UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Faculté de génie

Département de génie électrique et génie informatique

Contrat de travail

S5 DROIT

Droit – Le contrat de travail

GEN501

Présenté à

Équipe professorale de l’APP de droit

Présenté par

Philippe Bourassa – boup2426

Michel Tulane – tulm2101

Frédéric Fafard – faff2302

François Brunet – bruf1902

Frédéric Perron – perf2007

Nicolas Cloutier – clon1502

Samuel Ouellette – oues3008

Stephane Lajoie – lajs2004

David Gaudreault – gaud1910

Sherbrooke – 15 mars 2017

**CONTRAT DE TRAVAIL**

**CE CONTRAT DE TRAVAIL en date du 15 mars 2017**

**ENTRE :**

Nain-US.inc de 2500 Boulevard de l’Université, Sherbrooke, QC J1K 2R1

819-765-4321

(«l’Employeur»)

DE PREMIÈRE PARTIE

**-ET-**

Jean Petit, ing., B. Ing., de 2500 Boulevard de l’Université, Sherbrooke, QC J1K 2R1

819-123-4567

(«l’Employé»)

DE DEUXIÈME PARTIE

**PRÉAMBULES ET DÉFINITIONS :**

1. L’employeur est d’avis que l’Employé possède un Baccalauréat en génie informatique valide, l’expérience ainsi que les capacités pour aider et bénéficier à l’Employeur dans son entreprise et que le salarié est membre de l’Ordre des ingénieurs du Québec.
2. L’employeur veut engager l’Employé et l’Employé a convenu d’accepter et d’entrer dans un tel emploi selon les modalités et conditions énoncées dans le présent Accord.
3. Aux fins du présent Accord, les définitions suivantes s’appliquent :
4. «Heures supplémentaires» désigne le total des heures travaillées dans une journée ou une semaine au-delà du maximum autorisé, tel que défini par la loi locale, pour une journée ou une semaine de travail.
5. «Logiciels» et les autres mots de cette famille désignent les logiciels informatiques résultants de ou liés au travail à des projets exécutés ou à exécuter pour l’Employeur ou pour les clients de l’Employeur, de tout type ou de forme dans tous les stades de la recherche et du développement réel ou anticipé, y compris, mais sans s’y limiter, les programmes et les modules de programme, les routines, les sous-programmes, les processus, les algorithmes, les principes de conception, les spécifications de conception (notes de conception, annotations, documentations, organigrammes, feuilles de codage, et ce genre d’éléments), le code source, les modules de code objet et de charge, la programmation, les «patchs» de programmes et les conceptions de systèmes.
6. «Date de Résiliation» désigne la date indiquée dans le présent Accord ou dans un avis ultérieur par l’Employé ou l’Employeur comme étant le dernier jour de travail en vertu du présent Accord. Les parties reconnaissent que les diverses dispositions du présent Accord survivront à la Date de Résiliation.

**Entrée en vigueur et Durée**

1. L’Employé commencera auprès de l’Employeur le 1er mai 2017 («Date de début»)
2. Soumis à la résiliation comme décrite dans cet accord, l’emploi est temporaire et va finir le 1er janvier 2019. Les parties acceptent que les dispositions de cet accord survivent la résiliation d’emploi.

**Lieu de travail**

1. Le lieu de travail de l’Employé sera à l’emplacement suivant :

* 2500 Boulevard de l’Université, Sherbrooke, QC J1K 2R1

**Fonctions et responsabilités du travailleur**

1. L’Employeur convient d’employer l’Employé comme Ingénieur Informatique. L’employé devra faire les fonctions de poste suivant :

* Faire la programmation de la partie logicielle du projet de conception d’un Nain de jardin électronique servant au contrôle de la luminosité, la température et l’humidité d’un jardin botanique intérieur. Certaines fonctionnalités de contrôle pourraient s’ajouter.
* La programmation sera fera principalement en langage C et Assembleur, mais n’exclus pas la possibilité d’avoir à faire usage à un autre langage de programmation.

1. L’Employeur convient d’employer l’Employé comme Ingénieur Informatique. L’employé aura les responsabilités suivantes :

* Participer activement aux réunions concernant le présent projet de conception, tel que les revues de conception et les rencontres hebdomadaires avec le reste de l’équipe de conception.
* Écrire ses programmes de faciles cohérentes et précises, en suivant les règles de présentations de l’entreprise qui lui seront présentés lors de sa première semaine de travail.
* Partager ses connaissances avec ses pairs ingénieurs pour mener à bien le projet.
* Concevoir des plans de tests et participer aux tests reliant du génie informatique.
* Remettre un rapport détaillé sur les tâches réalisées lors de sa période à l’emploi pour assurer une bonne transmission des connaissances reliant au projet sur lequel il aura travaillé

**Rémunération**

1. La rémunération versée à l’Employé pour les services rendus par l’Employé tel que requis par la présente convention comprendra un salaire au taux de $32.00 (CAD) par heure ainsi que rémunération paie pour heures supplémentaires sera versé par dépôt direct dans son compte.
2. Cette rémunération sera payable deux fois par mois que le présent Accord est en vigueur. L’Employeur a le droit de déduire de la rémunération de l’Employé, ou de toute autre rémunération sous n’importe quelle forme, les déductions et les envois de fonds applicables conformément à la loi.
3. L’Employé comprend que toute rémunération supplémentaire versée à l’Employé sous la forme de primes ou autre rémunération incitative similaire sera à la seule discrétion de l’Employeur et que l’Employé ne gagnera pas ou n’accumulera pas de droit à une rémunération incitative en raison de son travail d’Employé
4. L’Employeur remboursera à l’Employé tous les frais raisonnables, conformément à la politique de l’Employeur, en vigueur de temps à autre, y compris, mais sans s’y limiter, les frais de déplacement et de divertissement engagés par l’Employé dans le cadre de l’entreprise de l’Employeur. Les frais seront payés dans un délai raisonnable après la présentation de pièces justificatives acceptables.
5. L’Employeur offre à l’Employé un régime de soins de santé comprenant l’assurance médicale et l’assurance dentaire. Différents programmes seront présentés à l’Employé qui devra rendre une décision après la présentation de ces programmes de protection.

**Horaire de travail**

1. L’employé travaillera 40 heures par semaine. L’employé commencera à travailler au plus tard à 9h et doit travailler jusqu’à 15h au minimum, et ce, tous les jours, du lundi au vendredi.
2. L’employé a droit à une heure de dîner à chaque jour de travail, ainsi que deux pauses de 15 minutes.
3. Le moment de la pause est au choix de l’employé.
4. L’employé doit prendre un minimum de 8 heures de repos entre chaque journée de travail.
5. L’employé est autorisé à faire des heures supplémentaires si et seulement s’il obtient l’accord écrit de son supérieur immédiat.
6. L’employé peut travailler jusqu’à 10 heures par semaine de plus que son horaire habituel.
7. Les heures travaillées en temps supplémentaires seront rémunérées au taux horaire habituel plus 50%.

**Vacances et congés**

1. La période pour le calcul des vacances sera du 1er janvier au 31 décembre.
2. L’employé a droit à 3 semaines de vacances payées par année. Les jours de vacances peuvent être consécutifs ou non.
3. L’employé doit faire la demande de vacances à son superviseur immédiat, par écrit dans le formulaire prévu à cet effet, au moins trois semaines avant la date du début des vacances.
4. Les jours de vacances restants à la fin de l’année seront payés à l’employé.
5. Les jours fériés sont les suivants :

|  |  |
| --- | --- |
| * Jour de l’An * Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l’employeur * Fête des Patriotes * Fête nationale du Québec | * Fête du Canada * Fête du Travail * Action de grâces * Noël |

1. Si l’employé travaille durant un jour férié, il sera rémunéré le double de son taux horaire.
2. L’employé pourra s’absenter jusqu’à 10 jours par années sans salaire pour une maladie ou empêchement familial.

**Réserve de propriété intellectuelle**

1. Tout droit de propriété intellectuelle qui résulte du contrat de travail, d’une tâche effectuée dans le cadre de son travail, de l’utilisation des équipements de l’organisation ou d’une réflexion en lien avec le travail appartient à l’organisation.

**Avis de cessation ou de démission**

1. Un avis de cessation/démission doit être remis au supérieur immédiat ou à l’employé dans le formulaire prévu à cet effet par l’entreprise. Pour que l’avis soit considéré comme remis, le destinataire doit accuser réception du document.
2. Le délai accordé avant que l’avis de cessation soit effectif est relatif à l’ancienneté de l’employé selon le tableau suivant.

|  |  |
| --- | --- |
| Durée de l’emploi | Délai entre l’avis et le départ |
| moins de 3 mois | Aucun préavis |
| 3 mois à 1 an | 1 semaine |
| 1 an à 5 ans | 2 semaines |
| 5 ans à 10 ans | 4 semaines |
| 10 ans et plus | 8 semaines |

1. L’organisation peut choisir de donner le préavis sous forme de temps entre l’avis et le départ de l’employé ou sous forme de salaire si le départ est immédiat.
2. À son départ, l’employé recevra sous forme de salaire, le temps de vacances qu’il a accumulé, jusqu’à son départ, dans la dernière période de comptabilisation des vacances.

**Clause de non-concurrence**

1. L’Employé convient que pendant la durée d’emploi de l’Employé pour l’Employeur et pour une période de 18 mois suivant la fin de l’emploi, le salarié ne se livrera pas, directement ou indirectement, en tant que salarié, propriétaire unique, associé, administrateur, membre, consultant, agent fondateur, Co-entrepreneur ou autre, seul ou conjointement avec d’autres, à des activités de programmation se basant sur des projets venant en aide à la modernisation de jardins botaniques intérieurs qui pourraient être en concurrence avec l’entreprise Nain-US.inc dans la zone géographique de l’Estrie, ni donner des conseils ou de prêter crédit, argent ou la réputation de l’Employé à toute personne physique ou entité commerciale menant une entreprise concurrente dans la zone géographique de l’Estrie.
2. Une peine de 500$ par tranche de 15h de service à engendrant concurrence à Nain-US.inc pourra être exigée par l’Employeur au salarié.

**Signature des parties**

EN FOI DE QUOI, les parties ont dûment signé et scellé en ce 15 mars 2017.

|  |  |
| --- | --- |
| **EMPLOYEUR :**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  Nain-Us.inc | **EMPLOYÉ :**  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  Jean Petit |