle s'impose au salarié qui l'a accepté dans son contrat. Ce dernier ne pourra refuser la mutation qui intervient en application de la clause. Sinon il s'expose à une sanction voire un licenciement disciplinaire. Les juges doivent tout de même vérifier que la mise en œuvre de la clause de mobilité ne porte pas atteinte aux droits du salarié à une vie personnelle et familiale et dans ce cas si cette atteinte est justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché (cass.soc.10 fév.2016, Cass.soc.21 janv.2015)

Pour être licite et s'imposer au salarié, elle doit définir de façon précise la zone géographique d'application et ne doit pas pouvoir permettre à l'employeur de l'étendre unilatéralement.

Il est possible de prévoir une clause de mobilité en cours d'exécution du contrat avec votre accord. La clause fait alors l'objet d'un avenant à votre contrat de travail. L'employeur ne peut vous l'imposer si elle n'existait pas lors de votre embauche.

A savoir : Si la mutation du salarié doit répondre à un besoin « d'objectif de l'entreprise » refuser cette mutation devient difficile pour le salarié. Vous pouvez alors contacter le SNB qui saura étudier avec vous les possibilités qui seraient les vôtres pour échanger avec votre RRH.

La clause de non-concurrence

La clause de non-concurrence si elle veille à protéger les intérêts de l'entreprise ne doit pas empêcher le salarié de trouver un emploi ailleurs. Elle doit être limitée dans le temps (sans abus), dans l'espace, à une activité spécifique avec une contrepartie financière.

La zone de non-concurrence reste un questionnement majeur du collaborateur dans sa réflexion. En effet que doit-on penser d'une interdiction d'exercer dans un département limitrophe, vous interdire d'exercer une activité en rapport avec votre métier ou encore lire qu'une indemnité de x % mensuelle vous sera versée si...

Pour ce qui est de la contrepartie financière, cette dernière est due dès lors que la clause de non-concurrence est applicable (même si le salarié est licencié pour faute grave ou s'il démissionne). Elle doit être versée après la rupture du contrat de travail, et non pendant son exécution et ne doit pas être ni dérisoire, ni excessive.

A défaut de contrepartie financière, la clause est nulle.

Si ces mentions figurent sur votre contrat de travail Palatine, ou que d'autres clauses vous semblent difficilement compréhensibles, vous pouvez vous rapprocher de vos représentants SNB qui pourront vous aider et vous accompagner lors d'un simple appel confidentiel.



Lors d'un rdv avec votre RRH, si vous abordez naturellement les conditions de travail, d'évolution ou de salaire, n'hésitez pas à parler des points détaillés dans ce focus. Ces derniers pouvant être déterminants pour votre carrière, qu'elle soit Palatinienne ou non, alors osez parler de ces sujets qui ne sont que très rarement abordés et souvent trop tard. Ces derniers peuvent vous apporter leurs lots de surprises. Autant savoir de quoi il en retourne.

Prochain Focus SNB, le CPF ou Compte Personnel de Formation

Contacts Délégués syndicaux : Isabelle Vincelot (Versailles) Stéphane Bordat (Nice Arenas) Pascal Le Stanc (DSN Vecteur Est) **Vos élu(e)s :** Nathalie Davin (Cannes) Steve Rollier (PRIGC) Isabelle Kosyk (CRPRT) Jessy Bance (EICMO) Philippe Murez (ASREF) Patrick Reviriot (CONFORM) Pascal Faillu (DSOIB)

