

CONTRAT DE TRAVAIL

ENTRE LES SOUSSIGNÉS

SARL KEMSHAE,

immatriculé(e) au Registre du Commerce et des Sociétés Paris 530 514 157,

à l'adresse suivante :

5 Rue Saint-Denis, 75001 Paris,

ci-après " l'employeur ",

ET

LOU BOURET

résidant à l'adresse suivante :

9 rue du Général de Gaule, Rouen 76000,

N° de Sécurité sociale : 2 96 03 75 456 768 34,

ci-après " le salarié ",

IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIV

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 certifie avoir fait une déclaration à l'embauche auprès de l'URSSAF dont il dépend.

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

ARTICLE 1 - CONVENTION COLLECTIVE

Le présent contrat est soumis aux dispositions du document conventionnel (accord ou convention) suivant :

Syntec

Ce document sera tenu à la libre disposition du salarié sur son lieu de travail, et toute modification de ce texte lui sera notifiée dans un délai d'un mois après la date d'effet.

Les dispositions légales françaises du Code du travail auront vocation, dans le silence de cette source, à s'appliquer.

ARTICLE 2 - FONCTION

Le salarié est employé, en tant que cadre, au poste suivant : Développeur FullStack.

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

Le développeur full-stack a pour principale mission la programmation d'une application ou d'un site : il est à même de le concevoir de A à Z (création, développement, codage, etc.). Il a des compétences dans tous les domaines : back-end, front-end, UX/UI, architecture...

Le salarié pourra, pendant 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 04/09/2017.

Dans le cadre de l'exécution des présentes, le salarié s'engage à se conformer à l'ensemble des dispositions du règlement intérieur, aux instructions et directives de l'ensemble des instances dirigeantes et supérieurs hiérarchiques auxquels 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 3 - LIEU DE TRAVAIL

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

5 rue Saint-Denis, 75001, Paris

L'employeur se réserve le droit de modifier le lieu de travail, toutes les fois où il justifiera de motifs ou contraintes légitimes tenant à son organisation ou activité, sans qu'une telle décision puisse porter atteinte à la vie personnelle et familiale du salarié.

Cette clause de mobilité est limitée au périmètre géographique suivant :

Région Ile-De-France

La délimitation ici précisée ne pourra être modifiée par l'employeur sans l'accord exprès du salarié.

ARTICLE 4 - DURÉE DU CONTRAT

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 5 - TEMPS DE TRAVAIL

Le salarié sera soumis à une durée de travail de 37 heures par semaine, dans le cadre d'un contrat de travail à temps complet.

Il lui sera toutefois possible d'effectuer des heures supplémentaires dans les limites du contingent annuel fixé par la convention ou accord d'entreprise applicable, subsidiairement, par la convention ou accord de branche et à défaut, dans la limite de 220 heures par an fixée par décret, qui lui seront rémunérées selon les modalités disposées à l'Article suivant.

Les heures supplémentaires contingentées ne généreront de repos compensateur additionnel qu'à la condition que la convention ou accord collectif applicable l'ait prévu.

ARTICLE 6 - RÉMUNÉRATION

Le salarié percevra, en contrepartie de son travail, une rémunération mensuelle brute de 2 400 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.

Le salarié reconnaît que la rémunération ici détaillée comprend la contrepartie des clauses de cession de propriété intellectuelle et de confidentialité ci-dessous développées auxquelles il consent.

Les heures de travail supplémentaires effectuées par le salarié seront rémunérées selon les modalités définies par la convention ou accord applicable.

Le taux de majoration appliqué aux heures supplémentaires ne pourra toutefois être inférieur à 10%, et, dans le silence de la convention ou accord, sera porté à 25% pour toutes les heures effectuées au delà de la limite de 1/10 ème de la durée de travail.

ARTICLE 7 - PÉRIODE D'ESSAI

Une période d'essai est fixée pour la durée suivante : 3 mois.

Pendant cette période, le salarié et l'employeur auront la faculté de résilier unilatéralement le présent contrat, sans avoir à justifier des motifs de la décision.

La rupture du contrat pendant la période d'essai, qui devra respecter le délai de prévenance disposé par les Articles L.1221-25 et L.1221-26 du Code du travail, ne pourra résulter en l'attribution d'une indemnité de quelque nature que ce soit en faveur de l'une ou l'autre des parties.

La période d'essai pourra être renouvelée une fois. En cas de renouvellement de la période d'essai, la durée de la seconde période d'essai sera inférieure ou égale à la durée de la première période d'essai.

ARTICLE 8 - CONGÉS PAYÉS

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 prévues par le document suivant : Syntec.

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.

Prise des congés

Les périodes et modalités de prise de congés seront, dans le silence de la convention ou accord collectif applicable, 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.

ARTICLE 9 - CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

La rupture du présent contrat, qu'elle intervienne par démission, licenciement, commun accord, résiliation ou tout autre mode de rupture, entraînera l'interdiction pour le salarié d'exercer une activité concurrente pour son compte ou pour le compte d'un autre employeur pendant la durée suivante à compter de la rupture effective du contrat : 24 mois.

Cette interdiction, justifiée par la nature du poste et des missions confiées au salarié, ainsi que par la formation et les connaissances acquises au service de l'employeur, concernera toute activité dans les secteurs d'activités de l'employeur, et est indispensable pour la défense des intérêts légitimes de l'employeur.

La clause sera limitée au périmètre géographique suivant : Région Ile-De-France

Le salarié devra ainsi s'abstenir :

- d'exercer, directement ou indirectement, à titre salarié ou non, toutes fonctions similaires et/ou concurrentes de celles présentement exercées par lui auprès de l'employeur ;
- d'entrer au service d'une entreprise concurrente de l'entreprise de l'employeur où il exerce présentement ses fonctions ;
- de créer, directement ou indirectement, ou de prendre une participation majoritaire dans le capital d'une entreprise ayant des activités concurrentes ou similaires à celles de l'employeur.

La contrepartie de l'obligation ainsi contractée par le salarié prendra impérativement la forme d'une contrepartie financière, intégrée à la rémunération principale détaillée ci-dessus. Cette contrepartie devra soit répondre aux conditions prévues par la convention collective, ou si une telle convention n'est pas applicable, sera versée sous la forme d'une indemnité correspondant à 30% du salaire moyen brut des trois derniers mois de travail.

L'employeur se réserve le droit de libérer le salarié de son obligation de non-concurrence, et par là-même se dégager du paiement de l'indemnité prévue en contrepartie, sans que celui-ci puisse prétendre au paiement d'une quelconque indemnité. La renonciation doit néanmoins être claire et non équivoque, et le salarié devra être prévenu de la non-application de la clause de non-concurrence par lettre recommandée avec accusé de réception, envoyée dans les quinze (15) jours de la notification de la rupture par l'employeur.

En cas de violation de cette clause de non-concurrence, le salarié s'exposera au paiement d'une indemnité, sans préjudice du droit de l'employeur de faire cesser ladite violation par tout moyen et de demander réparation du préjudice subi.

Toute violation de cette clause libérera de plus l'employeur de l'obligation de versement de la contrepartie, et entraînera pour le salarié l'obligation de remboursement l'indemnité compensatrice indûment perçue.

ARTICLE 10 - CLAUSE D'EXCLUSIVITÉ

Le salarié s'interdit, pendant toute la durée du présent contrat, de travailler par lui-même ou par personne interposée pour une personne morale ou physique, concurrente ou non de l'employeur, sans autorisation préalable de la part de l'employeur.

La présente clause est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, est justifiée par la nature de la tâche à accomplir par le salarié, et est proportionnée au but recherché.

Le non-respect de cette clause entraînerait la remise en cause des présentes relations contractuelles.

ARTICLE 11 - CLAUSE DE CONFIDENTIALITÉ

Dans le cadre de l'exécution des présentes, le salarié reconnaît que les informations confidentielles auxquelles il pourra avoir accès sont la propriété de l'employeur.

En conséquence, le salarié s'engage pendant et après la durée du présent contrat :

- à ne pas divulguer ou communiquer à un tiers, tout ou partie de ces informations ;
- à ne pas exploiter ces informations à des fins autres que celles prévues par le contrat de travail, dans le cadre de l'exécution du contrat de travail ;
- à ne pas effectuer ou conserver des copies, sur quelque support que ce soit, à d'autres fins que la sauvegarde ou l'archivage commandé par l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 12 - CESSION DES DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

L'ensemble des droits patrimoniaux attachés aux créations intellectuelles - œuvres ou inventions, y compris les logiciels - faisant l'objet d'une protection quelconque dévolue selon les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, élaborées par le salarié dans le cadre de ses fonctions, sera transféré à l'employeur.

Le salarié reconnaît ainsi qu'il se dépossède principalement mais non exclusivement des droits de représentation, de reproduction et de distribution attachés à ces créations.

Le salarié renonce par avance à faire valoir les droits de paternité portant sur ces créations et consent à leur adaptation ou modification.

Le salarié s'engage plus généralement à ne pas faire valoir les droits moraux, portant sur ces créations, d'une manière abusive ou de nature à nuire aux intérêts de son employeur.

La présente clause fait l'objet d'une rémunération additionnelle et spécifique, intégrée à la rémunération principale mentionnée dans les présentes.

ARTICLE 13 - 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 14 - RETRAITE ET PRÉVOYANCE

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

Les institutions compétentes en matière de retraite et prévoyance sont :

- CNAV - 13 avenue de L'Opéra, 75001 Paris
- AG2R - 15 avenue de L'Opéra, 75001, Paris

ARTICLE 15 - VISITE MÉDICALE

Le salarié s'engage à se soumettre à l'ensemble des examens obligatoires auprès du service médical de l'employeur.

Le présent contrat deviendra ferme sous réserve des résultats de la visite médicale décidant de l'aptitude du salarié pour l'exercice de son travail.

ARTICLE 16 - 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. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du Travail, en respectant le délai de préavis suivant : 3 mois.

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 Paris, le 09/04/18.

Signatures :

L'employeur :



Le salarié :

