**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE**

**ENTRE :**

Entreprise, ayant son siège social au SiegeSociale, dûment représentée par M. form\_1456586097801, ayant tous pouvoirs à l’effet du présent contrat.

**Ci-après dénommée le « L’Employeur »**

**D'une part,**

**ET**

form\_1456740261148 : form\_1456586177701

Date et lieu de naissance : form\_1456586321171 à form\_1456586345410

Demeurant à : form\_1456586374427

**Ci-après dénommé le « L’Employé »**

**D'autre part.**

L’Employeur et l’Employé sont désignés dans le présent contrat par conjointement les «Parties » et séparément la «Partie».

**Il est convenu et arrêté ce qui suit :**

**ARTICLE 01 : OBJET DU CONTRAT**

Le présent Contrat est régi par le droit algérien en vigueur qui lui est applicable, notamment les dispositions de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail.

Dans ce cadre, il est procédé au recrutement de l’Employé qui déclare être libre de toute obligation ou tout autre engagement.

**ARTICLE 02 : DESIGNATION DU POSTE DE TRAVAIL**

Sous réserve des résultats positifs de la visite médicale d’embauche, l’Employeur recrute l’Employé en qualité de form\_1456586430968

L’Employeur peut affecter l’Employé à un poste équivalent suite à une restructuration des postes en vigueur au sein de l’Employeur. Dans cette hypothèse l’accord préalable de l’Employé n’est pas requis et celui-ci est tenu d’accepter sa nouvelle affectation. Sa relation de travail demeure dans les conditions prévues au présent Contrat.

L’Employé accepte toute tache sporadique ou temporaire qui lui seront confiées par l’Employeur et qui corresponde à son profil. L’Employé accepte que ses taches ne remettent pas en cause l’objet du présent Contrat ni la consistance du poste de travail et ne donne pas lieu à de la rémunération supplémentaire.

**ARTICLE 03 : DUREE ET MOTIF DU CONTRAT**

3.1. Le présent Contrat est conclu pour une durée déterminée form\_1456586498735, conformément à la législation en vigueur et notamment l’article 12 de la loi 90-11, commençant le form\_1456586617094 et se terminant le form\_1456586669492 inclus.

3.2. Le présent Contrat prend fin de plein droit à l’expiration de la période précitée, sans qu’il soit besoin d’un quelconque préavis ni indemnité.

3.3. La présente durée déterminée a pour motif l’exécution de la convention conclue entre l’Employeur et form\_1456740261148 form\_1456586177701, ayant pour objet ……………………………………

3.4. Le recrutement de l’Employé a été effectué pour les besoins de la convention précitée. Ledit recrutement répond à des besoins précis et limités dans le temps qui justifient la nature temporaire de la relation de travail et ce, conformément à l’article 12 de la loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail. De ce fait, le présent Contrat prend également fin de plein droit sans préavis ni indemnité à la fin de la convention précitée par l’arrivé à terme ou la résiliation par form\_1456740261148 form\_1456586177701 ou par l’Employeur de ladite convention, ayant justifiée le recours au présent Contrat et ce pour quelque motif que ce soit. A ce titre la date de fin de la convention citée ci-dessus se substitue à la date de fin du présent Contrat cité à l’article 3.1.

**ARTICLE 04 : ORGANISATION ET HORAIRES DE TRAVAIL**

L’Employé se conformera aux horaires de travail en vigueur en sein de l’Employeur. Il se conformera aussi à l’organisation du travail, aux conditions générales de travail et aux règles de discipline édictées par l’Employeur et notamment toutes les dispositions du règlement intérieur et des notes de services prises en application du règlement intérieur.

Par ailleurs, et pour des raisons liées à une nécessité absolue de service, l’Employeur peut requérir de l’Employé qu’il effectue des heures au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En raison des spécificités propres à l’activité de l’Employeur, l’Employé peut être amenée à travailler les vendredis et jours fériés, qui seront récupérés conformément à la législation en vigueur.

**ARTICLE 06 : LIEU DE TRAVAIL**

L’Employé exercera ses fonctions sur le site de form\_1456587332298, qui sera son lieu de travail principal, ainsi que les sites sur lesquels, l’Employé pourra être affecté sur le territoire Algérien.

L’Employé accepte tout changement de lieu de travail lié au transfert du siège de l’Employeur ou de l’unité de son rattachement administratif ; les parties sont d’accord pour reconnaitre que le lieu de travail ne constitue pas un élément fondamental du présent Contrat.

**ARTICLE 07: REMUNERATION**

En contrepartie de son travail, l’Employé perçoit un salaire de base brut de form\_1456587411112 Algériens (form\_1456587505375) par mois, en sus des primes et/ou indemnités en vigueur au sein de l’Employeur, soit un salaire mensuel net de form\_1456587598765 Algériens ( form\_1456587632300), et ce dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur liées aux prélèvements de la part salariale de la cotisation sociales et de l’impôt sur le revenu.

L’Employé accepte que toute avance consentie par l’Employeur dans le cadre de frais de mission ou de déplacement, d’achat de bien ou de services non justifiées, selon les procédures en vigueur au sein de l’Employeur ainsi que tout paiement indu tel que erreurs de paie soient considérés comme avance sur salaire et peuvent être prélevés sur le salaire mensuel ou le solde de tout compte. Cette disposition s’applique également pour toute détérioration volontaire ou involontaire des biens appartenant à l’Employeur, ainsi que la perte de marchandise et matériel sous la garde de l’Employé et ce pour quelque motif que ce soit.

**ARTICLE 08: DEPLACEMENTS ET MOBILITE**

L’Employeur peut requérir de l’Employé qu’il effectue, dans le cadre de ses fonctions ou de tout autre fonction similaire, des déplacements temporaires en n’importe quel lieu du territoire national ou international.

A cet effet, sauf cas de prise en charge total part de l’Employeur, l’Employé percevra les indemnités de Mission, déplacement et/ou d’hébergement, conformément aux dispositions en vigueur au sein de l’Employeur.

Pour des nécessités de service, l’Employeur peut également procéder à la mutation de l’Employé en tout autre lieu de travail dans le territoire national sous réserve que la mutation effectuée soit conforme aux qualifications professionnelles de l’Employé. L’Employé est tenu d’accepter sa mutation.

**ARTICLE 09 : OBLIGATIONS DE L’EMPLOYE**

Dans le cadre de sa relation de travail, l’Employé s’engage notamment à :

* consentir et conjuguer tous les efforts nécessaires relevant de ses fonctions au sein de l’Employeur avec le souci constant d’une efficacité optimale et de l’atteinte des objectifs et résultats assignés ;
* servir fidèlement et loyalement l’Employeur, et faire tout son possible pour préserver l’image de marque de l’Employeur en tous lieux et toutes circonstances. Au regard de ces exigences, l’Employé doit consacrer toute son attention aux responsabilités qui lui incombent ;
* mettre en œuvre tous les moyens requis pour la réalisation des objectifs globaux assignés par l’Employeur ;
* concrétiser et assurer dans les délais la bonne exécution des tâches définies par l’Employeur et qui lui ont été assignées par l’Employeur et/ou relevant de sa fiche de poste et qui seront jointe au présent Contrat ;
* s’adapter à toute évolution du poste occupé si la nécessité du service l’exige à la requête de l’Employeur et par conséquent, accepter toute modification relative à ses fonctions et/ou attributions et à sa fiche de fonction qui sera jointe au présent contrat telle que serait décidée par l’Employeur ;
* faire une utilisation raisonnable des effets de l’Employeur mis à sa disposition et en faire un usage strictement professionnel comme un bon père de famille ;
* consacrer ses capacités et compétences professionnelles entièrement et exclusivement à l’Employeur et ne pourra exercer d’autres activités rémunérées ;
* exécuter toutes les taches demandées par l’employeur et qui correspondes au profil de l’Employé ;
* observer toutes les consignes de sécurité applicables au sein de l’Employeur ;
* respecter les horaires et l’organisation de travail applicables au sein de l’Employeur ;
* se conformer aux lois et réglementations en vigueur ainsi qu’au règlement intérieur applicable au sein de l’Employeur ;
* accuser réception de tout document émanant de l’Employeur ;
* répondre aux appels téléphoniques émanant de la hiérarchie, des clients, fournisseurs de l’Employeur ainsi qu’aux emails envoyés ;
* déclarer immédiatement à l’Employeur, tout incident ou défaillance technique sur les biens de la Société mis à sa disposition.

**ARICLE 10 : CONFIDENTIALITE ET SECRET PROFESSIONNEL**

Au titre du présent Contrat, l’Employé déclare expressément tant pendant la relation de travail, qu’après sa cessation, à ne pas révéler, divulguer, rendre public ou utiliser pour quelque raison ou dans quelque but que ce soit, toute information ou autre élément, quel qu’il soit, qui lui a été confié, ou pris connaissance ou obtenu dans le cadre de son travail ou en toute autre occasion, se rapportant au fonctionnement et aux activités de l’Employeur, ses clients ou aux autres employés.

**ARTICLE 11 : DEMISSION ET PREAVIS**

Conforment à la loi 90-11, l’Employé peut mettre fin au présent Contrat en notifiant à l’Employeur une démission écrite. Dans ce cas, l’Employé sera tenu de respecter une période de préavis effective d’un (1) mois, sauf si l’Employeur le dispense totalement ou partiellement de ce préavis.

La période de préavis est augmentée de toute durée de suspension de la relation de travail et notamment les arrêts de travail pour maladie, sous réserve de la date de fin de la relation citée à l’article 3 ci-dessus.

En cas de non-respect de la durée de préavis, l’Employeur est fondé à prélever sur la dernière rémunération mensuelle ainsi que sur le solde de tout compte le montant brut de la rémunération à verser en contre partie des journées de préavis non respectés et ce nonobstant les poursuites judiciaires qui peuvent en résulter.

**ARTICLE 12 : ABANDON DE POSTE**

L’employé, en vertu du présent Contrat est tenu d’assurer ses fonctions sans discontinuité aucune.

En conséquence, si l’Employé s’absente pendant deux (02) jours travaillées consécutifs sans autorisation préalable et sans faire parvenir une justification valable de cette absence, l’Employeur est en droit d’engager la procédure de constat d’abandon de poste, conforment au règlement intérieur au sein de l’Employeur.

**ARTICLE 13 : NOTIFICATION**

Toute notification faite par l’une des deux parties à l’autre, pour les besoins du présent Contrat, devra être transmise, aux adresses indiquées dans l’identification des parties, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par tous moyens légalement reconnu.

Tout changement d’adresse de l’une des parties sera immédiatement communiqué à l’autre partie.

**ARTICLE 14: REGLEMENT DES LITIGES**

Tout litige pouvant naître à l’occasion de l’interprétation ou de l’exécution du présent Contrat sera porté devant le tribunal compétant sous réserve du respect d’une période de règlement à l’amiable d’un (01) mois maximum.

Le présent Contrat est établi en deux (02) exemplaires originaux.

Fait à Oran, le form\_1456587968984

**Pour l’Employé l’Employeur « Lu et approuvé »**