

CONTRAT DE TRAVAIL
A DUREE INDETERMINEE

ENTRE LES SOUSSIGNES :

MERITIS, Société à responsabilité limitée au capital de 40.000 euros, dont le siège social est situé au 14, rue Gaillon à 75002 Paris ;

Représentée par **Monsieur Sébastien VIDEMENT**, gérant.

Ci-après désignée «la Société»

D'une part

ET :

Monsieur Nicolas LATRILLE,

Domicilié au 5 rue Joseph Bara, 95100 Argenteuil

De nationalité française

Né le 13/01/1976, N° de sécurité sociale : 1 76 01 95 313 023 75

Ci-après dénommé «Le Salarié»

D'autre part

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

NL

SV

Article 1 : Durée du contrat – Période d'essai – Résiliation

Sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée à compter du **14/01/2013**.

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'après l'expiration d'une période d'essai de quatre mois qui pourra être renouvelée pour une durée équivalente avec l'accord écrit du Salarié.

A l'issue de la période d'essai, chaque partie pourra mettre fin au présent contrat par lettre recommandée avec accusé de réception, sous réserve de respecter la période de préavis prévue par la convention collective applicable.

Article 2 : Fonction – Classification

▪ **Fonction**

Le Salarié est embauché en qualité d'**Ingénieur Conseil**.

▪ **Classification**

En application des dispositions de la Convention Collective, la classification conventionnelle du Salarié est la suivante :

Statut : **Cadre**
Position : 2.2
Coefficient hiérarchique : 130

La fonction et la classification du Salarié sont susceptibles d'une évolution ultérieure.

Article 3 : Durée du travail et rémunération

Compte tenu du niveau de responsabilité qui est le sien, du degré d'autonomie, de la grande indépendance dont il dispose dans l'organisation de son emploi du temps et dans l'exercice de ses missions, le Salarié relève de la catégorie des cadres autonomes telle que prévue par la loi et la convention collective applicable. Le salarié ne pouvant de ce fait être soumis à un horaire déterminé, sa durée de travail ne peut valablement se décompter que par journée de travail.

Le Salarié sera donc soumis au forfait annuel en jours de repos dans les conditions prévues par la loi et la convention collective applicable. Les jours de RTT seront pris conformément aux règles en vigueur au sein de la société et de celles définies par la convention collective applicable.

Par conséquent, la durée du travail est de 218 jours travaillés par an, ce nombre tenant compte du nombre maximum de jours de congés définis à l'article L.223-2 du Code du travail.

En contrepartie de son travail, le Salarié percevra une rémunération brute annuelle de **60 000 euros** décomposée comme suit :

- 12 mensualités de quatre mille neuf cent cinquante euros et quarante-neuf cents (**4950,49 euros**) chacune ;
- Deux primes de motivation égales chacune à 6 % du salaire mensuel brut de base – soit deux cent quatre-vingt-dix-sept euros et six cents (**297,06 euros**) chacune - et versées la première au mois de juin et la seconde au mois de décembre.

Le bénéfice de chacune de ces primes sera subordonné à la condition d'appartenance à l'entreprise au moment de sa distribution. Chacune des primes de motivation sera versée au prorata du temps de présence dans l'entreprise au cours de la période de calcul.

JV NL

Etant versées pour une période annuelle d'activité (c'est-à-dire périodes de travail et périodes de congés payés confondues), les primes de motivation ne seront pas incluses dans la base de calcul de l'indemnité de congés payés.

Prime de performance (Cf. Annexe 2).

La rémunération du Salarié pourra être complétée par une partie variable, fonction de l'atteinte d'objectifs professionnels établis deux fois l'an. Le mode de calcul de la partie liée aux objectifs sera établi lors de l'entretien semestriel au cours duquel les objectifs sont élaborés.

Article 4 : Les conditions d'exercice des fonctions

▪ Lieu d'exercice - mobilité

Le Salarié s'engage à effectuer les travaux et missions qui lui seront confiés par sa hiérarchie.

Le Salarié exercera ses fonctions aussi bien dans les locaux de la Société, actuellement situés : 14, rue Gaillon à Paris 75002, que dans les établissements des clients de la société situés en quelques endroits qu'ils se situent.

▪ Rattachement hiérarchique

Le Salarié respectera les directives et instructions (écrites ou verbales) émanant de la Direction de la Société et / ou de ses Responsables hiérarchiques et ce, dans le cadre des méthodes et du savoir-faire de la Société.

▪ Procédures – Règlement intérieur

Le Salarié s'engage à respecter les consignes de sécurité et le Règlement Intérieur en vigueur dans l'entreprise.

Le Salarié s'engage également à respecter les procédures et règles de fonctionnement mises en œuvre au sein de la Société dès leur entrée en vigueur. Notamment, le Salarié respectera les exigences définies dans le cadre du système qualité en vigueur dans la Société.

Le Salarié s'engage à transmettre son suivi d'activité à l'attention du Service du Personnel de la société selon les règles internes en vigueur.

Lorsque le Salarié sera présent, en mission, dans les locaux des clients, il se conformera aux dispositions qui y sont applicables, notamment en matière de respect des règles d'hygiène, de sécurité.

▪ Exclusivité de service

Pendant l'exécution du présent contrat :

- Le Salarié s'engage à consacrer professionnellement toute son activité et tous ses soins à la Société, son employeur exclusif, et s'interdit donc d'exercer une autre activité professionnelle soit pour son propre compte, soit pour le compte de tiers.
- Le Salarié s'interdit par ailleurs, sauf accord préalable de la Société, de s'intéresser, directement ou indirectement, de quelque manière et à quelque titre que ce soit (salarié, non salarié, entreprise personnelle, associé, mandataire social, voire commanditaire...) à toute affaire créée ou en voie de création susceptible de faire concurrence à la Société.

NL

SV

Article 5 : Les organismes sociaux

Le Salarié bénéficiera de tous les avantages de retraite, de prévoyance et de frais de santé accordés par la Société aux salariés de sa catégorie.

Le Salarié s'engage à acquitter la quote-part mise à sa charge afférente aux prestations, et bénéficiera des prestations et cotisations telles qu'elles sont actuellement prévues ou telles qu'elles sont susceptibles pour le futur de résulter de modifications des régimes en cours.

Article 6 : La confidentialité

Le Salarié s'engage pendant la durée du présent contrat à garder une totale discrétion sur toutes les informations d'ordre technique et commercial, dont il aura eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de celles-ci, concernant la Société et/ou les clients et prospects de celles-ci.

Cette obligation de confidentialité subsistera pendant 2 ans après la fin du présent contrat, sauf à respecter la durée de confidentialité prévue dans les contrats clients sur lesquels le Salarié sera intervenu.

Le Salarié s'engage également à remettre à la Société, à la fin du présent contrat, l'ensemble des matériels, documents, fichiers, quels qu'en soient les supports, en sa possession du fait de ses fonctions et appartenant à la société.

Article 7 : La loyauté et la concurrence déloyale

Cette disposition ne doit pas être confondue avec une clause de non-concurrence.

En effet, la présente clause vise à rappeler, à titre informatif, le respect d'obligations soit inhérentes au contrat de travail, soit régissant la vie des affaires.

La Société rappelle au Salarié qu'il est tenu durant toute l'exécution de son contrat à une obligation de loyauté envers son employeur.

La Société rappelle également au Salarié que même postérieurement à la rupture de son contrat de travail, à quelque moment et pour quelque motif que ce soit, le Salarié demeure tenu au strict respect des dispositions légales relatives à la concurrence déloyale.

Sont notamment considérés comme déloyaux et fautifs tous les actes visant à détourner la clientèle, dénigrer son ancien employeur, détourner des fichiers, dévoiler des secrets commerciaux, semer la confusion dans l'esprit de la clientèle, inciter une personne travaillant pour son ancien employeur à quitter celui-ci, etc. sans que cette liste ne soit exhaustive.

Toute violation de la part du Salarié des règles de concurrence déloyale amènera la Société à engager une procédure à son encontre. La Société rappelle qu'un acte de concurrence déloyale est un quasi-délit, et qu'à ce titre il est sanctionné civilement (octroi de dommages et intérêts), voire pénalement.

Article 8 : Les frais professionnels

Le Salarié sera remboursé des frais professionnels qu'il aura été amené à engager pour le compte de la société, sur présentation de justificatifs et selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

NC

SV