

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Entre les soussignés,

La SAS GREASE, dont le siège social est situé 14 - 16 avenue du Maréchal Joffre – 33 700 Mérignac, immatriculée auprès du RCS de Bordeaux sous le numéro 530.424.647.00036, agissant par l'intermédiaire de son représentant légal, Monsieur Eric DEROUTEAU, en sa qualité de Directeur Opérationnel.

Ci-après dénommée « **la Société** »,
D'une part,

Et,

Monsieur Sébastien CHALVET, né le 20 06 1971 à Limoges, de nationalité française, demeurant 31 rue de la tour d'Auvergne 1 Etg 33200 BORDEAUX et dont le numéro de sécurité sociale est le 1 71 06 87 085 189 15.

Ci-après dénommée « **le Salarié** »,
D'autre part,
Ensemble dénommés « **les Parties** »,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 - Engagement

La Société engage le Salarié, pour une durée indéterminée, en qualité de Chargé d'affaires à compter du 06 mars 2025 date à laquelle le Salarié déclare être libre de tout engagement envers un quelconque employeur y compris de non-concurrence.

Le Salarié certifie l'exactitude des informations professionnelles et administratives qu'il a fournies à la Société préalablement à son embauche, notamment dans son curriculum vitae, et s'engage à faire connaître sans délai toute modification de ces informations.

Article 2 – Période d'essai

Cet engagement est conclu sous réserve d'une période d'essai de quatre mois, renouvelable une fois pour une même durée de quatre mois.

Au cours de cette période, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des Parties, sans indemnité, et moyennant le respect d'un délai de prévenance fixé par les dispositions légales, dont la durée est fonction de la durée de présence du Salarié au sein de la Société dans les conditions précisées ci-après.

Lorsque le contrat de travail est rompu durant l'essai par l'employeur, celui-ci est tenu au respect d'un délai de prévenance de :

- 24 heures, si la durée de présence dans la Société est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures de 8 jours à 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence dans la Société ;
- 1 mois après 3 mois de présence dans la Société.

Lorsque le contrat de travail est rompu durant l'essai par le Salarié, celui-ci est tenu au respect d'un délai de prévenance de :

- 24 heures si la durée de présence dans la Société est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures au-delà.

La période d'essai s'entend d'un travail effectif. Toute suspension de l'exécution du contrat, quel qu'en soit le motif entraîne une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalente à celle de la suspension.

Article 3 : Descriptif des fonctions

Le Salarié est employé en qualité de Chargé d'affaires, statut Cadre, position 2.2, coefficient 130.

Le Salarié exercera ses fonctions sous l'autorité et selon les directives de la Direction, auquel il rendra compte de son activité.

Dans le cadre de ses fonctions, et sans que cette liste soit limitative, le Salarié aura notamment pour mission de :

- Gérer son portefeuille d'activités comprenant :
 - o L'activité commerciale
 - o L'activité technique et opérationnelle
 - o L'activité managériale des collaborateurs qui lui sont affectés dans le cadre de la bonne réalisation des affaires
 - o L'activité administrative, financière et de gestion des affaires
- Réaliser des activités de veille
- S'assurer et Faire respecter les conditions d'hygiène, de sécurité et d'environnement dans le cadre des affaires.

Ces missions sont susceptibles d'évoluer en fonctions des nécessités de services.

Il est remis au Salarié une fiche de poste énumérant à titre indicatif les missions qui lui sont confiées et le cadre dans lequel celles-ci se réalisent. Le contenu de la fiche de poste n'est pas de nature contractuelle et pourra être modifié conformément à la qualification du Salarié.

Le Salarié reconnaît, compte tenu des formations et de l'expérience dont il a fait état auprès de l'entreprise, qu'il est en capacité d'exercer les fonctions précédemment décrites.

Le Salarié s'engage à suivre toutes les actions de formation que l'entreprise lui demandera de suivre.

Il est expressément convenu entre les Parties, que la Direction, pour des raisons notamment liées à l'organisation du service, pourra affecter le Salarié de façon définitive ou temporaire à l'un des emplois existants au sein de l'entreprise et correspondant à sa qualification.

Article 4 : Lieu de travail

A titre purement informatif, il est précisé que le Salarié exercera ses fonctions au siège de la Société, sis 14 - 16 avenue du Maréchal Joffre – 33 700 Mérignac, étant entendu cependant qu'il pourra être amené à effectuer certains déplacements de plus ou moins longue durée (en France comme à l'étranger).

Article 5 : Organisation du temps de travail et rémunération

Compte tenu de l'autonomie dont dispose le Salarié dans l'organisation de son emploi du temps et que la nature de ses fonctions ne la conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein la Société, les Parties conviennent, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-58 du Code du travail et conventionnelles en vigueur, de conclure une convention de forfait annuel en jours.

Le Salarié effectuera 218 jours de travail effectif correspondant au nombre de jours fixé par les dispositions conventionnelles en vigueur au cours de la période annuelle de référence fixée par ces mêmes dispositions.

Ce nombre de jours de travail est calculé sur la base d'un droit intégral à congés payés et sera, le cas échéant, adapté pour chaque période de référence au regard du nombre de jours de congés payés acquis. Actuellement, la période de référence débute le 1^{er} octobre et prend fin le 30 septembre.

Compte tenu de l'autonomie dont le Salarié dispose, il s'engage à :

- respecter les obligations d'amplitude maximale de travail et de repos minimal telles que fixées par la loi et rappelées dans l'accord ci-dessus visé ;
- s'assurer que sa charge de travail est raisonnable ;
- assurer une bonne répartition, dans le temps, de son travail.

De même, le Salarié devra tenir le décompte de ses jours de travail selon les modalités définies dans l'accord collectif.

Il est rappelé, conformément aux stipulations conventionnelles en vigueur, que si le Salarié estime que sa charge de travail est trop importante, il a le devoir d'en alerter immédiatement sa hiérarchie. Un entretien sera organisé dans les plus brefs délais afin que la situation soit analysée.

En contrepartie du nombre de jours de travail compris dans le forfait, le Salarié percevra une rémunération mensuelle forfaitaire brute globale égale à 3 500 €.

Il est expressément convenu que la rémunération versée au Salarié est forfaitaire et rémunère l'exercice de la mission qui lui est confiée, dans la limite du nombre de jours fixé ci-dessus. Cette rémunération mensuelle est lissée. Elle est indépendante du nombre de jours travaillés sur le mois en cours.

Pour le reste, les modalités d'application du présent forfait sont celles définies par les dispositions conventionnelles en vigueur.

Article 6 : Confidentialité

Compte tenu de ses fonctions et de ses responsabilités, le Salarié est tenu à une obligation de discrétion par laquelle il s'engage à conserver la plus grande discrétion à l'égard de tous et pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de la Société ainsi qu'à la situation des entreprises adhérentes sollicitant la Société.

Cette obligation de confidentialité vise toutes les informations dont il aura eu connaissance directement ou indirectement dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Cette obligation de confidentialité joue tant à l'égard des tiers que des salariés de la Société. Elle gardera ses effets pendant toute la durée du présent contrat et au-delà de sa rupture.

Le Salarié s'engage également, lorsque ses fonctions viendront à cesser pour quelque motif que ce soit, à n'emporter aucune donnée, aucun document ni note quelconque relatifs à la Société, quand bien même elle les aurait rédigés elle-même.

L'intérêt général de la Société pouvant être mis en cause du fait du non-respect des présentes stipulations, tout manquement conduirait la Société à envisager la rupture du présent contrat de travail pour faute grave ou lourde ainsi que l'engagement de la responsabilité du Salarié afin d'obtenir réparation de l'entier préjudice subi par la Société.

Article 7 : Remboursement de frais sur justificatifs

Les frais engagés par le Salarié dans l'exercice de ses fonctions seront, sur justificatifs, pris en charge ou remboursés aux conditions et selon les modalités en vigueur au sein de la Société, lesquelles pourront être dans le temps modifiées sans que cela constitue une modification du présent contrat.

Article 8 : Cumul d'emplois

Le Salarié déclare ne pas être salarié dans une autre Entreprise, quelle qu'elle soit.

Au cours de l'exécution du contrat de travail, le Salarié s'engage, d'une part, à informer l'employeur de tout changement ultérieur modifiant la présente déclaration, et, d'autre part, à respecter les règles relatives aux durées maximales de travail ainsi qu'aux durée minimales de temps de repos dont il reconnaît avoir connaissance.

Article 9 : Matériel mis à disposition

Pour les besoins du service, la Société met à la disposition du Salarié une dotation de matériel.

L'utilisation de ce matériel est strictement limitée à l'exercice de l'activité professionnelle du Salarié, qui s'engage en conséquence à ne pas en faire usage pour ses besoins personnels.

Le matériel doit être utilisé dans le respect des prescriptions édictées par la Société.

En particulier, tout dépassement de forfait, qui ne serait pas dûment justifié par le Salarié par des raisons professionnelles, sera imputé notamment sur le remboursement de frais professionnels, ce que le Salarié accepte expressément.

Le Salarié s'interdit formellement de copier sur tout autre support, notamment électronique, tout ou partie des données contenues dans le matériel mis à sa disposition. De même, il ne pourra en aucun cas, effacer des fichiers, documents ou données numériques au sens large, sans autorisation préalable de la Présidence. Tout manquement du Salarié à ces dispositions pourrait constituer de sa part une faute pouvant entraîner la rupture du présent contrat, ceci indépendamment de la réparation éventuelle du préjudice subi par la Société.

Il est en outre convenu par les Parties que la mis à disposition de ce matériel ne constitue pas un élément du présent contrat de travail, et que la Société se réserve la possibilité, soit de la modifier, soit de la remplacer par toute autre formule y compris l'utilisation d'un matériel personnel par le Salarié.



Le matériel mis à disposition de du Salarié reste la propriété de la Société. Ce matériel devra donc lui être restitué en cas de rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit ainsi qu'en cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieur à un mois pour quelle que cause que ce soit.

Article 10 : Véhicule

Pour les besoins du service, la Société met à la disposition du Salarié, à l'issue de la période d'essai, un véhicule de service.

Une carte de carburant est également fournie au salarié. Celle-ci lui permet d'alimenter le véhicule en carburant ; de même un télépéage pour les frais d'autoroute. Les frais d'entretien du véhicule seront pris en charge par l'entreprise.

L'utilisation du véhicule est strictement limitée à l'exercice de l'activité professionnelle du Salarié, qui s'engage en conséquence à ne pas en faire usage pour ses besoins personnels. Le salarié en est le seul et unique conducteur.

Le véhicule ne peut être utilisé que pour transporter du personnel de l'entreprise ainsi que les fournitures et les partenaires, clients, fournisseurs liés à l'activité professionnelle. Par conséquent, il est rappelé qu'il est formellement interdit de véhiculer des personnes extérieures à l'entreprise, notamment en recourant aux services de sites internet favorisant le « covoiturage ».

L'utilisation du véhicule étant strictement limitée aux besoins du service, Celui ne pourra être utilisé le WE et durant les absences (congrés...).

Au jour de la mise à disposition du véhicule, le Salarié a présenté son permis de conduire dont une copie a été faite et insérée dans le dossier du salarié.

Tous les six mois le salarié s'engage à présenter à la Société son permis de conduire afin de vérifier qu'il est toujours habilité à conduire le véhicule.

En cas de suspension, invalidation ou annulation du permis de conduire le Salarié doit en informer sans délai l'entreprise et s'interdire de conduire le véhicule.

Il est expressément convenu entre les parties, notamment pour des raisons de sécurité et de responsabilité tant civile que pénale, que la mise à disposition du véhicule de service est conditionnée par la détention d'un permis en cours de validité. A défaut, le Salarié s'engage à restituer sans délai le véhicule à l'entreprise jusqu'à ce qu'il soit à nouveau en possession d'un permis en cours de validité.

Le Salarié doit se conformer aux prescriptions du code de la route et aux règles de sécurité relatives aux personnes et biens transportées.

Le Salarié est responsable des infractions routières qu'il commet avec le véhicule mis à sa disposition. Cette responsabilité concerne, d'une part, le paiement des amendes et, d'autre part, le retrait des points de permis attachés à l'infraction concernée.

Il est rappelé, conformément aux dispositions de l'article L. 121-6 du Code de la route, que l'entreprise a l'obligation de communiquer aux autorités compétentes l'identité et l'adresse du salarié lorsqu'elle sera destinataire d'une contravention pour une infraction constatée par un appareil de contrôle automatique.

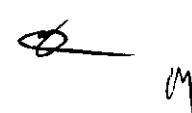
Tout accident qui surviendrait avec le véhicule doit faire l'objet :

- d'un constat ;
- d'une information sans délai de l'entreprise.

Le Salarié ne devra pas donner son avis sur la responsabilité de l'accident.

Le Salarié devra :

- s'assurer, pour des raisons de sécurité, que le véhicule est en permanence en parfait état de fonctionnement ;
- assurer la propreté tant extérieure qu'intérieure du véhicule afin de préserver l'image de la Société.



Tout dysfonctionnement du véhicule devra être signalé à la Direction. Les réparations et entretiens nécessaires devront être réalisés dans des établissements partenaires dont la liste sera communiquée au salarié.

En aucun cas le salarié n'est autorisé à effectuer des opérations portant sur la mécanique ou carrosserie du véhicule.

S'agissant d'un véhicule de service, celui-ci devra être remis à la direction de l'entreprise sur simple demande.

Article 11 : Congés payés

Le Salarié bénéficiera des droits à congés payés conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les dates de départ en congés sont fixées par la Direction en tenant compte des souhaits du Salarié, des exigences et nécessités de service et des critères applicables pour fixer l'ordre des départs en congés.

Article 12 : Absences

En cas d'absence prévisible, le Salarié devra solliciter une autorisation préalable.

Si l'absence est imprévisible et notamment si elle est la conséquence d'une maladie ou d'un accident, il appartiendra au Salarié d'informer ou de faire informer immédiatement la Direction et de fournir dans les 48 heures, une justification de l'absence notamment par l'envoi d'un avis d'arrêt de travail et des avis de prolongation éventuelle.

Article 13 : Retraite et prévoyance

Le Salarié accepte que soient prélevées mensuellement sur sa paie les retenues correspondant à la quote-part salariale des cotisations aux différents régimes de prévoyance et de retraite complémentaire, tant en ce qui concerne ceux actuellement en vigueur, que ceux qui pourraient être ultérieurement mis en place au sein de la Société.

A titre purement informatif, il est précisé que le personnel de la Société bénéficie, en ce qui concerne la protection sociale complémentaire :

- d'un régime de frais de santé conclu auprès de l'organisme AXA ;
- d'un régime de prévoyance conclu auprès de l'organisme MALAKOFF MEDERIC;
- d'un régime de retraite complémentaire conclu auprès de l'organisme AGIRC ARCCO

Article 14 : Convention collective applicable

A titre purement informatif, il est précisé que la Convention collective applicable à la présente relation de travail est celle des Bureaux d'Etudes techniques (IDCC 1486).

Article 15 : Règles internes

Le Salarié reconnaît :

- avoir été informé des conditions de recueil, de conservation, d'accès, de modification, de rectification des données personnelles dans la Société, conformément aux dispositions du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement Européen et du Conseil du 27 avril 2016 et de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;
- avoir été informé des risques encourus pour sa santé et sa sécurité dans la Société ;
- avoir été informé des dispositifs mis en place dans la Société de contrôle et de surveillance des activités des salariés, dont il peut être l'objet, et auxquels il accepte de se soumettre ;
- avoir pris connaissance du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Le Salarié s'engage à respecter les instructions et consignes qui lui seront données dans l'exécution de ses fonctions professionnelles. Le Salarié s'engage également à respecter toutes les règles d'hygiène et de sécurité qui seront définies par la Société ou les dispositions réglementaires.

Le Salarié s'engage à vérifier régulièrement, de son propre chef, les actualisations qui seront apportées aux règles et documents visés ci-dessus.

Article 16 : Entretien professionnel

Le Salarié est informé que l'article L. 6315-1 du Code du travail prévoit que les salariés bénéficient périodiquement d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Article 17 – Préavis de rupture

Le présent engagement étant conclu sans détermination de durée, il pourra prendre fin à l'initiative de l'une ou l'autre des Parties, sous respect, après la période d'essai, et hormis cas de faute grave ou lourde ou de force majeure, d'un préavis tel qu'il résulte des dispositions légales et conventionnelles applicables.

Article 18 – Consentement à la réception d'envois de courrier recommandés par voie électronique

Le Salarié déclare expressément consentir à la réception d'envois recommandés électroniques de la part de l'employeur, concernant toute information de quelque nature que ce soit relative à la relation de travail.

Ces envois recommandés électroniques seront transmis à l'adresse électronique suivante : sebachalvet@hotmail.com .

Le Salarié s'engage à informer l'entreprise dans les meilleurs délais de :

- toute modification de son adresse électronique ;
- toute perte de son identifiant et/ou mot de passe lui permettant d'accéder à sa messagerie électronique ;
- et/ou de tout autre événement de nature à perturber et/ou empêcher sa réception d'envois recommandés électroniques et/ou à limiter son accès à sa messagerie électronique.

En cas de survenance de l'un ou l'autre des événements indiqués ci-dessus, le Salarié s'engage à tout mettre en œuvre dans les meilleurs délais afin d'accéder à sa messagerie électronique et/ou à procéder à la création d'une nouvelle adresse électronique.

Article 19 : Traitement de données personnelles

Le Salarié est informé que des données personnelles le concernant seront collectées et traitées par la Société dans le cadre de la conclusion et de l'exécution de son contrat de travail.

Une note d'information annexée au présent contrat décrit les informations relatives aux traitements de données personnelles mis en œuvre par la Société concernant les salariés, ainsi que sur leurs droits au regard de ces traitements de données personnelles.

Article 20 : Prescription

Conformément aux dispositions de l'article 2254 alinéa 1er du Code civil, les Parties conviennent de réduire à un an le délai de prescription de toutes les actions résultant de la conclusion, de l'exécution



et de la rupture du présent contrat de travail à l'exception des actions en paiement ou en répétition des salaires.

Fait à Mérignac, le 05 03 2025

En deux exemplaires originaux

Pour la Société
Monsieur Eric Derouteau

Monsieur Sébastien Chalvet

Au et approuvé

GREEASE

L'évolution de votre qualité de vie par
des environnements



14, Av du maréchal

33700 Mérignac

GREEASE

05 56 99 42 62 - contact@greease.fr

SAS au capital de 515 534 €

Siret: 530 424 647 00036 - APE 12B

RCS de Bordeaux 530 424 647

FR11530424647

www.greease.fr