

# CONTRAT DE TRAVAIL \_\_\_\_\_

## ENTRE LES SOUSSIGNÉS

\_\_\_\_\_

Représenté(e) pour les besoins de ce contrat par \_\_\_\_\_, en sa qualité de : \_\_\_\_\_,

Immatriculé(e) au Registre du COmmerce et des Sociétés \_\_\_\_\_,

Et dont le siège social est situé à l'adresse suivante:

\_\_\_\_\_

Ci-après "**l'employeur**",

## ET

. Née le à

Résidant à l'adresse suivante:

N° de Sécurité sociale:

N° CNI ou Sejour:

Date de validité N° CNI ou Sejour:

Ci-après "**le salarié**",

## IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIT

### PRÉAMBULE

Est conclu le présent contrat, sous réserve de l'issue de la visite médicale d'embauche décidant de l'aptitude du salarié à exercer les fonctions proposées.

L'employeur a effectué une déclaration préalable à l'embauche après de l'URSSAF le : \_\_\_\_\_,

Il est porté à la connaissance du salarié que l'employeur trasmet par le biais de la Déclaration Sociale Nominative (DSN) les données utilisées pour le calcul du salaire, et tout autre événement qu'il est dans l'obligation de déclarer par ce biaais, comme les arrêts de travail ou l'éventuelle fin du contrat.

Le salarié déclare être libre de tout engagement, n'être tenu par aucun clause de non-concurrence, n'être frappé d'aucune incapacité ni d'aucune inaptitude physique à l'exercice de son activité.

### Article I : NATURE ET DURÉE DU CONTRAT

Le présent contrat est conclu pour une durée \_\_\_\_\_

Il prend effet le

### Article II : FONCTION

Le salarié est employé au poste suivant : ,

Grade d'embauche :

Tout au long de l'exécution des présentes, l'exercice des missions ci-après détaillées sera confié au salarié :

\_\_\_\_\_

Le salarié pourra, pendat toute la durée du présent contrat, être affecté à d'autres postes correspondant aux missions qu'il exerce, selon les besoins de l'employeur.

La prise de fonction sera effective à compter du ,

Dans le cadre de l'exécution des présentes, le salarié s'engage à se conformer aux instructions et directives de l'ensemble des instances dirigeantes et supérieurs hiérarchiques auxquelles il est rattaché et maintenir la confidentialité des informations, dont il aurait pris connaissance dans l'exercice des ses fonctions, qui seraient susceptibles de nuire aux intérêts de l'employeur.

Le salarié sera par ailleurs tenu de conserver en toutes circonstances une attitude loyale à l'égard de son employeur.

### **Article III : LIEU DE TRAVAIL**

Le lieu habituel de travail est fixé à l'adresse suivante:

\_\_\_\_\_

L'employeur ne pourra, sans l'accord exprès du salarié, modifier le lieu habituel de travail, si les parties s'accordent sur la modification du lieu de travail cet accord fera, le cas échéant, l'objet d'un avenant aux présentes.

### **Article IV : TEMPS DE TRAVAIL**

Le salarié sera soumis à la durée légale de travail prévue à l'Article L.3121-27 du Code du travail, équivalente à heures par semaine, dans le cadre d'un contrat de travail à temps complet.

### **Article V : CONTREPARTIE LIÉE AU TEMPS D'HABILLAGE ET DÉSHABILLAGE DU SALARIÉ**

En raison des missions confiées au salarié lui imposant le port d'une tenue et d'équipements particuliers, le temps consacré à l'habillage et au déshabillage donne lieu à une contrepartie. Le salarié devra s'habiller et se déshabiller en dehors de ses heures de travail.

La contrepartie accordée au salarié est sous forme financière. Cette contrepartie prendra la forme d'une prime, versée tous les ans.

### **Article VI : RÉMUNERATION**

Le salarié percevra, en contrepartie de son travail, une rémunération mensuelle brute de euros, qui sera payée le premier jour de chaque mois, par chèque ou virement bancaire.

Les bulletins de paie seront remis par voie électronique, à moins que le salarié ne s'y oppose expressément.

### **Article VII : CONGÉS PAYÉS**

#### **§1 : ATTRIBUTION DES CONGÉS**

Le salarié se verra attribuer des jours de congés, indépendamment des modalités tenant à la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail, en respect des dispositions légales.

La période de référence du décompte des jours de congé est fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année actuelle.

Les congés accumulés par le salarié dans le cadre de l'exécution des présentes, pendant l'année au cours de laquelle le contrat prendra éventuellement fin et dont il n'aura pas bénéficié, feront l'objet d'une indemnisation dans les conditions ci-dessous développées.

#### **§2 : PRISE DES CONGÉS**

Les périodes et modalités de prise de congés seront fixées par l'employeur: les dates et l'ordre de départ seront communiqués à chaque salarié et affichés au moins un mois à l'avance, dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

Pour son congé principal le salarié ne pourra prendre plus de 24 jours ouvrables en une seule fois. Les congés ne dépassant pas 12 jours seront pris en continu et lorsque le congé principal sera compris entre 12 et 24 jours ouvrables, l'employeur pourra fractionner le congé avec l'accord du salarié. Dans ce cas, l'une des deux périodes de congés devra durer au minimum 12 jours ouvrables continus. Ces 12 jours seront pris au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre, sauf dérogation prévue par accord collectif ou accord individuel du salarié.

Les jours restant dus pourront être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

#### **§3 : REPORT DES CONGÉS**

Les congés payés dont le salarié n'aura pas disposé une année donnée ne pourront être reportés sur l'année suivante.

### **Article VIII : REMBOURSEMENT DE FRAIS**

L'employeur s'engage à rembourser au salarié les frais engagés par celui-ci dans l'exercice de ses fonctions, sur présentation de justificatifs et sous réserve du contrôle de leur réalité, de leur exactitude et de leur engagement dans l'intérêt de l'exercice de la profession, conformément à la procédure de remboursement de frais telle qu'appliquée par l'employeur.

## Article IX : RETRAITE ET PRÉVOYANCE

Le salarié cotisera aux différents régimes de retraite complémentaire et de prévoyance en vigueur.

## Article X : PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL DES SALARIÉS

Conformément aux dispositions relatives à la protection des données, le salarié est informé que certaines données nominatives sont enregistrées sur support informatique et éventuellement communiquées à l'URSSAF, et à d'autres organismes via la DSN.

Afin d'être licites, et ce conformément aux exigences de l'article 6 du règlement européen 2016/679, la collecte et le traitement des données à caractère personnel ne pourront intervenir que s'ils respectent aux moins l'une des conditions ci-après énumérées :

- Le salarié a expressément consenti au traitement ;
- Le traitement est nécessaire à la bonne exécution d'un contrat ;
- Le traitement répond à une obligation légale ;
- Le traitement s'explique par une nécessité liée à la sauvegarde des intérêts vitaux du salarié ou d'une autre personne physique ;
- Le traitement peut s'expliquer par une nécessité liée qui relève de l'exercice de l'autorité publique ;
- Le traitement et la collecte des données à caractère personnel sont nécessaires aux fins des intérêts légitimes et privés poursuivis par le responsable du traitement ou par un tiers.

### §1 : DONNÉES DU SALARIÉ COLLECTÉES ET TRAITÉES

Les données suivantes du salarié sont collectées et traitées :

\_\_\_\_\_

Cette collecte et ce traitement répondent aux finalités suivantes:

\_\_\_\_\_

Ces données sont conservées pour une durée maximum de : \_\_\_\_\_

La personne suivante est nommée responsable du traitement des données à caractère personnel des salariés : \_\_\_\_\_. Elle peut être jointe comme indiqué ci-après:

\_\_\_\_\_

Dans le cas où le salarié effectue une demande concernant ses données à caractère personnel, le responsable du traitement dispose de 30 (trente) jours maximum pour y répondre.

### §2 : DROITS DU SALARIÉ EN MATIÈRE DE PROTECTION DES DONNÉES

a. Droit d'accès, de rectification et droit à l'effacement

Le salarié peut prendre connaissance, mettre à jour, modifier ou demander la suppression des données le concernant.

b. Droit à la limitation et à l'opposition du traitement des données

Le salarié a le droit de demander la limitation ou de s'opposer au traitement de ses données par l'employeur, sans que l'employeur puisse refuser, sauf à démontrer l'existence de motifs légitimes et impérieux, pouvant prévaloir sur les intérêts et les droits et libertés du salarié.

c. Droit à la portabilité des données

Le salarié a le droit de demander la portabilité de ses données personnelles, détenues par l'employeur.

d. Droit de ne pas faire l'objet d'une décision fondée exclusivement sur un procédé automatisé

Conformément aux dispositions du règlement 2016/679, le salarié a le droit de ne pas faire l'objet d'une décision fondée exclusivement sur un

procédé automatisé si la décision produit des effets juridiques le concernant, ou l'affecte de manière significative de façon similaire.

e. Droit de saisir l'autorité de contrôle compétente

Dans le cas où le responsable du traitement des données des salariés décide de ne pas répondre à la demande du salarié, et que le salarié souhaite contester cette décision, ou, si pense qu'il est porté atteinte à l'un des droits énumérés ci-dessus, il est en droit de saisir la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés, <https://www.cnil.fr>) ou tout juge compétent.

### §3 : LE DÉLÉGUÉ À LA PROTECTION DES DONNÉES

Le salarié est informé que la personne suivante a été nommée Délégué à la Protection des Données :

\_\_\_\_\_

Le rôle du Délégué à la Protection des Données est de s'assurer la bonne mise en œuvre des dispositions nationales et supranationales relatives à la collecte et au traitement des données à caractère personnel. Il est parfois appelé DPO (pour Data Protection Officer).

Le délégué à la protection des données peut être joint de la manière suivante :

\_\_\_\_\_

### Article XI : \_\_\_\_\_

### Article XII : ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Conformément aux dispositions de l'article L.6315-1 du Code du travail le salarié est informé qu'il bénéficie 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. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis.

Cependant, cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Cet entretien sera également proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité suite à :

- Un congé de maternité ;
- Un congé parental d'éducation ;
- Un congé de proche aidant ;
- Un congé d'adoption ;
- Un congé sabbatique ;
- Une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- Une période d'activité à temps partiel ;
- Un arrêt de longue maladie ;
- Un mandat syndical.

Tous les six ans, cet entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet entretien permet de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens évoqués et a :

- Suivi au moins une action de formation ;
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

### Article XIII : FIN DE CONTRAT

Les parties au présent contrat pourront d'un commun accord résilier par anticipation le présent contrat à tout moment, selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur conformément aux Articles L. 1287-11 à L. 1237-16 du Code du Travail, en respectant le délai de préavis suivant :

\_\_\_\_\_

Le présent contrat sera également suspendu ou annulé de plein droit et sans indemnité d'aucune sorte dans tous les cas de force majeure, tels que reconnus par la jurisprudence.

L'employeur pourra également décider de procéder à la rupture du présent contrat en cas de faute grave du salarié. Les motifs du licenciement devront reposer sur une cause réelle et sérieuse.

**Le présent contrat est établi en deux exemplaires, dont un remis à chaque partie.**

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

## **SIGNATURES**

**l'employeur :**

.....

\_\_\_\_\_, **Représenté(e) par** \_\_\_\_\_

**Le salarié :**

.....