Réf : N°00/DG/2020

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

La Société **Forme juridique** « **Nom de l’entreprise** », Elisant domicile au **Adresse du siège social**

Représentée par **Nom du gérant**;

Déclarant être habilité de tous les pouvoirs à l’effet des présents et désigné ci-après par l’expression

« L’Employeur »

D’UNE PART,

Et

**Nom & prénom de l’employé**

Né(e) : **Date et lieu de naissance**

Demeurant au : **Adresse de l’employé**

Ci-après désigné par l’expression « l’Employé »

D’AUTRE PART,

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

**ARTICLE 1 – OBJET :**

Le présent contrat a pour objet de définir les conditions de recrutement de l’Employé (e)

**ARTICLE 2 – DISPOSITIONS GENERALES :**

La Société **Nom de l’entreprise**, recrute **Nom & prénom de l’employé** sous réserve de la visite

médicale d’embauche, à l’issue de laquelle, son aptitude est déterminée.

Par les présentes, l’Employé(e) déclare formellement être libre de tout engagement envers un précédent employeur ou de tiers et accepte les dispositions du présent contrat de travail dans le fond et dans la forme.

Ce Contrat est soumis aux dispositions législatives, et réglementaires en vigueur en matière de relation de travail, notamment l’article 12 de la loi 90.11 du 21 avril 1990 ainsi qu’au règlement intérieur de la Société.

En cas de fausse déclaration de l’Employé(e), le présent contrat sera frappé de nullité et l’Employeur se réserve le droit de poursuites judiciaires à son encontre.

L’Employé(e) est tenu de fournir, au plus tard, 8 jours après la signature du présent contrat, les pièces administratives qui lui sont demandées, notamment le certificat de travail du dernier employeur. A défaut, le présent contrat est réputé nul et de nul effet.

**ARTICLE 3 – EMPLOI ET QUALIFICATION :**

**Nom & prénom de l’employé** est recruté(e) au sein de la société en qualité de **poste de l’employé** pour réaliser les tâches dévolues au poste d’affectation et dont le descriptif de poste est établi par l’Employeur.

**ARTICLE 4 - PERIODE D’ESSAI :**

L’Employé est soumis à une période d’essai **durée de la période d’essai**.

**ARTICLE 5 – DUREE DU CONTRAT :**

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée à plein temps qui prendra effet le **Date début du contrat.**

Un Procès-Verbal d’installation sera établi à la date effective de la prise de fonction de l’Employé(e).

**ARTICLE 6 – LIEU DE TRAVAIL OU CLAUSES DE MOBILITE :**

L’Employé(e) exercera ses fonctions au sein des structures de la Société dument désignées par l’Employeur.

Cependant, l’Employeur se réserve le droit, pour des raisons liées à l'organisation et/ou au bon fonctionnement, de modifier le lieu de travail initial. A ce titre, l’Employé(e) peut être affecté en tout lieu du territoire national à titre temporaire ou permanent.

Le refus de rejoindre le nouveau lieu de travail, dans un délai de trois (03) jours ouvrables qui suivent la notification de la décision d’affectation, peut entrainer, pour l’Employé, la rupture de la relation de travail, à moins de causes liées à un cas de force majeure.

L’Employé(e) peut être amené à assister à des séances de travail à l’extérieur de son lieu de travail ou bien effectuer des missions à l’intérieur ou en dehors du territoire national.

Dans le cas où l’Employé(e) refuse d’accepter la décision objet de l’alinéa précédent, la rupture du contrat de travail qui pourrait s’ensuivre serait alors imputable à l’Employé(e) qui ne pourra, du fait de cette rupture, prétendre à aucune indemnité.

La Société s’engage à ne mettre en œuvre la clause qui précède que pour des motifs dictés par l’intérêt de la Société.

# ARTICLE 7 - REMUNERATION :

En contrepartie des prestations fournies, l’Employeur versera à l’Employé(e) une rémunération mensuelle d’un montant Net de : **Montant en chiffre et en lettre,** toutes primes et indemnités incluse.

L’Employeur retiendra sur les rémunérations dues à l’Employé(e) aux termes du présent Contrat les impôts et taxes conformément à la législation algérienne en vigueur.

Un bulletin de paie détaillé lui est délivré par l’Employeur.

**ARTICLE 8 - HORAIRES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES :**

Le présent Contrat de travail est conclu suivant le système de travail adopté par l’Employeur. Les horaires de travail sont fixés par l’Employeur conformément à la législation en vigueur et au règlement intérieur.

Pour répondre à des nécessités absolues de service, l’employeur pourra demander à l’Employé (e) d'effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée légale du travail.

Ne sont pas éligibles à la présente disposition, les titulaires de postes ayant la qualité de cadres

supérieurs de la Société.

**ARTICLE 9 - CONGE ANNUEL :**

L’Employé(e) dispose de ses droits aux repos et congés selon les conditions fixées par la législation Algérienne en vigueur et le règlement intérieur de la Société.

L’Employé doit établir une demande de congé et la soumettre pour approbation de sa hiérarchie dans les délais fixés par le règlement intérieur.

**ARTICLE 10 - OBLIGATIONS DE L’EMPLOYE :**

En vertu du présent contrat, l’Employé(e) s’engage à respecter les règles et prescriptions liées aux tâches pour lesquelles il est recruté, ainsi que celles découlant des règles et procédures internes notamment celles contenues dans le règlement intérieur de la Société.

Dans ce cadre, il s’engage notamment à :

* se conformer à l’organisation du travail de la Société et exécuter les instructions et consignes données par son ou ses supérieurs hiérarchiques.
* consacrer toute sa capacité de travail pour l’accomplissement des tâches qui lui sont dévolues et s’acquitter consciencieusement et fidèlement desdites taches.
* œuvrer au développement de la Société et à l’amélioration de ses résultats
* n’avoir aucun intérêt direct ou indirect dans une société concurrente
* ne pas divulguer les informations confidentielles relatives à l’Employeur, ses méthodes, techniques et procédés de travail, son personnel, sa clientèle, ses relations commerciales et toute autre information pouvant porter atteinte à la réputation et à l’image commerciale de l’Employeur et ce pendant la durée du présent Contrat ou après son expiration, faute de quoi les poursuites de droit seront engagées à l’encontre de l’Employé.
* ne pas faire sortir de chez l’Employeur aucun document, disquette, CD, logiciel ou tout autre support qui ne lui soit pas personnel ou/et qui appartiennent à l’Employeur ou sous sa responsabilité.
* L’Employé(e) s’engage à n’exercer aucune autre activité pour son compte ou pour le compte d’un tiers
* l’Employé(e) doit en outre respecter toutes les décisions, instructions et procédures émanant de l’Employeur.

**ARTICLE 11 - OBLIGATIONS DE L’EMPLOYEUR :**

L’Employeur s’engage à régler à l’Employé(e), mensuellement, la rémunération telle que précisée à l’article 7 du présent contrat.

L’Employeur convient, en outre, de rembourser à l’Employé(e), sur présentation des justificatifs correspondant, les frais de déplacement et de séjour engagés par l’Employé(e) à l’occasion de missions qui lui auront été confiées et tels que prévus à l’article 6 ci-dessus et dans le cadre des dispositions règlementaires en vigueur, en la matière, au sein de la Société

**ARTICLE 12 - CONFIDENTIALITE ET SECRET PROFESSIONNEL :**

L’Employé(e) s’oblige aux obligations de confidentialité et de secret professionnel de toutes les informations et renseignements, quelle que soit leur nature, ainsi que de tous les documents dont il prendra possession ou aura eu connaissance.

Il s’interdit, en conséquence, de communiquer à toute partie tierce les renseignements, documents et/ou informations dont il aura pris connaissance et/ou possession.

Tout manquement à cette obligation en cours d’exécution du présent contrat ou après sa cessation constitue une faute grave pouvant justifier un licenciement sans préavis ni indemnités, nonobstant le droit d’exercice pour la Société des voies de recours judiciaires aux fins de réparation des dommages subis par lui.

En cas de cessation du présent contrat, que cette cessation ait pu intervenir par l’arrivée à terme du contrat conformément à l’article 4 ci-dessus, ou résiliation, en vertu de l’article 15 ci-après, l’Employé(e) s’oblige au respect de toutes les obligations de confidentialité et de secret professionnel spécifiées aux alinéas 1 et 2, ci-dessus du présent article. L’obligation de confidentialité consacrée dans le présent article cesse de produire ses effets lorsque les informations qualifiées de confidentielles sont rendues publiques par l’Employeur.

L’Employé doit s’interdire, à défaut d’autorisation émanant de la hiérarchie, de communiquer aux autres employés, les plans internes, les études et les projets de la Société.

L’Employé(e) est tenu de garder, pendant la validité du contrat et après son expiration, strictement confidentielles toutes les informations qui concernent la Société et dont il aura pris connaissance.

**ARTICLE 13 - CLAUSES DE NON CONCURRENCE :**

L’Employé(e) s’interdit, en cas de résiliation du présent contrat conformément à l’article 15 ci-après, de travailler pour des entreprises dont l’activité concerne le domaine de compétence de la Société et ce, pendant une durée de deux (02) années à compter de la date de la susdite résiliation.

La présente clause ne s’applique pas en cas de cessation de la relation de travail au cours de la période d’essai.

**ARTICLE 14 - CAS DE FORCE MAJEURE :**

Les parties conviennent que tout acte ou événement, imprévisible, irrésistible, insurmontable, indépendant de leur volonté et ayant une influence directe sur l'exécution des obligations du présent contrat, constitue un cas de force majeure.

La partie, empêchée par le cas de force majeure, ne saurait être tenue à aucune réparation ni dédommagement à l'égard de l'autre partie et la durée du présent contrat sera alors prorogée d’une durée égale à celle de la force majeure.

Toutefois, la partie qui invoque la force majeure, doit aviser la partie intéressée par l’un des moyens à savoir lettre recommandée avec accusé de réception, télex, fax, etc... En joignant tout justificatif y afférent.

Une fois résolue la situation de force majeure, la partie concernée prendra toutes les mesures utiles pour assurer l'exécution de ses obligations contractuelles et en avisera préalablement l'autre partie également par tout moyen qu'il estimera le plus approprié.

**ARTICLE 15 - RESILIATION DU PRESENT CONTRAT :**

Chacune des parties peut résilier le présent contrat et ce après un préavis de 30 jours après mise en demeure dûment motivée et restée infructueuse.

La résiliation du contrat, à l’expiration du délai sus cité, sera notifiée à la partie concernée par l’autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans tous les cas, l’Employé(e) est tenu de procéder aux passations de consignes avec son successeur ou tout autre salarié qui lui aura été désigné par sa hiérarchie et un Procès-Verbal doit être dressé et signé à cet effet.

Le contrat peut eventuellement être resilié, sans préavis , ni indemnité, par l’Employeur pour les cas suivants :

* A tout moment pendant la période d’essai
* fausse déclaration notamment celles précisées à l’article 2 ci dessus.
* Faute disciplinaire telle que prévue par les règles et procédures internes, ou de manquement grave aux obligations professionnelles
* Irrespect des consignes reçues par la hiérarchie.
* Divulgation de maniere directes et/ou indirecte d’une information considérée confidentielle par l’Employeur.
* Violation des dispositions de l’article 10 du présent contrat
* En cas d’abondon de poste suite à une absence injustifiée de plus de 48 heures, tel que prevu dans le règlement interieur mis en place par l’Employeur.

A l’issue de la période de préavis ou à la rupture de la relation de travail pour quelque motif que ce soit, l’Employé(e) s’engage à rendre tout équipement, matériel et document appartenant à l’Employeur.

**ARTICLE 16 - REGLEMENT DES CONTESTATIONS ET LITIGES :**

Toute contestation pouvant survenir à l'occasion de l'interprétation ou de l'exécution du présent contrat et qui n'aurait pas pu être réglée à l'amiable dans un délai d'un mois à compter de sa survenance, sera soumise à la juridiction territorialement compétente.

La loi applicable sera la loi en vigueur en Algérie.

# Article 17 - MODIFICATION DE CONTRAT :

Toute modification apportée au présent Contrat doit faire l’objet d’un avenant.

**ARTICLE 18 – APPROBATION :**

Le présent contrat est réputé approuvé , avec plein et entier effet le **Date de signature du contrat.**

L’Employé(e) doit précéder sa signature et de la mention **“LU ET APPROUVE”** et parapher chacune des pages du présent Contrat.

 Fait à **wilaya** le **Date de signature du contrat**

\* Fait en deux exemplaires originaux, en langue française, un exemplaire étant remis à chacune des deux parties aprés signature.

**Pour l’employeur, L’employé**

**Nom & prénom du gérant Nom & prénom de l’employé**

 (Signature et Cachet) Faire précéder la signature

 de la mention **«Lu et approuvé»**