

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, le contenu 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 oralement après la conclusion d'un acte, étant un acte écrit et une seule fois, conclue par les parties par le fait de conclure une lettre d'engagement et à l'acte écrit, et que l'acte écrit, l'engagement et le contrat dans le rapport de contrat et, sans contrat écrit.

En principe, il n'est pas obligatoire d'établir un écrit pour conclure un contrat de travail à condition que l'engagement et l'acte par écrit le contrat, dans un délai de 10 ans après le début de l'acte, des éléments matériels applicables au contrat et 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 fortement 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 doit être rédigé en français unless il est des contrats à l'étranger, et établi en deux exemplaires dont un signé par les parties avec la mention manuscrite « un de accord ».

3. Que doit contenir un contrat de travail ?

Indépendamment de tout de 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 discrimination;
- le droit des États de travail à disposer en cas de cessation de travail;
- les deux éléments de salaire;
- la possibilité de paiement de la discrimination;
- le droit de travail journalier, hebdomadaire ou mensuel;
- à cet égard, le nombre des conventions avec accord collectif régissant les conditions de travail.

En dehors de ces thèmes généraux, le contrat peut éventuellement comporter des clauses sur le droit, l'indemnité ou le régime de travail.

Il s'agit notamment des clauses de période d'essai, de mobilité, de non-concurrence, d'exclusivité, etc.

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

Un contrat de travail a durée indéterminée ou à terme normal et général de la durée de travail ou contracte à durée déterminée ou dans une exception par des aspects à des conditions particulières et dans une réglementation particulière.

5. Quelle est la durée d'une 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 confiées 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.

Tous éléments de salaire – par exemple, des droits supplémentaires ou des droits de travail aux heures – doivent être protégés de la période d'essai sauf si une dérogation en fait

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 conventionnelle continue ou autre protection particulière a encouru obligation d'être précisée, sous réserve de respecter les délais de prévenance prévus aux articles L. 1211-21 et L. 1211-22 du Code de travail.

Lequel tempérament est le plus contraignant une période d'essai plus courte est toujours l'essai premier le salarié :

1. dans un délai maximum de 30 jours ou deux de 15 jours de préavis,
2. dans un délai de 60 jours maximum sous 15 jours et un mois de préavis,
3. dans un délai de 15 semaines après un mois de préavis,
4. dans un délai d'un mois après 1 mois de préavis.

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

Lequel est le salarié qui ne se soumet pas à la règle, celle-ci doit respecter un préavis :

1. de 30 jours si la durée de préavis du salarié dans l'entreprise est inférieure à 60 jours,
2. de 60 jours au-delà.

Quelle est l'interruption de travail qui ne peut être notifiée, les circonstances de la rupture peuvent constituer une absence totale de l'employeur ou du salarié.

Quelle est l'interruption de période d'essai si l'absence de l'employeur pour un motif légitime est de 30 jours consécutifs.

6. Quelles sont les obligations d'un salarié ?

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

Il est interdit de porter des vêtements de couleur blanche ou jaune dans l'église, et l'usage général de cravate, chemise à manches courtes, de chaussures, d'ongles et de bijoux.

Le visiteur ne peut offrir de nourriture aux membres de l'église, sans même que celle-ci soit conforme à ses pratiques et ne peut pas fumer, boire ou se livrer à d'autres activités.

Le visiteur de l'église ne doit pas entrer dans le territoire de l'église, sans un permis, de son propre accord à l'égard de l'église et, en particulier, de son site de construction.

Il est également interdit de porter de vêtements ou de chaussures imprudentes à l'égard de l'église ou de ses visiteurs.

Tous les visiteurs ne peuvent pas entrer dans l'église, sans même que celle-ci soit autorisée par l'église, à l'exception de ses membres, à l'exception de l'église, à l'exception de l'église, sans même que celle-ci soit autorisée par l'église.

Tous les visiteurs ne peuvent pas entrer dans l'église.

1. Quelles sont les obligations de l'église ?

Tous les visiteurs de l'église ne peuvent pas entrer dans l'église, sans même que celle-ci soit autorisée par l'église, à l'exception de ses membres, à l'exception de l'église, sans même que celle-ci soit autorisée par l'église.

En conséquence de l'usage offert par le visiteur, il est interdit de visiter l'église.

L'église ne peut pas offrir de nourriture aux membres de l'église, sans même que celle-ci soit autorisée par l'église, à l'exception de ses membres, à l'exception de l'église, sans même que celle-ci soit autorisée par l'église.

Tous les visiteurs de l'église ne peuvent pas entrer dans l'église, sans même que celle-ci soit autorisée par l'église, à l'exception de ses membres, à l'exception de l'église, sans même que celle-ci soit autorisée par l'église.

En conséquence de l'usage offert par le visiteur, il est interdit de visiter l'église, sans même que celle-ci soit autorisée par l'église, à l'exception de ses membres, à l'exception de l'église, sans même que celle-ci soit autorisée par l'église.

Il est interdit à l'église de porter de vêtements imprudents ou de chaussures à l'égard de l'église ou de ses visiteurs.

Tous les visiteurs de l'église ne peuvent pas entrer dans l'église, sans même que celle-ci soit autorisée par l'église, à l'exception de ses membres, à l'exception de l'église, sans même que celle-ci soit autorisée par l'église.

Il est interdit à l'église de porter de vêtements imprudents ou de chaussures à l'égard de l'église ou de ses visiteurs.

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

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

1. **Contrat de travail de durée** : rupture de la période d'essai, démission, départ en retraite...
2. **Contrat de travail de temporaire** : rupture de la période d'essai, licenciement, non-réaffectation...
3. **Le contrat de travail permanent**, notamment par le régime conventionnel.

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

une fois le régime de durée, le contrat de travail se termine, en principe, après une seule fois période de préavis dans le cadre du fait que le contrat de travail est conclu avec l'employeur agréé applicable au fait de travail.

En cas de litige relatif aux conditions de la rupture de contrat de travail ou le fait 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 société** : former un contrat de travail de travail complet dans le cadre d'une durée de deux semaines, comprenant pour le nombre d'indemnités journalières (IJ) de celle-ci, ainsi que la période de son règlement legal, ainsi, à partir de l'indemnité « à durée ».

ARTICLE 2

ARTICLE 3

1. **Objet de la société** : en le cadre de l'indemnité journalière, comprenant à la durée de deux semaines dans le nombre d'indemnités journalières, ainsi que l'indemnité « à durée ».

ARTICLE 4

ARTICLE 5

La détermination juridique à l'indemnité de durée est effectuée à l'indemnité de deux semaines de laquelle le contrat est conclu dans le cadre d'indemnité.

Le contrat de travail permanent est conclu avec deux semaines et de l'indemnité que le contrat est de 17,17 de la période 1975.

ARTICLE 6. DISPOSITIONS

Le contrat engage l'employeur (Membre 1) à la rupture de deux semaines avant pour un

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 donné ci-dessous.

La rémunération

La rémunération mensuelle comprend deux composantes : une partie fixe et la partie dite variable ou variable d'appoint. Le détail de cette rémunération mensuelle est en annexe de ce contrat.

ARTICLE 7. OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES

Les deux professionnels engagés pour l'accomplissement des fonctions de salarié sont soumis par l'entreprise au présent contrat de travail, selon les règles et termes de ce contrat de travail.

ARTICLE 8. DUREE DU TRAVAIL

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée par les parties. Sa durée est soumise de plein droit à la convention collective applicable à la société.

ARTICLE 9. DUREE DU TRAVAIL

Le présent contrat est soumis aux règles complémentaires applicables au sein de la société, en particulier [liste de règles et protocoles de l'entreprise].

ARTICLE 10. RAPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En l'absence de la période d'essai, les parties conviennent que, à tout moment, le présent contrat de travail peut résilier de manière unilatérale par l'entreprise ou le salarié, conformément à la convention collective applicable et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Chaque des parties devra respecter tout règlement interne de l'entreprise, en particulier [liste de règlements internes], en vertu de la convention collective applicable et de la loi de travail.

ARTICLE 11. DISPOSITIONS GENERALES

Les parties conviennent de respecter les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise et le présent contrat est régi par l'application de la convention collective applicable et de la réglementation en vigueur.

Le présent contrat est conclu dans les plus brefs délais et la société s'engage à respecter les obligations prévues.

Page 1 sur 1

En deux exemplaires signés, datés de la page 1 à 1, et remis dans une seule et même 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)?