



Silversquare Triomphe  
Avenue Arnaud Fraiteur 15-23  
1050 Bruxelles  
Belgique

12/9873/JVD/DC/

Août 2022

## **CONTRAT DE TRAVAIL D'EMPLOYE A DUREE INDETERMINEE**

---

### **ENTRE LES SOUSSIGNES :**

**La société “ATS4IT – Adaptable Technology Services” SRL**

Société à Responsabilité Limitée au capital de 18 600 Euros  
Située 1050 Bruxelles, Avenue Arnaud Fraiteur 15-23

Représentée par Filipe Esteves en qualité d'Administrateur.

Et enregistrée au greffe de Bruxelles sous le numéro BE0647.899.820  
Dénommée ci-après "*la Société*"

### **D'UNE PART**

### **ET**

**Nom : Rajhi Hiba**

**Né le :** 12 octobre 1994

**De nationalité :** Tunisienne

**Demeurant:** Mhamdia , Ben Arous- 1145 – Tunisie

**Passeport :** IO90080

**Date d'expiration :** 27 avril 2027

**Dénommé ci-après « le Salarié »**

## **D'AUTRE PART**

Ci-après conjointement dénommées « les Parties »

### **ARTICLE 1 : NATURE DU CONTRAT**

*La Société* engage *le Salarié* pour une durée indéterminée à partir du **17 août 2022**. Sous condition de la délivrance, par le service public régional de Bruxelles, de l'autorisation d'occupation du *Salarié*, de nationalité étrangère, par la société et de la délivrance du permis de travail au *Salarié*.

*Le Salarié* accepte le présent contrat de travail dans ses termes et obligations.

*Le Salarié* atteste de l'authenticité des informations figurant dans son Curriculum Vitae.

### **ARTICLE 2 : FONCTION – CLASSIFICATION – RATTACHEMENT HIERARCHIQUE**

#### **2.1 - Fonction**

*Le Salarié* exercera principalement pour le compte de *la Société* la fonction d'ingénieur consultant.

*Le Salarié* confirme que, sans préjudice des dispositions légales et réglementaires applicables, son titre, sa fonction, ainsi que ses tâches et responsabilités, peuvent être adaptés et/ou modifiés selon les besoins de fonctionnement et/ou d'organisation de la société (en ce compris en ce qui concerne la ligne hiérarchique), tenant compte des qualifications *du Salarié*.

#### **2.2 - Classification**

Les dispositions sectorielles en vigueur au sein de la C.P. n° 200 – nationale auxiliaire pour employés, dont relève *la Société*, sont d'application dans le cadre de l'exécution du présent contrat de travail.

#### **2.3 - Rattachement hiérarchique**

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

En tout lieu, *le Salarié* garde comme unique supérieur hiérarchique auquel il rend compte, le Responsable de *la Société* désigné à cet effet.

Toute action du *Salarié* auprès de(s) Clients, sans accord préalable de *la Société*, ayant pour but ou pour effet la non-conclusion et/ou la rupture anticipée du et/ou des contrats liant le(s) Client(s) à *la Société*, sera qualifiée de faute grave, sans préjudice du pouvoir d'appréciation des juridictions du travail.

### **ARTICLE 3 : RÉGIME ET HORAIRES DE TRAVAIL**

*Le Salarié* est engagé dans le cadre d'un régime de travail à temps plein. Conformément aux dispositions sectorielles, la durée hebdomadaire moyenne du travail dans l'entreprise est fixée à 38 heures.

L'horaire de base est le suivant :

Lundi : de 9h00 à 18h00

Mardi : de 9h00 à 18h00

Mercredi : de 9h00 à 18h00

Jeudi : de 9h00 à 18h00

Vendredi : de 9h00 à 18h00

Au cours de la journée de travail, une pause est accordée entre 12h et 13h heures.

Cette durée hebdomadaire moyenne est susceptible d'être aménagée selon des modalités différentes, en fonction des nécessités de la mission, et des éventuels usages en vigueur chez le Client, et ce dans les conditions décrites ci-après, ce que le Salarié prend l'engagement exprès d'accepter. La modification de l'horaire de travail n'emporte pas la modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

Sur communication d'un ordre de mission écrit, le Salarié accepte d'ores et déjà le principe de travailler conformément aux modalités suivantes :

- 39 heures par semaine avec l'octroi d'une demi-journée de compensation de temps de travail par mois, soit 6 journées de récupération annuellement afin de ramener la durée moyenne de travail à 38 heures par semaine.
- 40 heures par semaine avec l'octroi d'une journée de compensation de travail par mois, soit 12 journées de récupération annuellement afin de ramener la durée moyenne de travail à 38 heures par semaine.

Pour les modalités d'octroi, la prise de ces jours de récupération, ainsi que les horaires habituels de travail, voir le règlement de travail en vigueur.

Les éventuelles heures supplémentaires seront traitées conformément à l'article 5/C du règlement de travail

### **ARTICLE 4 : LIEUX DE TRAVAIL**

#### **4.1 - Lieux d'exercice**

L'activité de Conseil de *la Société* s'exerce principalement dans les locaux des clients et, plus rarement, à partir des locaux de *la Société*.

Dès lors, *le Salarié* exercera ses fonctions à partir des bureaux de *la Société*, et/ou du Client (usines, centres informatiques, laboratoires, centre d'essai ...) sis en Belgique et à l'étranger, étant souligné que le lieu d'exercice sera le site habituel d'intervention et pourra être modifié par *la Société*, ce que *le Salarié* accepte d'ores et déjà.

*Le Salarié* accepte le principe d'une clause de mobilité permettant à *la Société* de modifier le lieu d'exercice, en fonction des nécessités de service liées à l'exécution des missions. Le lieu de travail est considéré comme une condition de travail non-essentielle.

Toute modification du site habituel d'intervention fera l'objet d'un ordre de mission. Le refus d'accepter un tel changement serait susceptible d'entraîner un licenciement.

#### **4.2 – Déplacements**

Si, dans le cadre de ses activités pour le compte de *la Société*, *le Salarié* vient à effectuer un déplacement hors du site habituel d'intervention (en Belgique ou à l'étranger) il doit au préalable, dès qu'il en a connaissance, prévenir le Service du Personnel.

Le Service du Personnel prendra alors les mesures obligatoires (assurance, maintien d'affiliation à la Sécurité Sociale, établissement de l'ordre de mission).

Si ce déplacement entraîne des frais particuliers, *la Société* les remboursera au *Salarié* dans le respect des conditions et modalités suivantes en vigueur au sein de *la Société* :

- Sur présentation d'un " Décompte de frais " en vigueur dans *la Société*, accompagné des justificatifs ;
- Après accord du Responsable hiérarchique de *la Société*
- Sous réserve de la déclaration préalable ci-dessus.

L'usage du véhicule personnel *du Salarié* pour les besoins du service est strictement interdit, sauf souscription par les soins *du Salarié* d'une police d'assurance garantissant expressément l'usage "professionnel".

### **ARTICLE 5 : REMUNERATION**

#### **5.1 - Salaire brut mensuel**

A la date du présent contrat, le salaire brut mensuel est fixé à **3261,61 euros**, avant déduction des retenues légales. Ce salaire mensuel est indexé conformément aux dispositions des conventions collectives de travail en vigueur conclues au sein de la Commission Paritaire n°200. Au-delà du salaire brut mensuel précité, *le Salarié* percevra également un treizième mois ainsi qu'un double pécule de vacances.

Le salaire brut mensuel hors prime pourra faire l'objet d'un ajustement annuellement en fonction de l'évolution de la qualification et des responsabilités acquises par *le Salarié*, sans que l'octroi d'un tel ajustement soit ou devienne un droit.

## **5.2 – Autres avantages**

En outre, il est alloué *au Salarié* les avantages suivants :

- Les avantages du contrat d'assurance DKV souscrit par la société en faveur de ses employés, dont les conditions – qui peuvent être modifiées à tout moment – sont reprises dans le règlement de travail, dont le Salarié reconnaît avoir reçu copie. *Le Salarié* déclare adhérer, pour toute la durée du présent contrat, aux conditions et modalités desdits contrats d'assurance collective et prévoyance. Il déclare adhérer, dès leur conclusion, à toutes nouvelles modalités et/ou conditions éventuellement négociées par *la Société*.
- Des titres repas, d'une valeur faciale de 8 Euros par jour de travail effectivement presté, avec une participation *du Salarié* de 1.09 Euros et de la société de 6,91 Euros par titre ;

*Le Salarié* peut également prétendre à l'ensemble des avantages prévus par les dispositions sectorielles en vigueur au sein de la C.P. n°200.

Il est expressément convenu entre parties que tant la possibilité de percevoir toute prime ou gratification que l'attribution effective d'une prime ou d'une gratification par la société conservera son caractère de libéralité et sera toujours révocable. En conséquence, l'octroi d'une prime ou d'une gratification durant une certaine période, ou durant plusieurs périodes, successives ou non, ne créera aucun droit acquis pour le futur.

Le paiement de la rémunération sera effectué, sous réserve des retenues légales, au plus tard le 7 du mois suivant, par virement bancaire au compte bancaire *du Salarié*. *Le Salarié* communiquera à *la Société* le numéro de son compte bancaire et toute modification ultérieure de celui-ci.

## **ARTICLE 6 : SUSPENSION – MALADIE – ACCIDENT DU TRAVAIL**

L'exécution du contrat ne peut être suspendue que pour des motifs et selon les modalités déterminées par la loi.

En cas d'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident, *le Salarié* s'engage à avertir immédiatement *la Société*, au besoin par téléphone, dès le premier jour de cette incapacité de manière à permettre à cette dernière de prendre les mesures nécessaires pour assurer la bonne marche des affaires de l'entreprise. Dans un délai de deux jours ouvrables à compter du début de l'incapacité, le Salarié s'engage à fournir à l'entreprise un certificat médical attestant l'incapacité de travail, indiquant le début et la durée probable de celle-ci, et précisant si le *Salarié* est ou non en mesure de se déplacer.

En cas de prolongation de l'incapacité de travail, *le Salarié* est tenu d'en avertir *la Société* le plus rapidement possible, et de remettre un nouveau certificat médical, au plus tard le jour où il aurait dû reprendre le travail.

Conformément aux dispositions légales, pendant l'incapacité de travail, *le Salarié* est tenu de se soumettre à la visite du médecin éventuellement mandaté et désigné par la société, et rémunéré par elle. Au cas où le médecin-traitant estime que le déplacement est impossible, *le Salarié* ne peut refuser de recevoir le médecin, délégué par *la Société* et rémunéré par elle, et de se faire examiner.

En cas d'accident du travail, *le Salarié* est tenu de communiquer à *la Société*, dans les deux (2) jours suivant la survenance de l'accident, les lieux et circonstances de l'accident, les noms et adresses des témoins éventuels, ainsi que toutes autres informations utiles. *Le Salarié* fera en outre compléter par le médecin qui lui a fourni les premiers soins/secours, le formulaire d'accident.

## **ARTICLE 7 : CONGES PAYES**

*Le Salarié* bénéficiera des congés payés et du pécule de vacances auxquels il a légalement droit, à savoir vingt (20) jours de vacances par an dans le cadre d'un régime de travail à temps plein.

Les périodes de vacances et congés seront fixés de commun accord avec *la Société*, notamment en considération des nécessités du bon fonctionnement du service, ainsi que des éventuelles périodes de fermeture des clients de *la Société*.

Il appartient au *Salarié* de soumettre la date de ses congés à l'accord préalable du Responsable Hiérarchique de *la Société*, dans les délais visés au règlement de travail, dont le *Salarié* reconnaît avoir pris connaissance et copie.

## **ARTICLE 8 : EXCLUSIVITE DE SERVICES – OBLIGATIONS PARTICULIERES D'EXERCICE DES FONCTIONS**

### **8.1 – Exclusivité de services**

Pendant l'exécution du présent contrat, *le Salarié* :

- Doit consacrer professionnellement toute son activité et tous ses soins à *la Société*, son employeur exclusif, et s'interdit donc, sauf accord écrit préalable de *la Société*, d'exercer une autre activité professionnelle, soit pour son propre compte, soit pour celui de tiers ;
- S'interdit, sauf accord écrit préalable entre les parties, 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*.

### **8.2 – Obligations particulières d'exercice des fonctions**

*Le Salarié* transmet par tout moyen à sa convenance, le "Décompte de Temps" en vigueur dans *la Société*, à l'attention d'une des Assistantes Administratives de *la Société*, au plus tard le 15 de chaque mois.

De manière plus générale, *le Salarié* s'engage à respecter les procédures et règles de fonctionnement mises en œuvre au sein de *la Société*, dès leur entrée en vigueur. Notamment, *le Salarié* respecte les exigences définies dans le cadre du système qualité de *la Société*.

Le respect des procédures est fondamental tant dans l'intérêt *du Salarié* que dans celui de *la Société*.

En ce qui concerne l'utilisation des moyens informatiques, *le Salarié* s'engage à utiliser les moyens informatiques et le réseau mis à sa disposition le cas échéant, par *la Société* dans un cadre strictement professionnel.

*Le Salarié* s'interdit de modifier de sa propre initiative la configuration du système informatique mis à sa disposition. Il s'interdit notamment d'installer, sans que cette liste soit exhaustive, des applications, des modems, et moyens de communication de toute nature, sauf accord exprès du Responsable du Service Informatique de *la Société*.

*Le Salarié* garantit la sécurité de l'accès aux données informatiques par l'utilisation permanente d'un mot de passe personnel.

*Le Salarié* s'interdit de communiquer son mot de passe à toute personne fut-elle son collaborateur et s'engage à le changer régulièrement après information du Responsable du Service Informatique de *la Société*.

Tout manquement aux dispositions ci-dessus pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires.

*Le Salarié* respectera les recommandations de *la Société* concernant l'utilisation des moyens informatiques du Client.

## **ARTICLE 9 : CONFIDENTIALITE**

*Le Salarié* s'engage, sauf nécessité de service au sein de *la Société*, à ne pas utiliser, divulguer, communiquer ou rendre public à l'égard de quelque personne que ce soit, les informations dont il a connaissance et/ou qu'il détient, du fait de ses fonctions, et ce quelle que soit leur importance, sauf dans le cadre de l'exécution de ses obligations résultant du présent contrat, ou après accord écrit de *la Société*.

En particulier, *le Salarié* s'engage expressément à ne pas divulguer à des tiers les informations concernant notamment :

- L'organisation, les activités, les études (administratives, commerciales, industrielles ou financières) et/ou les résultats financiers de *la Société* et/ou de ses Clients et prospects ;
- Les techniques, savoir-faire, méthodes, projets, études, secrets de fabrication, secrets de production, secrets d'affaires, logiciels et/ou brevets, ainsi que les idées afférentes à ces domaines, développés ou mis en œuvre au sein de *la Société* et/ou chez ses Clients et prospects.
- Les noms des clients de la Société chez lesquels il intervient ou est intervenu (notamment par le biais des réseaux sociaux) et de leurs fournisseurs.

Cette obligation de confidentialité demeurera même après la fin du présent contrat quelle qu'en soit la cause.

*Le Salarié* reconnaît que tous les documents et écrits rédigés, par lui-même ou par d'autres, dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, ou les documents qui lui ont été remis par *la Société*, sont la propriété exclusive de *la Société*.

*Le Salarié* reconnaît que, compte tenu de l'activité de *la Société*, dans laquelle l'information joue un rôle essentiel, la confidentialité des informations et des documents mentionnés est cruciale pour le bon fonctionnement de *la Société*. Toute infraction au devoir de confidentialité, si minime soit-elle, sera dès lors considérée comme un motif grave autorisant *la Société* à rompre immédiatement le contrat de travail, sans préavis ni indemnité, et sans préjudice du droit de *la Société* de prendre toute autre mesure en vue de préserver ses droits.

Pour l'application du présent article, toute information dont *le Salarié* prend connaissance dans le cadre de sa relation de travail avec *la Société*, est considérée comme une information confidentielle.

## **ARTICLE 10 : LOYAUTE ET NON CONCURRENCE**

### **10.1 - Loyauté**

Dès lors que le Salarié est présent dans l'entreprise depuis plus de six (6) mois, sauf accord écrit et préalable entre parties, le Salarié s'interdit expressément, pendant les douze (12) mois suivant la date de cessation effective du présent contrat, et quel que soit le motif de la cessation, d'intervenir directement ou indirectement, à quelque titre que ce soit, y compris en qualité de salarié ou d'indépendant :

- Au profit du client de la société, pour lequel a été réalisé le dernier projet confié par la société au Salarié ;
- Au profit des clients et/ou prospects pour lesquels la société a proposé au Salarié de participer à un de leurs projets au cours des six (6) derniers mois précédant la date de fin du présent contrat ;

### **10.2 – Non-concurrence**

De manière générale, *le Salarié* s'interdit d'exercer tout acte de concurrence déloyale à l'encontre de *la Société*, et de toute forme de collaboration à un tel acte, tant au cours du contrat de travail qu'après son échéance.

A l'expiration du présent contrat et dans les 5 mois qui suivent, *le Salarié* s'engage à ne pas concurrencer *la Société* et à s'abstenir de se livrer ou de coopérer de quelque manière que ce soit, directement ou indirectement, à des activités similaires, soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez un employeur concurrent, ayant ainsi la possibilité de porter préjudice à la société qu'il a quitté en utilisant, pour lui-même ou au profit d'un concurrent, les connaissances particulières à *S* qu'il a acquises dans celle-ci, en matière industrielle ou commerciale.

Cette interdiction de concurrence est géographiquement limitée au territoire sur lequel *le Salarié* peut faire une concurrence réelle à la société, en considérant la nature de l'entreprise et son rayon d'action, et est limitée en l'espèce au territoire belge.

L'application de la présente clause donnera lieu au paiement par *la Société* d'une indemnité forfaitaire équivalente à 2,5 mois de rémunération brute, sauf si *la Société* renonce à l'application de la présente clause dans les quinze jours qui suivent la cessation des relations contractuelles.

La clause de non-concurrence produit ses effets sauf s'il est mis fin au contrat de travail par *le Salarié* pour motif grave dans le chef de *la Société*.



En vertu de l'article 86 § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et par dérogation à l'article 65 § 2 alinéa 9 de cette même loi, la clause de non-concurrence produit ses effets s'il est mis fin au contrat de travail par *la Société*, que ce soit pour motif grave ou sans motif grave, moyennant préavis ou indemnité.

Par dérogation à la même disposition légale, la clause de non-concurrence produit également ses effets s'il est mis fin au contrat de travail par la *Société* avec ou sans motif grave, durant les six premiers mois à partir du début du contrat mais dans ce cas, la clause dérogatoire de non-concurrence ne produit ses effets que pendant une période correspondant à la durée des prestations qui ont effectivement été accomplies au service de la société et l'indemnité forfaitaire est équivalente à 50% de la rémunération brute correspondant à cette période.

En cas de violation de la clause par *le Salarié*, celui-ci sera tenu de rembourser à *la Société* la somme que cette dernière lui aura payée, et devra en outre lui payer une somme équivalente, à moins que *la Société* ne justifie un dommage plus important, auquel cas c'est ce dommage qui devra être indemnisé.

## **ARTICLE 11 : PROPRIETE INTELLECTUELLE ET DROIT A L'IMAGE**

### **11.1**

*Le Salarié* communiquera immédiatement à *la Société* toutes les créations et entre autres toutes les idées, inventions, découvertes, processus, projets, méthodes, substances, articles, programmes d'ordinateur et améliorations qu'il aurait réalisés, conçus, inventés, découverts, créés ou développés, seul ou avec d'autres, pendant son occupation ou au cours d'une période subséquente de 12 mois.

Aux conditions énoncées ci-après au point 11.2, *le Salarié* cèdera exclusivement/uniquement à *la Société* tous les droits de propriété intellectuelle acquis, indépendamment de la question de savoir s'ils peuvent faire immédiatement l'objet d'un droit de propriété intellectuelle. *Le Salarié* garantit qu'il n'a pas encore négocié ou signé de convention avec des tiers en ce qui concerne ces droits. Cette obligation vaut pour projet et toute invention, découverte, création ou développement qui :

- (a) se produit pendant l'occupation du *Salarié* auprès de *la Société*, indépendamment du fait qu'il/elle ait lieu pendant ou après les heures de travail normales et qu'il/elle ait lieu à l'intérieur ou à l'extérieur des locaux de *la Société*, ou
- (b) se produit en utilisant le temps, le matériel ou les installations de *la Société*, ou
- (c) concerne, ou est en relation de quelque manière que ce soit avec les objectifs, les activités ou les affaires de *la Société*.

### **11.2**

Sans préjudice des obligations de l'article 17, 3° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *le Salarié* cède exclusivement à *la Société* tous les droits de propriété intellectuelle de quelque nature que ce soit, qui pourraient naître des créations visées au point 11.1, et ce complètement, irrévocablement, définitivement, mondialement et de la manière la plus large que l'autorise la législation applicable.

Ces droits intellectuels seront et resteront la propriété exclusive de *la Société*, même après l'échéance du contrat de travail.

La cession mentionnée sous le point 11.2, de la manière la plus large autorisée par la législation applicable, tous les droits légaux et droits dérivés, en ce compris notamment, mais non exclusivement, le droit de reproduction, d'adaptation, de communication et d'exploitation sous quelque forme que ce soit et par quelque moyen que ce soit, de même que le droit de cession ou de licence à des tiers.

### 11.3

Si la législation applicable le requiert, et en exécution de l'obligation mentionnée sous le point 11.2, *le Salarié* s'engage à offrir à titre gratuit son aide et sa collaboration, en particulier par la signature des documents nécessaires ou de conventions séparées, pour l'accomplissement des formalités imposées par la loi ou par d'autres exigences en vue de l'obtention par *la Société* des droits de propriété intellectuelle, ou en vue de l'enregistrement à son nom et/ou de l'opposabilité aux tiers de la cession ou en vue de l'exploitation de ces droits. *Le Salarié* s'abstiendra de tout acte qui contrarierait la cession à *la Société* ou l'accomplissement des formalités précitées.

Ceci comprend également l'obligation pour *le Salarié* de transmettre à *la Société* toutes les pièces utiles et nécessaires ainsi que tous les documents et toutes les informations dont *la Société* a besoin pour être en mesure de réaliser la protection juridique des droits de propriété intellectuelle ou d'en assurer l'exploitation.

### 11.4

*Le Salarié* reconnaît que, compte tenu de l'activité d'entreprise de *la Société*, dont la créativité constitue un élément essentiel, le respect du présent article est crucial pour le bon fonctionnement de *la Société*. Toute infraction à cet article, aussi minime soit-elle, sera en conséquence considérée comme un motif grave en vertu duquel *la Société* pourra rompre immédiatement le présent contrat de travail, sans préavis ni indemnité, et sans préjudice des autres mesures que *la Société* peut mettre en œuvre en vue de la protection de ses droits.

### 11.5

Les parties confirment que la rémunération dont bénéficie *le Salarié* constitue une contrepartie suffisante aux engagements et obligations imposés par le présent article.

### 11.6

*Le Salarié* conserve les droits moraux liés aux créations visées au présent article (comme le droit de mentionner son nom, le droit de divulguer l'œuvre et le droit de s'opposer aux modifications de son œuvre).

Cependant, les parties souhaitent régler l'exercice des droits moraux, conformément à ce qui suit.

Lors de chaque enregistrement ou dépôt d'une création, en tant que dessin ou modèle ou en tant que brevet (limité à ces créations), *la Société* mentionnera toujours le nom du *Salarié* comme concepteur ou inventeur.

A l'exception de ce qui précède, *le Salarié* renonce expressément et intégralement à l'exercice de tous les droits moraux qui reposent sur les prestations effectuées/à effectuer, et particulièrement le droit de mentionner son nom.

### 11.7

*Le Salarié* cède notamment à *la Société* ses droits d'auteurs sur l'ensemble des photos, montages ou films réalisés dans le cadre de ses fonctions et destinés sur le territoire belge ou dans tout pays où interviendrait *la Société* à promouvoir *la Société* ou ses activités. Ce droit à l'image est donné pour une durée de 10 ans. *Le Salarié* aura la possibilité de faire retirer une photo, un montage ou une vidéo publiée par le biais du site internet de *la Société* ou sur réseaux sociaux gérés par *la Société* s'il le juge nécessaire.

## **ARTICLE 12 : FIN DU CONTRAT**

Chaque partie peut mettre fin au contrat de travail moyennant la notification d'un préavis. Les délais de préavis à respecter en vue de mettre fin au contrat sont fixés sur la base des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés.

En cas de démission, quelles que soient les circonstances, *la Société* devra être la première avertie de la rupture envisagée.

Il pourra également être mis fin, notamment :

- Sans préavis, moyennant paiement d'une indemnité de rupture égale à la rémunération correspondant à la durée de préavis ou à la partie de ce délai restant à courir ;
- Par rupture immédiate, sans préavis ni indemnités, pour motif grave, sans préjudice de tous dommages et intérêts s'il y a lieu.

Sans préjudice du pouvoir d'appréciation des juridictions du travail, les parties conviennent que les comportements et/ou abstentions suivants, imputables *au Salarié*, constitueront un motif grave de rupture, sans préavis ni indemnités :

- En cas de non-respect de la clause de mobilité dudit contrat, considéré comme un élément essentiel des présentes.
- En cas de violation du règlement de travail.
- Toute action du Salarié auprès de(s) Clients, sans accord préalable de *la Société*, ayant pour but ou pour effet la non-conclusion et/ou la rupture anticipée du et/ou des contrats liant le(s) Client(s) à *la Société*.

Cette énumération n'est pas limitative.

A la date de fin du présent contrat pour quelque cause que ce soit, *le Salarié* s'engage à remettre à *la Société* l'ensemble des documents, fichiers, disquettes, clés et badges d'accès en sa possession du fait de ses fonctions. Il les restituera à *la Société* sans en conserver de copie. Cette énumération n'est pas limitative.

## **ARTICLE 13 : TRAITEMENT DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL**

### **13.1**

Dans le cadre de la relation de travail, il est nécessaire pour *la Société* de traiter des données à caractère personnel du *Salarié*. En vue de l'observation de la législation fiscale, du droit du travail et du droit de la sécurité sociale, *le Salarié* est tenu d'informer spontanément et immédiatement *la Société* de tous les changements possibles liés à ses données à caractère personnel qui pourraient y avoir un impact (p. ex. domicile, état civil, ...). *La Société* n'a aucune responsabilité si *le Salarié* ne respecte pas cette obligation.

### **13.2**

*La Société* traite les données à caractère personnel du *Salarié* conformément à la législation applicable en matière de protection des données. *Le Salarié* reconnaît avoir reçu une copie de la Notification Vie Privée pour les salariés, laquelle fournit toutes les informations pertinentes concernant le traitement des données à caractère personnel.

### **13.3**

Dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, *le Salarié* peut avoir accès à des données à caractère personnel d'autres personnes comme des (travailleurs ou collaborateurs de) clients ou des fournisseurs, d'autres travailleurs ou collaborateurs de *la Société*, etc.

*Le Salarié* doit traiter ces données à caractère personnel attentivement et ne peut les traiter que dans le respect des restrictions et obligations légales. Dans ce contexte, *le Salarié* a également pris connaissance de la Police Générale sur la Vie Privée qui contient les instructions spécifiques aux salariés concernant le traitement des données à caractère personnel.

*Le Salarié* doit conserver ces données à caractère personnel de manière confidentielle. Cette obligation de confidentialité s'étend au-delà de la fin du contrat de travail. Après la fin du contrat de travail, *le Salarié* doit restituer ces données à première demande sans en conserver des copies.

Chaque violation par *le Salarié* de ces obligations et/ou de la Police Générale sur la Vie Privée peut donner lieu à des sanctions disciplinaires en lien avec le règlement de travail, ou une demande d'indemnisation de la part de *la Société*.

## **ARTICLE 14 : INDIVISIBILITE**

La nullité éventuelle d'une clause du présent contrat de travail ne portera pas atteinte à la validité des autres dispositions du présent contrat de travail.

## **ARTICLE 15 : DROIT APPLICABLE – JURIDICTIONS COMPETENTES**

Le droit belge régit le présent contrat et plus particulièrement, mais pas exclusivement, les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, et les dispositions des conventions collectives de travail en vigueur au sein de la commission paritaire n° 200 – nationale auxiliaire pour employés.

Tout litige relatif au présent contrat, à son interprétation, son exécution et à sa rupture, relève de la compétence exclusive des Cours et tribunaux de Bruxelles.

## **ARTICLE 16 : REGLEMENT DE TRAVAIL**

*Le Salarié* reconnaît avoir pris connaissance du règlement de travail en vigueur dans l'entreprise, en avoir reçu un exemplaire. Les parties conviennent expressément que le règlement de travail fait partie intégrante du présent contrat de travail.

## **ARTICLE 17 : DIVERS**

### **17.1**

Par la signature du présent contrat de travail, *le Salarié* confirme ne pas être lié par un engagement de non-concurrence ou par tout autre engagement empêchant la signature de cette convention, ou susceptible d'entraîner des contestations juridiques.

### **17.2**

Le fait que *la Société* ait autorisé ou toléré au cours d'une certaine période la non-exécution d'obligations découlant de la présente convention, ne signifie pas que la clause concernée doit être considérée comme inexistante. Toute autorisation donnée par *la Société* de déroger à l'exécution de certaines obligations spécifiques, n'est valable que dans le cas individuel pour lequel une telle dérogation a été accordée.

Fait à Bruxelles, le **17 août 2022** de bonne foi et en deux exemplaires originaux, chacune des parties reconnaissant avoir reçu le sien, dûment signé par l'autre partie.

Signature des deux parties, précédée de la mention manuscrite "Lu et Approuvé"

*Le Salarié*



*Pour ATS4IT*