**Contrat de travail (non lié à une convention collective)**

Entre

**Données Démo SARL**

84, rue du Général Albert

75000 Paris

- « Employeur » -

**{{first\_name}} {{last\_name}}**

{{numéro de rue}} {{rue}}

{{code postal}} {{ville}}

- « Employé » -

Il a été convenu ce qui suit :

**Article 1. Début d’emploi**

La date de début d’activité au sein de l’entreprise est fixée au {{hire\_date|l, d.m.Y}}.

**Article 2. Période d’essai**

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée. Au cours de la période d’essai d’une durée de {{probation\_period}}, chacune des parties peut mettre fin à l’emploi avec un préavis de deux semaines.

**Article 3. Fonctions**

L’Employé est recruté en qualité de {{position}} et sera principalement responsable des tâches suivantes :

{{tâches}}

L’Employé accepte d’exercer d’autres fonctions correspondant à ses connaissances et à ses capacités antérieures, y compris dans d’autres lieux. Ce qui précède s’applique dans les limites jugées raisonnables, en prenant compte des intérêts de l’Employeur et de l’Employé, et à condition que cela n’entraîne pas de réduction de salaire.

**Article 4. Rémunération**

L’Employé percevra un salaire brut mensuel de {{fix\_salary}} €.

Toute rémunération supplémentaire accordée par l’Employeur constitue une prestation volontaire. Le versement répété et inconditionnel de ces prestations ne crée pas de droits juridiques à un paiement futur. L’Employé n’est pas ||autorisé|autorisée||autorisé(e)|autorisé(e)|| à percevoir une rémunération pendant que l’emploi est suspendu et qu’aucun salaire n’est dû. Cette restriction s’applique en particulier aux congés parentaux, au Service national universel et aux congés sans solde. Le versement de toute gratification ne peut avoir lieu que si l’emploi n’a pas été résilié et qu’il ne fait pas l’objet d’un préavis de résiliation à la date du versement.

**Article 5. Heures de travail**

L’Employé exercera son activité pendant {{weekly\_working\_hours}} heures par semaine. Les heures de début et de fin dépendront de la planification opérationnelle.

**Article 6. Congés**

L’Employé aura droit au nombre minimum de jours de congé prévu par la loi, sur la base d’une semaine de travail de cinq jours. L’Employeur pourra accorder quatre jours de congés payés supplémentaires en plus des droits contractuels. Lorsque l’Employé prendra des congés, les jours seront d’abord prélevés de ses droits aux congés.

Les congés supplémentaires sont réduits d’un douzième pour chaque mois complet au cours duquel l’Employé n’a pas droit à une rémunération ou à un maintien de sa rémunération, ou si son emploi est suspendu. Les congés contractuels, contrairement aux congés minimaux légaux, sont subordonnés à la condition que les droits aux congés contractuels expirent en même temps que la période de transfert disponible, à savoir le 31 mars de l’année suivante, même s’ils ne peuvent pas être pris en raison de l’incapacité de l’Employé à travailler. Dans ce cas, les congés légaux expireront 15 mois après la fin de l’année des congés.

Si l’Employé quitte l’entreprise au cours des 6 derniers mois de l’année, ses droits aux congés sont divisés en douzièmes. Toutefois, les droits aux congés ne sont réduits que dans la mesure où les droits aux congés minimums légaux ne sont pas dépassés.

En cas de cessation d’emploi, les droits aux congés restants sont utilisés pendant la période de préavis dans la mesure du possible.

Le traitement légal des congés est par ailleurs soumis aux dispositions légales.

**Article 7. Maladie**

Si l’Employé n’est pas en mesure de travailler pour un motif qui ne lui est pas imputable, ||il|elle||iel|iel|| conserve sa rémunération pendant la période définie par les dispositions légales. L‘Employé doit informer immédiatement l’Employeur de son incapacité à travailler. Si l’incapacité de travail se prolonge au-delà de trois jours civils, l’Employé doit fournir un certificat médical détaillant son état et la durée prévue dudit état au plus tard le jour ouvrable suivant le troisième jour civil. Cette obligation de fournir un certificat médical continue de s’appliquer au-delà de la période mentionnée ci-dessus. L’Employeur a le droit de demander que le justificatif soit présenté plus tôt.

**Article 8. Confidentialité**

L’Employé doit préserver la confidentialité de tous les secrets de l’entreprise pendant toute la durée de son emploi et au-delà.

||Il|Elle||Iel|Iel|| devra verser des dommages-intérêts d’un montant égal à un mois de salaire brut pour chaque violation de cette obligation de confidentialité. L’Employeur se réserve le droit de faire valoir des dommages-intérêts supplémentaires.

**Article 9. Emploi secondaire**

Tout emploi secondaire rémunéré ou ayant une incidence sur l’emploi n’est autorisé qu’avec le consentement de l’Employeur.

**Article 10. Dommages-intérêts**

Si l’Employé ne commence pas son travail comme convenu ou y met fin en violation du présent contrat de travail, ||il est tenu|elle est tenue||iel est tenu(e)|iel est tenu(e)|| de verser à l’Employeur des dommages-intérêts d’un montant égal à un demi-mois de salaire brut pour toute violation du contrat survenue avant la fin de la période d’essai, et un mois complet de salaire brut pour toute violation ultérieure. Le droit de l’Employeur de faire valoir des dommages-intérêts supplémentaires n’est pas affecté par ce qui précède.

**Article 11. Résiliation**

Une fois la période d’essai terminée, le délai de préavis est de quatre semaines à compter du 15e jour ou du dernier jour du mois civil. Toute prolongation légale du délai de préavis en faveur de l’Employé s’applique de la même manière en faveur de l’Employeur. Le préavis de résiliation doit être effectué par écrit. La résiliation n’est pas possible avant le début de l’emploi.

L’Employeur a le droit de suspendre l’Employé jusqu’à la résiliation de son emploi. Cette suspension doit tenir compte des congés résiduels auxquels l’Employé peut avoir droit, ainsi que de l’éventuel solde créditeur du compte d’heures de travail de l’Employé. Pendant la période de suspension, les éventuels revenus que l’Employé obtient par son travail sont déduits de la rémunération à laquelle ||il|elle||iel|iel|| a droit auprès de l’Employeur.

L’emploi se termine à la fin du mois au cours duquel l’Employé atteint au plus tard l’âge légal de la retraite.

**Article 12. Délais d’expiration et d’exclusion**

Les droits qui résultent de l’emploi expirent s’ils ne sont pas revendiqués par écrit envers l’autre partie contractante respective dans un délai d’exclusion de trois mois à compter de la date d’échéance et, s’ils sont refusés par l’autre partie contractante et ne sont pas revendiqués devant un tribunal dans un délai supplémentaire de trois mois. Cette disposition ne s’applique pas aux demandes résultant d’un acte intentionnel ou d’une négligence grave.

La période d’exclusion ne s’applique pas aux droits de l’Employé à sa rémunération minimale légale. Toutefois, toute demande de l’Employé à une rémunération supérieure à la rémunération minimale légale est soumise à la période d’exclusion convenue.

**Article 13. Accords complémentaires**

{{accords complémentaires}}

**Article 14. Modifications du contrat et des conventions annexes**

L’Employé ne peut faire valoir aucune prétention juridique contractuelle du fait d’un comportement purement unilatéral de l’Employeur, sauf en cas de modification consensuelle orale ou écrite du contrat de travail (à l’exclusion des pratiques d’entreprise).

Si certaines dispositions du présent contrat sont ou deviennent caduques, les autres dispositions du présent contrat restent pleinement valides.

L’Employé se doit de prévenir l’Employeur, sans retard injustifié, de tout changement de sa situation personnelle, tel que son état civil, le nombre de ses enfants et son adresse.

@@HR##city@@ @@HR##date@@

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Lieu, date

@@HR@@ @@Candidate@@

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Signature de l’Employeur Signature {{first\_name}} {{last\_name}}