



CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE POUR SALARIE

Entre les soussignés, employeur d'une part et salarié d'autre part, il est conclu le présent contrat de travail.

NOM ET ADRESSE DE L'EMPLOYEUR :

VENTHÔNE S.A.
22, rue de l'industrie
8399 Windhof
Luxembourg

NOM, PRENOM ET ADRESSE DU SALARIE :

M. Nabil Mgamat
4 Allée Simone Veil
93170 Bagnolet
Appartement 406
France

Article 1 :

L'employeur engage le salarié dans les liens d'un contrat de travail avec effet le 11/08/2020.

Article 2 :

L'engagement est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 :

La mission pour laquelle le consultant est engagé se situe en France, sans préjudice du fait que le travailleur peut être appelé, par l'employeur, à se déplacer à l'étranger dans le cadre de ses fonctions, pour y exercer des missions précises de différentes durées, tenant compte de ses aptitudes professionnelles et des besoins rencontrés par l'employeur.
Il aura le statut de cadre.

Pour ce faire, il est affilié à l'URSSAF et sera à ce titre soumis à la législation Française concernant le temps de travail et les congés.

6 jours de congés extra légaux peuvent éventuellement être accordés à sa demande.

Selon les circonstances et en accord avec l'employeur, le travail à domicile sera autorisé.

VENTHÔNE S.A.



Article 4 :

Le salarié est occupé en qualité de « Développeur Java », sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure tenant compte des aptitudes professionnelles et personnelles du salarié ou des besoins de l'employeur, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 121-7 du Code du travail.

Le salarié disposera d'un accès à un site intraweb de l'entreprise, par lequel toutes les informations nécessaires lui seront communiquées.

Un « reporting » mensuel/bi- mensuel devra être fait par le salarié à l'employeur, par écrit ou oralement, concernant l'évolution de la mission, les problèmes rencontrés, etc.

L'employeur reste seul habilité à gérer les relations contractuelles avec le client pour lequel le salarié effectue cette mission.

Le salarié devra systématiquement consulter son employeur et ne pourra nullement l'engager auprès du client, sous peine de sanction pour motif grave (cf. article 17 du présent contrat).

Article 5 :

La durée normale de travail est de **35 heures** par semaine.

Article 6 :

L'horaire normal de travail est de 9h00 à 12h00 et de 13h00 à 18h00. Il pourra varier en fonction des besoins de l'entreprise.

Article 7 :

La rémunération convenue est fixée à 3100 € bruts par mois.

La rémunération est payable entre le 1^{er} et le 5 du mois suivant la prestation après déduction des cotisations et retenues conformes à la loi. Des retenues autres que celles prescrites par la loi ne peuvent être opérées par l'employeur en dehors du consentement du salarié. Des montants payés par erreur sont à rembourser par le salarié.

En fonction de ses déplacements, le salarié percevra une indemnité journalière conformément à celles prévues par le règlement du Gouvernement luxembourgeois en son Conseil du 25 janvier 2008. Cette indemnité comprend l'ensemble des frais personnels de repas et de logement.

Le salarié percevra également une indemnité kilométrique calculée sur la base du taux légal en vigueur, soit 0,30 € à ce jour (Décret du gouvernement Luxembourgeois du 19/06/2015) moyennant des notes justificatives détaillées remises à l'employeur.

Pour l'exécution de la présente mission, l'employé devra se munir de son véhicule personnel.

A ce titre, une copie de son permis de conduire sera transmise à l'employeur.

Les frais (transport, restauration, communications téléphoniques, ...) auxquels le salarié pourra faire face pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur seront remboursés.

L'employeur procèdera au remboursement réel sur la base des justificatifs produits par le salarié et après validation de l'employeur.

VENTHÔNE S.A.



Le salarié peut éventuellement recevoir une gratification de fin d'année. Elle ne constitue en aucun cas un droit acquis. Elle est purement facultative de la part de l'employeur sans obligation de justification, de sorte qu'elle peut même être supprimée.

Dans le cas présent, l'employeur prendra en charge les frais de déplacements du lieu d'habitation vers le lieu de travail.

L'employé est tenu d'informer l'employeur de la date à laquelle sa mission prendra fin dès qu'il aura connaissance de cette date et au plus tard le dernier jour d'exécution de sa mission.

Tout montant indûment perçu par l'employé à quelque titre que ce soit, notamment mais pas exclusivement, en raison du fait qu'il n'a pas averti l'employeur de la fin de sa mission, devra faire l'objet d'un remboursement et ce sur base de l'article 224-3 du code du travail Luxembourgeois.

Le cas échéant, l'employé autorise expressément l'employeur à prélever les sommes indûment perçues sur le pécule de sortie et solde de tout compte qui lui seraient dus.

Si le montant des sommes indûment perçues par l'employé est plus élevé que le montant du pécule de sortie ou du solde de tout compte, l'employé s'engage à rembourser le solde à l'employeur dès la réception du décompte qui lui sera adressé, sur le compte bancaire LU030020161419538300

Article 8 :

Le présent contrat est assorti d'une période d'essai de 6 mois.

Article 9 :

Le salarié s'engage à vouer toutes ses aptitudes et connaissances ainsi que toute son activité professionnelle au service exclusif de l'employeur.

Article 10 :

Le salarié s'engage à ne pas divulguer à des personnes non autorisées, ni à utiliser à son propre profit ni à celui d'un tiers, tous renseignements verbaux et écrits à caractère confidentiel et concernant les activités de l'employeur.

Article 11 :

Le salarié s'engage à porter une tenue correcte et à se comporter avec prévenance durant toute son occupation au service de l'employeur.

Article 12 :

Dans l'hypothèse où l'employeur venait à mettre à disposition du salarié un véhicule, ce véhicule serait utilisé par l'employé pour permettre les déplacements du domicile au lieu de travail et pour effectuer tous les déplacements professionnels, de quelle que nature qu'ils soient. Ce véhicule ne pourra en aucun cas être utilisé pour une autre activité professionnelle dans le cadre d'un contrat que le salarié aurait conclu avec un autre employeur, ou dans le cadre d'un mandat d'administrateur ou de gérant que l'employé exercerait dans une autre société. Les membres de sa famille (conjoint, enfants) pourront accessoirement conduire le dit véhicule.

VENTHÔNE S.A.



Article 13 :

Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accidents s'oblige, le jour même de l'empêchement, d'en avertir l'employeur.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié-cadre s'oblige à soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et la durée prévisible de la maladie.

Article 14 :

Les rapports entre l'employeur et le salarié, pour autant qu'ils ne fassent pas l'objet de clauses spéciales du présent contrat, sont régis par la législation en vigueur concernant le contrat de travail.

Article 15 :

Le salarié reconnaît avoir connaissance de la détention et du stockage d'informations personnelles le concernant par son employeur. Ce stockage des données lui est parfaitement accessible et a été fait, à sa connaissance, en respect des dispositions de la loi du 2 août 2002 relative à la protection des données à caractère personnel. Il confirme, par la présente, avoir donné son accord pour ce faire.

Article 16 :

En cas de résiliation avec préavis du présent contrat de travail à l'initiative de l'employeur, ce dernier devra respecter les délais de préavis prévus à l'article L124-3 du Code du Travail.

En cas de résiliation avec préavis du présent contrat de travail à l'initiative du Salarié, ce dernier devra respecter les délais de préavis prévus à l'article L124-4 alinéa 2 du code du Travail.

Article 17 :

L'employeur et le salarié pourront en outre résilier le présent contrat de travail sans préavis pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, le tout conformément aux dispositions de l'article L124-13 du Code du Travail.

Article 18 :

Pour tout ce qui n'est pas spécialement prévu dans le présent contrat, ce dernier est régi en outre par les dispositions légales en vigueur et notamment par le Code du Travail.

Les tribunaux de Luxembourg-Ville sont seuls compétents pour connaître des litiges éventuels nés de l'exécution ou de l'interprétation du présent contrat.

Fait en double exemplaire, à Windhof, le 07/08/2020

Signature du salarié
Précédée de la mention écrite
« Vu et approuvé »

vu et approuvé
Alphonse

Signature de l'employeur

J.W.

VENTHÔNE SA
22, rue de l'Industrie
L-8399 Windhof
TVA LU 191988-15

VENTHÔNE S.A.