

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE DE CADRE AUTONOME

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

La Société **TELMA SA** située 28 rue Paul Painlevé – 95310 Saint-Ouen l'Aumône, représentée par **Monsieur Sébastien SAILLANT**, en qualité de **Directeur Général**, dûment habilité à l'effet des présentes,

ci-après désigné (e) par le terme "la Société"
d'une part,

ET :

Monsieur Kouaoh Justin-Marie ACKAH-ENYIMAH né le **29 Mai 1988** à **Cocody** (Côte d'Ivoire), de nationalité Ivoirienne, demeurant **55, Rue Baron Leroy** à **PARIS (75012)** et immatriculé à la Sécurité Sociale sous le n°**1.88.05.99.326.095 - 48**.

ci-après également désigné par le terme "le Salarié"
d'autre part,

Il a été arrêté ce qui suit, en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée, conclu en application du Code du Travail et des dispositions particulières ci-après.

ARTICLE 1 – ORGANISME DESTINATAIRE DE LA DECLARATION PREALABLE A L'EMBAUCHE

L'organisme destinataire de la Déclaration Préalable (DPAE) à l'Embauche du Salarié est l'URSSAF d'Ile de France située au 93518 MONTREUIL CEDEX.

ARTICLE 2 – ENGAGEMENT

La Société engage, à compter du **4 Mars 2022**, et pour une durée indéterminée le Salarié qui accepte son embauche aux conditions indiquées ci-après.

Le présent contrat de travail ne deviendra ferme qu'à l'issue de la visite médicale d'embauche décidant de l'aptitude du Salarié à occuper le poste.

Il déclare formellement n'être lié actuellement à aucune autre Entreprise et être libre de tout engagement à l'égard de son précédent employeur, toute fausse déclaration sur ce point étant de nature à mettre en jeu sa responsabilité.

SS

ARTICLE 3 – REGIME CONVENTIONNEL

À titre d'information, la Société est visée par les conventions et accords collectifs en vigueur dans les industries métallurgiques et, en particulier, par

- la Convention Collective Nationale des Cadres de la Métallurgie du 13 Mars 1972 modifiée

La Société et le Salarié seront tenus, en vertu de l'Article L. 2254-1 du Code du Travail, par ces dispositions conventionnelles qui s'imposeront à leurs rapports.

Le Salarié reconnaît avoir été informé, lors de son embauche, des conditions d'accès à la connaissance des droits directement applicables à son contrat de travail en application d'un accord d'entreprise ou de branche.

ARTICLE 4 – PERIODE D'ESSAI

Le présent contrat ne deviendra ferme qu'à l'issue d'une période d'essai de **4** mois.

Cette période pourra être renouvelée une fois si les Parties le jugent nécessaire et d'un commun accord entre elles, dans la limite de **2** mois.

S'agissant d'une période de travail effectif, la durée des suspensions qui interviendraient prolongera d'autant celle de la période d'essai.

Au cours de cette période d'essai, chacune des Parties a la possibilité de résilier le présent contrat, en respectant un délai de prévenance fixé par l'Article 5 de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs ou Cadres du 13 Mars 1972.

ARTICLE 5 – AUTRES REGLES COLLECTIVES EN VIGUEUR

Le Salarié est soumis aux autres règles collectives en vigueur dans l'Établissement et aux politiques et procédures internes applicables. Cela concerne, notamment, le Règlement Intérieur et la Charte NTIC.

Le Salarié doit veiller au respect de ces règles collectives internes, y compris si celles-ci venaient à évoluer pour le futur. Cette évolution ferait alors l'objet d'une information adéquate des personnels concernés.

ARTICLE 6 – EMPLOI ET CLASSEMENT

Le Salarié sera employé en qualité d'**Ingénieur Qualité Système**, ce qui recouvre les attributions définies dans la fiche de fonction associée.

Le Salarié déclare être titulaire du/des diplôme(s) appuyant sa candidature. La détention de ce/ces diplôme(s) a été, pour l'Entreprise, une condition déterminante de l'embauche.

Le Salarié exercera l'ensemble des missions qui lui seront confiées dans le cadre de ses fonctions et de ses qualifications, suivant les directives, générales ou particulières, qui lui seront données par sa hiérarchie.

Les nécessités de l'organisation du travail au sein de l'Établissement peuvent conduire à l'affectation du Salarié, de façon définitive, ou temporaire, et en fonction des besoins, sur un autre emploi correspondant à sa qualification professionnelle.

Le classement de l'emploi confié au Salarié est le suivant : catégorie "**Ingénieurs et Cadres**", position II, indice **100** de la classification prévue par la Convention Collective.

ARTICLE 7 – LIEU DE TRAVAIL

Le Salarié exercera ses fonctions au sein de l'Établissement, actuellement situé à Saint-Ouen l'Aumône.

ARTICLE 8 – CLAUSE DE MOBILITE PROFESSIONNELLE ET GEOGRAPHIQUE

Les nécessités d'exploitation et d'organisation des activités, de même que le déroulement de la carrière du Salarié, exigent sa disponibilité à exercer sa mission dans un autre service de la Société, dans le respect de sa qualification professionnelle et de son niveau de rémunération contractuel.

Les besoins liés à l'organisation et à la bonne marche de l'Entreprise ou les opportunités de carrière pourront ainsi conduire notamment à un changement du lieu de travail du Salarié dans un autre établissement situé en France, impliquant éventuellement un changement de résidence.

En cas de mise en œuvre de la clause de mobilité, la Direction veillera à informer le Salarié dans le délai prévu par les dispositions conventionnelles applicables avant la mise en application de cette mobilité.

Le Salarié pourra alors être assisté, dans les démarches liées à la mobilité géographique, par les services habilités de l'Entreprise. Les modalités liées à cette mobilité seront régies par les politiques et procédures Ressources Humaines en vigueur.

ARTICLE 9 – DUREE DU TRAVAIL ET REMUNERATION

En considération des caractéristiques précitées de sa fonction et de l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son emploi du temps, le Salarié sera rémunéré sur la base d'un forfait défini en fonction d'un nombre de jours de travail sur l'année de 213 jours, dans les conditions prévues par l'accord sur l'aménagement du temps de travail en vigueur au sein de la Société.

Conformément aux dispositions conventionnelles, ce forfait correspond à une année complète d'activité et tient compte d'un droit intégral à congés payés.

Les jours réellement travaillés donnent lieu à acquisition de Jours de Réduction du Temps de Travail.

À l'intérieur de ce forfait annuel, le Salarié dispose d'une totale liberté dans l'organisation de son temps de travail sous réserve de respecter les règles légales et conventionnelles relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire, respectivement de 11 heures et de 35 heures. Il est par ailleurs précisé qu'afin de garantir la santé et la sécurité au travail du Salarié, sa charge de travail, et l'amplitude de ses journées d'activité feront l'objet d'un suivi régulier.

Toutefois, malgré l'autonomie dont le Salarié dispose dans l'organisation de son emploi du temps, il s'engage à veiller, dans toute la mesure du possible, à ce que cette organisation, la gestion de son activité, et sa présence au sein des locaux de travail, répondent aux nécessités d'un bon fonctionnement de son service et des besoins de la clientèle.

Le Salarié s'engage à respecter toute procédure en vigueur dans l'établissement, destinée à récapituler périodiquement, le nombre de jours ou demi-journées travaillées et le respect des repos quotidiens et hebdomadaires.

- **Rémunération fixe**

La rémunération forfaitaire annuelle brute de base du Salarié sera de **40.000€** (Quarante Mille Euros) versée en **12 mensualités**. Elle est indépendante du nombre de jours de travail accomplis durant la période de paie.

ARTICLE 10 – PREAVIS

L'une quelconque des Parties pourra mettre fin au contrat de travail, moyennant le respect d'un préavis prévu par les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur, sauf rupture pour faute grave ou pour faute lourde.

Les Parties pourront également convenir de la rupture du contrat de travail suivant les dispositions prévues aux Articles L.1237-11 et suivants du Code du Travail relatives à la rupture conventionnelle, le cas échéant sans préavis.

En cas de démission, la lettre du Salarié doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge au service Ressources Humaines de l'établissement.

ARTICLE 11 – ABSENCE

- **Obligation d'information :**

Si l'absence est imprévisible et notamment si elle résulte de la maladie ou d'un accident, il appartient au Salarié d'informer ou de faire informer le service Ressources Humaines de l'établissement dans les meilleurs délais.

- **Obligation de justification :**

Il appartient également au Salarié de fournir justification de l'absence, notamment par l'envoi d'un avis d'arrêt de travail et des avis de prolongation éventuelle et ce, dans les conditions en vigueur au sein de l'établissement.

ARTICLE 12 – CONGES PAYES

La durée et la planification des congés payés sont déterminées conformément aux dispositions légales et conventionnelles. Quant aux dates, il sera demandé au Salarié d'exprimer ses souhaits de début et de fin de congé, de sorte que la Direction puisse, en tenant compte des exigences de l'activité, et du fonctionnement des services, l'informer des dates définies.

ARTICLE 13 – AVANTAGES SOCIAUX

Le Salarié bénéficie des avantages sociaux souscrits par la Société pour les personnels ressortant de sa catégorie conventionnelle, tels que ces régimes sont prévus actuellement ou tels qu'ils sont susceptibles d'évoluer dans le futur. Tout renseignement à ce sujet est disponible auprès du service Ressources Humaines.

En cas d'absence pour maladie ou accident, d'origine professionnelle ou non, le Salarié bénéficiera sous réserve d'en remplir les conditions, des régimes de protection sociale en vigueur, sans que les montants perçus, tous régimes confondus, puissent lui garantir un revenu au-delà de son salaire net d'activité.



ARTICLE 14 – DOSSIER ADMINISTRATIF ET DROIT D'ACCES

Le Salarié s'engage à transmettre au service Ressources Humaines toute information sur les éléments dont il fait état dans son Curriculum Vitae et qui est nécessaire à la constitution de son dossier administratif.

Il veillera à l'actualisation, sans délai, des informations administratives la concernant, auprès du service Ressources Humaines de l'établissement d'affectation. Dans ce cadre, il transmettra les éléments requis pour le suivi de son dossier suivant la liste qui lui sera remise lors de son embauche.

Le Salarié est informé que les données personnelles le concernant, et qui sont collectées par le service Ressources Humaines, peuvent faire l'objet de traitements automatisés nécessaires à l'activité de ce service, auprès duquel le Salarié peut exercer son droit d'accès et de rectification.

ARTICLE 15 – PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

La Société respecte les règles de protection des données personnelles résultant du Règlement européen 2016/679 du 27 Avril 2016 et de la Loi Informatique et Libertés du 6 Janvier 1978 modifiée.

Les principes suivants sont ainsi garantis pour tout traitement de données personnelles :

- traitement de manière, licite, correcte et transparente ;
- collecte de données pour une finalité déterminée, explicite et légitime ;
- collecte de données proportionnées au but à atteindre ;
- conservation pour une durée en lien avec la finalité déterminée.

Des mesures de sécurité adéquates sont adoptées pour protéger ces données contre tout risque de traitement non autorisé, perte ou altération.

ARTICLE 16 – OBLIGATIONS DU SALARIE

*** Discipline**

Pendant la durée de son contrat, le Salarié s'engage à respecter les instructions qui pourront lui être données par la Société.

De même, il s'oblige à se conformer à la discipline intérieure de la Société, en particulier aux prescriptions du Règlement Intérieur.

*** Obligation de loyauté**

Le Salarié s'interdit, pendant toute la durée du présent contrat, de participer, à quelque titre que ce soit, à une quelconque Entreprise, ou activité concurrente de la Société, à moins qu'il n'y soit expressément autorisé au préalable par la Direction. Il s'interdit également de se livrer, pendant la durée du présent contrat à un quelconque acte de concurrence directe ou indirecte au détriment de la Société.

Le Salarié devra observer une discrétion absolue sur tout ce qui a trait aux secrets et procédés concernant les fabrications ou le commerce de la Société et ce aussi bien pendant la durée de son contrat qu'après l'expiration de celui-ci.

Le Salarié est tenu, tant pendant l'exécution du présent contrat de travail qu'après sa rupture, quelle qu'en soit la cause, à une obligation impérative de discrétion et de confidentialité. Il s'engage à ce titre :

- à ne pas communiquer, directement ou indirectement, et à ne pas utiliser pour son propre compte ou pour le compte d'autrui, les informations relatives aux activités de la Société, à ses projets, dossiers, méthodes, process (et en particulier process industriel) et à son organisation ;
- à ne pas divulguer, à quiconque, les informations par nature confidentielles ou secrètes qu'il aura pu connaître dans le cadre de son activité, que ces informations concernent la Société un client ou un fournisseur de celle-ci ;
- à respecter le secret professionnel le plus absolu sur les affaires traitées directement par la Société ou celles conclues avec des tiers ;
- à refuser toute rémunération, commission, prêt, cadeau ou autre avantage de tiers d'une valeur plus que symbolique.

Tout manquement du Salarié aux obligations ci-dessus conduirait la Société à envisager, le cas échéant, la rupture du présent contrat de travail pour faute grave ou lourde et/ou l'engagement de sa responsabilité afin d'obtenir l'entière réparation du préjudice subi par la Société.

Le Salarié s'engage à respecter rigoureusement toute clause de confidentialité, de discrétion et/ou de secret que la Société aurait garantie à ses clients ou partenaires industriels.

Enfin, tous les documents qui pourraient être confiés au Salarié dans le cadre de sa mission, restent la propriété de l'Entreprise et doivent lui être impérativement remis en cas de cessation des fonctions.

★ Obligation de confidentialité

Il est rappelé au préalable que le fait, pour un Salarié d'une Entreprise où il est employé, de révéler ou de tenter de révéler un secret de fabrique, est actuellement puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Par ailleurs, le Salarié est tenu, tant pendant l'exécution de son contrat de travail qu'après sa rupture, quelle qu'en soit la cause, à une obligation stricte de confidentialité sur toutes les informations confidentielles se rapportant aux activités de la Société ou du groupe auquel elle appartient.

Les informations confidentielles au sens du présent article sont toutes les informations non publiques, quelle qu'en soit l'ancienneté, dont le Salarié a ou aura pu avoir connaissance, directement ou indirectement, par quelque moyen que ce soit -notamment manuscrit, oral ou électronique - à l'occasion ou dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, et en particulier : toute donnée technique, tout savoir-faire, toute information sur la Recherche et le Développement, tout plan de produit, tout concept, tout process industriel, toute étude, toute méthode, toute information relative aux clients, toute information relative aux fournisseurs, toute information relative au marketing, aux coûts, à la tarification, aux projections, aux modèles et résultats financiers.

Le Salarié s'engage en particulier à ne pas utiliser pour son propre compte, ou pour le compte d'autrui, ces informations confidentielles à une fin susceptible de porter préjudice à la Société ou au groupe auquel elle appartient.

Tout manquement du Salarié aux obligations ci-dessus conduirait la Société à envisager, le cas échéant, la rupture du contrat de travail pour faute grave ou lourde et/ou l'engagement de sa responsabilité afin d'obtenir l'entière réparation du préjudice subi du fait de ce manquement.

Le Salarié s'engage enfin à respecter rigoureusement toute clause de confidentialité, de discrétion et/ou de secret que la Société aurait garantie à ses clients ou partenaires industriels.

*** Obligation de non-débauchage**

Le Salarié s'interdit, pendant une période de 24 mois à compter de la date de la rupture définitive du présent contrat, de recruter ou de solliciter, pour son compte ou pour le compte d'autrui, l'un quelconque des Salariés de la Société travaillant pour celle-ci à la date de la rupture définitive du contrat ou ayant travaillé pour celle-ci dans les douze mois précédant la rupture du contrat de travail du Salarié.

*** Utilisation et restitution du matériel**

Dans le cadre de l'exercice de ses activités professionnelles, la Société confie au Salarié les outils informatiques nécessaires à la bonne exécution de ses missions. Le Salarié s'engage à les conserver en bon état et à en faire un usage strictement professionnel sauf accord exprès de la Société.

Lors de la cessation effective du contrat de travail, le matériel confié au Salarié doit être restitué à la Société, seule propriétaire de ce matériel.

ARTICLE 17 – CLAUSE D'EXCLUSIVITE

Compte tenu de la nature des fonctions d'**Ingénieur Qualité Système** du Salarié et de l'intérêt essentiel qu'elles présentent pour la Société, celui-ci s'engage pendant toute la durée du présent contrat de travail, à n'exercer aucune autre activité professionnelle, en qualité de Salarié, de mandataire (rémunéré ou non) ou de travailleur indépendant. Cette interdiction vise toute activité professionnelle, qu'elle soit susceptible de faire concurrence ou non à la Société. Le Salarié ne pourra lever ou limiter cette interdiction qu'avec l'accord exprès et préalable de la Société.

ARTICLE 18 – ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Le Salarié bénéficie, à minima tous les deux ans, d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

ARTICLE 19 – INVENTIONS ET BREVETS

En contrepartie de sa rémunération, le Salarié s'engage à apporter à la Société l'ensemble de ses connaissances techniques ainsi que l'expérience acquise, en fonction desquelles il a été recruté. La rémunération forfaitaire du Salarié tient en effet pleinement compte de la part d'invention inhérente à la mission, ainsi que des études et recherches qu'il doit réaliser pour mener à bien celle-ci.

En conséquence, si dans l'exercice de ses fonctions, qui comportent une mission inventive, le Salarié réalise une invention quelconque, brevetable ou non, crée des dessins ou modèles, méthodes, programmes, formule ou procédés ayant trait aux activités, études ou recherches de la Société et susceptibles d'être protégés, les droits de propriété intellectuelle ou industrielle en résultant seront la propriété de la Société.

Le Salarié s'engage donc, par la présente, à s'abstenir de toute dissimulation et à déclarer immédiatement à son employeur toutes les réalisations, inventions dont il sera l'auteur ou le coauteur, en lui communiquant tous renseignements, études, dessins, plans ou documents en sa possession et relatifs aux inventions ou créations réalisées par lui ou avec son concours.

Le Salarié s'engage à reconnaître la propriété de la Société, tant en France qu'à l'étranger, à ne faire aucun obstacle à la reconnaissance de celle-ci et à remplir à cet effet toutes les formalités et démarches qui pourraient être nécessaires pour garantir à la Société la possession régulière et les droits d'exploitation de toutes inventions ou créations. Il est bien entendu qu'en cas notamment de prise de brevet, son nom sera mentionné sur la demande et ses droits appliqués sans que ceux-ci puissent entraîner par eux-mêmes un quelconque droit de co-propriété.

Toutefois, si une invention dont le Salarié était l'auteur dans le cadre de l'exercice de sa fonction, présentait pour l'Entreprise un intérêt exceptionnel dont l'importance serait sans commune mesure avec le salaire de l'inventeur, celui-ci se verrait attribuer, après délivrance du brevet, une rémunération supplémentaire pouvant prendre la forme d'une prime globale versée en une ou plusieurs fois.

Le Salarié s'interdit toute divulgation de l'invention, aux fins, en particulier, de permettre à la Société d'en assurer la protection.

ARTICLE 20 – TITRE DE SEJOUR – AUTORISATION DE TRAVAIL

En application de l'Article L.8251-1 du Code du Travail, la Société ne peut embaucher, conserver à son service ou employer un étranger non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France à temps complet.

Par conséquent, le Salarié s'engage à être toujours titulaire d'un titre, en cours de validité, l'autorisant à séjourner sur le territoire français, et à exercer une activité professionnelle salariée au sein de la Société. À ce titre, le Salarié doit être particulièrement diligent en effectuant les démarches nécessaires pour obtenir le renouvellement d'un tel titre dans les délais impartis en y informant la Société.

À défaut, et sous réserve d'un délai suffisant de régularisation de sa situation, la Société sera dans l'obligation de rompre le contrat de travail.

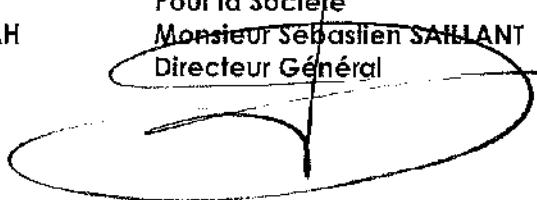
Fait à Saint-Ouen l'Aumône,

Le 4 Mars 2022,

En deux exemplaires originaux, dont un pour chaque Partie.

Le Salarié
Monsieur Kouaoh Justin-Marie ACKAH-ENYIMAH

Pour la Société
Monsieur Sébastien SAILLANT
Directeur Général

A large, stylized handwritten signature in black ink, which appears to be 'S. Saillant', is written over the printed name and title of the General Director.