**CLAUSIER**

### Période d'essai

Le présent contrat ne prendra effet définitivement qu’après l’expiration d’une période d’essai de 2 mois.

Tout évènement provoquant la suspension de cette période d’essai prolongera cette dernière d’une durée égale à ladite suspension. La période d’essai pourra éventuellement être renouvelée une fois, sous réserve de l’accord écrit des parties, pour une durée maximale de 2 mois.

Lorsqu'il est mis fin par l'Employeur au contrat pendant la période d'essai, le Salarié est prévenu dans un délai minimum de vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence, quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence, deux semaines après un mois de présence et un mois après trois mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin par le Salarié au contrat pendant la période d'essai, il prévient l'Employeur dans un délai minimum de vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence et quarante-huit heures au-delà.

### Déplacements professionnels

Compte tenu de la nature de ses fonctions, le Salarié s’engage à effectuer tous déplacements professionnels qui pourront lui être demandés dans le cadre de ses fonctions.

### Mobilité géographique

Le Salarié s’engage à accepter tout changement de lieu de travail temporaire ou durable si des circonstances particulières ou l’évolution de l’activité de la Société amenaient la direction à prendre une telle décision.

Cette mobilité pourra s'exercer dans les limites géographiques suivantes : [à définir].

### Astreintes

Compte tenu de ses fonctions, il pourra être demandé au Salarié de rester disponible en dehors de son temps de travail pour pouvoir intervenir si les besoins du service le nécessitent.

Le Salarié sera informé des périodes d’astreinte au moins 15 jours à l’avance, sauf en cas de circonstances exceptionnelles où ce délai pourra être réduit sans être inférieur à un jour franc.

Le temps consacré aux interventions sera considéré comme du temps de travail effectif et le Salarié bénéficiera en contrepartie des compensations prévues par la convention collective applicable.

En fin de mois, il sera remis au Salarié un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte qu'il aura accomplies au cours du mois ainsi que la compensation correspondante.

### Rémunération variable

Outre sa rémunération de base, le Salarié recevra également une rémunération variable dont les conditions seront fixées par avenant au présent contrat.

### Titre restaurant

Conformément aux règles collectives applicables dans la Société, le Salarié bénéficiera d'un titre restaurant pour chaque jour travaillé où le repas sera compris dans l’horaire de travail journalier. L'Employeur prendra à sa charge une fraction du coût de ces titres, le surplus étant prélevé chaque mois sur la rémunération du Salarié. Cette disposition a valeur informative et ne constitue pas un élément du contrat de travail.

### Fourniture des repas

Conformément aux règles collectives applicables dans la Société, le Salarié bénéficiera d'un repas fourni par l'Employeur lorsque, compte tenu de ses horaires de travail, il devra être présent sur le lieu de travail à l'heure normale des repas. Cette disposition a valeur informative et ne constitue pas un élément du contrat de travail.

### Véhicule de fonction

La Société mettra à disposition du Salarié un véhicule de fonction qu’il pourra utiliser tant pour un usage professionnel que personnel.

Cet usage personnel constitue un avantage en nature qui sera assujetti aux cotisations sociales. Il sera évalué, au choix de l’Employeur, sur la base des dépenses réellement engagées ou sur la base d’un forfait conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le Salarié s’engage à utiliser raisonnablement ce véhicule et notamment à :

* respecter les dispositions du Code de la route,
* maintenir le véhicule en bon état de fonctionnement et de propreté,
* conduire les procédures nécessaires à la préservation des intérêts de la Société en cas de vol, d'effraction ou de dégradation.

Le Salarié s’engage également à :

* communiquer lors de la signature du contrat et sur demande de l'Employeur l'original de son permis de conduire,
* l'informer le plus rapidement possible et au plus tard dans les 24 heures en cas d'accident ou tout autre évènement ayant causé un dommage au salarié, au véhicule ou à un tiers,
* l'informer immédiatement de tout retrait, suspension ou annulation dudit permis et de la réduction du nombre de points subsistants inférieure ou égale à 3,
* restituer le véhicule en bon état de fonctionnement et de propreté à la demande de la Société et au lieu désigné par lui, en cas de suspension supérieure à 2 semaines du contrat de travail ou en cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause.

Les frais de réparation, de péage et de carburant seront remboursés sur présentation de justificatifs, à l’exception des frais générés par l'usage personnel privé du véhicule qui resteront à la charge du Salarié.

La Société prendra à sa charge les frais d'assurance obligatoires et les frais d'entretien.

La Société se réserve le droit de remplacer à tout moment le véhicule de fonction confié au Salarié par un autre véhicule de catégorie similaire.

### Logement de fonction

La Société mettra à disposition du Salarié un logement de fonction à titre gratuit.

Le Salarié règlera les charges locatives et les consommations d’eau, de gaz et d’électricité.

Cette mise à disposition constitue un avantage en nature qui sera assujetti aux cotisations sociales. Le Salarié accepte expressément que les cotisations salariales soient retenues sur sa rémunération.

### Congés payés

Le Salarié bénéficiera d’un droit à congés payés conformément aux dispositions légales en vigueur, en particulier les dispositions des articles L. 3141-3 à L. 3141-19 du Code du travail.

### Protection sociale complémentaire

Le Salarié sera affilié au régime de retraite complémentaire obligatoire auquel adhère la Société pour sa catégorie professionnelle et, à moins qu'il ne demande par écrit à bénéficier d'un cas de dispense légitime, aux régimes de prévoyance et de prise en charge des frais de santé, à savoir, au jour du présent contrat :

* Régime de retraite complémentaire : [Nom de l'organisme], [adresse];
* Régime de prévoyance : [Nom de l'organisme], [adresse];
* Régime d’assurance complémentaire "frais de santé" : [Nom de l'organisme], [adresse].

Le Salarié accepte expressément que les cotisations finançant ces régimes soient retenues sur sa rémunération.

### Mise à disposition de matériel

Le matériel, ainsi que toute documentation mise à disposition du Salarié par la Société est à usage strictement professionnel et il ne devra en aucun cas l’utiliser à des fins privées.

En cas de cessation du présent contrat de travail, quels qu’en soient l’auteur et la cause, le Salarié s’engage à restituer l’ensemble du matériel et de la documentation mis à sa disposition, sans délai et à première demande de la Société.

### Utilisation du matériel informatique

La Société fournira au Salarié un accès Internet et une messagerie électronique individuelle. L'utilisation exceptionnelle des outils informatiques pour un usage personnel est tolérée, sous réserve de ne pas en faire un usage abusif et, en aucun cas, de faire circuler des données ou se connecter à des sites au contenu à caractère injurieux ou déplacé.

Le Salarié s'engage également à respecter les consignes de sécurité qui pourront être ultérieurement précisées par l'Employeur notamment contre les risques de virus et de vol ou détournement de données numériques.

Le Salarié est informé que la Société pourra être amenée à surveiller l’usage qu’il fait des outils mis à sa disposition, dans le respect de la législation en vigueur, afin de s’assurer que cette utilisation est conforme aux règles rappelées ci-dessus.

### Véhicule de service

Dans le cadre et pour l'exercice de ses fonctions, il pourra être mis à la disposition du Salarié un véhicule de service.

Si tel est le cas, le Salarié s'engage à l'utiliser de manière raisonnable et notamment à :

* ne pas utiliser le véhicule pour un usage personnel,
* ne pas utiliser le véhicule pendant le repos hebdomadaire et durant les périodes de congés payés,
* ne pas transporter des personnes étrangères au service,
* respecter les dispositions du Code de la route,
* maintenir le véhicule en bon état de fonctionnement et de propreté, et
* conduire les procédures nécessaires à la préservation des intérêts de la Société en cas de vol, d'effraction ou de dégradation.

Le Salarié s’engage également à :

* communiquer lors de la signature du contrat et sur demande de l'Employeur l'original de son permis de conduire,
* l'informer le plus rapidement possible et au plus tard dans les 24 heures en cas d'accident ou tout autre évènement ayant causé un dommage au salarié, au véhicule ou à un tiers,
* l'informer immédiatement de tout retrait, suspension ou annulation dudit permis et de la réduction du nombre de points subsistants inférieure ou égale à 3.

Les frais de parking, de péage et de carburant éventuellement exposés par le Salarié seront remboursés sur présentation de justificatifs.

La mise à disposition de ce véhicule ne constitue pas un avantage en nature et ne fait pas partie intégrante du présent contrat. Si l'Employeur l'estime nécessaire, il pourra à sa seule discrétion décider de retirer le véhicule, le remplacer ou l'attribuer à un ou plusieurs autres salariés en fonction des besoins du service.

### Frais professionnels

Les frais que le Salarié engagerait dans l’exercice de ses fonctions lui seront remboursés mensuellement sur présentation de justificatifs dans la limite des barèmes en vigueur au sein de la Société.

La Société se réserve le droit de modifier à tout moment le système de remboursement des frais professionnels en y substituant tout autre système qui se révèlerait mieux adapté à l’évolution de la règlementation et des circonstances.

### Utilisation du véhicule personnel

Le Salarié pourra être amené à utiliser son véhicule personnel dans le cadre de déplacements professionnels.

A ce titre, le Salarié s'engage à déclarer cette utilisation professionnelle auprès de son assureur et dans le cas où cette utilisation n'est pas couverte par sa police d'assurance, à demander une extension de garantie dont le coût sera pris en charge par l'Employeur.

Les frais du véhicule seront remboursés par l'employeur par l'octroi d'indemnités kilométriques, sur justificatifs du nombre de kilomètres parcourus et selon le barème fiscal en vigueur.

Le Salarié s’engage par ailleurs à communiquer lors de la signature du contrat et sur demande de l'Employeur l'original de son permis de conduire et l'informer immédiatement de tout retrait, suspension ou annulation dudit permis et de la réduction du nombre de points subsistants inférieure ou égale à 3.

### Permis de conduire

Le Salarié déclare être en possession de son permis de conduire. L’original de ce document devra être présenté par le Salarié lors de son embauche, et par la suite, à tout moment, sur requête de la Société. Le Salarié reconnaît expressément que la possession d’un permis de conduire valide est essentielle à l’exécution du contrat de travail. Il s'engage à le détenir toujours sur lui pendant son temps de travail.

### Absences

En cas d’absence, pour quelque raison que ce soit, le Salarié s’engage à prévenir la direction le plus rapidement possible et au plus tard dans les 24 heures, par tous moyens appropriés.

En cas d’indisponibilité pour raison de maladie, le Salarié devra justifier de son état en adressant, dans un délai de 48 heures, un certificat médical indiquant la durée de l’arrêt de travail.

En cas d'absence pour raison de maladie de plus de 30 jours, le Salarié peut solliciter un rendez-vous de liaison avec l'Employeur, associant le service de prévention et de santé au travail, afin d'être informé des actions de prévention de la désinsertion professionnelle dont il peut bénéficier. Au terme de ce délai, il peut également, dès lors que le retour à son poste est anticipé, solliciter un examen de préreprise par le médecin du travail, notamment pour étudier la mise en œuvre de mesures d'adaptation individuelles en vue d'aménager, d'adapter ou transformer son poste de travail eu égard à son âge ou à son état de santé physique ou mental.

### Confidentialité

Pendant toute la durée du présent contrat, ainsi qu’après sa résiliation pour quelque cause que ce soit, le Salarié est lié par le secret professionnel le plus strict en ce qui concerne toute information de quelque nature que ce soit dont il pourrait avoir connaissance à l’occasion de l’exercice de ses fonctions, qu’il s’agisse d’informations émanant de la Société ou du groupe auquel elle appartient, d’un fournisseur, d’un partenaire, d’un client ou d'un associé de la Société.

Sont également couverts par le secret professionnel tout logiciel, documentation, plan, étude, projet, devis, réalisation et de manière générale tout document ou produit, quel qu’en soit son support, auquel le Salarié aura accès.

Au titre de cette obligation, le Salarié s’interdit formellement, sauf autorisation écrite et préalable, de publier, utiliser, fournir ou divulguer à des tiers tout renseignement technique, administratif, commercial ou financier concernant les activités de la Société ou du groupe auquel elle appartient, dont il aurait pu avoir connaissance en raison de/ou à l’occasion de ses fonctions.

A l’expiration du présent contrat, quel qu’en soit le motif, le Salarié s’engage à restituer immédiatement à la Société l’ensemble des informations, matériels ou documents en sa possession appartenant à la Société, ainsi que leur copie sur tout support et cela sans qu’il soit besoin d’une demande ou d’une mise en demeure préalable quelconque.

Le Salarié est informé que la violation du secret professionnel est constitutive d’un délit pénal passible de peines d’amende et d’emprisonnement telles que prévues par les dispositions légales en vigueur, à savoir, au jour des présentes, l'article L. 226-13 du Code pénal.

### Clause TRACFIN

En sa qualité de déclarant correspondant TRACFIN, le Salarié, sera responsable notamment :

* d’animer le dispositif de lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme de la filiale et de son adaptation permanente à l’évolution de la réglementation,
* de s’assurer de la diffusion de la procédure au personnel et de leur formation en matière de blanchiment sur la base des éléments qui lui sont fournis,
* d’avertir systématiquement sa direction et le Responsable Conformité du Groupe en cas de soupçon et de procéder à une déclaration auprès des services concernés Tracfin,
* de s’assurer de l’existence d’un dispositif de contrôle permanent et périodique sur la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme,
* de mettre à disposition du Conseil d’Administration de la filiale pour laquelle elle a été nommée et du Responsable Conformité d’un reporting préparé sur l’activité de lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme.

Le Salarié bénéficiera d’une formation continue à la réglementation sur la lutte contre le blanchiment de capitaux / financement du terrorisme en adéquation avec les pré-requis du service conformité de la Société.

Le Salarié est informé qu’aucune poursuite civile, ni aucune poursuite pour dénonciation calomnieuse ou atteinte au secret professionnel ne peut-être intentée contre un professionnel assujetti qui a effectué de bonne foi une déclaration auprès du service TRACFIN.

Il est rappelé que le Salarié s'engage :

* à se conformer à toute instruction qui pourra lui être donnée par la Société concernant les conditions d'exécution de cet avenant et notamment celles de l’autorité hiérarchique à laquelle il est rattaché pour la réalisation de l’ensemble de ses missions ou de toute autre personne dûment accréditée par cette dernière ;
* à respecter notamment le document « dispositif pour la lutte contre le blanchiment d’argent », le Règlement Intérieur, la Charte d’utilisation des moyens informatiques, des outils numériques et du Système d’Information [SI] du groupe et autres Chartes, Codes, Instructions et Règles d’Ethique et de Conduite en vigueur au sein de la Société et du groupe auquel elle appartient.

### Exclusivité

Compte tenu de la nature de ses fonctions, le Salarié s’engage à n’exercer aucune autre activité professionnelle complémentaire, de quelque nature qu’elle soit, pendant la durée de son contrat de travail, sauf accord de l'Employeur donné par écrit.

### Non sollicitation d’avantages personnels

Le Salarié s’engage à s’abstenir de solliciter ou agréer, directement ou indirectement, à l’insu et sans autorisation de la Société, des offres, promesses, dons, présents, escomptes ou commissions, pour accomplir ou s’abstenir d’accomplir un acte inhérent à sa fonction.

Le Salarié est informé qu’un tel acte est constitutif d’un délit pénal passible de peines d’amende et d’emprisonnement telles que prévues par les dispositions légales en vigueur, à savoir, au jour des présentes, l’article L. 445-1 du Code pénal.

### Tenue de travail

La tenue de travail est fournie par la Société.

Elle doit être revêtue par le Salarié pour l'exercice de ses fonctions.

### Formation

Conformément aux dispositions de l'article L6321-1 du Code du travail, l'Employeur assure l'adaptation du Salarié à son poste de travail. Il veille au maintien de sa capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations et peut proposer des formations qui participent au développement de ses compétences. Le Salarié s’engage à assister aux formations organisées ou proposées par la Société lorsqu’elles sont en relation avec ses fonctions.

### Entretien professionnel

Conformément à l’article L6315-1 du Code du travail, le Salarié bénéficiera tous les 2 ans d’un entretien professionnel consacré à l’examen de ses perspectives d’évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d’emploi.

### Inventions

Les inventions réalisées par le Salarié dans l’exécution du présent contrat appartiendront à la Société conformément aux dispositions de l’article L.611-7 alinéa 1 du Code de la propriété intellectuelle. En contrepartie, le Salarié aura droit à une rémunération supplémentaire de [à définir].

En outre, le Salarié est informé que la Société pourra se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés aux brevets protégeant les inventions hors mission qui seront réalisées par lui, seul ou avec l’aide de tiers, soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de la Société, soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques, données ou moyens spécifiques de la Société, et ce moyennant le paiement d’un juste prix fixé d’un commun accord avec le Salarié conformément à l’article L.611-7 alinéa 2 du Code de la propriété intellectuelle.

Le Salarié s’engage en conséquence à déclarer immédiatement toute réalisation ou invention de mission ou hors mission dont il sera l’auteur ou le coauteur et à communiquer toutes les informations en sa possession pour permettre à la Société d’exercer ses droits.

### Propriété intellectuelle

Conformément aux dispositions de l’article L.113-9 du Code de la propriété intellectuelle, les droits patrimoniaux sur les logiciels et leur documentation créés par le Salarié dans l’exercice de ses fonctions et/ou d’après les instructions de l’Employeur, seul ou en collaboration avec d’autres salariés ou tiers auxquels la Société pourra avoir recours, sont dévolus à la Société qui est seule habilitée à les exercer.

Conformément aux dispositions de l’article L.132-36 du Code de la propriété intellectuelle, les oeuvres créées par le Salarié pour l'élaboration d'un titre de presse dans l’exercice de ses fonctions, seul ou en collaboration avec d’autres salariés ou tiers auxquels la Société pourra avoir recours, sont dévolus à la Société qui est seule habilitée à les exercer.

Conformément aux dispositions de l’article L.132-24 du Code de la propriété intellectuelle, les droits patrimoniaux sur les œuvres audiovisuelles créées par le Salarié dans l’exercice de ses fonctions et/ou d’après les instructions de l’Employeur, seul ou en collaboration avec d’autres salariés ou tiers auxquels la Société pourra avoir recours, sont dévolus à la Société qui est seule habilitée à les exercer.

### Données personnelles

Le Salarié est informé que la Société collecte, enregistre et stocke des données personnelles le concernant dans le cadre de la gestion du personnel et de la paie. Les bases légales du traitement sont l'exécution du présent contrat, le respect des obligations légales et l’intérêt légitime.

Ces données concernent son état civil, ses coordonnées et les conditions d'exécution du présent contrat.

Elles peuvent être transmises aux services de la Société habilités à les traiter en raison de leur fonction et aux organismes suivants : sécurité sociale, assurance santé, retraite, prévoyance, inspection du travail, médecine du travail, service des impôts, Pôle emploi et prestataire de gestion du personnel et de la paie.

Elles sont conservées dans la limite des délais de prescription applicables en matière sociale.

Le Salarié bénéficie d'un droit d'accès, de rectification, d'effacement, de limitation du traitement, de portabilité et d'opposition. Pour exercer ses droits ou pour toute question sur le traitement de ses données, il peut contacter le responsable du traitement de la Société ou son représentant par email. En cas de difficulté, il peut adresser une réclamation à la CNIL en ligne ou par courrier.

### Droit à l'image

Le Salarié accepte d’être photographié, filmé et interviewé dans le cadre de ses fonctions.

Il autorise l’Employeur à utiliser et diffuser son image sur tous supports de communication, notamment sur les documents commerciaux, internet, les réseaux sociaux et les outils de communication interne, à des fins publicitaires, commerciales ou de communication.

Cette autorisation est accordée à titre gratuit, pour le monde entier, pendant toute la durée d’exécution du présent contrat et pendant un délai de 10 ans suivant sa rupture.

La Société s’engage à ne pas céder les images à un tiers.

### Télésurveillance

Le Salarié est informé que l'Employeur met en œuvre un dispositif de vidéosurveillance afin d’assurer la sécurité des personnes et des biens et de contrôler l'activité des salariés.

La base légale du traitement est l’intérêt légitime, conformément aux dispositions de l'article 6.1.f) du Règlement européen sur la protection des données.

Dans ce cadre, le Salarié pourra être filmé.

En cas d’incident, les images pourront être visionnées par le personnel en charge de la sécurité et des ressources humaines de la Société et par les forces de l’ordre. Le personnel en charge de la maintenance du matériel de la Société pourra également accéder aux images, à cette seule fin.

Les images seront conservées un mois. En cas d’incident, les images pourront néanmoins être extraites du dispositif. Elles seront alors conservées sur un autre support le temps du règlement des procédures liées à cet incident et accessibles aux seules personnes habilitées dans ce cadre.

Le Salarié pourra accéder aux données le concernant ou demander leur effacement. Il disposera également d'un droit d’opposition et d’un droit à la limitation du traitement de ses données.

Pour exercer ses droits ou pour toute question sur le traitement de ses données, il pourra contacter le délégué à la protection des données (DPO) ou le personnel en charge de ces questions au sein de la Société.

S'il estime que ses droits Informatique et Libertés ne sont pas respectés ou que le dispositif de vidéosurveillance n’est pas conforme aux règles de protection des données, il pourra adresser une réclamation à la CNIL en ligne ou par courrier postal.

### Ecoutes téléphonique

Le Salarié est par ailleurs informé que dans le cadre des missions qui pourront lui être confiées, des dispositifs d’écoute et d’enregistrement des conversations téléphoniques sur le lieu de travail sont installés à des fins de formation ou d’évaluation.

L’écoute en temps réel et l’enregistrement sonore des appels sur le lieu de travail seront réalisés en cas de nécessité reconnue et proportionnés aux objectifs poursuivis.

Cette pratique consiste pour la Société représentée par une personne habilitée, à écouter les enregistrements dans les jours suivant leur réalisation et à rédiger le(s) document(s) d’analyse nécessaire(s). Les enregistrements sont ensuite supprimés à bref délai, la Société ne conservant que les documents d’analyse.

### Géolocalisation

Le Salarié est informé que l'Employeur met en œuvre un dispositif de géolocalisation afin de [précisez la ou les finalités]. La base légale du traitement est l’intérêt légitime, conformément aux dispositions de l'article 6.1.f) du Règlement européen sur la protection des données.

Dans ce cadre, le Salarié pourra être géolocalisé et les données suivantes pourront être collectées :

- identification : nom, prénom, coordonnées professionnelles, matricule, numéro de plaque d'immatriculation du véhicule,

- déplacements : localisation, nombre de kilomètres parcourus, historique des déplacements.

Les données pourront être consultées par le personnel en charge de la sécurité, des ressources humaines et de la planification et du suivi des interventions de la Société et par les forces de l’ordre. Le personnel en charge de la maintenance du matériel de la Société pourra également accéder aux données, à cette seule fin.

Les données seront conservées 2 mois.

En cas d’incident, les données pourront néanmoins être extraites du dispositif. Elles seront alors conservées sur un autre support le temps du règlement des procédures liées à cet incident et accessibles aux seules personnes habilitées dans ce cadre. Le Salarié pourra accéder aux données le concernant ou demander leur effacement. Il disposera également d'un droit d’opposition et d’un droit à la limitation du traitement de ses données. Pour exercer ses droits ou pour toute question sur le traitement de ses données, il pourra contacter le délégué à la protection des données (DPO) ou le personnel en charge de ces questions au sein de la Société. S'il estime que ses droits Informatique et Libertés ne sont pas respectés ou que le dispositif de géolocalisation n’est pas conforme aux règles de protection des données, il pourra adresser une réclamation à la CNIL en ligne ou par courrier postal.

### Recommandé électronique

Le Salarié accepte de recevoir les courriers de l'Employeur par voie électronique dans les conditions prévues par l'article 100 du Code des postes et des communications électroniques. A cette fin, il s'engage à transmettre à l'Employeur une adresse électronique personnelle à laquelle ces courriers pourront être envoyés. Le Salarié garantit qu’il dispose de la maîtrise exclusive de ce compte email notamment pour son accès régulier, la confidentialité des identifiants qui lui permettent d’y accéder et la gestion des paramètres de réception et de filtrage de courriers rentrants. Le Salarié s’engage à signaler immédiatement toute perte ou changement de ce compte email.

### Bulletins de paie électroniques

Le Salarié est informé de la remise de ses bulletins de paie sous forme électronique et de la faculté dont il dispose de s’y opposer, à tout moment, par tout moyen conférant une date certaine. En cas d'opposition, cette demande prend effet dans les meilleurs délais et au plus tard trois mois suivant la notification.

### Rupture du contrat

Les parties peuvent l’une et l’autre rompre à tout moment le contrat de travail en respectant les dispositions légales applicables, en particulier les dispositions des articles L. 1234-1 et suivants du Code du travail.

La Société s’interdit cependant de mettre fin unilatéralement au présent contrat pendant une durée de [durée] à compter de la fin de la période d’essai, sauf pour les motifs de faute grave, faute lourde, inaptitude physique, mise à la retraite, dissolution ou liquidation de la Société ou force majeure.

Toute manquement à cette obligation expose la Société au paiement d’une indemnité égale au montant des salaires que le Salarié aurait perçus jusqu’à l’expiration de la garantie d’emploi. L’assiette de calcul de cette indemnité est constituée par le salaire brut de base hors primes ou gratifications exceptionnelles correspondant au dernier mois complet de présence dans l’entreprise. Sauf dispositions conventionnelles contraires, il est expressément convenu que le montant de l’indemnité légale ou conventionnelle de licenciement s’imputera sur cette indemnité.

Compte tenu de la complémentarité des fonctions du Salarié avec celles exercées par Madame [Nom], il est expressément convenu que le présent contrat de travail et celui de Madame [Nom] sont indivisibles. En conséquence, la rupture du contrat de travail pour un motif inhérent à la personne d'un des salariés justifiera la rupture du contrat de travail de l'autre salarié.

En cas de cession du journal, de cessation de la publication ou de changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal créant pour le Salarié une situation de nature à porter atteinte à son honneur, à sa réputation ou, d'une manière générale, à ses intérêts moraux, le Salarié pourra rompre le présent contrat de sa propre initiative dans les conditions prévues par l'article L. 7112-5 du Code du travail.

Compte tenu de l'importance et de la spécificité des fonctions du Salarié ainsi que de sa position élevée au sein de l'entreprise, l'Employeur reconnaît que son actionnariat constitue l'une des conditions essentielles de la décision du Salarié de conclure le présent contrat de travail. En conséquence, il est expressément convenu que le Salarié sera fondé à considérer comme une modification portant sur un élément essentiel de son contrat de travail et comme rupture unilatérale du présent contrat imputable à l'Employeur tout changement significatif d'actionnariat entraînant une modification importante de l'équipe de direction.

En cas de rupture du contrat de travail à l’initiative de l’employeur, sauf cas de faute grave, faute lourde, inaptitude physique, mise à la retraite, dissolution ou liquidation de la Société ou force majeure, la Société s’engage également à verser au Salarié une indemnité contractuelle égale à 0 de mois de salaire, le salaire à prendre en considération étant égal, selon la formule la plus avantageuse pour le Salarié, soit au douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant la notification de la rupture, soit le tiers des trois derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, n'étant, dans ce dernier cas, prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. Le montant de l’indemnité légale ou conventionnelle de licenciement s’imputera sur cette indemnité.

### Dédit formation

Le Salarié bénéficiera d’une formation qui sera dispensée par [nom de l’organisme formateur] du [date] à [date] et dont le coût de [prix de la formation] hors taxe sera pris en charge par la Société à hauteur de [montant].

Cette formation n’est pas incluse dans le plan de formation de la Société et les dépenses y afférentes dépassent celles à sa charge au titre de son obligation légale ou conventionnelle de participation au financement de la formation professionnelle.

En contrepartie, le Salarié s’engage à rester au service de l'Employeur pendant une durée minimale de [durée] à compter de la fin de cette formation.

En cas de non-respect de cette obligation, le Salarié remboursera le coût de la formation financée par la Société. Ce remboursement sera proportionnel au nombre de mois entiers restant à courir jusqu'à l'expiration du délai mentionnée ci-dessus.

### Non-concurrence

Compte tenu de la nature de ses fonctions, le Salarié s'engage, en cas de cessation du présent contrat de travail, quels qu’en soient l’auteur et la cause, à ne pas :

* entrer en qualité de salarié, de consultant ou de mandataire social dans une entreprise, quelle qu’en soit la forme juridique, dont l’activité inclurait, fût-ce partiellement, une activité de [à préciser] (ci-après les "Activités Protégées") ;
* exercer pour son propre compte ou s’intéresser directement, ou par personne interposée ou société écran à toute entreprise, quelle qu’en soit la forme juridique, dont l’activité inclurait, fût-ce partiellement, les Activités Protégées.

Cet engagement est limité dans le temps à [Durée] à compter du départ effectif du Salarié de la société et dans l’espace au territoire suivant : [précisez le champ géographique].

En contrepartie, le Salarié percevra pendant une durée de [durée], à compter de l’expiration de la période de préavis s’il est exécuté ou à dater du premier jour non travaillé dans le cas contraire, une indemnité mensuelle égale à [montant].

La Société se réserve la faculté de renoncer à l’application de la présente clause en informant le Salarié par écrit au plus tard à la date de la rupture du contrat de travail ou celle du départ effectif du Salarié de l'entreprise en cas de dispense de préavis.

### Non débauchage

Le Salarié s’interdit, en cas de rupture du contrat de travail, quels qu’en soient l’auteur et la cause, à ne pas, pendant une période d’un an, directement ou indirectement, pour son propre compte ou pour le compte d’une quelconque entité concurrente à la Société, solliciter, faciliter, favoriser ou encourager le départ ou la démission d’un salarié de la Société, ou plus généralement embaucher ou tenter d’embaucher ou de débaucher, toute personne ayant travaillé ou collaboré avec le Salarié.