CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

**ENTRE LES SOUSSIGNÉS :**

(Société) au capital de (compléter), ayant pour numéro de SIRET (compléter) NAF : (compléter) et dont le siège social est sis (compléter : VILLE, Code postal), (compléter : rue), dont les cotisations sociales sont versées à l’URSSAF de (compléter ville) sous le numéro d’affiliation (compléter), dûment représentée par (compléter) son Gérant/Président,

**Ci-après dénommé « l’Employeur »**

 **D’UNE PART**

**ET :**

(Civilité) (Prénom du salarié) (Nom du salarié), Né le (Date) à (Lieu) de Nationalité : (Nationalité), demeurant : (Numéro) (Adresse rue) (Code postal), (Ville) et ayant pour numéro de sécurité sociale (Numéro Sécurité sociale),

**Ci-après dénommé « le Salarié »**

 **D’AUTRE PART**

Il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

(Civilité) (Prénom du salarié) (Nom du salarié) est engagé(e) sous contrat à durée (in)déterminée à temps (complet/partiel) par (Société) à compter du (Date), aux conditions particulières ci-après.

Le salarié déclare :

* n'être tenue par aucune clause de non-concurrence ;
* n'être frappée d'aucune incapacité.

Le recrutement du salarié a fait l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche auprès de l'URSSAF du (Lieu) auprès de laquelle la société est immatriculée.

En vertu de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978, modifiée par l’ordonnance n°2018-1125 du 12 Décembre 2018, le salarié est informé que les données nominatives sont enregistrées sur un support informatique et communiquées à l'URSSAF, auprès de laquelle il peut exercer son droit d'accès et de rectification.

Conformément à la loi n°2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, les données concernant le salarié signataire seront traitées selon le processus de DSN (déclaration sociale nominative). Le salarié en accepte expressément les termes.

Aux fins de gestion du personnel et de traitement des rémunérations, l’employeur est amené à solliciter des données personnelles, reposant sur un intérêt légitime, concernant (Civilité) (Prénom du salarié) (Nom du salarié) à l'occasion de la conclusion, l'exécution et la rupture du contrat de travail.

Outre les services internes de la société, les destinataires de ces données sont notamment, à ce jour, les organismes de sécurité sociale, les caisses de retraite, de prévoyance et de mutuelle, Pôle emploi, les services des impôts et le service de médecine du travail ainsi que notre prestataire d’externalisation de la gestion de la paie et le cas échéant, les sous-traitants ou autres prestataires. Les données communiquées seront strictement nécessaires à l’accomplissement des missions de ces destinataires.

Le présent engagement deviendra définitif sous réserve de l'avis d'aptitude remis par la médecine du travail lors de la visite d'information et de prévention pour le poste proposé, et à l'issue de la période d'essai.

**ARTICLE 1 – ENGAGEMENT**

Sous réserve des résultats de la visite d’information et de prévention auprès de la médecine du Travail, le Salarié est engagé à compter du (Date) pour une durée (in)déterminée en qualité de (Fonction) statut (Statut) niveau (Niveau) - position (Position) - coefficient (Coefficient).

Le présent engagement est soumis aux dispositions découlant de la Convention collective des (compléter), ou de tout autre texte qui s’y substituerait en fonction de l’évolution de l’Entreprise et aux dispositions particulières ci-après.

**ARTICLE 2 – PÉRIODE D’ESSAI**

Le présent contrat est conclu à compter du (Date).

En application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, le présent contrat ne deviendra définitif qu’à l’issue d’une période d’essai de (Nombre de mois) mois, se terminant le (Date).

S’agissant d’une période de travail effectif, toute suspension qui l’affecterait (maladie, fermeture pour congés payés…) la prolongerait d’une durée égale.

Au cours de cette période, chacune des parties pourra rompre le contrat sans indemnité, par le simple envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception, ou lettre remise en main propre contre décharge, sous réserve de respecter les délais de prévenance suivants :

A adapter selon les modalités conventionnelles :

* Lorsque la rupture est à l’initiative du Salarié :

○ 24 heures en deçà des 8 premiers jours de présence

○ 48 heures à compter du 8ème jour de présence

* Lorsque la rupture est à l’initiative de l’Employeur

○ 24 heures en deçà des 8 premiers jours de présence

○ 48 heures à compter du 8ème jour de présence

○ Deux semaines après un mois de présence

**ARTICLE 3 – FONCTIONS**

3.1 Le Salarié exercera au sein de la société les fonctions de (énumérer les différentes missions pouvant être affectées au salarié).

Le Salarié admet, par avance, que ses attributions soient complétées ou modifiées en cours d’exécution du présent contrat par souci d’une constante adaptation de la situation à l’évolution de l’activité.

Il est expressément convenu entre les parties que le Salarié ne peut refuser, sans s’exposer à une sanction pouvant aller jusqu’au licenciement, d’exécuter une tâche ponctuelle n’entrant pas dans ses fonctions habituelles, de niveau inférieur, mais avec maintien intégral du salaire, qui pourrait exceptionnellement lui être demandée en considération des intérêts de l’entreprise.

Par ailleurs, le salarié s’engage à suivre scrupuleusement les directives, instructions et consignes particulières qui lui seront données tant verbalement que par écrit et s’engage à respecter rigoureusement les règles de sécurité applicables à l’activité de la société.

Le salarié exercera son activité sous la responsabilité du (Civilité) (Prénom) (Nom) (Fonction).

3.2 Ces fonctions seront exercées à l’établissement situé à titre indicatif et à la date de signature des présentes, (Adresse de l’établissement), étant précisé que le Salarié pourra être amené à se déplacer partout où les nécessités de son travail l'exigent.

Le lieu de travail auquel le Salarié est affecté pourra être modifié en fonction des évolutions de l’entreprise. Les délais de prévenance pour ces éventuelles modifications respecteront les dispositions légales.

Les parties conviennent que le lieu d'exécution du contrat de travail ne constitue pas un élément substantiel de celui-ci, les modifications rendues nécessaires par l'intérêt de l'entreprise sont acceptées par le Salarié.

**ARTICLE 4 – DURÉE DU TRAVAIL**

Conformément aux dispositions de l'article L.3121-1 du Code du Travail, la durée du travail s'entend du temps de travail effectif, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur sans pouvoir librement vaquer à des occupations personnelles.

Les temps de déplacement entre le domicile et le lieu d'exécution du travail ainsi que les temps de pause ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif.

La durée hebdomadaire de travail est de 35 heures, effectuées selon l’horaire en vigueur dans l’entreprise.

Éventuellement si volonté d’adapter les horaires de travail : Il est expressément convenu entre les parties aux présentes que les horaires ne sont aucunement contractuels et ne constituent pas un élément essentiel du présent contrat. En conséquence, ils pourront être modifiés par l’Employeur, notamment en fonction de l’organisation et des nécessités de l’entreprise.

Le cas échéant, des heures supplémentaires pourront toutefois être demandées au Salarié en fonction des nécessités de l’entreprise, et uniquement après y avoir été préalablement et expressément invité par l’Employeur, dans les limites et conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires. Le Salarié ne pourra accomplir d’heures supplémentaires de son propre chef.

**ARTICLE 5 – RÉMUNÉRATION**

En contrepartie de ses services, (Civilité) (Prénom du salarié) (Nom du salarié) bénéficiera d’une rémunération mensuelle brute de (Montant de la rémunération mensuelle) pour la durée du travail ci-avant définie.

L’employeur s’engage à établir des objectifs quantifiables et réalisables, qui ne seront ni excessifs, ni disproportionnés. Le salarié est invité à faire part des éventuelles difficultés qu’il pourrait rencontrer dans la fixation des objectifs.

**ARTICLE 6 – CONGÉS PAYÉS**

Le Salarié aura droit aux congés payés prévus par les articles L. 3141-1 et suivants du Code du travail et par la Convention collective applicable dans l’entreprise. La date des congés sera fixée par l’Employeur, en tenant compte des nécessités d’organisation liées à l'activité de la Société.

Le Salarié bénéficiera d’une indemnité de congés payés versée par la Caisse de congés payés à laquelle adhère l’Employeur : (compléter).

**ARTICLE 7 – ABSENCES**

Le Salarié est tenu de prévenir immédiatement l’Employeur de toute absence. En cas de maladie ou accident, le Salarié devra informer la société et justifier de l'absence consécutive dans les 48 heures suivant l'interruption par un certificat médical indiquant la durée de l'absence.

En cas de prolongation d’arrêt de travail, le Salarié devra transmettre dans les mêmes délais le certificat médical justifiant cette prolongation.

En cas d'empêchement du salarié d'exercer son activité et d'accomplir ses obligations, la société pourra à tout moment procéder à son remplacement provisoire par toute personne de son choix.

**ARTICLE 8 – CLAUSE DE DISCRÉTION ET DE LOYAUTÉ**

Conformément à l’article L.1222-1 du Code du travail, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi.

À cet effet, le Salarié s’engage à n’exercer au cours de l’exécution du contrat de travail aucune activité salariée ou non salariée portant directement ou indirectement concurrence à la société.

Indépendamment d’une obligation générale de réserve, le Salarié s'engage à observer, tant pendant l'exécution qu'après la cessation du présent contrat pour quelque cause que ce soit, une discrétion professionnelle absolue sur toutes les informations, connaissances et techniques qu’il aurait connues dans l’exercice ou à l’occasion de ses fonctions dans l’entreprise.

**ARTICLE 9 – AVANTAGES SOCIAUX**

Le Salarié bénéficiera des avantages sociaux institués en faveur des salariés notamment en matière de sécurité sociale et en ce qui concerne les régimes de retraite complémentaire, de prévoyance et de frais de santé.

Le Salarié sera admis, à compter de son engagement, au bénéfice des régimes suivants :

* Retraite complémentaire : (compléter),
* Prévoyance complémentaire : (compléter)

Le salarié reconnaît avoir été informé par la remise de notices d’information des cotisations appliquées et garanties afférentes aux régimes de prévoyance et de frais de santé obligatoires.

Sous réserve des cas de dispense institués par les dispositions légales, conventionnelles, ou décision unilatérale de l’employeur, il accepte de contribuer à hauteur de sa participation au financement de ces régimes, par le précompte sur son salaire des cotisations correspondantes.

Par ailleurs, le Salarié reconnaît que ces adhésions n’ont aucune valeur contractuelle à son égard et relèvent exclusivement du statut collectif des salariés.

Le Salarié accepte qu'il lui soit prélevé mensuellement la retenue correspondant à la quote part salariale des cotisations à ces différents régimes (retraite, prévoyance et frais de santé) en vigueur à la date de la signature du présent contrat, et qui pourrait ultérieurement résulter de toute modification du régime en cours.

Le Salarié est informé de la possibilité de refuser d'adhérer au régime de santé obligatoire mis en place dans l'entreprise, et dont la notice d'utilisation lui est remise, s' il rentre dans l'un des cas de dispense prévu. Il devra informer de son refus le service du personnel dès la conclusion du contrat et au plus tard dans les dix jours calendaires suivant sa prise de poste en fournissant les justificatifs exigés. A défaut, la part salariale de la cotisation lui sera automatiquement précomptée.

**ARTICLE 10 – INFORMATION DES RÉGIMES DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE**

SI tel est le cas : (Civilité) (Prénom du salarié) (Nom du salarié) déclare avoir reçu le relevé des usages constatant l’existence d’un régime conventionnel de prévoyance complémentaire couvrant le risque « décès, invalidité, incapacité de travail ».

**ARTICLE 11 – VÉHICULE DE SERVICE**

Le Salarié s’engage à conduire les véhicules qui pourront lui être confiés, dans le respect le plus strict du Code de la route. Il sera régulièrement vérifié la validité du permis de conduire du Salarié qui s’engage à informer l’Employeur sans délai d’une éventuelle suspension de celui-ci.

Le Salarié s’engage à ne jamais téléphoner au volant, à ne pas conduire en état d’ébriété, à boucler en toute circonstance sa ceinture de sécurité et à respecter strictement les limitations de vitesse autorisées.

L’utilisation du véhicule de service par le Salarié est strictement limitée à l’exercice de ses fonctions et ne doit en aucun cas être utilisé à des fins personnelles.

Il est interdit de fumer dans les véhicules de l’entreprise.

Le Salarié est informé que l’Employeur est tenu de dénoncer les infractions routières commises par ses Salariés au volant d’un véhicule de l’entreprise.

ÉVENTUELLEMENT ARTICLE 12 - FRAIS PROFESSIONNELS

La société remboursera au salariée, les frais occasionnés par l’exercice même de son activité professionnelle et qui, spécifiques à cette activité, seront exposés par elle directement dans l’intérêt de l’entreprise, à savoir les frais liés aux déplacements nécessités par l’emploi occupé, qu’il s’agisse des frais de restauration, d’hébergement ou de transport, et ce dans les limites imposés par les administrations compétentes.

Ainsi, les frais de péages seront remboursés sur présentation de factures dans une note de frais mensuelle en indiquant obligatoirement le kilométrage du véhicule.

Il pourra être demandé à tout moment au salarié de justifier qu’il est en possession d’un permis de conduire en vigueur, cet élément constituant une condition déterminante pour l’exercice de ses fonctions.

Lorsqu’un véhicule de Société est mis à disposition au siège social sis (compléter), hors trajet professionnel, ce véhicule sera garé dans les locaux du siège social.

Les frais d’assurances et d’entretiens sont pris en charge par la société.

Tout utilisateur de ce véhicule doit être titulaire d’un permis de conduire valide, ne doit être en aucun cas sous l’effet d’alcools ou de substances interdites, et doit respecter et rendre le véhicule dans le même état qu’il l’a emprunté.

Éventuellement : Pour information, le Salarié est informé que des traceurs sont présents au sein de chaque véhicule afin de les géolocaliser dans un souci de sécurité.

**ARTICLE 13 – ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

Le Salarié est informé qu’il bénéficie tous les 2 ans d’un entretien professionnel, consacré à l’examen de ses perspectives d’évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d’emploi. Le Salarié bénéficie également, de cet entretien à son retour après certaines absence (congés de maternité, d’adoption, parental d’éducation, de proche aidant, de solidarité familiale, sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, arrêt longue maladie et mandat syndical) ou avant son départ pour certain congés (proche aidant, solidarité familiale).

**ARTICLE 14 – SÉCURITÉ**

Le Salarié s’engage à :

* suivre scrupuleusement les instructions qui lui sont données par son Employeur ;
* respecter les consignes d’hygiène et sécurité notamment le port des éléments de sécurité ;
* ne pas consommer d’alcool sur les chantiers, pendant les heures de travail et avant de prendre son poste.

La remise des équipements de protection individuelle destinés à (expliquer la raison) a été effectuée par l’employeur au salarié.

Les caractéristiques de ces équipements sont les suivantes :

* préciser les caractéristiques (composition, matière, couleur, etc,...) pour chacun des équipements suivants :

→ bleu de travail ;

→ chaussures de sécurité ;

→ casques ;

→ lunettes de sécurité.

L’Employeur fournit les équipements de protection individuelle conformément aux caractéristiques précitées.

Le Salarié reconnaît que l’Employeur lui a remis les équipements de protection individuelle conformément aux caractéristiques précitées.

Éventuellement : figurent en annexe les éléments descriptifs des EPI par la lettre de remise dûment signée par le Salarié.

**ARTICLE 15 - MÉDECINE DU TRAVAIL**

Le Salarié bénéficiera d’un suivi individuel de son état de santé auprès de la médecine du travail dans les conditions légales et réglementaires (articles L.4621-1 et suivants et articles R.4624- 10 à R.4624-45-2 du Code du travail) et s’engage à se rendre aux examens médicaux obligatoires

**ARTICLE 16 – DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL ET RGPD**

Le Salarié reconnaît et accepte que la société, pour les besoins de la gestion de ses ressources humaines et de l’exécution du présent contrat, procède à la mise en œuvre de traitement automatisés de données personnelles le concernant, collectées et stockées au cours de l’exécution du présent contrat.

Le Salarié accepte que ces données personnelles puissent être divulguées ou transférées à d’autres personnes habilitées (salariés de la société ou non) en cas de nécessité ou si la loi l’exigeait.

Le Salarié dispose d’un droit d’accès et de rectification aux informations portées sur ce document. Il prend note qu’il exercera ce même droit sur tous documents matériels ou immatériels détenus par la société et comportant des données personnelles le concernant.

Par ailleurs, le Salarié s’engage à prendre toutes les précautions conformes aux usages et de l’état de l’art dans le cadre de ses attributions, afin de protéger la confidentialité des données à caractères personnel auxquelles il pourra avoir accès et en particulier, d’empêcher qu’elles soient communiquées à des personnes non expressément autorisées à recevoir ces informations.

En particulier, il s’engage :

* à ne pas utiliser les données auxquelles il peut accéder à des fins autres que celles prévue par ses attributions ;
* à ne divulguer ces données qu’aux personnes dûment autorisées à en recevoir communication en raison de leurs fonctions ;
* à ne faire aucune copie de ces données autres que celles nécessitées par l’exercice de ses fonctions ;
* à prendre toutes mesures appropriées pour éviter l’utilisation détournée ou frauduleuse de ces données ;
* à prendre toutes les précautions pour préserver la sécurité physique et logique de ces données ;
* à utiliser les moyens de communications sécurisés mis à sa disposition par l’Employeur pour transférer ces données ;
* à restituer intégralement les données, fichiers informatiques et tout support d’information relatif à ces données en cas de cessation des fonctions.

Cet engagement de confidentialité, en vigueur pendant toute la durée des fonctions du Salarié, demeurera effectif sans limitation de durée, après la cessation de ses fonctions, quelle qu’en soit la cause. Toute violation du présent engagement expose le Salarié à des sanctions disciplinaires et pénales, conformément à la réglementation en vigueur.

**ARTICLE 17 - DISPOSITIONS DIVERSES**

Le Salarié s'engage expressément à se conformer aux directives qui lui seront données ainsi qu'aux règles et procédures en vigueur au sein de l'entreprise.

Les parties s’engagent à respecter les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur dans l’entreprise et le Salarié déclare avoir été informé que la Convention collective (compléter) (Code IDCC :) est actuellement applicable dans l’entreprise.

Un exemplaire de la Convention collective est à disposition du Salarié au sein de l’entreprise.

Le Salarié déclare, de plus être libre de tout engagement et n’être lié par aucune clause de non- concurrence avec un précédent Employeur

Le Salarié s’engage à faire connaître dans les plus brefs délais à l’Employeur tout changement dans sa situation personnelle et à communiquer immédiatement tout changement quant à sa situation de famille, son domicile, ses coordonnées bancaires.

Le Salarié devra restituer au moment de la rupture du contrat l’intégralité du matériel qui lui a été confié.

Pour satisfaire à ses obligations déclaratives, l’Employeur transmet des informations nominatives auprès des organismes sociaux :

* à l’embauche, l’Employeur établit la déclaration préalable à l’Embauche (DPAE) auprès de l’URSSAF de (compléter) qui transmettra auprès de la Caisse Primaire d’Assurance Maladie du domicile du Salarié,
* chaque mois, ainsi qu’à chaque événement (arrêt de travail, fin de contrat de travail), l’Employeur transmet via le dispositif de la déclaration Sociale Nominative (DSN) toutes les informations sociales nécessaires à l’exercice des droits du Salarié.

Le Salarié bénéficie d’un droit d’accès et de rectification des données à caractère personnel, conformément à la loi dite « informatique et libertés », auprès des différents organismes dont il relève en leur adressant directement une demande (adresses à retrouver sur le site [www.dsn-info.fr](http://www.dsn-info.fr)). Il convient de joindre au courrier le numéro de sécurité sociale, le ou les Employeurs concernés par la demande et la ou les durée(s) concernée(s), ainsi qu’une photocopie d’un titre d’identité.

ARTICLE 18 EXCLUSIVITÉ

Le salarié déclare n'exercer à la date de conclusion du présent contrat aucune autre activité professionnelle que celle(s) qu’il a éventuellement porté(s) à la connaissance de la société et s'engage à signaler à la Société dans les plus brefs délais toute activité professionnelle nouvelle.

ARTICLE 19 – EGALITÉ DE TRAITEMENT

Le salarié bénéficie de tous les droits et avantages reconnus aux autres salariés à temps plein, travaillant dans la société, résultant du Code du travail et de la convention collective.

L’entreprise lui garantit un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle et de même ancienneté, en ce qui concerne notamment les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d’accès à la formation professionnelle.

A sa demande, elle pourra être reçue par la Direction afin d’examiner les problèmes qui pourraient se poser dans l’application de cette égalité de traitement.

**ARTICLE 20 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Le Salarié et l’Employeur peuvent l’un et l’autre rompre le contrat de travail en respectant les dispositions légales et conventionnelles en cas d’un commun accord ou en cas de faute grave du Salarié ou de l’Employeur et en cas de baisse d’activité.

Le délai de préavis dû par l’Employeur ou par le Salarié en cas de rupture de contrat de travail est fixé par les articles L. 1237-1 et L.1234-1 du Code du travail ainsi que par la Convention collective Bâtiment (Ouvriers : Nationale- 10 Salariés) applicable dans l’entreprise en fonction de l’ancienneté que le Salarié aura acquis au moment de son départ.

**ARTICLE 21 - REMISE DE CONTRAT**

Le Salarié reconnaît qu’un exemplaire du présent contrat lui a été remis après sa signature.

Fait à (compléter), en deux exemplaires, le .

*Signatures précédées de la mention manuscrite ‘’Lu et approuvé - Bon pour accord’’*

*Et paraphé sur chaque page*

**‘’Signature du Salarié’’** **‘’Signature de l’Employeur’’**

**ANNEXES**