

**CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE**

**À TEMPS COMPLET**

**EURL KSR**

44 rue du Plateau 01440 VIRIAT

Représentée par Stéphane REGOUBY, agissant en qualité de Gérant

Code NAF : 5610A

N° SIRET : 75335285500021

Les cotisations de sécurité sociale sont versées à l'Urssaf de l’Ain, 01000 BOURG-EN-BRESSE sous le n° de cotisant suivant : xxx xxxxxxxx.

**Ci-après dénommé, « l'employeur » d'une part,**

**ET :**

**[Titre de civilité] [Nom] [Prénom]**

Demeurant : [Adresse postale]

Né(e) le [Date de naissance] à [ville de naissance]

De nationalité [nationalité]

N° de sécurité sociale : [numéro de sécurité sociale]

**Ci-après dénommé, « le salarié » d'autre part.**

**IL A ÉTÉ CONVENU ET ARRÊTÉ CE QUI SUIT :**

**Article 1 – Engagement**

Le salarié est embauché à compter [date d’entrée en fonction], pour occuper un emploi à durée indéterminée, à temps complet. La déclaration nominative préalable à l'embauche a été transmise à l'URSSAF de BOURG-EN-BRESSE.

Conformément à la loi du 6 janvier 1978, le salarié dispose d’un droit d'accès et de rectification aux données enregistrées et relatives à ce document.

L’entreprise **EURL KSR** garantit au salarié un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle et de même ancienneté. […]

Il est convenu que le salarié ait satisfait à la visite médicale d’embauche.

**Article 2 – Période d’essai**

Le contrat est conclu sous réserve d’une période d’essai de [durée] expirant le [date de fin de période d’essai]. Au cours de cette période, le contrat pourra être rompu par l’une ou l’autre des parties, à tout moment, sous réserve, en cas de rupture par l’employeur, du respect du délai de prévenance prévu à l’article L1221-25 du Code du travail.

Cette période d’essai pourra être renouvelée une fois, pour une durée maximale d’un mois supplémentaire, après accord écrit des parties.

Il est expressément précisé que la période d’essai s’entend d’un travail effectif. Toute suspension du contrat et toutes absences, pour quelque cause que ce soit, entraîneraient automatiquement un report de celle-ci d’une durée identique. Toute rupture de période d’essai, quel qu’en soit l’auteur, sera notifiée par écrit.

**Article 3 – Emploi, classification et attributions**

Le salarié est embauché en qualité de [poste de travail], correspondant à la catégorie professionnelle des [cadres – Maîtrise – Employés], Niveau [1 - 2 – 3 – 4 – 5] Échelon [1 – 2 – 3]*,* telle que définie par la grille de classification de la Convention Collective appliquée.

Dans le cadre de sa mission, le salarié devra assumer les attributions correspondant au poste de travail qui lui a été confié dont la liste figure en annexe 1 du présent avenant (fiche de poste). Cette description ne saurait être considérée comme exhaustive.

Bien qu’affecté en salle, le salarié s’engage à effectuer toute tâche nécessaire au bon fonctionnement de l’établissement relevant de ses compétences. Il pourra donc être amené à travailler en cuisine ou à la plonge en fonction des impératifs du service.

**Article 4 – Lieu de travail**

À titre informatif, le salarié exercera ses fonctions dans les locaux de l’Employeur, le restaurant «MEMPHIS COFFEE» situé : [Adresse du restaurant].

Toutefois le salarié pourra être amené de manière temporaire à exercer ses fonctions au sein de tout établissement sous l’enseigne « MEMPHIS COFFEE ». À cet effet, si la conclusion du présent contrat s’effectue dans le cadre de l’ouverture d’un nouveau restaurant, le salarié se verra proposer un avenant de détachement lié à la réalisation de sa formation.

**Article 5 – Durée du travail**

Le salarié exercera ses fonctions à temps complet, à hauteur d’une durée de travail hebdomadaire de 35 heures, correspondant à une durée mensualisée de 151,67 heures, réparties entre les jours de la semaine selon les plannings établis par la direction.

**Article 6 – Rémunération**

En contrepartie de ses services, le salarié percevra une rémunération mensuelle brute de [montant brut en euros] correspondant à une durée de travail mensualisée de 151.67 heures. Sur cette rémunération seront prélevées les cotisations sociales et notamment celles afférentes au régime de protection sociale en vigueur dans la Société à la date de versement.

**Article 7 – Congés payés**

Le salarié aura droit aux congés payés prévus par les articles L. 3141-1 et suivants du Code du Travail et par les dispositions conventionnelles ou aux usages en vigueur dans l’entreprise.

Les dates de prise des congés payés sont fixées par la Direction, après étude des demandes formulées par les salariés et en fonction des nécessités d’organisation du travail au sein de l’entreprise.

**Article 8 – Convention collective**

Au regard de l'activité réelle et principale de l'entreprise à la date de signature du présent contrat, celui-ci est régi par les dispositions du Code du travail et de la Convention Collective Hôtels, cafés, restaurants (convention nationale) ( 3292 ) ainsi que par tous les accords de branche applicables s'y rattachant. Le présent contrat est également régi par le règlement intérieur en vigueur dans l’entreprise dont le salarié reconnaît avoir pris connaissance ainsi que les conditions particulières ci-après.

**Article 9 – Absences – Maladies – Accidents**

Le salarié est tenu de prévenir immédiatement l'employeur de toute absence, quelle qu'elle soit, et de lui adresser tout justificatif approprié.

En cas de maladie ou accident, le salarié devra fournir un certificat médical justifiant son absence dans un délai de 48 heures. En cas de prolongation d'arrêt de travail, le salarié devra transmettre dans les mêmes délais le certificat médical justifiant cette prolongation.

Pour toute absence prévisible, le salarié devra au préalable solliciter l’accord de la direction.

**Article 10 – Protection sociale**

Lors de la conclusion du contrat de travail, l’Employé informe l’Employeur de sa situation au regard de la sécurité sociale soit du fait de la durée du travail prévue au présent contrat, soit du fait de sa situation personnelle. Il incombe à l’Employé de faire connaître à l’employeur tout changement dans sa situation personnelle lui retirant le bénéfice de sa garantie en matière de prestations en nature de la sécurité sociale.

Le salarié bénéficiera des avantages sociaux consentis au personnel de sa catégorie, notamment en ce qui concerne les régimes complémentaires de retraite et de prévoyance, le cas échéant.

Conformément aux dispositions légales, conventionnelles ou aux usages en vigueur dans l'entreprise, il sera affilié :

- Pour la retraite complémentaire, à Klésia : xx rue xxxxxxxx – 750XX PARIS Tél. 01 71 xx xx xx

- Pour la prévoyance complémentaire et frais de santé, à Klésia : xx rue xxxxxxxx – 750XX PARIS

Tél. 01 71 xx xx xx

Sur sa rémunération sera prélevée la quote-part des cotisations lui incombant à la date de versement.

**Article 11 – Rupture du contrat – préavis**

À l’issue de la période d’essai, le salarié et l’employeur peuvent l’un et l’autre rompre le contrat de travail sous réserve de respecter un délai de préavis déterminé par les dispositions conventionnelles en vigueur ou, à défaut, par les articles L. 1237-1 et L. 1234-1 du Code du travail.

**Article 12 – Obligations professionnelles**

Le salarié sera tenu d'observer les dispositions réglementant les conditions de travail applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise, ainsi que les règles générales concernant la discipline et la sécurité du travail telles qu'elles figurent dans le règlement intérieur de l'entreprise, le cas échéant.

Le salarié s'engage par ailleurs :

- à faire connaître sans délai tout changement de situation le concernant (domicile, état civil, etc.) ;

- à se conformer aux directives et instructions émanant de la direction ou de son représentant ;

- à observer une discrétion professionnelle absolue pour tout ce qui concerne les faits ou informations dont il aura connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions ;

- à restituer au moment de la rupture du contrat l’intégralité du matériel qui lui a été confié.

Le salarié s’oblige à garder confidentielles toutes les informations concernant les activités de la société, ou les techniques de travail, qu’il pourra recueillir à l’occasion de ses fonctions. Cette obligation joue tant à l’égard des tiers que des salariés de l’entreprise. Elle s’appliquera pendant toute la durée du contrat et se prolongera après la rupture de celui-ci pour quelque motif que ce soit.

Le salarié s’engage à respecter de la manière la plus stricte les horaires de travail qui lui seront communiqués.

Le salarié est informé qu’il est formellement interdit de fumer dans les locaux de l’entreprise.

Le salarié est informé qu’il est formellement interdit de consommer de l’alcool dans les locaux de l’entreprise.

Le salarié s’interdit tout usage de son téléphone portable durant les heures de travail.

Tout comportement de nature à préjudicier à l’image de l’entreprise auprès de la clientèle serait fautif. En toute situation et sauf à préserver sa sécurité, le salarié devra veiller à respecter le client.[…]

**Article 13 – Tenue vestimentaire et présentation**

Compte tenu de la nature de son emploi, comportant un contact visuel avec la clientèle, et de la nécessité pour l’entreprise de conserver sa bonne image de marque, le salarié s’engage à porter en toutes circonstances une tenue correcte et une présentation de bon aloi.

Pour les mêmes raisons, les piercings et tatouages apparents ne sont pas acceptés, le salarié s’engage à les ôter ou les cacher durant ses heures de travail. La mastication de chewing-gums durant les heures de travail est également interdite.

Une tenue uniforme est imposée, le salarié devra obligatoirement la porter pendant les heures de travail, elle se compose ainsi : chemise, pantalon noir, chaussures noires.

- Vêtements fournis : 2 chemises,

- Vêtements à fournir par le salarié : pantalon noir et chaussures noires.

Les vêtements de travail qui sont fournis, ainsi que tout autre matériel qui serait fourni pour l’exercice des fonctions prévues au contrat, demeurent la propriété de l’entreprise et devront lui être restitués sur simple demande.

Le salarié s’engage expressément à les restituer le jour même où il cessera ses fonctions sans qu’il soit besoin d’une demande préalable de l’entreprise. L’entreprise se réserve le droit de procéder à la facturation au salarié des vêtements non restitués par ce dernier.

**Article 14 – Surveillance Vidéo**

Le salarié est informé que le restaurant est équipé d’un système de surveillance vidéo avec enregistrement afin de prémunir l’entreprise contre les agressions extérieures (vols, intrusions indésirables…). Le salarié est également informé que la surveillance vidéo est susceptible d’être utilisée à son encontre à des fins disciplinaires.

Pour tout renseignement, le salarié a la possibilité de s’adresser au dirigeant ou à son représentant, auprès duquel il pourra également exercer son droit d’accès, conformément à la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l’informatique, aux fichiers et aux libertés, modifiée par la loi du 6 août 2004.

Établi, à [lieu, date]

*F*ait en 2 exemplaires dont l’un est remis à chacune des parties.

(Faire précéder la signature de la mention manuscrite “Bon pour accord – Lu et approuvé” et parapher chaque page).

Le salarié L’employeur

**EURL KSR**