

1. Informations relatives aux parties à la convention de rupture

► EMPLOYEUR

Nom ou raison sociale **GL EVENTS S.I.**

Nom du signataire pour le compte de l'employeur **Michele MARTIN**

n° SIRET de l'établissement où est employé le salarié **48021476600028**

ou, à défaut, n° de cotisant (URSSAF, CESU....)

Adresse de l'établissement : n° **59 QUAI RAMBAUD** Voie (nature et nom de la voie) : **DRH Corporate**

Code postal **69002** Commune **LYON** France

Adresse à laquelle adresser les correspondances (si différente) : n° Voie (nature et nom de la voie) :

Code postal Commune

Téléphone **0664225266** Courriel : **michele.martin@gl-events.com**

► SALARIÉ (E) Madame ☐ Monsieur ☒

Nom **GONDARD-MARY** Prénom **Thomas**

Date de naissance **13/11/1992**

Adresse : n° Voie (nature et nom de la voie) : **89 rue Jaboulay**
Code postal **69007** Commune **LYON** France

Téléphone : **0633355379** Courriel : **thomas.gondard-mary@gl-events.com**

Emploi **Développeur Web**

Qualification (cochez) : Cadre dirigeant ☐ Autre cadre ☐

Technicien, contremaître, agent de maîtrise ☒ Employé ☐ Ouvrier qualifié ou non qualifié ☐

Convention collective applicable au salarié (n° IDCC et nom) : **1486**

Convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et d'

Ancienneté du salarié à la date envisagée de rupture **3 ans 9 mois**

Rémunération mensuelle brute des douze mois précédents (précisez les mois concernés)

Mois de	Apr	2021	3080.0	Mois de	Oct	2021	3080.0
Mois de	May	2021	3080.0	Mois de	Nov	2021	3080.0
Mois de	Jun	2021	3445.2	Mois de	Dec	2021	3089.72
Mois de	Jul	2021	3099.45	Mois de	Jan	2022	3080.0
Mois de	Aug	2021	3099.45	Mois de	Feb	2022	4580.0
Mois de	Sep	2021	3080.0	Mois de	Mar	2022	3087.76
Dont primes annuelles ou exceptionnelles au cours des 3 derniers mois							1500.0

Trois
derniers
mois

Rémunération mensuelle brute moyenne
(moyenne la plus élevée entre les 12 ou 3 derniers mois) **3240.13 €**

Commentaires éventuels en cas de variation significative des salaires sur la période ou de situation particulière du salarié (maladie, maternité, temps partiel...).

2. Déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle

Rappeler au salarié la possibilité qu'il a de contacter les services, notamment le service public de l'emploi, qui pourront l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits.

► PREMIER ENTRETIEN

Date (jj/mm/aaaa)

21/04/2022

Salarié assisté : non ☒ oui ☐ si oui, par (nom, prénom, qualité) :

Employeur assisté : non ☒ oui ☐ si oui, par (nom, prénom, qualité) :

► AUTRES ENTRETIENS EVENTUELS

Dates (jj/mm/aaaa)

Salarié assisté : non ☐ oui ☐ si oui, par :Employeur assisté : non ☐ oui ☐ si oui, par :**3. Convention de rupture**

Les parties décident de rompre le contrat de travail à durée indéterminée qui les lie et conviennent d'un commun accord des conditions de la rupture de ce contrat :

- droits afférents à la rupture de ce contrat ;
- versement d'une indemnité de rupture du montant indiqué ci-dessous ;
- date envisagée de la rupture, sous réserve des délais prévus par la loi, ci-après.

Autres clauses éventuelles :

Montant brut de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (somme en chiffres et en lettres) :

3050.0 €

Trois mille cinquante euros

Date envisagée de la rupture du contrat de travail (jj/mm/aaaa)

30/09/2022

Date et signature précédée de la mention « lu et approuvé » par chaque partie

21/09/2022

lu et approuvé

21/09/2022

lu et approuvé

IMPORTANT : La date de signature de la convention de rupture déclenche le délai de rétractation de 15 jours calendaires pendant lequel chaque partie peut revenir sur sa décision. La demande d'homologation peut donc être transmise à la DIRECCTE/UT (ou à la DIECCTE) au plus tôt le lendemain de la fin de ce délai.

Date de fin du délai de rétractation (jj/mm/aaaa)

06/05/2022

Remarques éventuelles des parties ou des assistants sur ces échanges / autres commentaires

IMPORTANT :

La validité de la convention de rupture conventionnelle est subordonnée à son homologation par l'administration.

Ce formulaire de demande d'homologation de rupture conventionnelle doit donc être adressé, après la fin du délai de rétractation, par la partie la plus diligente, à l'unité territoriale départementale (UT) de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont relève l'établissement où est employé le salarié. Dans les DOM, le formulaire est adressé à la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE).

L'Unité territoriale (ou la DIECCTE) dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter du lendemain du jour de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues par la loi pour établir cette rupture et de la liberté de consentement des parties.

A défaut de notification d'un refus d'homologation dans ce délai d'instruction, l'homologation sera réputée acquise et la rupture pourra intervenir, au plus tôt, dès le lendemain de la fin de ce délai.

CONVENTION DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Entre les soussignés :

La **Société GL events SI, SNC**,
dont le siège social est situé route d'Irigny, ZI nord, 69530 Brignais
immatriculée à l'Urssaf de Lyon sous le n° 691 120000002962441 dont le code NAF est 6202 A
Représentée par Michele MARTIN, agissant en qualité de DRH Corporate.

ci-après désignée "La Société",

D'UNE PART,

Et

Monsieur Thomas GONDARD MARY
Né(e) le 13/11/1992, de nationalité française
Demeurant 89 rue Jaboulay 69007 LYON
Numéro de Sécurité sociale 1 92 11 69 290 260 /24

ci-après désigné "Le salarié",

D'AUTRE PART,

Préambule

Le salarié a été embauché le 13 décembre 2018 et occupe à ce jour le poste de Développeur Web, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, toujours en vigueur.

Le salarié a fait part à la société de son souhait de mettre fin à cette relation contractuelle dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail, telle que prévue par les articles L.1237-11 à L. 1237-16 du code du travail et les deux parties se sont rapprochés à cet effet.

L'entreprise a informé le salarié de son droit de se faire assister, lors des discussions préalables à l'établissement de la convention, par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise ainsi que de prendre les contacts nécessaires, notamment auprès du service public de l'emploi, pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel, avant tout consentement.

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 : CONTEXTE

Par accord entre les parties et après entretien, les soussignés ont finalement convenu de mettre un terme d'un commun accord au contrat de travail par une rupture conventionnelle soumise à homologation administrative, dans les conditions prévues par les articles 1237-11 à L. 1237- 16 du code du travail.

Au terme d'un entretien, qui s'est déroulé le 21 avril 2022 au cours duquel le salarié avait décidé de ne pas se faire assister, les parties se déclarent parfaitement informées des conséquences de la présente procédure et acquiescent de leur volonté mutuelle de mettre fin à la relation contractuelle qui les lie sous réserve des délais de réflexions légaux.

ARTICLE 2 : DATE D'EFFET DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Il a été convenu que la date de la rupture du contrat du salarié, prendra effet après homologation de la convention par l'Inspecteur du Travail, le 30 septembre 2022, date à laquelle sera arrêté le certificat de travail, le solde de tout compte et l'attestation pôle emploi.

ARTICLE 3 : CONSEQUENCES DE LA RUPTURE SUR DIVERSES CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL

A la date de départ de l'entreprise, le salarié s'engage à restituer tous les documents et matériels (clés, badges, téléphone et/ou PC portable...) appartenant à l'entreprise.

ARTICLE 4 : INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

À l'échéance du contrat de travail, il est convenu entre le salarié et la société que le salarié percevra une indemnité égale à un montant net 3 050 € (*trois mille cinquante euros*).

Le salarié a été informé du régime social et fiscal de cette indemnité, à savoir que cette dernière est non imposable pour la partie correspondant à l'indemnité conventionnelle.

Le salarié percevra avec son solde de tout compte, le cas échéant, une indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux jours acquis au titre de l'année en cours, et une indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux jours acquis au titre de l'année écoulée.

ARTICLE 5 : PORTABILITE DES DROITS RELATIFS AUX REGIMES FRAIS MEDICAUX ET PREVOYANCE

L'organisme gestionnaire des frais médicaux et prévoyance se rapprochera le cas échéant du salarié afin de lui présenter les conditions dans lesquelles il pourra bénéficier de la portabilité de ses droits.

ARTICLE 6 : DELAI DE RETRACTATION

Ainsi que le prévoit l'article L. 1237-13, chacune des parties à cette convention pourra se rétracter sous un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de signature de la présente convention, soit au plus tard le 06 mai 2022

La rétractation devra être notifiée à l'autre partie par tout moyen permettant d'attester de la date de réception de la demande de rétractation.

ARTICLE 7 : DEMANDE D'HOMOLOGATION

A l'issue du délai de rétractation, la société se chargera de faire parvenir la demande d'homologation à l'inspection du Travail. Un exemplaire de la présente convention sera joint à l'envoi.

ARTICLE 8 : CONTESTATION DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue après négociation et en connaissance de cause en l'absence de tout différend entre les parties.

La présente convention, une fois signée, ne prendra effet qu'en l'absence de rétractation de l'une ou de l'autre partie dans le délai de 15 jours calendaires et qu'après homologation, expresse ou tacite, par la DIRECCTE. Elle sera réputée n'avoir jamais existé en cas de refus d'homologation.

Elle ne pourra pas faire l'objet de contestation autrement que selon les modalités prévues par l'article L.1237-14 du Code du travail.

ARTICLE 9 : CLAUSE DE CONFIDENTIALITE

Compte tenu des fonctions que le salarié exerçait, celui-ci a pu être amené à recueillir et à détenir des informations et documents de toute nature dont la divulgation à des tiers serait de nature à préjudicier gravement aux intérêts du Groupe GL events.

Dans ces conditions, le salarié est et sera tenu, même au-delà de son départ de l'entreprise au secret professionnel le plus absolu sur le plan des affaires ayant directement trait avec le Groupe GL events. Le salarié s'interdit et s'interdira après son départ, de divulguer, à des tiers, à toute personne, toute information, document de quelque nature que ce soit relatif notamment à l'organisation, aux méthodes, aux procédés de fabrication, au savoir-faire technique, aux projets, aux méthodes commerciales, à la stratégie marketing, plans, études, inventions, projets, pour son propre compte, dont elle pourra avoir ou avoir eu connaissance de quelque façon avant et après son départ de l'entreprise.

Le salarié s'engage en outre à ne pas utiliser pour son compte personnel ou pour le compte de tiers des connaissances acquises par elle en raison de ses fonctions ou du fait de son appartenance au Groupe GL events.

Le salarié s'engage enfin à ne pas communiquer ni répondre aux médias tiers de toutes natures, sous quelle que forme que ce soit, ou de son initiative propre et quel que soit le support médiatique utilisé (audio, vidéo, presse écrite, blogs, réseaux sociaux, tout moyen écrit...), sans un accord préalable exprès de l'employeur pour tout ce qui a trait au Groupe GL events et aux informations à caractère technique, commercial, financier ou social de la société et du Groupe GL events.

En considération de l'importance que revêt la présente obligation pour la sauvegarde des intérêts de la société, il est expressément convenu que tout manquement des dispositions visées ci-dessus engagerait la responsabilité civile et pénale du salarié.

La société pour sa part s'engage à ne pas nuire de quelque manière que ce soit aux intérêts et la notoriété du salarié.

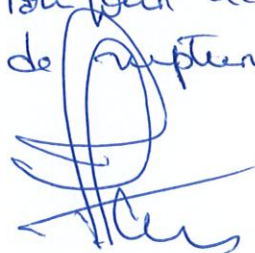
Chacune des parties s'engage à conserver un caractère de totale confidentialité sur les modalités de la présente convention.

ARTICLE 10 : SIGNATURE


Le salarié reconnaît, en outre, avoir reçu ce jour un exemplaire original signé du Cerfa - dossier n°202204194612P, ainsi qu'un exemplaire original signé de la présente convention.

Fait en 2 exemplaires originaux
À Lyon le 21/09/2022

Signature de l'employeur

Lu et approuvé ;
Bon pour acceptation
de rupture


Signature du salarié

Lu et approuvé ;
Bon pour acceptation de
la convention de
rupture


Signatures, précédées des mentions manuscrites : « Lu et approuvé ; Bon pour acceptation de la convention de rupture ».