***CONTRAT A DUREE INDETERMINEE***

***A TEMPS COMPLET***

***NOTA BENE*** : *Ce contrat est prévu pour une embauche à durée indéterminée et à temps complet (35 heures par semaine). Vérifier les éventuelles conditions de votre convention collective sur certaines clauses.*

*En cas d'aménagement particulier du temps de travail (temps partiel, forfait, modulation etc.), nous consulter.*

**Entre les soussignés**

La société "*Dénomination sociale*", immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro "*Numéro unique d'identification* " RCS "*Ville*". Code NAF :"...", dont le siège social est situé \_\_\_\_\_\_\_\_.

Représentée par \_\_\_\_\_\_\_\_\_(Nom et prénom) en sa qualité de \_\_\_\_\_\_(fonction) dont les cotisations de sécurité sociale sont versées sous le numéro "*Numéro*" à l'URSSAF située "*Adresse*",

***d'une part,***

**Et**

"*Nom et prénoms du salarié*",

De nationalité : \_\_\_\_\_\_\_\_\_

Demeurant : \_\_\_\_\_\_(adresse)

"Numéro de sécurité sociale : \_\_\_\_\_\_\_\_,

* **Pour les salariés étrangers :** Titre valant autorisation de travail : \_\_\_\_\_\_(préciser le type d’autorisation, le numéro etc.)
* **Pour les salariés mineurs :** dont le Représentant légal est \_\_\_\_\_\_(Nom et prénom), domicilié à \_\_\_\_\_(adresse)

***d'autre part,***

***Il a été convenu ce qui suit :***

### ARTICLE 1 - Engagement

"Nom du salarié" qui se déclare libre de tout engagement est engagé(e) à compter du \_\_\_\_(date) à \_\_\_\_ heures, par la société "Dénomination sociale " en qualité de \_\_\_\_\_(poste) avec la qualification de \_\_\_\_\_(statut : employé, ouvrier, agent de maitrise, technicien ou cadre) correspondant au coefficient \_\_\_\_\_\_\_\_ (à préciser[[1]](#footnote-1)) prévu par la convention collective de \_\_\_\_\_\_\_ (nom)

La déclaration nominative préalable à l'embauche a été remise à l’URSSAF de \_\_\_\_\_(ville) sous le numéro \_\_\_\_\_\_\_\_\_.

« Nom du salarié » est informé qu’une visite d’information et de prévention devra intervenir dans les trois mois suivant la prise de poste. Si le salarié peut fournir un justificatif d’une telle visite réalisée dans les cinq années précédentes, pour le même type de poste, il peut être dispensé de cette visite d’information et de prévention.

***NOTA BENE*** : *Attention, les salariés mineurs et les travailleurs de nuit, notamment, doivent avoir effectué cette visite préalablement à l’affectation sur le poste. Attention, les femmes enceintes ou venant d’accoucher, les travailleurs handicapés et les salariés embauchés sur des postes à risques demeurent dans l’obligation de la réalisation d’un examen médical d’aptitude en amont de l’affectation sur le poste.*

Le présent contrat est régi par les dispositions de la convention collective nationale de \_\_\_\_\_\_\_\_ et par la convention collective régionale de \_\_\_\_\_\_ et [[2]](#footnote-2) par l’accord d’entreprise \_\_\_\_\_\_\_[[3]](#footnote-3)

Cette disposition ne saurait être interprétée comme un engagement de l'employeur à continuer d'appliquer tout ou partie de ces dispositions collectives après qu'un évènement quelconque (dénonciation, changement d'activité, etc.) puisse remettre en cause leur application dans l'entreprise

### ARTICLE 2 - Fonctions et lieu de travail

"Nom du salarié" exercera au sein de la société les fonctions suivantes : \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Description détaillée des fonctions[[4]](#footnote-4))

Ces fonctions ne sont pas exhaustives et sont susceptibles d’évoluer.

Conformément à l’article L.6321-1 du Code du Travail, l'employeur assure l'adaptation du salarié à son poste. Il sera notamment prêté attention au maintien de ses capacités à occuper un emploi.

Ainsi, « Nom du salarié » est informé(e) de l’adaptation nécessaire de son l’emploi aux diverses évolutions (techniques, administratives, économiques notamment) et à cette fin s’engage à suivre toute formation que l’entreprise lui demanderait dans le cadre de son poste de travail.

A titre d’information, le salarié travaille en l’établissement de \_\_\_\_(adresse).

***NOTA BENE*** : *Vous pouvez éventuellement prévoir une clause de mobilité. Le cas échéant, nous consulter.*

### ARTICLE 3 - Durée du contrat et période d’essai

***NOTA BENE*** : *Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai.*

*La période d’essai doit être notée au contrat.*

*La durée maximale de l'essai est fixée par la loi du 25 juin 2008 (article L1221-19 du code du travail) :*

*- 2 mois pour les ouvriers et employés*

*- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens*

*- 4 mois pour les cadres*

*Le Code du travail précise que la durée de la période d'essai des salariés à temps partiel ne peut pas avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.*

***Attention****: les durées légales s’appliquent sauf si des durées plus courtes sont prévues par la convention collective suite à un accord conclu après le 26 juin 2008 (date d’entrée en vigueur de la loi).*

Ce contrat est conclu pour une durée indéterminée. Il ne prendra effet définitivement qu'à l'issue de la période d'essai de \_\_\_\_\_\_(Nombre de mois ou Nombre de jours) qui expirera le \_\_\_\_\_(Date). Pendant la période d'essai, les deux parties pourront rompre le contrat sans indemnité[[5]](#footnote-5) par le simple envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de rupture pendant la période d’essai, les parties devront respecter un délai de prévenance tel que prévu par la loi 2008-596 (article L1221-25 et L1221 -26 du code du travail).

***NOTA BENE*** : *Attention depuis la loi du 25 juin 2008, un délai de prévenance est à respecter (L 1221-25 et L1221-26 du code du travail):*

*Rupture du fait de l’employeur : moins de 8 jours de présence du salarié : 24 heures de prévenance*

*Rupture du fait de l’employeur : de 8 jours à 1 mois de présence du salarié : 48 heures de prévenance*

*Rupture du fait de l’employeur : après 1 mois de présence du salarié : 2 semaines de prévenance*

*Rupture du fait de l’employeur : après 3 mois de présence du salarié : 1 mois de prévenance*

*Rupture du fait du salarié : moins de 8 jours de présence : 24 heures de prévenance*

*Rupture du fait du salarié : au-delà de 8 jours de présence : 48 heures de prévenance*

La période d’essai pourra être renouvelée une fois pour une durée équivalente. Ce renouvellement fera l’objet d’une confirmation écrite des deux parties sous forme d’avenant.

***NOTA BENE*** : ***ATTENTION******le renouvellement de la période d’essai n’est possible que s’il est expressément prévu par votre convention collective et noté au contrat de travail.***

*Si vous entendez utiliser la clause de renouvellement prévue au contrat, vous devez en faire la proposition par écrit au salarié avant l’expiration de la première période d’essai. L’accord pour le renouvellement doit être donné par écrit par le salarié.*

### ARTICLE 4 - Horaire de travail

"Nom du salarié" sera soumis à la durée légale du travail applicable dans l’entreprise.

La durée de travail de "Nom du salarié" sera répartie selon l'horaire collectif applicable dans l’entreprise.

L’horaire de travail de « Nom du salarié » sera susceptible de modifications en fonction des besoins de la société.

"Nom du salarié" est informé du fait qu’il sera peut-être amené(e) à effectuer des heures supplémentaires en cas de besoin de l’entreprise et sur demande expresse de l’employeur.

### ARTICLE 5 - Rémunération

En contrepartie de ses services, « Nom du salarié » percevra une rémunération mensuelle brute de \_\_\_\_\_\_\_\_\_ [[6]](#footnote-6)euros. Cette rémunération sera versée par \_\_\_\_\_\_\_ (modalité de paiement).

À cette rémunération s'ajoutera, le cas échéant, la rémunération des heures supplémentaires effectuées au cours du mois en sus de l'horaire prévu. Les majorations afférentes sont fixées par la convention collective applicable à l’entreprise et le Code du Travail[[7]](#footnote-7).

***NOTA BENE*** : *Si vous disposez d’une rémunération variable, d’un 13e mois, de prime d’intéressement ou si vous mettez du matériel à disposition du salarié, il convient de le prévoir dans le contrat de travail. Le cas échéant, nous consulter.*

### ARTICLE 6 – Entretien professionnel

Conformément à l’article L6315-1 du Code du travail, « Nom du salarié » bénéficiera tous les deux ans d’un entretien professionnel consacré à l’examen de ses perspectives d’évolution professionnelles.

***NOTA BENE*** : *Instauré par la loi n°2016-1088 du 08 août 2016, cet entretien constitue une obligation légale. Par cette mention au contrat de travail, vous prenez l’engagement de réaliser cet entretien tous les deux ans. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié mais sur son évolution en termes de qualification et d’emploi. Il convient de rédiger un compte rendu de cet entretien dont copie est remise au salarié et d’en conserver trace dans le cadre d’un registre.*

### ARTICLE 7 - Frais professionnels (FACULTATIF)

Lorsque le salarié engagera des frais professionnels pour le compte de l’entreprise, il sera remboursé chaque mois selon les modalités fixées par l’entreprise et en vigueur à la date à laquelle les frais ont été engagés.

### ARTICLE 8 - Absences

"Nom du salarié" est tenu de prévenir immédiatement la société "Dénomination sociale " de toute absence. Il (ou Elle) devra fournir un certificat médical ou toute attestation justifiant son absence dans les 48 heures.

***NOTA BENE*** : *Il convient toutefois de vérifier les dispositions de votre convention collective qui peuvent déroger à cette règle notamment accorder un délai de prévenance plus long.*

En cas de prolongation d'arrêt de travail, "Nom du salarié" devra transmettre dans les mêmes délais le certificat médical justifiant cette prolongation.

### ARTICLE 9 - Congés payés

« Nom du salarié » bénéficiera conformément aux dispositions de l’article L3141-1 et suivants du code du travail et à la convention collective en faveur des salariés de la société de « nombre » jours ouvrables/ouvrés[[8]](#footnote-8) par an.

Les dates de prise de ces congés seront déterminées en accord avec la société, en fonction des nécessités du service.

***NOTA BENE*** : *Il convient toutefois de vérifier les dispositions de votre convention collective qui peuvent déroger à cette règle.*

### ARTICLE 10 – Protection des données personnelles

***NOTA BENE*** : *Depuis le 25 mai 2018, en application du règlement général sur la protection des données, du 27 avril 2016, il convient d’introduire au contrat de travail de vos salariés, une information quant au traitement fait des données personnelles.*

*La clause ci-après est un exemple que vous devez adapter à votre activité, au type de données que vous collectez, au niveau de sécurité attendu et aux postes des salariés, en gardant les thèmes développées. Vous avez également la possibilité de rédiger de manière plus complète une charte informatique. Le cas échéant, nous vous invitons à contacter nos services.*

En application du règlement général de protection des données personnelles, en vigueur à compter du 25 mai 2018, « *Nom du salarié* » est informé(e), que la société "*Dénomination sociale* " est amenée, dans le cadre du respect des règles légales à collecter certaines des données personnelles et notamment les nom, prénom, date de naissance, numéro de sécurité sociale, adresse, état civil, adresse mail, nombre d’enfant à charge, situation familiale, coordonnées téléphoniques, coordonnées bancaires, numéro de permis de conduire \_\_\_\_(préciser les données collectées).

La collecte de ces données a pour visée de répondre au respect de l’ensemble des obligations légales au regard des organismes (URSSAF, DSN, organisme de complémentaire santé, prévoyance et retraite, assurances automobiles, médecine du travail…) et de permettre la gestion quotidienne du personnel dans le cadre de l’activité de l’entreprise.

Conformément aux dispositions légales et règlementaires applicables, *« Nom du salarié »* bénéficie d’un droit d’accès, de rectification, de portabilité et d’effacement de ses données ou encore de limitation du traitement. *Il/Elle[[9]](#footnote-9)* peut également, pour des motifs légitimes, s’opposer au traitement des données *le/la* concernant. Il peut, sous réserve de la production d’un justificatif d’identité valide, exercer ses droits en contactant \_\_\_\_\_\_\_ (*préciser le nom et les coordonnées de la personne compétentes et les modalités pour le contacter[[10]](#footnote-10)*). En cas de difficulté avec la gestion de ses données personnelles, « Nom du salarié » peut contacter la Commission Nationale de l’Informatique et des Libertés (CNIL sur [www.cnil.fr](http://www.cnil.fr)).

« *Nom du salarié* » est informé(e) que sont seuls habilités à collecter et manipuler ses données personnelles certains salariés de l’entreprise en raison de la nature de leurs fonctions (service RH, service comptabilité, \_\_\_\_(à préciser)).

Ces informations peuvent être données à des tiers que sont \_\_\_\_\_\_\_ (à préciser. *Par exemple* *cabinet comptable, secrétariat à distance…*).

Le cas échéant, l’entreprise s’engage à faire signer un engagement de confidentialité à ses sous-traitants.

Les destinataires des données personnelles sont uniquement situés dans l’Union Européenne.

***NOTA BENE*** : *Si les données sont amenées à être transférées en dehors de l’Union Européenne, le salarié doit en être informé et l’entreprise doit lui préciser les garanties qu’elle prend afin de sécuriser ses données).*

Les données sont conservées toute la durée du contrat de travail. Elles seront ensuite conservées seulement dans le cadre des délais de prescription légaux ou jurisprudentiels. En cas de procédure judiciaire, elles sont conservées jusqu’à l’extinction de toutes les voies de recours.

A l’issue, la société *« Dénomination social »* s’engage à supprimer l’ensemble des données concernant « *Nom du salarié* ».

De fait, il est attiré l’attention de *« Nom du salarié »* sur la grande importance de conserver la totalité de ses documents (contrats de travail, fiches de paie…).

La société "*Dénomination sociale* " s’engage à tout mettre en œuvre pour protéger les données personnelles en sa possession.

### ARTICLE 11 - Conditions d’exécution du contrat

« Nom du salarié » s’engage à observer toutes les instructions et consignes de travail définies par la direction de la société.

« Nom du salarié » s’engage à ne pas exercer d’activité complémentaire sans accord explicite préalable de la direction. L’exercice de toute autre activité professionnelle concurrente, soit pour son compte, soit pour le compte de tiers est interdit.

"Nom du salarié" s'engage à observer la plus grande discrétion sur toutes les informations, connaissances et techniques qu'il (ou elle) aurait connues à l'occasion de son travail dans l'entreprise.

"Nom du salarié" doit informer l’entreprise le plus tôt possible de tout changement concernant son état civil.

***NOTA BENE*** : *Si vous souhaitez intégrer une clause de non concurrence, de confidentialité ou dédit formation, nous consulter.*

Dans le cadre de la législation relative à la protection des données personnelles, il convient également de sécuriser les données en notre possession.

Aussi, eu égard à la nature de son poste de travail "Nom du salarié" s’engage à tenir compte des préconisations de la CNIL suivantes : (adapter en fonction du poste et du niveau de sécurité des données).

* *Fermer la porte de votre bureau en votre absence*
* *Verrouiller la porte de votre bureau en votre absence*
* *Verrouiller les sessions informatiques en votre absence*
* *Verrouiller les tiroirs et meubles contenant des données en votre absence*
* *Prêter attention aux données laissées dans le véhicule garé (commerciaux)*
* *Coder les téléphones portables professionnels et autres supports informatiques portables*
* *Verrouiller les accès aux archives*
* *Sécuriser les mots de passe utilisés*
* *Veiller à ce que les données ne soient pas accessibles et visibles à l’œil nu*

"Nom du salarié" s’engage à tout mettre en œuvre pour protéger les données qu’elle/il serait amené(e) à manipuler.

### ARTICLE 12 – Droits sociaux

Le salarié sera affilié au régime général de la sécurité sociale. Il bénéficie également d’un contrat de frais de santé conformément aux dispositions de la convention collective de \_\_\_\_\_\_\_\_\_. Les modalités d’adhésion sont transmises par \_\_\_\_\_\_(moyen) au salarié lors de son embauche.

« *Nom du salarié* » sera affilié auprès des caisses de retraite et de prévoyance suivantes : « *adresse et nom des caisses* ».

« *Nom du salarié* » accepte que soient prélevées sur sa rémunération les cotisations salariales afférentes à ces régimes ainsi qu’à tous autres qui pourraient éventuellement leur être substitués ou ajoutés à l’avenir.

### ARTICLE 13 - Rupture du contrat de travail

"*Nom du salarié*" et la société "*Dénomination sociale*" peuvent l'un et l'autre rompre à tout moment le contrat de travail en respectant les dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Le délai de préavis dû par la société "*Dénomination sociale*" ou par "*Nom du* *salarié*" en cas de rupture du contrat de travail est fixé par le Code du travail ainsi que par la convention collective *\_\_\_\_\_\_\_\_* (nom) applicable dans l'entreprise.

### ARTICLE 14 – Echanges électroniques

« Nom du salarié » déclare accepter l'envoi par voie électronique des courriers recommandés, \_\_\_\_\_(à préciser) de la société "Dénomination sociale".

« Nom du salarié » devra transmettre dans les meilleurs délais à \_\_\_\_\_\_(nom et coordonnées) son adresse électronique personnelle, à laquelle ces courriers pourront être envoyés. Il devra par la suite, en cas de changement d'adresse électronique, en informer aussitôt la personne suscitée.

***Fait à le, …………….***

***en deux exemplaires.***

***Signatures précédées de la mention manuscrite « Lu et approuvé »***

### Signature du salarié Signature de l'employeur

1. Il convient de vous référer à votre convention collective. Certaines remplacent le terme de coefficient par niveau ou échelon. [↑](#footnote-ref-1)
2. A compléter si nécessaire [↑](#footnote-ref-2)
3. A compléter si nécessaire [↑](#footnote-ref-3)
4. Vous pouvez vous aider d’une fiche de poste [↑](#footnote-ref-4)
5. Sauf disposition particulière de la convention collective [↑](#footnote-ref-5)
6. En chiffres et en lettres [↑](#footnote-ref-6)
7. Attention ces heures sont majorées. Voir loi ou convention collective [↑](#footnote-ref-7)
8. Supprimer la mention inutile [↑](#footnote-ref-8)
9. Supprimer la mention inutile [↑](#footnote-ref-9)
10. Dans la majorité des cas, il s’agit du chef d’entreprise sauf si vous avez nommé un DPO (un délégué à la protection des données). [↑](#footnote-ref-10)