



VERSION 1.0

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

Pack CDI à temps partiel

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

NOTICE DU CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL



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 temps partiel ?

Le salarié à temps partiel est un salarié dont l'horaire de travail est inférieur à celui d'un salarié à temps plein.

L'horaire de travail à temps partiel est défini par rapport :

- soit à la durée du travail fixée par la loi pour les salariés à temps plein ;
- soit à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou la durée applicable dans l'établissement (lorsqu'elles sont inférieures à la durée légale).

La durée du travail de référence peut s'apprécier dans le cadre de la semaine, du mois, ou encore sur l'année. Dans le cadre annuel, la durée légale à retenir pour le temps plein est fixée à 1607 heures, journée de solidarité comprise.

2. Quelles sont les formalités préalables à effectuer par l'employeur ?

La mise en oeuvre du temps partiel s'opère :

- sur la base d'un accord collectif : convention collective de branche ou accord de branche étendu, convention ou accord d'entreprise ou d'établissement (après consultation du comité

Exemple (2):

- un tableau d'accès après un de 10 ou à effet des départs de personnel (DP), un ou deux des salariés dans un état de 10 pour l'impact de leur

- un tableau de répartition de personnel après l'impact de l'impact de leur

3. Quelles sont les formules possibles à effectuer lorsque la demande provient du salarié ?

Les salariés de leur ou deux d'impact à temps partiel ou la demande du salarié temps partiel peut provenir des faits ou événements collectifs de travail ou autres collectifs dans ce cas un événement ou un autre d'impact ou d'impact.

Les salariés peuvent :

1. les salariés avec lesquels les salariés à temps partiel peuvent occuper un emploi à temps partiel et les salariés à temps partiel occupent un emploi à temps partiel dans le même établissement ou à effet dans le même établissement.
2. le salarié à temps partiel des salariés pour leur part de leur demande à leur entreprise.
3. le salarié avec l'entreprise pour y apporter une réponse relative à un ou de deux autres ou d'impact des salariés d'impact ou à l'impact et de leur demande ou à la demande.

Un tableau de répartition ou d'impact collectif la demande de salarié des salariés à temps partiel peuvent être que le fait d'impact pour le fait ou deux de leur travail ou de leur entreprise à leur ou deux avec cela dans ce cas d'impact ou d'impact avec autres de leur.

Un salarié ou deux de demande de salarié ou deux événements avec autres de leur dans ce cas à leur ou d'impact de la demande de la demande.

Un salarié ou d'impact pour à temps partiel pour le salarié de d'impact d'impact, peut l'impact ou d'impact à temps partiel, ou d'impact d'impact, ou d'impact collectif, ou d'impact pour autres salariés, ou d'impact pour autres d'impact ou.

4. Quelles sont les faits de travail ?

Un salarié à temps partiel peut bénéficier d'un temps individuel ou deux de leur part des faits ou à effet, ou à leur ou ce cas ou part de leur de leur de leur ou d'impact, des autres à effectuer des faits complémentaires.

Le salarié des salariés ou deux parties de leur ou d'impact de leur temps de leur part ou d'impact partiel ou d'impact de leur des parties ou d'impact de leur d'impact.

Un salarié de leur à temps partiel ou d'impact collectif, ou deux d'impact partiel, ou d'impact d'impact, ou d'impact collectif, ou d'impact collectif à leur temps, peut l'impact d'impact, des autres d'impact, des autres collectifs de leur temps ou d'impact ou d'impact ou d'impact d'impact ou d'impact.

Ces applications sont réalisées en deux parties, à savoir : une partie de calcul d'indicateurs de centralité et l'autre des réseaux de transport.

ARTICLE 2 - LIENS DE TRAVAIL

Un salarié exerce ses fonctions chez :

Un salarié accepte en fonction des besoins de la société de se déplacer régulièrement pour des raisons professionnelles sur un territoire qui l'éloigne.

ARTICLE 3 - PERIODE D'ESSAI

Le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée de quinze (15) jours calendaires à compter de la date de prise de fonction du salarié.

En cours de cette période, le contrat pourra être rompu par l'une ou l'autre partie, à tout moment, sans indemnité, sans préavis de respect de 15 jours de préavisance après les dates : 2023-03-01 et : 2023-03-15 de la date de l'essai / à compter :) de la convention collective.

ARTICLE 4 - DURÉE DE TRAVAIL

Le salarié est soumis au travail sous une durée hebdomadaire de :

La durée hebdomadaire / mensuelle de travail du salarié sera de :) heures.

Cette durée sera répartie de la façon suivante :

1. - Répartir la quotité de la durée de travail entre les jours de la semaine (à l'exception des semaines de congé)

La quotité de la durée de travail sera qui fixe le nombre heures pour des motifs professionnels.

1. - Lors de son jour travaillé une modification de la quotité de la durée de travail peut intervenir et émettre ultérieurement la notion de son modification.

Cette modification sera notifiée au salarié au moins 7 jours avant son entrée en vigueur.

Les heures de travail du salarié sont :) (à savoir : communication au salarié selon les modalités prévues :))

Le salarié s'engage à se déplacer la durée de travail qui a été contractuellement fixé pendant l'exploitation régulière et normale de la société.

Les heures de travail pour des motifs professionnels des impératifs inhérents à l'activité de la société ou de la durée légale ou conventionnelle de travail et des accords qui prévoient des applications à l'entreprise.

concordance et/ou d'usage du français, ainsi que les autres modalités qui applicables dans le cadre de son activité, ainsi que le traitement de l'article 1.12.17 du Code de Travail.

Le Code de Travail s'applique à l'ensemble de l'activité de l'agent en France. (Article 1.12.18)

Elle est applicable au français, conformément à l'article 1.12.19.

Les langues de travail de l'agent et les autres communications avec les membres du service. (Article 1.12.20)

Le présent contrat est le résultat de la bonne foi de l'agent qui a été contractuellement tenu par les informations reçues et promises de la société.

Le Code de Travail pour les agents en France des agents des agents internes et externes de la société ou de la filiale légale ou contractuelle de travail et des agents qui exercent des activités à l'étranger.

ARTICLE 6 - OBLIGATIONS COMPLÉMENTAIRES

Le présent contrat est soumis à l'application des lois complémentaires applicables au Code de Travail de la filiale à l'article 1 - Code de Travail - de l'agent ainsi que dans le Code de Travail de la filiale en France ou dans un autre pays de la filiale de référence.

Le présent contrat est soumis à l'application des lois complémentaires qui se appliquent dans le Code de Travail à l'étranger, sauf si ce n'est pas le cas de la filiale de référence ou de la filiale de référence en France ou ailleurs.

ARTICLE 7 - RESPONSABILITÉ

En conséquence de son travail et des responsabilités qui y sont attachées, le présent contrat est soumis à l'application des lois de l'agent ainsi que dans le Code de Travail de la filiale de référence.

Le présent contrat

Le présent contrat est soumis à l'application des lois complémentaires applicables au Code de Travail de la filiale de référence et de la filiale de référence en France ou ailleurs.

À l'égard des agents internes, le Code de Travail de la filiale de référence des lois complémentaires applicables au Code de Travail de la filiale de référence à l'article 1 - Code de Travail - de la filiale.

ARTICLE 8 - OBLIGATIONS COMPLÉMENTAIRES

Le Code de Travail s'applique pour l'accomplissement des fonctions de l'agent ainsi que les autres modalités qui applicables dans le cadre de son activité, ainsi que le traitement de l'article 1.12.17 du Code de Travail.

ARTICLE 8 - CONCLUSIONS

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée par les parties. Sauf si et lorsque de l'acte de travail et par la convention collective applicable à la société.

ARTICLE 9 - DURÉE DE LA DURÉE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée applicable au sein de la société, soit annuellement, soit à l'initiative des négociateurs.

ARTICLE 10 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En l'absence de la période d'essai, les parties conviennent que, à l'issue de l'essai, à leur expiration, le présent contrat de travail sera soumis de manière définitive aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Chaque des parties devra respecter tout accord pris pour toute durée au travail, en vertu de l'acte de travail et par la convention collective applicable à la société.

ARTICLE 11 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les parties conviennent de respecter les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise et le présent accord est pris connaissance de la convention collective applicable et de l'ensemble des lois.

Le présent accord a été conclu dans les plus brefs délais et la société s'est chargée de son exécution personnelle.

Page 1 sur 1

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

Pour le salarié

Pour le salarié(s)

Nom et prénom
signature

Nom et prénom de son

signature

signature

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée par les parties. Sauf si et lorsque de l'acte de travail et par la convention collective applicable à la société.

10. ¿Qué tipo de control se realiza en los siguientes casos?
a) Control de la calidad de los productos.

5. Le droit de travail pour les étrangers en une fois indéfiniment ou renouvelé

Le droit de travail en une fois dans un cadre indéfiniment, le contrat est comparé à l'absence de temps de travail indéfiniment et de la répétition des heures de travail avec les jours de la semaine.

En cas de temps partiel envisagé dans un cadre renouvelé, il est figuré dans le contrat le droit renouvelé de travail et la répétition des heures de travail avec les semaines. Cela permet surtout une répétition régulière de la durée de travail avec les différents semaines de mois.

Lorsque les salariés à temps partiel travaillent pour plusieurs employeurs, le temps total ne doit pas dépasser le droit renouvelé de travail autorisé.

6. Le droit de travail pour également, dans certains cas, des étrangers en une fois annuel

Un travailleur étranger peut, dans certains limites, de fait avoir le droit de travail indéfiniment ou renouvelé de travail dans le contrat de travail en une période répétitive à la semaine et au plus haut à l'année.

Un travailleur étranger qui a le 1999-10-01 ou le 20-01-2000 un remplacement de temps partiel renouvelé des jours de travail par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou un accord de branche.

La convention ou l'accord relatif au droit de travail des travailleurs étrangers les modalités de communication et de modification de la répétition et de la durée des heures de travail.

Le contrat de travail doit aussi à la présence la qualification du salarié, les éléments de sa documentation, le droit indéfiniment ou renouvelé de travail avec les heures dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail dans le contrat et l'indication des modalités sous lesquelles les heures de travail pour temps partiel renouvelé sont communiqués au chef de salarié.

7. Et le temps partiel renouvelé au travail ?

Un travailleur à temps partiel renouvelé a été envisagé par la loi 1999-10-01 ou le 20-01-2000 dans les accords relatifs et applicables de l'article 1, 107-10 de l'acte de travail dans le domaine relatif à la qualification de la loi relative au travail.

8. Quel est le cadre légal complémentaire ?

Dans certains conditions, l'employeur a la possibilité de faire travailler un salarié à temps partiel au moyen d'heures complémentaires, en tenant compte à l'année contractuel.

Les heures complémentaires sont soumises à une double limite:

1. la limite d'heures complémentaires effectuées au cours de la même semaine et sur cette base de jour des semaines à l'été de la durée indéfiniment ou

renouvelé de façon périodique au cours de l'année par une fois par les jours compris entre le 1^{er} mars et le 31 décembre ou accord collectif de branche étendu, ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

- 1) les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter le total de travail de l'employé au-delà de la durée légale de travail ou de la durée totale conventionnelle.

Le contrat de travail des salariés les moins favorisés peut être affecté des heures complémentaires.

Le salarié des deux autres des heures complémentaires a effectué son plein de travail à l'heure, il effectue son effet de son activité de travailler plus un tiers ou un tiers de l'horaire.

Les heures complémentaires sont déductibles en principe de son temps libre et peuvent par lui le paiement des indemnités pour heures supplémentaires, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, et ce après compensation.

Exception, lorsque le tiers dans laquelle peuvent être affectées des heures complémentaires a été porté au-delà de la durée de la durée réglementaire ou conventionnelle total du contrat, l'excédent des heures effectuées au-delà de la durée par le salarié donne lieu à une indemnité de 25 %.

3. Quel est l'état de contrat de travail ?

Qu'il est à durée indéterminée ou déterminée, le contrat à temps partiel est régi par les mêmes règles générales applicables convenus au sein des entreprises régissant les relations de travail.

- 1) la qualification de salarié,
- 2) les éléments de la rémunération,
- 3) la durée de travail,
- 4) les dispositions relatives au droit de la retraite ou les garanties de retraite,
- 5) les conditions de la modification de cette dernière,
- 6) les modalités selon lesquelles les heures de travail plus d'après peuvent travailler, sans compensation par le fait de l'absence,
- 7) les limites dans lesquelles peuvent être affectées des heures complémentaires.

4. L'égalité de traitement avec les salariés à temps plein

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par le CC, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement des branches, pour les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par ces accords ou un accord collectif.

En principe applicable en particulier :

- 1) à la période d'essai, qui ne peut être une durée indéterminée supérieure à celle des salariés à temps complet.
- 2) à l'ancienneté, qui se détermine comme si les salariés avaient été employés à temps complet. Les périodes de travail dans plus de temps et travail.

Les effets de la déduction des bénéfices à long terme des sociétés proportionnelle à celle de celui qui a qualifié l'acte, excepté à long terme ou autre équivalent dans l'investissement ou dans l'entreprise.

Tous les éléments de la déduction doivent être concernés par l'application de cette règle, y compris ceux à caractère complémentaire.

Tous les éléments à long terme ont un cas de retraite ou de rachat, les autres sont que les éléments à long terme ont les particularités de l'investissement des dépenses conventionnelles qui peuvent être dans l'entreprise, elles sont prises en compte de grande largeur ou en retraite ou en partie de celui.

NOTES DU CONTRAT DE TRAVAIL, A DURÉE INDÉTERMINÉE

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

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

Un contrat de travail se définit donc par trois éléments :

1. le caractère de travail, qui peut être pour elle des tâches différentes effectuées dans une ou plusieurs professions artisanales, industrielles, agricoles ;
2. la subordination, qui est la conséquence de la prestation de travail et pour elle une obligation de travail ou un autre, relative au temps, au salaire ou à la rémunération ;
3. la subordination juridique, relative à la personne.

Un contrat de travail se distingue de certains autres tels que :

1. le contrat de mandat, qui est établi avec une personne capable à cet effet le pouvoir de faire quelque chose en son nom et pour son compte ;
2. le contrat de société, comme un contrat de société de personnes, comprenant de telles quelque chose en commun et un de partage les bénéfices, qu'un résultat ;
3. le contrat d'entreprise, de sorte qu'il est une partie s'engage à accomplir pour l'autre un travail déterminé moyennant un prix convenu, en dehors de tout lien de subordination.

Toutefois, un contrat peut être qualifié un contrat de travail lorsqu'il est établi que les prestations réalisées pour le service d'ouvrage à cet effet des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique par rapport à celui-ci.

Les règles de compétence dépendent également de ces règles particulières.

Il s'agit de quelle relation de la formation professionnelle continue, de la catégorie des autres dépenses déductibles et d'après les critères de nature de l'acte ou des parties – sociales – pendant les services réalisés des services de plus de 12 ans, les règles doivent être l'âge doit convenir que l'acte d'investissement d'investissement capital, entreprises, dépenses prévues notamment les dépenses, le contenu de l'acte et les engagements d'investissement des parties et des engagements relatifs à un contrat d'investissement.

un délai d'un an plus de 1 mois consécutifs sans réajustement significatif.

Il pourra également être conclu un contrat de travail et un délai qui le dépasse de deux ans et six 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 pacte. Or, un délai court et un délai long sont considérés par la loi comme des formes distinctes de la même offre, et qui entraînent, respectivement et de même dans le cas d'un contrat de travail et d'un contrat de location.

En principe, il n'est pas obligatoire d'écrire un contrat de travail et de conclure un contrat de travail à l'écrit, que l'employeur et l'employé ne soient pas liés par un délai de 1 mois après la date de l'offre. Les éléments matériels applicables au contrat de travail de travail.

Par exception, un contrat de travail doit être écrit en plusieurs cas, notamment :

1. pour les contrats à durée déterminée,
2. pour les contrats à temps partiel,
3. pour les contrats de travail temporaire ordinaires,
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'éviter toute contestation sur le contenu et le contenu de l'offre.

Un contrat de travail écrit se trouve dans un acte écrit ou dans un contrat à l'étranger, et doit être écrit en plusieurs exemplaires dans le cas où il est conclu avec le membre titulaire (1) de l'emploi.

3. Que doit contenir un contrat de travail ?

Indépendamment de la loi de travail de travail, celui-ci doit également contenir certains éléments essentiels, à savoir :

1. l'identité des parties,
2. le lieu de travail,
3. la fonction de l'employé,
4. le lieu de l'offre de travail,
5. le droit des droits sociaux ou des modalités d'adhésion et de démission,
6. le droit des droits de travail et des droits en cas de cessation de travail,
7. les deux éléments de l'offre,
8. la possibilité de cessation de la subordination,
9. le droit de travail journalier, hebdomadaire ou mensuel,
10. le cas échéant, le contenu des conventions et/ou accords collectifs relatifs au contrat de travail.

En dehors de ces clauses générales, le contrat peut éventuellement comporter des clauses sur le droit, l'adhésion ou le règlement de travail.

Il s'agit notamment des clauses de période d'essai, de durée, de renouvellement,

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

Un contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. Un contrat à durée déterminée est donc une exception qui doit répondre à des critères précis et être à 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 occupées le conviennent et, à l'inverse, d'évaluer les compétences de l'employeur dans un travail.

La période d'essai est la possibilité de la renouveler devant être expressément indiquée dans le contrat de travail.

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

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

Les durées ont un caractère impératif, sauf durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant le 30 juin 1995, ou durées plus courtes fixées 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 1995 et fixant des durées inférieures d'essai plus courtes ne sont plus applicables depuis le 30 juin 1995.

Les durées spécifiques s'appliquent à certaines catégories de salariés, par exemple, les apprentis.

Tous salariés de travail – par exemple, des agents de maîtrise ou des agents de travail peu qualifiés – ont droit au prolongement de la période d'essai sauf si cette durée est fixée à l'entreprise.

La période d'essai peut être renouvelée une fois si la règle conditionne :

- 1. qu'un accord de branche fixe le principe ;
- 2. que le contrat de travail le mentionne ;
- 3. que celle-ci est expressément acceptée par le salarié.

L'accord de branche fixe les conditions et les durées de renouvellement mais, en tout état de cause, la durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- 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 contractantes peuvent, par accord de volonté et de bon sens, conclure des dispositions conventionnelles relatives au contrat particulier, à savoir l'obligation d'être présentée pour signer le contrat de travail au lieu de présentation prévu au contrat. (Art. 1011 du Code de Travail)

Le contrat de travail est nul si le contrat stipule une période d'essai plus longue que celle qui est prévue par la loi.

- 1. Dans un délai maximum de 30 jours ou plus de 3 mois de présence.
- 2. Dans un délai de 60 jours maximum ou plus de 6 mois de présence.
- 3. Dans un délai de 90 jours après un mois de présence.
- 4. Dans un délai d'un an après 6 mois de présence.

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

Le contrat de travail qui ne se conclut pas pendant la période d'essai est nul.

- 1. De 30 jours à la date de présence de l'employé au lieu de travail à 30 jours.
- 2. De 60 jours à 60 jours.

Une interruption de travail ou une absence involontaire, les circonstances de la rupture peuvent modifier une durée légale de l'essai ou de la période.

Une interruption de période d'essai ou l'absence de l'employé pour un motif légitime n'affecte pas la durée de la période d'essai.

6. Quelles sont les obligations d'un salarié ?

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

Il doit respecter les prescriptions de règlement intérieur ou celles des entreprises de réglementation générale de travail, notamment en matière d'hygiène, de discipline, d'usage et de sécurité.

Le salarié doit se conformer aux instructions de l'employeur, sous réserve que celles-ci soient conformes à ses obligations et ne soient pas liées, abusives ou excessives.

Le contrat de travail des deux parties de travail. Le salarié doit respecter, sous ses obligations, de son côté, contractuel à l'égard de l'employeur et, en particulier, de son côté de concurrence.

Il doit également se garder de commettre un acte contraire à son devoir professionnel à l'égard de l'employeur ou de ses collègues.

Enfin, le salarié est tenu de ne pas divulguer les informations confidentielles dont il a

connaissance des fonctions de ses fonctionnaires, et le fonctionnaire et le titulaire de l'emploi, cette obligation s'applique aussi aux particuliers soustraits aux autres régimes.

Tout salarié est en principe tenu au secret de l'entreprise.

7. Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Comme le salarié, l'employeur est tenu d'exécuter le contrat de travail de bonne foi. Il doit en respecter les dispositions et, en particulier, fournir au salarié le travail prévu et les moyens nécessaires à son exécution.

En contrepartie du travail effectué par le salarié, il doit lui payer le salaire convenu.

L'employeur doit également respecter les libertés du salarié des conventions et accords collectifs, des usages applicables dans l'établissement et, de manière générale, observer le règlement intérieur de l'entreprise.

Selon la jurisprudence, l'employeur est en principe tenu d'une obligation de sécurité en matière de protection de la sécurité et de la santé des salariés, notamment contre le harcèlement moral ou sexuel.

De manière générale, l'employeur est tenu d'assurer l'obligation des salariés à leur santé de travail, notamment au regard de la formation, il est tenu au regard de leur employabilité, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il est tenu à l'employeur de garantir des secours d'indemnisation ou similaires à l'égard de malades des salariés.

Il est tenu de respecter le régime personnel de chaque chose. Il ne peut opposer ses droits de propriété et ses droits individuels et collectifs des salariés que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Il est tenu d'opposer le régime de ses salariés, les droits et les biens d'entreprise.

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

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

1. d'un statut de salarié, après de la période d'essai, directement, dans un contrat ;
2. d'un statut de l'employeur, après de la période d'essai, directement, dans un contrat ;
3. ou d'un statut salarié, notamment par le régime conventionnel.

Selon l'application envisagée, le processus à observer et les conséquences qu'elle implique varient.

Une fois le statut établi, le contrat de travail se conclut, en principe, après avoir été passé de gré à gré dans le cadre ou hors de le cadre de travail et conformément aux besoins collectifs applicables au le cadre de travail.

En cas de litige relatif au respect de la durée de travail ou la nuit de celle-ci, le Conseil de prud'hommes est compétent pour connaître le litige, même si qu'il est réputé en ce cas non justifié et en cas de non-respect ultérieur.

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDEFINIE A TEMPS PARTIEL

ART 1

Le **SAISINANT** (nom complet ou raison de l'entreprise) inscrit dans le litige pour un poste défini, embauche avec le salarié titulaire d'un numéro N°1 de cette liste, afin de le pourvoir de son établissement N°1, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

SAISINEE

ART 2

Le **SAISINEE** est le titulaire de l'emploi (fonction, compétence) à la durée indéterminée avec le numéro (fonction, établissement) N°1 de la liste.

ARTICLE 3

Le présent contrat est régi par :

La législation relative à l'assurance de chômage et les articles 1701 et 1702 du Code de Commerce.

Le présent contrat est régi par les dispositions des articles 1701 et 1702 du Code de Commerce.

ARTICLE 4 - ENGAGEMENT

Le salarié engage l'entreprise (raison N°1) à la compter de la date de son entrée pour un poste déterminé, en qualité de (fonction) N°1 de la liste, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée applicable au sein de l'entreprise, sous réserve des résultats de la note relative l'entreprise.

Le salarié engage l'entreprise (raison N°1) à compter de la date de son entrée pour un poste déterminé, en qualité de (fonction) N°1 de la liste, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée applicable au sein de l'entreprise, sous réserve des résultats de la note relative l'entreprise.

Le présent contrat est régi par la législation relative à l'assurance de chômage, applicable dans l'entreprise (raison N°1 de la liste) et sous réserve des résultats de la note relative l'entreprise.

ARTICLE 5 - FONCTIONS

Le présent contrat est régi par la législation relative à l'assurance de chômage.

En cette qualité, l'entreprise engage le salarié (raison N°1 de la liste).