

**CONTRAT DE TRAVAIL EN PORTAGE SALARIAL A  
DUREE INDETERMINEE**



**ENTRE :**

- La Société **CEGELEM**, SAS au capital de 100.100 €, enregistrée au **RCS de MELUN sous le numéro 834 746 034**, dont le siège social est situé 85 Allée de la Fraternité 77550 Moissy Cramayel;

Représentée par Monsieur Prince MOKOUMBOUKA agissant en qualité de président;

Ci-après dénommée l'« **ENTREPRISE DE PORTAGE SALARIAL** » ou « **EPS** »

d'une part,

**ET**

**Monsieur TALSI Imad**, né le **24/11/1980** à **Oujda (Maroc)** de nationalité Française, demeurant au **5 Rue Louis Neel - 77 176 Savigny le Temple**, dont le numéro de sécurité sociale est le **1 80 11 99 350 543 47**.

Ci-après dénommé(e) le « **SALARIE PORTE** » d'autre part,

**Il a préalablement été rappelé ce qui suit :**

La société **CEGELEM** est une entreprise exerçant l'activité de portage salarial au sens de l'article L.1254-24 du Code du travail.

Le salarié porté est un professionnel autonome ayant décidé d'exercer son activité professionnelle dans le cadre du portage salarial. A ce titre, il justifie d'une expertise, d'une autonomie et d'une qualification lui permettant de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécutions de sa prestation et de son prix.

CEGELEM - 85, allée de la Fraternité - 77550 Moissy Cramayel

Registre du Commerce de Melun sous le n° 834 746 034

Dans le cadre de la présente embauche, le SALARIÉ PORTE a négocié le contenu et les modalités d'une prestation dont les éléments essentiels ont été repris dans un contrat commercial de prestation de portage salarial dont il reconnaît avoir reçu une copie dans les deux jours ouvrables suivant le début de la prestation.

Le salarié porté s'engage :

- à mener à bonne fin la réalisation des missions selon les conditions d'exécution convenues avec l'EPS et avec l'entreprise cliente,
  - à tenir informée l'entreprise de portage salarial de tout événement susceptible d'avoir une incidence sur la mission,
  - à faire des comptes rendus d'activité réguliers et au moins mensuels.
- L'EPS a souscrit une assurance de responsabilité civile professionnelle afin de garantir les éventuels dommages provoqués dans l'entreprise cliente pendant l'exécution de la prestation du salarié porté MMA IARD Assurances Mutuelles, MMA Pr-PMF N° 145383208.

### **Article 3 – DROITS ET OBLIGATION DES PARTIES**

Conformément à l'article L.1254-2-III. du Code du travail, l'EPS n'est pas tenue de fournir du travail au salarié porté. En conséquence, le salarié porté s'engage à rechercher lui-même des entreprises clientes. Cet engagement est une obligation essentielle du présent contrat.

Pour cela, le salarié porté devra, sans attendre la fin de sa prestation en cours, prospecter de nouvelles prestations. A défaut de prospecter de nouvelles prestations ou, l'ayant fait, faute d'en avoir trouvées, l'EPS pourra procéder valablement à la rupture du présent contrat de travail.

L'EPS accompagnera le salarié porté pour lui permettre d'assurer un développement de nouvelles missions de nature à favoriser la pérennité de la relation contractuelle, sans que cet accompagnement ne puisse avoir pour effet de remettre en cause le caractère impératif de l'apport de missions par le salarié porté.

L'EPS pourra à tout moment décider de refuser la conclusion d'une nouvelle mission.

### **Article 4 – QUALIFICATION / NIVEAU D'EXPERTISE**

Le salarié porté dispose d'un niveau d'expertise et de qualification en adéquation avec la mission qu'il accomplit, qui s'accompagne nécessairement d'une autonomie dans la négociation de la prestation avec le client et dans l'exécution de cette prestation.

Le salarié porté informe l'entreprise de portage salarial de tout événement susceptible d'avoir une incidence sur la mission en cours.



Le salarié porté reconnaît que ses horaires de travail ne peuvent être pré-déterminés du fait de la nature de ses fonctions, du niveau des responsabilités qui est le sien et du degré d'autonomie dont il dispose dans l'organisation ainsi que la gestion de son emploi du temps.

Par conséquent, la gestion du temps de travail du salarié porté sera effectuée en nombre de jours, ce nombre étant fixé, pour un plein temps, à 218 par année complète d'activité, et en tenant compte du nombre maximum de jours de congés payés tels que défini à l'article L. 3141-3 du Code du travail et de la mise en place de la journée de solidarité.

En contrepartie de ses services, le salarié porté percevra une rémunération mensuelle telle que définie à l'article 8 qui rémunère l'exercice de sa mission dans la limite du nombre de jours susvisés.

Sans remettre en cause l'autonomie dont dispose le salarié porté dans la gestion de son emploi du temps, il est expressément rappelé qu'il devra impérativement veiller à organiser son activité, dans le cadre de ce forfait annuel, en respectant les prescriptions prévues l'accord national précité, notamment :

- une durée minimale de repos quotidien de 11 heures consécutives et de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives (24 h + 11h) ;
- l'interdiction d'utiliser des moyens de communication informatique professionnelle à sa disposition éventuelle pendant ces temps de repos impératifs ;
- une amplitude de chaque journée travaillée raisonnable et inférieure à 13 heures ;
- une pause d'au moins 20 minutes consécutives pour toute journée de travail d'au moins 6 heures.

Il est précisé que le forfait jours ne doit pas se traduire par des amplitudes journalières et hebdomadaires de travail incompatibles avec une durée raisonnable de travail, même si la répartition des journées de travail et de repos sur la semaine peut varier en fonction de la charge de travail.

Le salarié porté devra remplir un document de prévisions et de comptabilisation des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que des journées ou demi-journées de repos. Toute difficulté rencontrée pour mener à bien les tâches confiées devra être portée à la connaissance de la Direction, sans délai et par écrit. Enfin, au moins deux entretiens annuels auront lieu conformément aux dispositions conventionnelles.

## **Article 9 – CONGES PAYES**

Le salarié porté aura droit aux congés payés prévus par la loi dans les conditions de droit commun, soit 25 jours ouvrés par an. L'indemnité correspondante est mentionnée sur le compte consultant.

## **Article 10 – LIEU DE TRAVAIL, DEPLACEMENTS, FRAIS PROFESSIONNELS**

Le salarié porté exercera ses fonctions à **ACOSS (Montreuil)**.  
Le salarié porté pourra être amené à effectuer des déplacements professionnels pour l'accomplissement de ses prestations.

Il se verra rembourser des frais raisonnables liés à la réalisation des missions, sous réserve de justificatifs, et dans la limite des règles fiscales et barèmes sociaux applicables. Les remboursements de frais sont mentionnés sur le compte consultant.

