

Secteur d'emploi	
-------------------------	--

Profil recherché	
-------------------------	--

Lieu de travail (ville ou secteur) : -----

Durée hebdomadaire de travail : -----

S'agit-il d'une entreprise d'insertion, d'un chantier d'insertion ou d'une association intermédiaire ?

OUI NON (si non voir les types de contrat de travail proposés)

Si oui, le contrat est-il un Contrat d'Insertion par l'Activité Economique (CIAE) ? OUI NON

Type de contrat de travail proposé :

CDD à temps plein CDD à temps partiel

CDI à temps plein CDI à temps partiel

Contrat de travail temporaire Contrat de travail intermittent

Contrat en alternance : de professionnalisation Contrat en alternance : d'apprentissage

Contrat aidé par l'Etat

- Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE)

- Contrat Initiative Emploi (CIE) - Emploi d'Avenir

Expérience dans le secteur nécessaire débutant(e) accepté(e)

Formation ou diplôme exigé : -----

Permis de conduire (B) nécessaire OUI NON

Autre type de permis demandé : -----

Salaire indicatif fixe

Net mensuel : ----- Horaire : -----

Autres éléments de salaires : -----

Pour postuler à cette offre, adressez votre lettre de motivation et curriculum vitae à :

Entreprise :-----

Adresse :-----

Mail : ----- Tel : -----

Mieux comprendre les contrats...

Le CDD (contrat à durée déterminée)

Le contrat à durée déterminée (CDD) est signé pour une durée précise. Ce contrat peut être renouvelé mais seulement une fois et sous certaines conditions. Si l'employeur veut garder son employé au-delà de la date de fin de contrat, le CDD se transforme en CDI (contrat à durée indéterminée). Les salariés qui ont signé un CDD bénéficient de congés payés. Dans le cas où le contrat n'est pas renouvelé, les salariés ont droit à une indemnité de fin de contrat.

Le CDI (contrat à durée indéterminée)

Le contrat à durée indéterminée (CDI) ne précise pas la durée d'embauche. Cela signifie que le salarié est sur un emploi stable.

Un CDI peut être rompu à la demande de l'employeur (le licenciement) ou de l'employé (la démission) et même après un accord commun des deux (la rupture conventionnelle) en respectant toujours le préavis, la justification de la rupture, le suivi et les indemnités du licenciement.

Le CTT (contrat de travail temporaire)

Le CTT, plus souvent appelé contrat d'« interim » est proposé à ceux qui sont inscrits dans une entreprise de travail temporaire ou dans une agence d'intérim. Dans ce cas, l'entreprise embauche la personne et la paye pour la mettre à la disposition d'une autre entreprise qu'on appelle "utilisatrice".

Pendant la mission, l'employé est sous le contrôle et l'autorité de l'entreprise utilisatrice. Le CTT concerne aussi les travaux saisonniers.

Le contrat de travail intermittent

Le travail intermittent est l'alternance de périodes travaillées et non travaillées qu'impliquent les fluctuations de certaines activités.

Il peut être mis en œuvre pour des emplois permanents qui, par nature, comportent une telle alternance (certains emplois artistiques par exemple). L'employeur ne peut, de sa seule initiative, proposer un contrat de travail intermittent : une convention ou un accord collectif doit autoriser le recours à un tel contrat.

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et aux bénéficiaires de certaines allocations.

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est proposé à des jeunes travailleurs ayant obtenu une formation générale, théorique ou pratique. Ce contrat leur donne une qualification professionnelle. Tout jeune âgé de 16 à 25 ans peut entrer en apprentissage.

Les contrats aidés par l'Etat

Ils créent un cadre d'emploi pour les personnes les plus éloignées de l'emploi (jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi longue durée, bénéficiaires des minimas sociaux ...). L'employeur bénéficie d'une aide de l'Etat, et le salarié d'un accompagnement spécifique.