

**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE TEMPS COMPLET**  
Agent de maîtrise ou cadre  
**POUR LES EMBAUCHES EFFECTUES A COMPTER DU 1<sup>ER</sup> MAI 2010**

**Entre les soussignés**

La Société <> ,

Adresse : <>

*Eventuellement :*

*(Facultatif)*

N° URSSAF : <numéro du compte cotisant>

*Eventuellement :*

*(Facultatif)*

URSSAF <localisation du siège de l'URSSAF – (exemple : Montreuil, pour l'URSSAF de la région parisienne)>

*Eventuellement :*

*(Facultatif)*

Code NAF : <code d'identification de la branche d'activité délivré par l'INSEE>

Représentée par *Monsieur (ou Madame)* <Nom, prénom>  
agissant en qualité de <indiquer ses fonctions>

d'une part,

**et**

*Monsieur (ou Madame)* <Nom, prénom>

Né(e) le <>, à <>

Nationalité : <>

*Eventuellement :*

*(Facultatif)*

N° du titre autorisant à travailler : <>

N° d'immatriculation à la Sécurité sociale : <>, <>

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

**1**

**Engagement**

Sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, *M. (ou Mme)* <> est engagé(e) à compter du <date> à <heure d'embauche>, par la société <dénomination sociale> en qualité de <nom de l'emploi >, correspondant à la catégorie [choisir : <A1 - A2 - B> de statut agent de maîtrise ou <C - D> de statut <cadre>] des classifications professionnelles prévues par la convention collective du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n°3241)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Se reporter à l'accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications professionnelles.

## 2

### **Durée du contrat et période d'essai**

#### *S'il n'y a pas de période d'essai*

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le <Date>. Il est conclu sans période d'essai.

#### *S'il y a une période d'essai*

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée. Il ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de <trois mois pour les agents de maîtrise A1, A2 ou B / 4 mois pour les cadres C ou D>, qui expirera le <Date>.

La période d'essai pourra être renouvelée une fois pour une durée de deux mois. Le renouvellement devra être formalisé par écrit par un accord exprès des deux parties au moins trois jours ouvrables avant la fin de la période d'essai initiale.

La suspension du contrat de travail, notamment par la maladie, entraîne une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalente à celle de la suspension.

Au cours de la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat de travail sans indemnité.

La rupture de la période d'essai, quel qu'en soit l'auteur, est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence du salarié
- quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence du salarié
- deux semaines après un mois de présence du salarié
- un mois après trois mois de présence dans l'entreprise

Si le contrat est rompu par l'employeur au cours du renouvellement de la période d'essai, le personnel d'encadrement est autorisé à s'absenter pendant le délai de prévenance (s'il est effectué), chaque jour ouvré pendant deux heures afin de rechercher un nouvel emploi jusqu'au moment où celui-ci aura été trouvé, dans la limite de quarante heures. Les heures d'absence sont fixées d'un commun accord entre les parties, ou, à défaut, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Cette absence est fixée au prorata de la base contractuelle de l'horaire de travail pour les salariés à temps partiel.

Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, il doit respecter un délai de prévenance de :

- vingt-quatre heures en-deçà de huit jours de présence
- quarante-huit heures à partir de huit jours de présence.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, il est tenu compte de la présence effective du salarié pendant la période d'essai, à l'exclusion des périodes de suspension de l'exécution du travail.

La date de première présentation de la lettre recommandée ou du récépissé fixe le point de départ du délai de prévenance.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

## 4 Fonctions

M. (ou Mme) <> exercera notamment les fonctions suivantes :

*Exemple pour un chef de magasin, agent de maîtrise catégorie A1*

### ➤ *Management*

- *Mise en place de l'organisation du travail sur le point de vente : gestion administrative du personnel (établissement des plannings, gestion du temps de travail, etc) et coordination et contrôle des activités de chaque collaborateur.*
- *Animation, coordination, contrôle et gestion de l'équipe de vente : instaurer une politique de communication à l'égard de l'équipe, mobiliser et motiver l'équipe autour d'objectifs, identifier et gérer les conflits au sein de l'équipe, apporter une solution à un conflit entre un vendeur et un client, faire remonter auprès de la direction les éventuelles fautes ou insuffisances du personnel, transmettre des demandes individuelles ou collectives à la hiérarchie.*
- *Développement des compétences des collaborateurs : transmettre ses connaissances et son savoir-faire, identifier les lacunes en compétences de ses collaborateurs et proposer des formations ou autres solutions, déléguer ses activités de façon pertinente et contrôler leur réalisation.*

### ➤ *Commercial*

- *Accueil et conseil de la clientèle*
- *Encaissement des achats : <préciser : remise en banque, etc>.*
- *Gérer les réclamations des clients et autres difficultés en fonction des consignes reçues*
- *Animation de l'espace de vente : assurer et superviser la présentation et le rangement des articles, mettre en œuvre les animations et les promotions en fonction des règles et consignes de merchandising, réalisation de la vitrine*

### ➤ *Gestion*

- *Effectuer les commandes de réassortiment après validation auprès de la direction*
- *Réceptionner les marchandises (vérification quantitative et qualitative, etc)*
- *Stocker les marchandises livrées et assurer le rangement des produits en réserve ou en magasin*
- *Assurer le suivi et la vérification de l'état des stocks des marchandises et signaler toute anomalie (démarque inconnue)*
- *Assurer la gestion administrative courante du point de vente : classement des documents administratifs, collecte des informations nécessaire à l'établissement de la paie des salariés, assurer les liens entre la direction et le point de vente, etc.*

Ces attributions ne présentent pas un caractère exhaustif : M. (ou Mme) <> pourra être affecté(e) à l'ensemble des fonctions relevant de sa qualification.

Les fonctions confiées à M. (ou Mme) <> sont par nature évolutives.

Elles pourront nécessiter des adaptations liées aux évolutions économiques, commerciales et techniques.

Attention à la catégorie attribuée au salarié ! La réalisation des achats de marchandises correspond à l'emploi de responsable de magasin, agent de maîtrise, assimilé cadre, de catégorie plus élevée dans les grilles de classification (B). Le recrutement des collaborateurs et la responsabilité de la définition de la stratégie commerciale du point de vente correspondent à l'emploi de directeur de magasin, cadre, catégorie C.

## 5 Rémunération

M. (ou Mme) <> percevra une rémunération mensuelle brute de <> € pour la durée du travail prévue à l'article 6.

*OU*

*Clause de forfait hebdomadaire (ou mensuel) en heures*

*Le forfait hebdomadaire en heures permet de faire varier le nombre d'heures de travail d'une journée à l'autre tout en respectant le volume hebdomadaire fixé. Il permet de mettre en place un horaire individualisé voire autogéré échappant aux modes de répartition collectifs de la durée hebdomadaire de travail.*

*M. (ou Mme) <> percevra une rémunération mensuelle brute de <> € pour la durée du travail fixée au présent contrat (voir article 6). Cette rémunération est forfaitaire. Elle inclut la rémunération majorée des heures supplémentaires dans la limite de la durée du travail fixée au présent contrat. Ce forfait n'exclut pas qu'il puisse être demandé à M... d'effectuer si nécessaire des heures supplémentaires. Seules les heures effectuées en sus de cette rémunération ouvrent droit à un complément de rémunération.*

*Eventuellement :*

*(En cas d'entrée en cours de mois et seulement pour les forfaits mensuels en heures)*

*Compte tenu de son entrée en cours de mois, ce forfait est fixé à <> heures pour le mois de <>.*

*Compte tenu de l'autonomie dont M... dispose dans l'organisation de son temps de travail, celle-ci s'engage sur l'honneur à respecter en toutes circonstances le repos minimal quotidien de 11 heures consécutif, le repos hebdomadaire, ainsi que les durées légales maximales journalières et hebdomadaires de travail.*

A cette rémunération s'ajouteront les éléments suivants : <préciser la nature et les modalités de calcul des éventuels accessoires de la rémunération : prime d'ancienneté, commission, prime de vacances, prime de treizième mois, etc.>.

*Exemple :*

*Participation au chiffre d'affaires du magasin*

*M. (ou Mme) <> aura droit à une participation mensuelle de <pourcentage %> sur le chiffre d'affaires hors taxes réalisé au cours du mois précédent dans le magasin dont elle a la responsabilité et dans lequel elle est affectée, déduction faite des règlements impayés au détriment de l'entreprise.*

*Cette participation sera calculée au prorata du temps de travail effectué, en cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours de mois ou en cas d'absence.*

*Cet avantage entrera en vigueur à partir du <Date>.*

La participation sera révisée <prévoir la périodicité : mensuel, trimestriel, annuel...> par la société en concertation avec Melle et fixés par avenant au contrat de travail, en cas notamment d'évolution de l'activité du magasin, de mutation dans un autre magasin de l'entreprise, etc.

*Objectifs à réaliser sur le Chiffre d'affaires du magasin*

En sus de la participation au chiffre d'affaires réalisé par le magasin, M. (ou Mme) <> s'engage à la réalisation d'un chiffre d'affaires magasin mensuel (ou périodicité différente) hors taxes, déduction faite des règlements impayés au détriment de l'établissement d'un montant de: <>€ ; Ce chiffre sera révisé [*périodiquement, chaque année, semestre, trimestre, mois, semaine, au choix*] après accord des parties et fixé par avenant au présent contrat.

Mme<> percevra une prime mensuelle (ou périodicité différente) en fonction du pourcentage de l'objectif réalisé par le magasin sur le mois précédent calculée comme suit :

100 %de l'objectif prime=<>€  
105% de l'objectif prime=<>€  
110 %de l'objectif prime=<>€  
+ de 110% de l'objectif prime= <>€

## 6

### Durée du travail

La durée du travail de M. (ou Mme) <> est égale à <> par *semaines (ou mois)* réparties selon les horaires suivants : <>.

Les horaires de travail de M. (ou Mme) <> pourront être modifiés en fonction des impératifs d'organisation de l'entreprise.

Il pourra par ailleurs être demandé à M. (ou Mme) <>, si nécessaire, d'effectuer des heures supplémentaires.

M. (ou Mme) pourra être amené(e) à travailler les jours fériés dans le respect des dispositions conventionnelles et le dimanche si la société <> est titulaire de dérogations au repos dominical.

OU

*Clause de forfait hebdomadaire ou mensuel en heures*

La durée hebdomadaire (ou mensuelle) de travail est fixée à <nombre d'heures, exemple : 42 heures> heures.

N.B. Les forfaits annuels en heures ou en jours ne sont pas soumis au même régime. Ils doivent être mis en place par accord de branche ou d'entreprise. Nous n'avons pas signé un tel accord au niveau de la branche. Outre la signature d'un accord collectif d'entreprise, ces forfaits peuvent être applicables aux chefs de magasin A1 salariés non cadres (agents de maîtrise) à condition que leur durée de travail ne puisse être prédéterminée et qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'organisation des responsabilités qui leur sont confiées. *Si les chefs de magasin sont soumis à un horaire collectif (horaires d'ouverture du magasin à la clientèle par exemple), un tel forfait n'est pas envisageable.*

## 7

### Lieu de travail

Choisissez un des paragraphes suivants :

Soit :

*Monsieur (ou Madame) <> exercera ses fonctions à <préciser lieu de travail et adresse>.*

Tout changement de ce lieu de travail au sein du même secteur géographique ne constitue pas une modification du contrat de travail.

*Si la société appartient à un groupe (ou relève d'un contrat de franchise), ajouter :*

*Monsieur (ou Madame) <> pourra être mis à disposition de manière temporaire dans un établissement existant ou futur appartenant à une société du groupe <> (ou à une société de la même enseigne commerciale : ...) situé au sein du même secteur géographique que son lieu de travail.*

*Monsieur (ou Madame) <> pourra être affecté occasionnellement en dehors du secteur géographique où il travaille habituellement, à condition que cette affectation soit motivée par l'intérêt de l'entreprise, justifiée par des circonstances exceptionnelles et que le salarié soit informé préalablement dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible.*

Soit : clause de mobilité

*Monsieur (ou Madame) <> exercera ses fonctions dans les locaux (ou établissement, magasin, siège...) de la société <> situés à <>.*

*Si la société appartient à un groupe (ou relève d'un contrat de franchise, ajouter :*

*Monsieur (ou Madame) <> pourra être mis à disposition de manière temporaire dans un établissement existant ou futur appartenant à une société du groupe <> (ou à une société de la même enseigne commerciale : ...) situé dans la zone géographique suivante : <>.*

En cas de besoins justifiés notamment par l'évolution de ses activités ou de son organisation, et plus généralement par la bonne marche de l'entreprise, la Société <> se réserve le droit d'affecter *Monsieur (ou Madame) <>* dans l'un quelconque de ses établissements actuels et/ ou futurs implantés dans la zone géographique suivante : <indiquez précisément la zone dans laquelle peut être imposée la mobilité (cette zone peut s'étendre à plusieurs départements, régions, à la France entière, à d'autres pays, etc.)<sup>2</sup>>

Ces mutations pourront éventuellement entraîner un partage quotidien, hebdomadaire ou mensuel du temps de travail entre différents établissements.

*Monsieur (ou Madame) <> pourra être affecté occasionnellement en dehors des limites de la clause de mobilité géographique, à condition que cette affectation soit motivée par l'intérêt de l'entreprise, justifiée par des circonstances exceptionnelles et que le salarié soit informé préalablement dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible.*

*Eventuellement :*  
*(Le cas échéant)*

---

<sup>2</sup> La mutation définitive (sans limitation de durée) dans un autre établissement ne peut avoir lieu qu'au sein de la même société. Pour muter un salarié dans une société distincte, même si elle relève du même groupe ou de la même enseigne, vous devez obtenir préalablement l'accord du salarié car il s'agit d'un changement d'employeur.

Pour pallier les sujétions inhérentes à ce changement de résidence, *l'entreprise (ou la Société)* < > accordera à *Monsieur (ou Madame)* <> les avantages suivants : <prise en charge des frais de déplacement, de déménagement, de double résidence, etc.>

En cas de mise en œuvre de la présence clause, *Monsieur (ou Madame)* <> sera informé(e) <nombre de jours, semaines ou mois> avant son affectation effective dans son nouveau lieu de travail.

- Fin de choix -

## **8** **Congés payés**

*M. (ou Mme)* <> aura droit aux congés payés dans les conditions prévues par les articles L3141-1 et suivants du Code du Travail et par la convention collective applicable dans l'entreprise.

## **9** **Retraite complémentaire — Prévoyance**

*M. (ou Mme)* <> sera affilié(e) à la (ou aux) caisse(s) de retraite complémentaire dont relève l'entreprise : <Nom et adresse des caisses>.

*Eventuellement*

*M. (ou Mme)* <> sera affilié(e) par extension (article 36, Annexe 1, Conv.14 mars 1974) au régime de retraite des cadres.

*M. (ou Mme)* <> sera affilié(e) au régime de prévoyance géré par <Nom et adresse de l'organisme>.

## **10** **Obligations professionnelles**

*M. (ou Mme)* <> sera tenu(e) d'observer les dispositions réglementant les conditions de travail applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise, ainsi que les règles générales concernant la discipline et la sécurité du travail <Eventuellement, si c'est le cas : *telles qu'elles figurent dans le règlement intérieur de l'entreprise qui a été communiqué à M. (ou Mme)* <>>.

*M. (ou Mme)* <> s'engage par ailleurs :

- à se conformer aux directives, instructions et circulaires émanant de la direction ou de son représentant ;
- à veiller à ce que l'espace de vente soit conforme au niveau du rangement, de la propreté et de la sécurité des personnes et des biens ;
- à s'assurer de la bonne tenue des vendeurs et de l'accueil auprès de la clientèle ;
- à signaler en fonction des procédures en vigueur tous dysfonctionnements sur la surface de vente pouvant nuire à la sécurité des personnes et de biens ;
- à ne pas emporter objets ou produits appartenant à l'entreprise sauf accord du responsable hiérarchique ou selon la procédure décrite dans la note de service n°<> ;
- à adopter une tenue adaptée au style du magasin et aux produits vendus (éventuellement : *ou à porter la tenue vestimentaire imposée par la direction*) ;
- à assister aux réunions commerciales ou aux sessions de formations auxquelles il (ou elle) sera convoqué(e), sur demande de la Direction ;
- à observer une discrétion professionnelle absolue pour tout ce qui concerne les faits ou informations dont il aura connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions ; Il s'engage à ne pas réaliser de copies sans autorisation, ni transmettre à un tiers les documents ou fichiers informatiques dont il (ou elle) a communication dans le cadre de son travail ;

- à ne pas exercer d'activité professionnelle complémentaire de quelque nature que ce soit sans autorisation expresse de l'entreprise ;
- à informer immédiatement la société [dénomination sociale de la société] en cas d'absence quel que soit le motif et à produire dans les 48 heures les justificatifs appropriés ;
- à faire connaître sans délai tout changement dans sa situation personnelle (domicile,...) ;
- à se soumettre, avant l'expiration de la période d'essai, à la visite médicale d'embauche conformément aux dispositions de l'article R. 4624-10 du Code du travail.

*M. (ou Mme)* <> déclare être libre de tout engagement et n'être lié(e) par aucune clause de non-concurrence avec un précédent employeur.

## **11** **Préavis**

Après la période d'essai, la durée du préavis est de trois mois, sauf en cas de faute grave ou lourde.

Ce préavis a un caractère réciproque (il s'applique en cas de démission ou de licenciement).

Toutefois, si le salarié démissionne et a déjà retrouvé un emploi, son préavis peut être réduit à deux mois s'il renonce à l'intégralité de ses heures pour recherche d'emploi.

Par ailleurs, en cas de licenciement, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le personnel d'encadrement licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période du préavis, pourra, après en avoir avisé son employeur quinze jours à l'avance, quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du préavis.

L'employeur pourra dispenser le personnel d'encadrement d'effectuer ce préavis. Il devra l'en prévenir dans la notification du licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception et lui régler l'ensemble du préavis et des indemnités légales et conventionnelles qui lui sont dues.

En outre, en cas de licenciement pour cause économique, le départ pourra s'effectuer sous un délai de quinze jours à compter de la première présentation de la lettre de licenciement au domicile du salarié.

## **12**

*Eventuellement*

*Clause de non-concurrence*

Compte tenu de ses fonctions de <> et des <> (exemple : informations stratégiques de nature économique, commerciale ou technique auxquelles il (ou elle) a accès ; liens privilégiés développés avec notre clientèle, *Madame (ou Monsieur) <> M. (ou Mme) <>* s'engage, postérieurement à la rupture de son contrat de travail qu'elle qu'en soit la cause, à ne pas exercer directement ou indirectement de fonctions similaires ou concurrentes de celles exercées au sein de la société <dénomination sociale>.

Il (ou elle) s'engage donc à ne pas travailler en qualité de salarié(e) ou de non-salarié(e) pour une entreprise concurrente <préciser le type d'entreprise> et à ne pas créer, directement ou indirectement par personne interposée, d'entreprise ayant des activités concurrentes ou similaires à celles de la société <dénomination sociale>, c'est-à-dire <Activités concernées :...>.

Cette interdiction de concurrence est applicable pendant une durée de < ... mois ou ... ans > et limitée à la zone géographique constituée par <quartier, ville, communauté urbaine, département(s), régions, pays>.

Elle s'appliquera quelle que soit la nature et le motif de la rupture du contrat y compris pendant la période d'essai

OU

Elle s'appliquera quelle que soit la nature et le motif de la rupture du contrat sauf en cas de <préciser, exemple : rupture de la période d'essai ; mise et/ou départ à la retraite ; licenciement économique ; licenciement pour inaptitude>.

En contrepartie de cette obligation de non-concurrence, M<> percevra :

Soit à la date de la rupture du contrat de travail, une indemnité forfaitaire brute d'un montant correspondant à <> fois le salaire moyen brut des trois derniers mois ;

Soit : à compter de la date de rupture du contrat de travail et pendant la durée d'application de la clause, une indemnité mensuelle brute d'un montant égal à <>% du salaire brut moyen des trois derniers mois.

#### *Eventuellement*

La société <dénomination sociale> se réserve la possibilité de réduire la durée d'application de la présente clause ou de libérer M<> de son obligation de non-concurrence sans que celui-ci puisse prétendre au paiement d'une quelconque indemnité ; notification sera alors faite par lettre recommandée avec AR, dans les <>jours de la notification de la rupture, quelque qu'en soit l'auteur.

#### *Eventuellement:*

En cas de violation de cette interdiction, M<> s'exposera au paiement, par infraction constatée d'une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de ses <> derniers mois d'activité sans préjudice du droit pour la société de faire cesser ladite violation par tout moyen et de demander réparation de l'entier préjudice subi.

### **13**

#### **Dispositions diverses**

M. (ou Mme) <> déclare avoir été informé(e) que la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n°3241) est applicable dans l'entreprise < éventuellement, si c'est le cas : et déclare avoir pris connaissance du règlement intérieur>.

Fait à .....(lieu)

Le <.....>

En <.....> exemplaires.

Ce contrat comporte <.....> pages paraphées par les parties.

Pour la société, M<>

*Mention manuscrite « lu et approuvé »*

*Signature de l'employeur*

Le salarié

*Mention manuscrite « lu et approuvé »*  
*Signature du salarié*