

Contrat de travail à temps partiel sur la semaine

(sur papier à en-tête de l'entreprise)

Entre les soussignés :

- la société (dénomination sociale)
Adresse
- Immatriculation au RCS
- Numéro URSSAF
- Représentée par M.
- Agissant en qualité de

et d'autre part :

- M^{me}/M.
Demeurant à
- De nationalité

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 – Engagement

M^{me}/M. est engagé(e) par la société à compter du (indiquez la date).

La déclaration préalable à l'embauche a été réalisée auprès de l'URSSAF de (indiquez le département) située (indiquez l'adresse de l'URSSAF de déclaration) qui transmettra les informations auprès de la caisse primaire d'assurance maladie du domicile de M^{me}/M.

L'ensemble des dispositions de la convention collective nationale de (mentionnez le cas échéant la convention collective départementale et/ou régionale) s'applique au présent contrat, et ceci tant que ces dernières resteront opposables de droit à l'entreprise.

Un exemplaire de la présente convention collective est à la disposition de M^{me}/M. au sein de l'établissement (précisez le service ou le bureau).

Article 2 – Durée du contrat – Période d'essai

Ce contrat est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne deviendra définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai de (précisez jours ou mois).

Il est expressément convenu que la période d'essai s'entend d'un travail effectif, sans pouvoir être d'une durée supérieure à celle d'un salarié à temps plein.

Si pendant l'exécution de ladite période d'essai le contrat de travail de M^{me}/M. devait être suspendu pour quelque motif que ce soit, cette période d'essai serait prolongée d'une durée identique à la période de suspension.

Pendant cette période, chacune des parties pourra rompre le contrat à tout moment, en respectant le délai de prévenance prévu aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du Code du travail.

Variante (si les délais conventionnels sont plus favorables pour le salarié : hypothèse où le délai conventionnel est supérieur au délai légal lorsque la rupture de la période d'essai est initiée par l'employeur et hypothèse où le délai conventionnel est inférieur au délai légal lorsque la rupture de la période d'essai est initiée par le salarié)

Pendant cette période, chacune des parties pourra rompre le contrat à tout moment, en respectant le délai de prévenance prévu par la convention collective applicable dans l'entreprise.

Si le renouvellement est prévu par la convention collective :

Conformément aux dispositions de la convention collective, cet essai pourra être renouvelé dans les conditions suivantes :

Article 3 – Fonctions

M^{me}/M. exercera la fonction de avec la qualification au coefficient

En cette qualité, M^{me}/M. sera plus particulièrement chargé(e) de (*précisez*).

Les missions détaillées ci-dessus présentent un caractère non limitatif et pourront évoluer dans le temps compte tenu des besoins de la société.

Article 4 – Lieu de travail

M^{me}/M. exercera ses fonctions sur le site de (*précisez l'adresse de l'établissement ou de l'entreprise*).

En fonction des nécessités de service, le lieu de travail de M^{me}/M. pourra être modifié de manière temporaire ou définitive à l'intérieur du secteur géographique d'implantation de la société.

Article 5 – Durée du travail (hebdomadaire)

La durée du travail de M^{me}/M. sera de heures par semaine.

Cette durée sera répartie de la façon suivante : (*indiquez la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine pour les salariés occupés sur une base hebdomadaire*).

La répartition de la durée du travail de M^{me}/M., telle que sus-indiquée, pourra être modifiée comme suit : (*précisez les nouvelles répartitions prévues*).

Cette modification pourra intervenir dans les cas suivants : (*précisez*).

Elle sera notifiée à l'intéressé(e) au moins 7 jours avant son entrée en vigueur, par lettre recommandée avec avis de réception (*sauf dispositions conventionnelles réduisant ce délai, qui doit être alors au minimum de 3 jours ouvrés*).

Article 6 – Heures complémentaires

M^{me}/M. pourra être amené(e) à effectuer des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé initialement, dans la limite de heures par semaine, conformément aux dispositions conventionnelles (soit à la date de signature du présent contrat : 1/3 de la durée prévue au contrat) ou, à défaut, aux dispositions légales (soit à la date de signature du présent contrat : 10 % de la durée prévue au contrat).

La/le salarié(e) en sera informé(e) le cas échéant au minimum 3 jours ouvrés à l'avance.

M^{me}/M. ne pourra pas refuser d'effectuer des heures complémentaires qui lui seront demandées dans la limite et les conditions fixées à l'alinéa précédent.

Au-delà de cette limite, son refus ne pourra constituer ni une faute ni un motif de licenciement.

Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée de travail hebdomadaire calculée, le cas échéant, sur la période prévue ci-dessus, sera majorée au taux légal ou, éventuellement, conventionnel.

Article 7 – Rémunération

M^{me}/M. percevra une rémunération mensuelle brute de euros pour l'horaire prévu au présent contrat.

À cette rémunération s'ajoutera, le cas échéant, la rémunération des heures complémentaires effectuées au cours du mois en sus de l'horaire prévu à l'article précédent.

Article 8 – Égalité de traitement

M^{me}/M. aura droit à tous les avantages, de quelque nature qu'ils soient, d'un salarié à temps complet occupant un emploi identique avec le même niveau de qualification et calculés proportionnellement à son temps de travail.

Article 9 – Ancienneté

Conformément aux dispositions légales, il est expressément précisé que l'ancienneté sera calculée comme si M^{me}/M. avait travaillé à temps complet.

Article 10 – Priorité d'accès

M^{me}/M. bénéficiera d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps complet ou à temps partiel plus long correspondant à sa catégorie professionnelle, ou d'un emploi équivalent si un tel emploi venait à être disponible dans la société.

La liste de ces emplois lui sera communiquée dans les conditions suivantes : (*précisez*).

Dans l'hypothèse où elle/il serait candidat(e) au poste offert, sa demande sera examinée et une réponse motivée lui sera faite sous un délai de jours.

Article 11 – Discipline et sécurité

M^{me}/M. reconnaît avoir pris connaissance du règlement intérieur (*à ajouter le cas échéant : et de la charte informatique*) en vigueur dans l'établissement. Tout manquement au présent règlement pourrait donner lieu à des poursuites disciplinaires et à un éventuel licenciement pour faute.

M^{me}/M. exercera ses fonctions sous l'autorité et dans le cadre des instructions données par M^{me}/M. ou toute personne habilitée à cet effet.

M^{me}/M. s'engage à respecter les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise et à observer toutes les instructions et consignes particulières de travail qui lui seront données.

Article 12 – Congés payés

M^{me}/M. bénéficiera de jours de congés payés conformément aux dispositions légales (*ou conventionnelles*) en vigueur.

Article 13 – Avantages sociaux

La caisse de retraite à laquelle M^{me}/M. est affilié(e) est

Par ailleurs, elle/il bénéficiera du régime de prévoyance souscrit par l'entreprise et géré par (*indiquez le nom et l'adresse de la caisse de retraite et de la caisse gérant la prévoyance*).

Pour les prestations de mutuelle, l'organisme en charge de la couverture obligatoire et collective de l'entreprise est (*indiquez nom et coordonnées*).

Article 14 – Rupture du contrat (hors période d'essai)

M^{me}/M. reconnaît avoir reçu ce jour la notice d'information sur les accords collectifs applicables à la société. Cette notice d'information est jointe en annexe au contrat de travail.

Le présent contrat pourra être rompu :

- à l'initiative du/de la salarié(e) ;
- à l'initiative de l'employeur.

Dans l'un ou l'autre cas, un préavis devra être respecté conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

La rupture du contrat par l'employeur, justifiée par une cause réelle et sérieuse, entraînera le versement d'une indemnité de licenciement si la/le salarié(e) a au moins 8 mois d'ancienneté, calculée en fonction du barème le plus avantageux résultant soit de la loi, soit de la convention collective.

Cette indemnité ne sera pas due en cas de faute grave ou lourde, ou en cas de force majeure.

Article 15 – Obligations professionnelles

M^{me}/M. s'engage à informer la société de tout changement la/le concernant, notamment en cas de changement de domicile. La nouvelle adresse sera transmise dès que possible au bureau du personnel.

M^{me}/M. s'engage à déclarer tout accident du travail survenu sur le lieu du travail ou tout accident survenu sur le trajet dans les 48 heures à l'autorité hiérarchique.

M^{me}/M. s'engage à informer sans délai la société de toute absence et à justifier des raisons de celle-ci dans les 48 heures par tout justificatif utile (*certificat médical le cas échéant*).

Article 16 – Discrétion (à ajouter si nécessaire)

Du fait de ses missions et dans l'intérêt légitime de l'entreprise, M^{me}/M. devra conserver pendant l'exécution du présent contrat une discrétion et une confidentialité absolues, notamment sur tous les faits, documents, plans, fichiers, tarifs, internes à l'entreprise, vis-à-vis de toute personne étrangère à l'entreprise.

Il en est de même quant aux méthodes, procédés techniques propres à l'entreprise et ceux dont M^{me}/M. aura pu avoir connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Tout manquement à l'obligation résultant du présent article au cours de l'exécution du contrat de travail pourrait être considéré comme une faute susceptible de justifier une sanction pouvant aller jusqu'à la rupture des relations contractuelles.

En outre, M^{me}/M. devra, après la rupture du contrat de travail, respecter la discrétion la plus totale sur l'ensemble des informations et des procédés recueillis pendant toute la durée de son emploi au sein de l'entreprise. Cette obligation s'appliquera sans limitation de temps. Tout manquement pourra entraîner une action en justice à l'encontre de M^{me}/M. et la condamnation au paiement de dommages et intérêts en faveur de l'entreprise.

Article 17 – Déclaration sociale nominative (DSN) (à ajouter si nécessaire)

Au jour de l'embauche, la société a établi la déclaration préalable à l'embauche de M^{me}/M. auprès de l'URSSAF (*adresse de l'URSSAF de déclaration*) qui a transmis les informations auprès de la caisse primaire d'assurance maladie du domicile de M^{me}/M.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, chaque mois, mais également à chaque événement (arrêt de travail, fin de contrat de travail), la société transmettra via le dispositif de la déclaration sociale nominative (DSN) toutes les informations sociales nécessaires à l'exercice des droits de M^{me}/M.

Article 18– Droit d'accès et de rectification des données à caractère personnel

M^{me}/M. bénéficie d'un droit d'accès et de rectification des données à caractère personnel, conformément à la loi n° 78-17, du 6 janvier 1978, dite « Informatique et libertés », auprès des différents organismes dont elle/il relève en leur adressant directement une demande (*adresses à retrouver sur le site www.dsn-info.fr*). M^{me}/M. devra joindre à sa demande son numéro de Sécurité sociale, les coordonnées de la société ainsi que, le cas échéant, les coordonnées de ses autres employeurs et la ou les durée(s) concernée(s), ainsi qu'une photocopie d'une pièce d'identité.

Fait en double exemplaire à (*lieu*), le (*date*)

(Signature des parties précédée de la mention « Lu et approuvé »)

Signature du/de la salarié(e)

Signature de l'employeur