

## CDI - CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

---

### **ENTRE LES SOUSSIGNES :**

#### **La société ALTERFAIR**

Société à Responsabilité Limitée au capital de 1 365 000 €uros  
Dont le siège social est situé 12 Rue des Magnans - 13100 Aix-en-Provence  
Et enregistrée au RCS de Aix-en-Provence sous le numéro B 881 344 840

Dénommée ci-après "la Société"

**D'UNE PART**

**ET**

Nom : MZE MOHAMED Prénom : Hazem

Né le 24/06/1998 à : Moroni (Comores)

De nationalité : Française

Demeurant au : 138 avenue des minimes - 31200 Toulouse

N° Sécurité sociale : 1 98 06 99 397 024 37

Dénommé ci-après "le Salarié"

**D'AUTRE PART**

La date d'établissement du présent contrat est le : 20 novembre 2023

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

La Société engage le Salarié pour une durée indéterminée à compter de la Date d'Effet du présent contrat, telle que définie à l'article 11 ci-après. Les relations entre les parties au présent contrat sont régies par les dispositions de la Convention collective nationale des sociétés financières (IDCC 478) tant que la Société sera tenue à son application et par les dispositions du présent contrat ainsi que par le règlement intérieur, les décisions unilatérales du chef d'entreprise et notes de service en vigueur au sein de la société.

## **ARTICLE 2 : FONCTION - CLASSIFICATION**

### **2.1 - Fonction**

Le Salarié exercera pour le compte de la Société la fonction de Business Manager.

Le salarié peut être amené à effectuer des tâches annexes ou accessoires conformes à sa qualification. En fonction des nécessités d'organisation du travail, le Salarié pourra donc être affecté(e) aux divers postes correspondant à la nature de son emploi en accord avec ses compétences.

Le salarié doit, dans le cadre de ses fonctions, respecter strictement les instructions générales et particulières qui lui seront données par sa hiérarchie ainsi que les procédures existantes.

D'une manière générale, le Salarié s'engage à prendre toutes les dispositions nécessaires pour mener à bien la mission qui lui est confiée.

### **2.2 - Classification**

En application des dispositions de la Convention Collective, la classification conventionnelle est la suivante :

<b>Statut</b>	:	Cadre
<b>Coefficient hiérarchique</b>	:	550

Cette fonction et cette classification sont susceptibles d'évoluer.

## **ARTICLE 3 : REMUNERATION**

En contrepartie de son activité, le Salarié percevra une rémunération mensuelle de 3.600,00 euros brut (trois mille six cents euros brut), soit 43.200,00euros **Brut annuel**, correspondant à la durée du travail précisée à l'article « durée du travail » du présent contrat.

La rémunération indiquée au présent contrat est versée mensuellement par virement bancaire et fera l'objet de l'édition d'un bulletin de paye électronique sur une plate-forme dédiée, garantissant l'intégrité et la confidentialité des données, ainsi que leur conservation. Le salarié pourra manifester son opposition à la dématérialisation à tout moment par tout moyen donnant date certaine.

## **ARTICLE 4 : DUREE DU TRAVAIL ET CONGES**

### **4.1- Durée du travail et modalités de décompte**

Il est convenu que le Salarié bénéficie d'une convention hebdomadaire de forfait en heures, établie conformément à l'article L 3121-56 et suivants du Code du travail.

La durée de ce forfait est de 36h30 par semaine. Il comprend donc une heure et demie supplémentaire prises en compte au-delà du seuil de 35 heures hebdomadaire.

Cette heure et demie supplémentaire prévue au forfait, fera l'objet d'un repos compensateur de remplacement intégral s'élevant à 10 jours par an. Ces dix journées de repos compensateur seront prises pour moitié à l'initiative du Salarié et pour moitié à l'initiative de l'employeur.

Enfin, les heures supplémentaires ne pourront être accomplies qu'avec l'accord exprès et préalable du responsable hiérarchique du Salarié.

Il est précisé en outre que ne constituent pas du temps de travail effectif, les temps nécessaires à la restauration et les temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel.

### **4.2 - Modalités de prise des congés payés**

Conformément à la Convention Collective, les dates de congés payés sont fixées par la Société, après la consultation du Salarié.

Le Salarié pourra toutefois soumettre par écrit ses souhaits en termes de prise de congés payés à son responsable hiérarchique au moins deux mois avant le départ envisagé.

Après validation de la demande de congés payés par son responsable hiérarchique, le salarié indiquera dans le logiciel interne de gestion du temps de travail, le nombre de jours et la date des congés payés qu'il compte prendre.

En tout état de cause les dates de congés devront prendre en compte les nécessités de service.

## **ARTICLE 5 : REGIMES SOCIAUX**

Le Salarié sera affilié au régime général de la sécurité sociale et, notamment, au régime de retraite complémentaire des salariés répondant à son statut.

Le Salarié bénéficiera des prestations des contrats d'assurance collective mutuelle et prévoyance en vigueur dans la Société. 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.

## **ARTICLE 6 : DECLARATIONS - CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS**

### **6.1 - Déclarations**

Le Salarié accepte le présent contrat dans ses termes et obligations. Le Salarié déclare formellement n'être lié à aucune autre entreprise à la Date d'Effet du présent contrat, et être libre de tout engagement envers son précédent employeur. En particulier le Salarié déclare n'être tenu par aucune clause de non-concurrence pouvant faire obstacle à la conclusion du présent contrat.

Le Salarié atteste de la véracité des informations figurant dans son Curriculum Vitae (notamment diplômes, compétences professionnelles, maîtrise de logiciels, langues étrangères) et s'engage à faire connaître à l'entreprise par écrit et sans délai toute modification postérieure à son engagement qui pourrait intervenir dans son état civil, sa situation familiale, son adresse.

### **6.2 - Conditions d'exercice des fonctions**

#### 6.2.1 - Lieu de travail habituel.

Le Salarié exerce principalement ses fonctions dans les locaux de l'établissement de la Société dont il dépend administrativement.

#### 6.2.2 - Clause de mobilité

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 de ses fonctions, au sein des différents établissements de la Société.

Le refus d'accepter un tel changement serait susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

#### 6.2.3 - Déplacements occasionnels et temporaires

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 France ou à l'étranger) il doit au préalable et impérativement, 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 les conditions en vigueur en son sein :

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

L'usage du propre véhicule 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".

#### 6.2.4 - 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.

Toute action éventuelle 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, pourra être considérée comme fautive et faire l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

#### 6.2.5- Procédures- engagements du Salarié

Le Salarié transmet par tout moyen à sa convenance, le "Décompte de Temps" en vigueur dans la Société, à l'attention de son Interlocuteur Administratif, au plus tard le 20 de chaque mois.

De manière plus générale, le Salarié s'engage à lire et à respecter les procédures et règles de fonctionnement mises en œuvre au sein de la Société dès leur entrée en vigueur notamment le règlement intérieur et ses annexes consultables sur les panneaux d'affichages des différents établissements de la Société. 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.

Le Salarié s'engage à respecter les directives de son employeur notamment vis-à-vis des normes d'hygiène et de sécurité afin de ne pas mettre en danger sa sécurité ni celle des autres salariés travaillant avec lui.

Le salarié s'engage à alerter son Responsable hiérarchique de tout évènement susceptible de mettre en péril le bon déroulement de sa mission.

#### 6.2.6 – Exclusivité de service

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.

#### 6.2.7 – Secret professionnel

Le Salarié s'engage, sauf nécessité de service au sein de la Société, à ne pas divulguer à l'égard des tiers, les informations dont il a connaissance et/ou qu'il détient, du fait de ses fonctions

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, 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.

Le Salarié s'engage, préalablement à toute communication avec des personnes extérieures à la Société, à obtenir l'autorisation de sa hiérarchie. Cette disposition concerne tout particulièrement la publication dans les journaux ou tout autre support d'articles dont tout ou partie aurait pour objet le domaine des activités de la Société.

Cette obligation de secret demeurera même après la fin du présent contrat quelle qu'en soit la cause. 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, supports informatiques, clés et badges en sa possession du fait de ses fonctions.

Le présent engagement de confidentialité s'appliquera pendant toute la durée du contrat et survivra à sa résiliation ou son annulation, quelle qu'en soit la cause, pendant une durée de trois années après la sortie du Salarié des effectifs de la Société.

#### 6.2.8 – 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 et en respect de la charte informatique annexée au règlement intérieur.

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 express 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 fût-elle son collaborateur et s'engage à le changer régulièrement.

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

#### 6.2.9 – Usage Et restitution des biens confiés

Le Salarié sera gardien responsable de tous documents, supports, dossiers, objets et matériels qui lui auront été confiés pour ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, et il s'interdit formellement d'en donner connaissance à des tiers comme de les reproduire.

Le Salarié devra veiller à maintenir en bon état les biens matériels ou immatériels remis par la société, et à les conserver en lieu sûr, afin d'éviter qu'il soit détérioré ou volé.

Il s'engage à restituer ces biens en cas de suspension du contrat de travail ou de cessation d'activité, à première demande de la Société, et au plus tard au jour de son départ effectif, en bon état, et sans conserver aucune copie.

## **ARTICLE 7 : PROPRIETE DES CREATIONS INTELLECTUELLES**

En application du titre XI de la Convention Collective, le Salarié reconnaît que la Société est titulaire des droits afférents aux inventions et logiciels développés par le Salarié, seul ou en collaboration, dans l'exercice de ses fonctions.

Le Salarié reconnaît qu'en ce qui concerne les Œuvres : " documentation, méthodes et toutes autres prestations intellectuelles ", créées par le Salarié ou en collaboration, dans le cadre du présent contrat, ces Œuvres sont réalisées à l'initiative et sous le contrôle de la Société, qui est seule habilitée à les éditer, les publier et les divulguer sous son nom.

## **ARTICLE 8 : DROIT A L'IMAGE ET PROTECTION DES DONNES PERSONNELLES**

Le salarié déclare expressément accepter que son image puisse donner lieu à une ou plusieurs diffusions auprès du public ou des clients/prospects de la société, et ce dans le Monde entier.

Ce droit à l'image est donné pour la durée d'exécution du présent contrat suivi d'une durée de 10 ans.

L'utilisation de l'image du Salarié pourra se faire dans le cadre de communications internes ou externes, par l'usage de supports vidéo ou photographiques sur divers supports (livres, revues, catalogues, affiches, CD-Rom, DVD, site internet, réseaux sociaux).

Le Salarié aura la possibilité de faire retirer une photo, un montage ou une vidéo sur lequel il apparaît et publié par le biais du site internet de la Société ou sur les réseaux sociaux gérés par la Société s'il le juge nécessaire.

## **ARTICLE 9 : CLAUSE DE NON-CONCURRENCE**

Il est expressément convenu que les stipulations du présent article sont strictement nécessaires à la protection des intérêts légitimes de la société en raison du caractère très concurrentiel de son activité.

### **9.1 – Fondements**

Compte tenu de la fonction du Salarié, il est convenu qu'à la cessation du présent contrat, quelle qu'en soit la cause et quelle que soit la partie à laquelle serait imputable la rupture, le Salarié s'interdit expressément, pendant une période de cinq mois à compter de son départ effectif de la Société et dans la région de l'établissement administratif dont il dépend, d'entretenir quelque relation professionnelle que ce soit, directement ou par tout intermédiaire, avec des sociétés directement concurrentes de la Société.

### **9.2 – Contrepartie**

En contrepartie, le Salarié recevra durant les cinq (5) mois d'exécution de la clause de non-concurrence une indemnité mensuelle égale à trois dixième (3/10) de mois de salaire brut moyen constaté durant les 12 mois ayant précédé le terme du contrat de travail (ou sur la moyenne des rémunérations effectivement perçues si le Salarié a moins de douze (12) mois d'ancienneté).

### **9.3 – Validité**

La Société pourra se décharger à tout moment de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant le Salarié de l'interdiction de concurrence, sous condition de prévenir l'intéressé par écrit au plus tard à la date de sortie effective du salarié de la Société.

Dans l'hypothèse d'une rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, la société pourra se libérer du versement de l'indemnité de non-concurrence et libérer le salarié de son interdiction de concurrence dans un délai de 15 jours suivant la notification de ladite rupture.

### **9.4 – Violation**

En cas de violation par le Salarié de la présente clause de non concurrence, celui-ci sera automatiquement redevable à l'égard de la Société d'une somme égale à 50% de la rémunération annuelle moyenne perçue au sein de la société (calculée sur la moyenne des deux (2) dernières années ou sur la moyenne des rémunérations effectivement perçues si le Salarié a moins de deux (2) ans d'ancienneté), étant précisé que le versement de ce montant n'est pas exclusif du droit que se réserve la Société de mener toute action à l'encontre du Salarié en indemnisation du préjudice subi (pécuniaire, commercial et moral) et d'obtenir sous astreinte journalière qu'il soit mis fin à l'activité concurrentielle interdite.

En outre, la Société se réserve le droit de mener toute action qu'elle jugerait utile et notamment en dommages intérêts et concurrence déloyale à l'encontre du futur employeur ou de l'entreprise qui collaborerait avec le Salarié sous quelque forme que ce soit en violation de la présente clause de non-concurrence.

Le Salarié s'engage pendant la durée d'application de la présente clause, à signaler l'existence de celle-ci à ses futurs employeurs et aux entreprises avec lesquelles il collaborerait.

### **ARTICLE 10 : DONNEES PERSONNELLES**

Aux fins de gestion du personnel et de traitement des rémunérations, la Société est amenée à solliciter des données personnelles concernant le Salarié à l'occasion de la conclusion, l'exécution et la rupture du contrat de travail.

Outre les services internes de la Société, les destinataires de ces données sont, à ce jour, les organismes de sécurité sociale, les caisses de retraite et de prévoyance, la mutuelle, Pôle emploi, les services des impôts, le service de médecine du travail, le Comité Social et Economique, les prestataires de systèmes d'informations Ressources Humaines et ses éventuels conseils

Ces informations sont réservées à l'usage des services concernés et ne peuvent être communiquées qu'à ces destinataires.

Le Salarié bénéficie notamment d'un droit d'accès, de rectification et d'effacement des informations qui le concernent, qu'il peut exercer en adressant directement une demande au responsable de ces traitements, dans le respect des dispositions légales incombant à l'employeur.



**ARTICLE 11 : DATE D'EFFET DU CONTRAT - PERIODE D'ESSAI**

La Date d'Effet du présent contrat est le 20/11/2023 sous réserve :

- des résultats favorables de la visite d'information et de prévention,
- de l'exécution d'une période d'essai de quatre (4) mois, à partir de la date d'effet, renouvelable une fois, après accord écrit des parties. Il est précisé que toutes les absences qui se produiraient pendant la période d'essai, quels que soient les motifs notamment, maladie, congés..., prolongeront d'autant la durée de la période d'essai, qui doit correspondre à un travail effectif,
- de la production d'une copie des diplômes mentionnés dans son curriculum vitae ainsi que, le cas échéant, des documents administratifs préalables nécessaires à l'embauche
- de la présentation d'un document officiel justifiant de sa nationalité
- de la présentation, le cas échéant, des documents administratifs l'autorisant à travailler sur le territoire français dans le cadre du poste confié au titre de ce contrat de travail et dans les conditions prévues par celui-ci.

**ARTICLE 12 : RESILIATION-PRESCRIPTION**

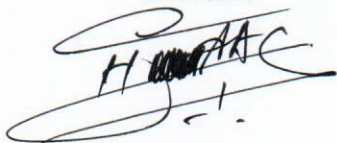
Chaque partie pourra mettre fin au présent contrat sous réserve des dispositions légales et de la Convention Collective.

En conformité avec les dispositions de l'article 2254 du code civil, les parties conviennent de fixer la durée de prescription applicable à toute action en lien avec l'exécution et la rupture du contrat de travail, à douze mois.

Fait à Aix-en-Provence, en double exemplaire, le 24/10/2023

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

**Le Salarié**



**Pour ALTERFAIR**

Guy PUECH  
Gérant