

CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL : LES FONCTIONS

DÉFINITION

La clause de fonctions est la clause du contrat de travail par laquelle l'employeur définit la dénomination du poste, la classification conventionnelle du salarié et, éventuellement, la description de ses fonctions, son supérieur hiérarchique et la délégation de pouvoirs qui lui est consentie.

LES QUESTIONS À SE POSER



1

QUELLE EST LA DÉNOMINATION DU POSTE ?

Il est obligatoire de préciser la dénomination du poste dans le contrat de travail. Il n'existe en revanche aucune obligation de retenir les intitulés prévus par les dispositions conventionnelles. L'intitulé est laissé à la discrétion de l'employeur.

2

QUELLES SONT LES FONCTIONS QUI SERONT EXERCÉES ?

Il est possible d'insérer la description des fonctions directement dans le contrat de travail ou de prévoir une fiche de poste séparée. Il n'existe aucune obligation légale en la matière. Il s'agit d'une modalité d'organisation des relations contractuelles laissée à la discrétion de l'employeur. Dans tous les cas, il est préférable de lister les fonctions principales, sans entrer dans le détail et d'indiquer le caractère évolutif de ces fonctions.

3

QUELLE EST LA CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE ?

La classification est déterminée par la convention collective de branche applicable à l'entreprise.

En pratique, une première distinction est établie entre les principales catégories de personnel : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres. À l'intérieur de ces catégories, sont ensuite déterminées les multiples qualifications reconnues par la convention collective : position, niveau, etc. À chaque qualification correspond une définition d'emploi. Les emplois sont affectés d'un indice hiérarchique ou d'un coefficient qui permet de déterminer le salaire minimum conventionnel.

La classification doit correspondre aux fonctions réellement exercées par le salarié. Les fonctions réellement exercées sont celles qui correspondent à l'activité principale, et non à celles qui sont exercées à titre accessoire ou occasionnel.

Dans l'hypothèse où un poste n'est pas prévu par la convention collective, il convient de rechercher à quelle fonction déterminée dans cette convention le poste occupé par le salarié doit être assimilé, en considération du poste le plus proche des fonctions exercées par le salarié.

CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL : LES FONCTIONS

ATTENTION !

- Certaines conventions collectives prévoient des niveaux d'accueil en fonction du diplôme : si le salarié justifie du diplôme, il doit être automatiquement classé à un niveau déterminé. Ex : CCN Bâtiment, CCN Métallurgie.
- Certaines conventions collectives réservent des classifications à des conditions de diplôme : si le salarié ne justifie pas du diplôme, il ne peut prétendre au classement exigeant ce titre, quand bien même les fonctions qu'il exerce réellement correspondraient. Ex : CCN Vétérinaire.

4

LE POSTE FIGURE-T-IL SUR LA LISTE DES POSTES DE TRAVAIL PRÉSENTANT DES RISQUES PARTICULIERS ?

Il est possible de préciser si le poste est à risque dans le contrat de travail. Il n'existe aucune obligation légale en la matière.

La liste de ces postes est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du CSE.

D'après l'administration, cette liste doit notamment mentionner :

- Les travaux habituellement reconnus dangereux et qui nécessitent une certaine qualification (conduite d'engins, travaux de maintenance, travaux sur machines dangereuses) ou les travaux exposant à certains risques (travaux en hauteur ; exposition à des produits chimiques tels que benzène, chlorure de vinyle ou des substances telles que l'amiante ; nuisances sonores ; vibrations) ;
- Les travaux exposant à des substances dangereuses étiquetées cancérogènes, mutagènes, tératogènes, etc.
- Les travaux pour lesquels une formation particulière est prévue par la réglementation
- Les postes de travail ayant été à l'origine d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ou d'incidents répétés.

5

QUEL SUPÉRIEUR HIERARCHIQUE ?

Il est possible de préciser le supérieur hiérarchique dans le contrat de travail. Il n'existe aucune obligation légale en la matière. Dans le cas où cette précision est apportée, il est recommandé d'indiquer les fonctions du supérieur hiérarchique et, éventuellement, le nom de la personne qui exerce ces fonctions au jour de la rédaction du contrat dans la mesure où cette personne est susceptible de changer.

6

UNE DÉLÉGATION DE POUVOIRS DOIT-ELLE ÊTRE PRÉVUE ?

Il est possible de prévoir une délégation de pouvoirs directement dans le contrat de travail ou dans une annexe. Il n'existe aucune obligation légale en la matière. Il s'agit d'une modalité d'organisation des relations contractuelles laissée à la discrétion de l'employeur.

Cette clause a pour objet de transférer une partie de la responsabilité pénale du chef d'entreprise à un salarié (le délégataire) qui sera chargé de faire respecter la réglementation du travail dans le secteur placé sous sa responsabilité (ex: directeur de filiale ou d'établissement, chef de chantier etc.).

CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL : LES FONCTIONS

6

UNE DÉLÉGATION DE POUVOIRS DOIT-ELLE ÊTRE PRÉVUE ? (SUITE)

Pour que cette clause soit valable, il faut que le délégataire dispose :

- des compétences techniques suffisantes pour exercer le pouvoir qui lui est délégué,
- de l'autorité nécessaire ce qui implique une indépendance dans l'exercice de ses fonctions, d'un pouvoir de commandement suffisant et de l'exclusivité des pouvoirs délégués,
- des moyens, notamment financiers et disciplinaires pour assurer le respect de la réglementation.

La délégation doit également préciser les domaines dans lesquels la responsabilité est transférée et ne saurait être étendue au-delà des limites qu'elle définit.



EXEMPLE DE RÉDACTION :

Le Salarié exercera les fonctions de [fonctions].

En cette qualité, il relèvera du statut [à compléter] de la convention collective actuellement en vigueur au sein de la Société.

Il rendra compte de son activité dans les conditions qui lui seront prescrites par son responsable hiérarchique agissant en qualité de [fonctions].

Il reconnaît le caractère nécessairement évolutif de ses attributions et déclare accepter par avance que celles-ci soient complétées ou modifiées au cours de l'exécution du présent contrat, par souci d'une constante adaptation de sa situation à l'évolution structurelle et conjoncturelle de la Société.