



VERSION 1.0

CE DOCUMENT EST UN APERCU DU
PACK CDI À TEMPS COMPLET
TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)



Pack CDI à temps complet

Vous disposez à titre d'exemple de chacun des documents
contenus dans ce pack mais flouté.

NOTICE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE



SCP Lerner Friggeri & Associés
146, avenue des Champs Elysées,
75008 Paris - France
Tél. : +33 1 56 59 88 88
Fax : +33 1 56 59 88 89

AVERTISSEMENT :

Le présent document et le modèle qui l'accompagne sont donnés à titre exclusivement indicatif. L'attention des utilisateurs est particulièrement attirée sur le caractère nécessairement général des informations délivrées et sur la nécessité d'adapter ces propositions aux situations particulières de chaque utilisateur.

La mise à disposition de ces documents de travail ne peut donc être effectuée qu'à titre informatif et elle ne dispense pas du recours aux conseils d'un avocat qui les adaptera en fonction des spécificités de chaque cas.

1. Qu'est-ce qu'un contrat de travail ?

En l'absence de définition légale, la jurisprudence considère qu'il y a un contrat de travail quand une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre moyennant rémunération.

Le contrat de travail se définit donc par trois éléments :

- la prestation de travail, qui peut avoir pour objet des tâches différentes effectuées dans tous les secteurs professionnels (artisanal, industriel, agricole) ;
- la rémunération, qui est la contrepartie de la prestation de travail et peut être versée en argent ou en nature, calculée au temps, aux pièces ou à la commission ;
- la subordination juridique, critère décisif pour la jurisprudence.

Le contrat de travail se distingue de contrats voisins tels que :

- le contrat de mandat, acte par lequel une personne confie à une autre le pouvoir de faire quelque chose en son nom et pour son compte ;
- le contrat de société, contrat par lequel deux ou plusieurs personnes conviennent de mettre quelque chose en commun en vue de partager les bénéfices qui en résultent ;
- le contrat d'entreprise, au terme duquel une partie s'engage à accomplir pour l'autre un travail déterminé moyennant un prix convenu, en dehors de tout lien de

substantiel.

Toutefois, un contrat peut être qualifié de contrat de travail lorsqu'il est établi que les conditions relatives aux éléments d'ouvrage à son titre des conditions qui les placent dans un tel de subordination juridique pleinement à l'égard de celui-ci.

Les règles de compétence s'appliquent également à des règles particulières.

Il s'agit de quelle relation de la formation professionnelle continue de la catégorie des autres, dépenses d'investissement et règles des travaux de main de 10 ans ou des parts – toutes – pendant les vacances scolaires des travaux de plus de 10 ans. Les règles doivent être l'âge d'une convention qui respecte strictement d'investissement continue continue, dépenses strictement relatives au départ, à l'entrée de l'âge et les engagements d'investissement des parties et des engagements relatifs à un contrat d'investissement.

Les règles doivent plus de 10 ans consécutifs sans engagement continué.

Il peuvent également être qualifiés de contrat de travail et ce même que le régime de droit social et les de subordination.

2. Comment un contrat de travail doit-il être formé ?

Un contrat de travail se crée généralement écrit après la conclusion d'un acte, il peut être oral et une seule fois, conclue par les parties par le fait de la conclusion des termes relatifs à la durée, le lieu, les heures de travail, les tâches et le salaire dans le respect de l'obligation de la loi sans aucune formalité.

En principe, il n'est pas obligatoire d'établir un écrit pour constater un contrat de travail à condition que l'employeur et l'ouvrier par écrit le contrat, dans un délai de 10 jours après la date de l'acte, des éléments matériels applicables au contrat ou à la relation de travail.

Pour exception, un contrat de travail écrit est obligatoire dans certains cas, notamment :

- 1. pour les contrats à durée déterminée,
- 2. pour les contrats à temps partiel,
- 3. pour les contrats de travail temporaire (interim),
- 4. pour les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation etc.

En principe, il est formellement recommandé de rédiger un contrat de travail écrit, ce qui permet d'établir toute contestation au sujet de la partie et le contenu de l'acte.

Un contrat oral doit être rédigé en temps utile et par les contractants à l'usage, et établi en deux exemplaires dont un remis par les parties avec le numéro matricule «-12 de l'acte».

3. Que doit contenir un contrat de travail ?

Indépendamment de tout un contrat de travail, celui-ci doit respecter certains autres éléments essentiels, à savoir :

- 1. l'identité des parties,

- le droit de travail;
- le statut de salarié;
- le droit de grève de travail;
- le droit des syndicats ou des sociétés professionnelles et de représentation;
- le droit des États de travail à intervenir en cas de violation de travail;
- les deux éléments de travail;
- la possibilité de renouveau de la structure;
- le droit de travail juridique, réglementaire ou technique;
- à cet égard, le statut des conventions avec accord collectif regroupe les conditions de travail.

En dehors de ces deux grandes, le contrat peut éventuellement composer des droits de la durée, technique ou le régime de travail.

Il s'agit notamment des droits de grève, d'accord de travail, de renouveau, structurel, etc.

4. Pour quelle durée est conclu un contrat de travail ?

Un contrat de travail a durée indéterminée ou la forme normale et générale de la relation de travail. Un contrat à durée déterminée est donc une exception au cas général et des critères précis et liés à une réglementation particulière.

5. Quelle est la durée d'un période d'essai dans un contrat à durée indéterminée ?

La période d'essai a pour objet de permettre au salarié d'apprécier si les fonctions occupées le conviennent et, à l'inverse, d'évaluer les compétences de l'employeur dans un travail.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent être expressément indiqués dans le contrat de travail.

En application des articles L. 1221-10 et L. 1221-11 du Code de travail, la période d'essai a une durée maximale totale de :

- 2 mois pour les cadres et les ingénieurs;
- 2 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens;
- 1 mois pour les autres.

Ces durées ont un caractère impératif, sauf durée plus longue fixée par les accords de branche conclus avant le 30 juin 1998, ou durée plus courte fixée par des accords collectifs conclus après cette date dans le cas du contrat de travail.

Les conventions collectives ou accords d'entreprise conclus avant le 30 juin 1998 et ceux des durées inférieures d'essai plus courtes ne sont plus applicables depuis le 30 juin 1998.

Des durées spécifiques s'appliquent à certaines catégories de salariés, par exemple, les agents.

Tout élément de salaire – par exemple, des droits supplémentaires ou des droits de travail aux heures – constitue une prérogative de la période d'essai, sauf si cette dernière est liée à

Tempérament

Le régime d'essai peut être renouvelé une fois si la règle conditionne :

1. qu'un accord de bon vouloir intervient le jour de :
2. que le contrat de travail se renouvelle ;
3. que celui-ci est expressément accepté par le salarié.

L'accord de bon vouloir sur les conditions et les dates de renouvellement peut, en tout état de cause, la durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne pas excéder :

1. 6 mois pour les ouvriers et employés ;
2. 9 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
3. 12 mois pour les cadres.

En cas de rupture avant le terme de la période d'essai, les règles relatives à la résiliation de contrat de travail s'appliquent normalement et sont donc applicables :

Les parties n'ont pas à conclure leur relation de travail si ce n'est lorsque leur dépendance contractuelle continue ou autre protection particulière à laquelle elles sont parties, sous réserve de respecter les délais de prévenance prévus aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du Code de travail.

Le régime d'essai peut être au contrat stipulant une période d'essai plus court que celui qui s'applique à son premier contrat :

1. dans un délai maximum de 30 jours ou deux fois la durée de prévenance ;
2. dans un délai de 60 jours maximum après 3 jours et un mois de prévenance ;
3. dans un délai de 3 semaines après un mois de prévenance ;
4. dans un délai d'un mois après 3 mois de prévenance.

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

Le régime d'essai peut être au contrat stipulant une période d'essai plus court que celui qui s'applique à son premier contrat :

1. de 30 jours si la durée de prévenance du salarié dans l'entreprise est inférieure à 30 jours ;
2. de 60 jours au 600.

En cas d'interruption de travail ou par le fait même, les circonstances de la rupture peuvent modifier une durée de prévenance de l'employeur vis-à-vis du salarié.

En cas de rupture de période d'essai à l'initiative de l'employeur pour un motif économique à des règles de droit.

6. Quelles sont les obligations d'un salarié ?

Un salarié est tenu d'exécuter personnellement et consciencieusement le travail prévu au contrat.

8. Comment rendre un contrat de travail à durée indéterminée ?

Le régime de contrat de travail à durée indéterminée peut être :

1. **Contrat à durée déterminée** : rupture de la période d'essai, démission, départ en retraite...
2. **Contrat à durée déterminée** : rupture de la période d'essai, démission, départ en retraite...
3. **Le contrat à durée déterminée**, notamment par la rupture conventionnelle.

Selon l'appartenance juridique, le préjudice à déplorer et les conséquences qu'il entraîne seront :

une fois le contrat conclu, le contrat de travail se conclut, en principe, après avoir été conclu pendant la période de probation dans le cadre du fait que le contrat de travail est conclu avec l'accord collectif applicable au lieu de travail.

En cas de litige relatif au fondement de la rupture de contrat de travail ou le motif de celle-ci, le Conseil de prud'hommes est compétent pour connaître le litige, même si qu'il est réputé ou si elle est jugée et en cas de conséquences juridiques.

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE A TEMPS COMPLET

ARTICLE 1

1. **Objet de la présente** : former un contrat de travail à temps complet dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, intégrant avec le numéro d'identification unique (numéro UNIC) de cette unité, ainsi qu'à l'initiative de son représentant légal, après avoir été conclu avec l'accord collectif.

ARTICLE 2

ARTICLE 3

1. **Objet de la présente** : en le cadre de l'activité professionnelle, comprendre à la durée déterminée avec le numéro d'identification unique (numéro UNIC) de cette unité, après avoir été conclu avec l'accord collectif.

ARTICLE 4

ARTICLE 5

Le présent contrat est conclu à l'initiative de l'employeur et est conclu à l'initiative de l'employeur, après avoir été conclu avec l'accord collectif.

Le présent contrat est conclu après avoir été conclu avec l'accord collectif et de l'initiative de l'employeur, après avoir été conclu avec l'accord collectif.

ARTICLE 6. DISPOSITIONS

Le présent contrat est conclu à l'initiative de l'employeur et est conclu à l'initiative de l'employeur, après avoir été conclu avec l'accord collectif.

ARTICLE 6. RESPONSABILITES

En contrepartie de son travail et des responsabilités qui y sont attachées, le salarié perçoit une rémunération mensuelle brute de [montant] euros pour le poste de travail dont le détail est en pièce jointe.

12.12.2014

Le salarié bénéficie également d'une rémunération variable au regard de sa performance au regard de la réalisation de ses objectifs de cette rémunération variable est au sens de la convention de compétences.

ARTICLE 7. MISSION PROFESSIONNELLE

Les fonctions professionnelles assignées pour l'accomplissement des fonctions de salarié sont définies par l'entreprise au préalable des recrutements, selon les règles et modalités en vigueur dans l'entreprise.

ARTICLE 8. CONGES PAYES

Le salarié a droit aux congés payés prévus par les articles L. 3131-1 et suivants du Code du Travail et par la convention collective applicable à la société.

ARTICLE 9. AVANTAGES SOCIAUX

Le salarié bénéficie des régimes complémentaires applicables au sein de la société, soit directement, soit à travers des organismes.

ARTICLE 10. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

A l'issue de la période d'essai, les parties conviennent que si l'essai n'est pas renouvelé, le présent contrat de travail sera résilié de plein droit en application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Chaque des parties devra respecter tout régime pour lequel elle est tenue au titre de plein droit et qui fait partie de la convention collective ou du Code du Travail.

ARTICLE 11. DISPOSITIONS GENERALES

Les parties conviennent de respecter les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise et le salarié déclare avoir pris connaissance de la convention collective applicable et de règlements internes.

Le salarié s'engage à être considéré dans les plus brefs délais et à la société son engagement dans ce contrat personnel.

Page 12 sur 12

En deux exemplaires signés, datés de la page 1 à 12, un original étant remis à chacune des parties.

Plan de travail

Plan de travail (2)

Plan de travail
révisé

Plan de travail de son

signature

signature

2. Pourquoi insérer les pages de contenu et leur préfixe les signatures de la manière suivante (à titre explicite)?