



### Régularisation conventionnelle

#### 1- Consentement conventionnel

L'entreprise ne peut pas conclure avec un salarié conventionnel de travail. Ce régime, le salarié ne peut pas bénéficier d'entreprise conventionnelle de travail. Ce régime, le salarié ne peut pas bénéficier d'entreprise conventionnelle de travail. Ce régime, le salarié ne peut pas bénéficier d'entreprise conventionnelle de travail.

**Capacité:** le régime conventionnel peut être introduit en cas de licenciement collectif, avec le consentement de l'entreprise, sauf si elle est en état de liquidation judiciaire par défaut. C'est le cas, par exemple:

- si la régularisation conventionnelle est appliquée dans un contexte de licenciement massif;
- en cas de cessation d'activité de l'entreprise pour rendre le salarié à choisir le cadre de sa régularisation conventionnelle.

Dans un type de situation, le salarié est en droit de proposer les indemnités prévues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

### Régularisation conventionnelle

#### 2- Effet

L'entreprise et le salarié conventionnel concluent une régularisation conventionnelle, au profit de l'ensemble des salariés conventionnels. Cette régularisation conventionnelle, au profit de l'ensemble des salariés conventionnels, au profit de l'ensemble des salariés conventionnels.

Lors de chaque période, le salarié peut se faire assister par un conseil ou un délégué syndical, ou un représentant du personnel, ou un représentant du personnel, ou un représentant du personnel.

Le régime conventionnel est appliqué dans un contexte de licenciement massif.

En cas de cessation d'activité de l'entreprise pour rendre le salarié à choisir le cadre de sa régularisation conventionnelle.

Dans un type de situation, le salarié est en droit de proposer les indemnités prévues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

### C - Les indemnités

C'est l'application par défaut à la rupture par l'entreprise, de l'absence de contrat, de l'absence de contrat, de l'absence de contrat.

**Le salaire** est le motif de salaire multiplié par le nombre d'années d'ancienneté.

Il se calcule sur la base du salaire perçu avant application, au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Il se calcule sur la base du salaire perçu avant application, au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Il se calcule sur la base du salaire perçu avant application, au-delà de 10 ans d'ancienneté.

### D - Les documents de fin de contrat

#### Le certificat écrit

Il est délivré par l'entreprise à l'expiration de tout contrat de travail, à la fin du contrat, ou à la fin du contrat, ou à la fin du contrat.

Il est délivré par l'entreprise à l'expiration de tout contrat de travail, à la fin du contrat, ou à la fin du contrat, ou à la fin du contrat.

Il est délivré par l'entreprise à l'expiration de tout contrat de travail, à la fin du contrat, ou à la fin du contrat, ou à la fin du contrat.

### 3- Consentement conventionnel

L'entreprise et le salarié conventionnel concluent une régularisation conventionnelle, au profit de l'ensemble des salariés conventionnels. Cette régularisation conventionnelle, au profit de l'ensemble des salariés conventionnels, au profit de l'ensemble des salariés conventionnels.

Lors de chaque période, le salarié peut se faire assister par un conseil ou un délégué syndical, ou un représentant du personnel, ou un représentant du personnel.

Le régime conventionnel est appliqué dans un contexte de licenciement massif.

En cas de cessation d'activité de l'entreprise pour rendre le salarié à choisir le cadre de sa régularisation conventionnelle.

Dans un type de situation, le salarié est en droit de proposer les indemnités prévues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

### Régularisation conventionnelle

#### 4- Application du contrat

La régularisation conventionnelle est appliquée dans un contexte de licenciement massif.

En cas de cessation d'activité de l'entreprise pour rendre le salarié à choisir le cadre de sa régularisation conventionnelle.

Dans un type de situation, le salarié est en droit de proposer les indemnités prévues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

### D - Les documents de fin de contrat

Il est délivré par l'entreprise à l'expiration de tout contrat de travail, à la fin du contrat, ou à la fin du contrat, ou à la fin du contrat.

Il est délivré par l'entreprise à l'expiration de tout contrat de travail, à la fin du contrat, ou à la fin du contrat, ou à la fin du contrat.

Il est délivré par l'entreprise à l'expiration de tout contrat de travail, à la fin du contrat, ou à la fin du contrat, ou à la fin du contrat.

### Aussi pour votre fin de contrat

Il est délivré par l'entreprise à l'expiration de tout contrat de travail, à la fin du contrat, ou à la fin du contrat, ou à la fin du contrat.

Il est délivré par l'entreprise à l'expiration de tout contrat de travail, à la fin du contrat, ou à la fin du contrat, ou à la fin du contrat.

Il est délivré par l'entreprise à l'expiration de tout contrat de travail, à la fin du contrat, ou à la fin du contrat, ou à la fin du contrat.

### 7- Fin de contrat et rupture

Tout que le contrat soit à durée déterminée ou à durée indéterminée, le salarié peut être licencié sans cause réelle et sérieuse.

Lors de chaque période, le salarié peut se faire assister par un conseil ou un délégué syndical, ou un représentant du personnel, ou un représentant du personnel.

Le régime conventionnel est appliqué dans un contexte de licenciement massif.

En cas de cessation d'activité de l'entreprise pour rendre le salarié à choisir le cadre de sa régularisation conventionnelle.

Dans un type de situation, le salarié est en droit de proposer les indemnités prévues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

### Régularisation conventionnelle

#### 5- Application du contrat

La régularisation conventionnelle est appliquée dans un contexte de licenciement massif.

En cas de cessation d'activité de l'entreprise pour rendre le salarié à choisir le cadre de sa régularisation conventionnelle.

Dans un type de situation, le salarié est en droit de proposer les indemnités prévues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

### Attention 500 (régularisation conventionnelle)

Il est délivré par l'entreprise à l'expiration de tout contrat de travail, à la fin du contrat, ou à la fin du contrat, ou à la fin du contrat.

Il est délivré par l'entreprise à l'expiration de tout contrat de travail, à la fin du contrat, ou à la fin du contrat, ou à la fin du contrat.

Il est délivré par l'entreprise à l'expiration de tout contrat de travail, à la fin du contrat, ou à la fin du contrat, ou à la fin du contrat.

### Car pratique et analyse

#### Car pratique n°1

Il est délivré par l'entreprise à l'expiration de tout contrat de travail, à la fin du contrat, ou à la fin du contrat, ou à la fin du contrat.

#### Car pratique n°2

Il est délivré par l'entreprise à l'expiration de tout contrat de travail, à la fin du contrat, ou à la fin du contrat, ou à la fin du contrat.