

**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE A TEMPS PARTIEL
SURCROIT ACTIVITE**

ENTRE : GIr SUR MER

Sis : 99 AVENUE DES ALPES 06850 CAGNEZ SOUS MER
Représenté par Monsieur William SAUVEUR, administrateur
Siret n° 123456789

Ci-après dénommé « l'employeur »
D'une part,

ET : Monsieur ZIG SHARKO

Demeurant : 178 rue de l'Allemagne
06880 LA GAUDE
Nationalité : Française
Né(e) le : 14/07/1998
Lieu de naissance : PARIS
N° S.S. : 285472356

Ci-après dénommé le salarié,
D'autre part,

IL EST RAPPELE QUE :

L'embauche du salarié a fait l'objet d'une déclaration préalable auprès de l'U.R.S.S.A.F de la région.

Le Salarié est informé que le GIE procède aux obligations sociales déclaratives au moyen du dispositif légal, la Déclaration Sociale Nominative (DSN).

Le salarié est informé que le GIE a opté pour la dématérialisation du bulletin de paie. En cas d'opposition, le salarié doit notifier son refus par courrier au GIE.

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 - ENGAGEMENT

Le salarié est engagé à compter du 01/09/2025 pour une durée déterminée au service du GIE en qualité d'hôte de caisse, catégorie employée - Niveau E2.

Le présent contrat à durée déterminée est conclu du fait d'un accroissement temporaire d'activité, générant un afflux inhabituel de clientèle, lié à :

La période de forte fréquentation touristique locale. Compte-tenu de contraintes spécifiques liées au métier, une période de formation peut être prévue en amont.

Le présent contrat est soumis aux dispositions de la Convention Collective Nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé du 12 janvier 2021, étendue par arrêté du 23 décembre 2021.

ARTICLE 2 - DUREE DU CONTRAT

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée du 03/09/2025 au 21/10/2025 inclus.
Il pourra faire l'objet de deux renouvellements, et ce conformément aux dispositions légales.

ARTICLE 3 - FONCTIONS ET ATTRIBUTIONS

Le contenu de la fonction pour laquelle le salarié a été embauché figure sur la fiche de poste disponible sur le GIE, dont la liste des missions ne saurait être considérée comme exhaustive : accueil clients, reconnaissance fiable des produits, gestion des flux financiers, entretien du magasin...

En outre, les relations contractuelles étant évolutives, le salarié pourra être affecté temporairement, en cas de nécessité liée au bon fonctionnement de l'entreprise, à d'autres tâches.

ARTICLE 4 - PERIODE D'ESSAI

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée et pourra être rompu par la volonté de l'une ou l'autre des parties sous respect des dispositions légales.

La période d'essai s'apprécie en temps de travail effectif, ce qui sous-entend que toute suspension, pour quelque motif que ce soit,

reportera d'autant le terme de la période d'essai prévue.

1/4

Le présent contrat débutera par une période d'essai de 3 Jours.

Au cours de cette période, les parties pourront se séparer sous réserve de respecter le délai de prévenance prévu aux articles L-1221-25 et L-1221-26 du code du travail. La période d'essai ne pourra être prolongée au-delà de la durée du délai de prévenance.

ARTICLE 5 - DUREE DU TRAVAIL - HORAIRES

Le salarié exercera son activité à temps partiel sur la base d'une durée hebdomadaire de 30 heures en principe réparties de la manière suivante :

Semaine A Semaine B

Lundi : 2 heures

Mardi : 4 heures

Mercredi : 2 heures

Jeudi : 4 heures

Vendredi : repos

Samedi : repos

Dimanche : repos

Le salarié sera informé de ses horaires de travail, pour chaque journée travaillée, par l'affichage du planning hebdomadaire. Le planning hebdomadaire est affiché chaque semaine pour les trois semaines à venir, ce qui signifie que le salarié est informé de ses horaires trois semaines à l'avance, sauf modification dans les conditions prévues ci-après.

En effet, la répartition de la durée du travail telle que fixée au présent contrat pourra être modifiée pour assurer le bon fonctionnement du GIE, notamment dans les cas suivants : ouverture un jour férié, opérations promotionnelles et périodes de forte activité (fêtes de fin d'année, Pâques etc.....), absence d'un ou de plusieurs autres salariés.

Dans cette hypothèse, le salarié pourra être amené à travailler tous les jours de la semaine, y compris les dimanches et jours fériés d'ouverture, et sur toutes les plages horaires d'ouverture du magasin.

Le salarié sera informé de la nouvelle répartition de ses jours et heures de travail par affichage du planning modifié, en principe au moins 7 jours à l'avance.

En cas de modification des horaires due à un cas d'urgence (absences non prévisibles et donc non programmées à l'avance), dans un délai inférieur au délai de 7 jours, le refus éventuel du salarié d'accepter ce changement de planning ne sera pas constitutif d'une faute. Toutefois, le salarié devra, en cas de refus, en aviser son responsable dans les meilleurs délais.

Il est rappelé, que, lors de son embauche, le salarié a expressément indiqué au GIE qu'il était disponible sur les toutes les plages d'ouverture du magasin et qu'il n'avait pas d'autre activité professionnelle en cours, qu'il ne suivait pas d'enseignement scolaire ou supérieur et qu'il n'avait aucune contrainte spécifique en termes d'organisation familiale.

Il est expressément convenu entre les parties que les horaires inscrits au planning horaire affiché ne sont aucunement contractuels et ne constituent pas un élément essentiel du contrat de travail.

Conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur, le salarié pourra être amené à effectuer des heures complémentaires, sur demande expresse de la direction, dans la limite du tiers de la durée du travail prévue au présent contrat. Les heures complémentaires effectuées seront rémunérées conformément aux dispositions légales.

L'accomplissement d'heures complémentaires ne pourra cependant avoir pour effet de porter la durée du temps de travail du salarié à une durée égale ou supérieure à celle de la durée légale du travail.

ARTICLE 6 - REMUNERATION

En rémunération de ses services, le salarié percevra une rémunération brute de base de **1 574.30 Euros** pour un horaire mensuel de **130 heures**, ainsi que les primes existantes au prorata de son temps de travail conformément aux usages en vigueur au sein du GIE et pour la durée d'application de ceux-ci.

ARTICLE 7 - ABSENCES ET CONGES PAYES

Toute absence prévisible doit faire l'objet d'une autorisation expresse de la Direction.

En cas d'indisponibilité pour quelque cause que ce soit, le salarié en informera l'employeur dans un délai maximum de 48h00 par tout moyen, afin que toute disposition utile puisse être prise.

Il justifiera ensuite de son absence conformément aux dispositions légales.

En cas de prolongation, le salarié s'engage à informer la direction de la date présumée de reprise du travail afin que des mesures adéquates de remplacement ou d'organisation puissent être prises.

Le salarié bénéficiera des congés payés conformément à la législation en vigueur.

La période de prise de congés sera fixée par la Direction, chaque année, en tenant compte des nécessités de fonctionnement de l'Entreprise.

ARTICLE 8 - INDEMNITE DE PRECARITE

Au terme du présent contrat, le salarié percevra une indemnité de précarité conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Cette indemnité ne sera pas versée en cas de rupture pendant la période d'essai, en cas de rupture anticipée pour faute grave du contrat, en cas de force majeure, en cas de conclusion d'un contrat à durée indéterminée, ou en cas de refus par l'intéressé d'un contrat à durée indéterminée pour un emploi similaire avec une rémunération équivalente.

ARTICLE 9 - OBLIGATIONS ADMINISTRATIVES ET COUVERTURE SOCIALE

Le salarié sera obligatoirement affilié à l'ensemble des régimes de retraite, prévoyance et mutuelle existant dans l'entreprise ou qui seraient mis en place ultérieurement.

Le salarié sera affilié aux régimes de Retraite complémentaires géré par AG2R, au régime de Prévoyance complémentaires géré par APGIS et au contrat Frais de Santé géré par AG2R.

Le salarié déclare avoir reçu les notices d'information des contrats prévoyance et frais de santé.

S'agissant du contrat frais de santé, il déclare avoir pris connaissance des conditions d'affiliation à la mutuelle obligatoire dès le 1er jour de contrat. A cette fin, le salarié contribue à hauteur d'une cotisation obligatoire prélevée mensuellement sur son salaire.

ARTICLE 10 - AVANTAGES SOCIAUX

Le salarié bénéficiera de tous les avantages sociaux accordés par la législation et la réglementation en vigueur, notamment de tous les droits et avantages reconnus aux salariés à temps plein travaillant dans la Société, résultant du Code du Travail, et des dispositions conventionnelles en vigueur, au prorata de son temps de travail.

ARTICLE 11 - EGALITE DE TRAITEMENT - PASSAGE A TEMPS COMPLET

1. L'employeur garantit au salarié un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle et de même ancienneté en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière, et d'accès à la formation professionnelle. A sa demande, le salarié pourra être reçu par un membre de la Direction afin d'examiner les problèmes qui pourraient se poser dans l'application de cette égalité de traitement.

2. Le salarié bénéficie d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet ressortissant de sa qualification professionnelle qui seraient créés ou vacants.

Au cas où le salarié ferait acte de candidature à un tel emploi, sa demande devra se faire par écrit ; elle sera ensuite examinée et une réponse motivée lui sera faite.

ARTICLE 12 - MATERIELS, DONNEES ET DOCUMENTS

L'employeur sera amené à confier au salarié des matériels, données et documents divers en dépôt ou pour en faire un usage déterminé, propriété exclusive du GIE.

Le salarié s'interdit expressément d'en faire un usage autre que celui autorisé par la Direction, et s'oblige à les lui présenter sur simple demande.

Le salarié s'interdit de prendre, en vue de son usage personnel, ou pour tout autre usage non autorisé expressément, des copies ou des reproductions de toute donnée et de tout document appartenant au GIE, quels qu'en soient les supports sur papier ou sur informatique.

En cas de cessation de son contrat de travail pour quelque cause que ce soit, le salarié devra restituer immédiatement tous les matériels, données et documents divers et notamment toutes les clés qui auront pu lui être confiées, ainsi que toutes copies et reproductions en sa possession, sans qu'il soit besoin d'une demande ou d'une mise en demeure préalable quelconque de la part du GIE.

ARTICLE 13 - OBLIGATIONS DE DISCRETION ET LOYAUTE

Le salarié devra observer une discrétion absolue tant à l'égard du personnel de l'Etablissement qu'en ce qui concerne les tiers, sur tout ce qui a trait aux activités du GIE. et de l'Etablissement ou de ses partenaires commerciaux, et ce, aussi bien sur le plan administratif et financier que commercial.

Le salarié s'engage à respecter toutes les instructions et consignes particulières qui lui seront données par la Direction, les prescriptions concernant la Médecine du Travail, les mesures d'hygiène et de sécurité et les règles de discipline en vigueur dans le GIE.

Le salarié s'engage à respecter les règles élémentaires de savoir vivre et savoir être en collectivité. Tout comportement agressif ou d'incivilité est strictement interdit au sein du GIE et serait sanctionnable.

3/4

Le salarié s'engage à effectuer loyalement (quantitativement et qualitativement) son travail.

Le salarié s'interdit de recevoir ou de solliciter de tiers tous cadeaux, ristournes ou avantages quelconques liés à son activité professionnelle. Au cas où le salarié en recevait, ils seraient immédiatement remis à la Direction.

Les informations et documents d'ordre technique, financier et commercial dont le salarié aura connaissance dans l'exercice de ses fonctions sont strictement confidentiels. En conséquence, le salarié s'interdit toute divulgation les concernant. Il s'agit là d'une condition essentielle au présent contrat.

ARTICLE 14 - AUTRES OBLIGATIONS

1. Dans le cadre de ses fonctions, le salarié devra faire preuve de la plus grande courtoisie à l'égard de la clientèle, ceci en toutes circonstances, et devra immédiatement signaler à son responsable tout incident qui viendrait à se produire.

2. Compte tenu de l'ambiance climatique de travail sous température dirigée positive dans laquelle le salarié est amené à travailler, celui-ci s'engage à porter pendant ses heures de travail les vêtements de protection contre le froid fournis par la société. Les vêtements de travail restent la propriété du GIE.

Cette tenue doit, en toutes circonstances, être d'une propreté évidente et ce sous la responsabilité du salarié. Au regard de l'activité du GIE, le salarié s'engage à avoir une hygiène personnelle et vestimentaire exemplaire et irréprochable. Le non respect de ces consignes pourra donner lieu à sanction disciplinaire.

3. en cas de cumul d'emploi, le salarié s'engage expressément à respecter les dispositions légales relatives à la durée du travail.

ARTICLE 15 - VIDEOSURVEILLANCE

Le salarié est expressément informé que des caméras de vidéosurveillance sont installées dans l'enceinte du magasin, à des fins de sécurité des personnes et des biens. Ces caméras sont disposées au niveau de la surface de vente, de la ligne de caisse, des locaux sociaux et des extérieurs du magasin. Les enregistrements des images sont conservés conformément aux dispositions légales.

ARTICLE 16 - PROTECTION DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL

Le salarié donne son consentement exprès au traitement de ses données personnelles par le GIE.

Ces données personnelles recueillies ont pour finalité : le recrutement et la gestion du personnel, de la paie et de la vidéosurveillance. Les seuls destinataires des données à caractère personnel transmises au regard des finalités susvisées sont : les directions Ressources Humaines, Contrôle de Gestion, Juridique, Comptabilité et Réseau.

Dans ce cadre, le salarié dispose d'un droit d'accès aux données à caractère personnel traitées, un droit de rectification des données personnelles qui seraient inexactes, un droit à l'effacement des données à caractère personnel, un droit à la limitation du traitement, du droit de s'opposer à tout moment à un traitement de données personnelles le concernant et de retrait du consentement, et enfin de son droit à la portabilité des données.

Le salarié exercera ses droits auprès des personnes chargées de la gestion du personnel, qui assurent la stricte confidentialité des données personnelles en leur possession.

Les données à caractère personnel seront conservées conformément aux délais prescrits pour chaque type de données.

Fait en double exemplaire, à CAGNEZ SOUS MER, le 02/09/2025

Pour le GIE Pour le Salarié

