**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE**

***Ce document mis à disposition par le Syndicat des Producteurs Indépendants n’a qu’une valeur d’exemple ; chaque contrat de travail doit impérativement être adapté aux particularités de la relation de travail.***

En jaune figurent les clauses spécifiques au contrat de travail à temps partiel

**ENTRE**

**………** (nature juridique de la société + dénomination), dont le siège social est situé ……… (adresse complète), Code APE ……… (numéro APE), immatriculée au RCS de ……… (lieu) sous le numéro de Siren ……… (numéro Siren)

Représentée par Madame/Monsieur ……… (prénom et nom) agissant en sa qualité de ……… (fonction) ;

Ci-après désignée « la Société »,

**D’une part,**

**ET**

**Madame/Monsieur ………** né(e) le ……… (date) à ……… (lieu) de nationalité française (adapter si étrangère avec distinction selon origine UE ou hors UE), dont le numéro national de sécurité sociale est ……… (numéro SS) demeurant ……… (adresse),

Ci-après désigné(e) « le Salarié »,

**D’autre part**,

La déclaration préalable à l’embauche a été adressée à l’URSSAF de ……… (lieu).

Il a été convenu et arrêté ce qui suit.

**ARTICLE 1 – ENGAGEMENT - DUREE DU CONTRAT**

Le Salarié est engagé en qualité de ……… (fonction), niveau ……… (niveaux I à VI), statut ……… (Cadre supérieur / Cadre A / Cadre B / Agent de maîtrise / Employé A / Employé B) dans le cadre d’un contrat à durée indéterminée prenant effet à compter du ……… (date) à ……… (heure).

***Note****: pour les salariés attachés à l’activité permanente de l’entreprise, les niveaux et statuts selon les classifications sont détaillés à l’annexe IV du Titre IV de la convention collective.*

Le Salarié confirme être libre de tout engagement au jour de son embauche et d’être tenu par aucune clause de non-concurrence empêchant la conclusion du présent contrat.

Par ailleurs, le Salarié s'engage à remettre à la Société les renseignements nécessaires à la constitution de son dossier administratif. En cas de modification intervenant postérieurement dans sa situation *(déménagement, mariage, naissance…)*, il en informera immédiatement la Société.

***Option : en cas de règlement intérieur dans la Société***

Le Salarié prendra connaissance du règlement intérieur en vigueur dans l’entreprise mis à sa disposition et s’engage à se conformer à l’ensemble de ses dispositions.

Enfin, le Salarié est informé qu’il bénéficie d’une visite d’information et de prévention auprès du service de prévention et de santé au travail de l’entreprise, dans les conditions légales.

**ARTICLE 2 – CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE**

Le présent contrat est régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production cinématographique (IDCC 3097) et en particulier par ses Titres I et IV applicables aux salariés attachés à l’activité permanente de l’entreprise.

La convention collective est tenue à la disposition du Salarié au siège de la société. Elle est consultable sur simple demande.

**ARTICLE 3 – PERIODE D’ESSAI**

Le présent engagement est conclu sous réserve d'une période d'essai de ……… (nombre) mois calendaires (éventuellement, ajouter : renouvelable une fois par avis écrit et motivé notifié à l’autre partie, sous réserve du délai de prévenance applicable prévu par la convention collective.)

*(****Note****: Les durées maximales de la période d’essai prévues par la convention collective sont :1 mois renouvelable 1 fois pour les non-cadres, 3 mois renouvelables 1 fois pour les cadres. La période d’essai ne peut être renouvelée que si le contrat le prévoit).*

Toute suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, pendant la période d’essai, en reportera le terme pour une égale durée.

Au cours de la période d’essai, le présent engagement pourra prendre fin à la volonté de l'une ou l'autre des parties, à tout moment, sous réserve du respect des délais de prévenance prévus à l’article II.4 du Titre IV de la convention collective.

***Option : en cas d’absence de période d’essai***

Cet engagement est conclu sans période d’essai.

**ARTICLE 4 – FONCTIONS – OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES**

Les principales tâches du Salarié sont les suivantes : ……… (liste de tâches)

Dans ce cadre, le Salarié exercera ses missions sous les directives de ……… (responsable(s) hiérarchique(s))

Ces missions ne revêtent pas un caractère limitatif ou exhaustif, de sorte que le Salarié pourra être amené à effectuer des tâches annexes ou accessoires relevant de son niveau de classification professionnelle, ce qu’il accepte expressément.

Le Salarié s'engage à respecter les règles en vigueur dans l’entreprise et à se conformer, le cas échéant, aux usages et instructions qui lui seront donnés, en particulier en ce qui concerne les règles d’hygiène et de sécurité.

**ARTICLE 5 – DUREE DU TRAVAIL**

***Note****: la convention collective prévoit que la durée hebdomadaire de travail dans le cadre d’un temps partiel ne puisse être inférieure à 8 heures ou 24 heures, selon les cas et sauf exceptions. Consulter les situations spécifiques à l’article IV.6.3 du Titre IV de la convention collective.*

Le Salarié est engagé à temps partiel, à hauteur de ……… (nombre) heures hebdomadaires.

Ses horaires de travail seront répartis comme suit : ……… (compléter le nombre d’heures par journée de travail)

***Note****: la convention collective prévoit qu’à l’exception des contrats étudiants, les horaires doivent être réparties sur des journées entières ou des demi-journées de 7h ou 3h30.*

Les horaires de travail pour chaque journée sont communiqués par écrit au salarié, dans les conditions suivantes : ……… (compléter, par exemple : remise d’un planning hebdomadaire en respectant un délai de prévenance / Sauf à préciser les horaires dans le contrat de travail, mais dans ce cas, toute modification d’horaire doit faire l’objet d’un avenant au contrat)

La répartition des horaires de travail pourra faire l’objet d’une modification éventuelle dans les cas suivants : ……… (compléter)

Une telle modification sera notifiée par écrit au Salarié 7 jours ouvrés avant sa date d’effet.

En fonction des besoins de l’entreprise, le Salarié pourra être amené à effectuer des heures complémentaires à la demande de l’employeur, dans la limite d’un tiers de la durée hebdomadaire prévue au contrat de travail, soit ……… (nombre) heures par semaine, et sans pouvoir atteindre la durée légale du travail. Le cas échéant, le Salarié est informé 3 jours minimum avant leur exécution. Chacune de ces heures complémentaires est majorée dans les conditions prévues à l’article IV.6.4 du Titre IV de la convention collective

**ARTICLE 6 – REMUNERATION**

En contrepartie de sa prestation de travail, le Salarié percevra une rémunération brute de : ……… euros (en chiffres et en lettres)

**ARTICLE 7 - LIEU DE TRAVAIL**

A titre informatif, le lieu de travail du Salarié est fixé ……… (adresse).

Pour autant, compte tenu de la nature de l’activité de la société, des nécessités de production de l’œuvre et des fonctions particulières du Salarié, ce-dernier devra effectuer des déplacements professionnels de plus ou moins longue durée en France et à l’étranger, ce qu’il accepte expressément.

**ARTICLE 8 – FRAIS PROFESSIONNELS**

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 prévues par le chapitre V du Titre IV de la convention collective applicable et celles en vigueur au sein de la société, lesquelles pourront être dans le temps modifiées sans que cela constitue une modification du présent contrat.

**ARTICLE 9 - ABSENCES**

Toute absence pour motif personnel, en dehors des cas de maladie/accident/maternité ou de l'exercice d'un mandat de représentation du personnel, doit être préalablement autorisée.

Le Salarié est tenu de prévenir ou de faire prévenir immédiatement la Société de toute absence non préalablement autorisée, quel qu'en soit le motif, et s'engage à fournir un certificat médical ou tout autre justificatif approprié dans les 48 heures.

En cas de prolongation de son arrêt de travail, le Salarié devra transmettre dans les mêmes délais le certificat médical justifiant cette prolongation.

**ARTICLE 10 - PREAVIS**

Les parties peuvent mettre fin au présent contrat dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le délai de préavis dû par l’employeur ou le Salarié en cas de rupture du contrat de travail est fixé par la convention collective applicable, ceci en fonction de l'ancienneté que le Salarié aura acquise le jour de la rupture du contrat.

Ce préavis courra à compter de la date de notification de la rupture.

**ARTICLE 11 - DISCRÉTION**

Compte tenu des fonctions exercées par le Salarié, il sera amené à avoir connaissance d’informations ……… *(****Note****: commerciales, comptables, juridiques, financières, artistiques ou techniques)* présentant un caractère confidentiel.

Le Salarié s’interdit donc de prendre, en vue de son usage personnel, ou pour tout autre usage non autorisé expressément, des copies ou reproductions de tous documents appartenant à la Société.

Les parties conviennent que la diffusion de ces informations auprès de tiers, serait de nature à causer des préjudices à la Société.

En conséquence, le Salarié s'engage à ne pas communiquer à qui que ce soit des informations sur les méthodes, l'organisation et le fonctionnement de la Société, et à faire preuve d'une discrétion absolue sur l'ensemble des données ou informations dont il pourrait avoir connaissance, directement ou indirectement, que celles-ci soient ou non en rapport avec ses fonctions.

Tout manquement par le Salarié aux dispositions prévues ci-dessus constituerait de sa part une faute pouvant entraîner la rupture anticipée de son contrat de travail pour faute grave, ceci indépendamment de la réparation éventuelle du préjudice subi par la Société.

**ARTICLE 12 - CONGES ET REGIMES SOCIAUX**

Le Salarié bénéficie des congés payés légaux, soit ……… (compléter : 2,5 jours ouvrables ou 2,08 jours ouvrés) par mois de travail.

La prise de congés est déterminée conformément aux règles légales et conventionnelles en vigueur et en accord avec la Société.

Le Salarié est affilié aux régimes sociaux actuellement en vigueur au sein de l'entreprise :

* Régime de retraite complémentaire : Groupe Audiens – 74 rue Jean Bleuzen – 92177 Vanves cedex
* Régime de complémentaire frais de santé : ……… (compléter)
* *(Le cas échéant) : Régime de prévoyance :* ……… (compléter)

**ARTICLE 13 – COTISATIONS DE RETRAITE**

***Note****: Les salariés à temps partiel peuvent demander que leurs cotisations d’assurance vieillesse soient calculées sur la base du salaire équivalent à temps plein. Il faut toutefois que l’employeur soit d’accord.*

*L’employeur calcule alors les cotisations d’assurance vieillesse (plafonnées et déplafonnées) sur la base d’un salaire reconstitué à temps complet (taux horaire X 35).*

*L’employeur peut (sans que ce soit obligatoire) prendre en charge la différence entre le montant de la cotisation salariale d’assurance vieillesse due sur un temps plein et la cotisation dont le salarié serait redevable sur son salaire à temps partiel.*

*Cette prise en charge volontaire n’est pas considérée comme une rémunération et ne donne donc pas lieu à cotisations de Sécurité sociale.*

***Option 1 : Si les parties optent pour le calcul des cotisations d'assurance vieillesse du régime général de la Sécurité sociale sur la base d'un salaire à temps plein :***

Les parties sont convenues d'opter pour le maintien de l'assiette des cotisations vieillesse du régime général de sécurité sociale à hauteur du salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein.

***Option 2 : Si les parties optent pour le calcul des cotisations d'assurance vieillesse du régime général de la Sécurité sociale et des régimes complémentaires de retraite sur la base d'un salaire à temps plein :***

Les parties sont convenues d'opter pour le maintien de l'assiette des cotisations vieillesse du régime général de sécurité sociale et des régimes complémentaires de retraite à hauteur du salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein.

Cette option est applicable à compter de la date d’effet du présent contrat.

Les parties peuvent dénoncer l'option par écrit, et la dénonciation de l’option fera l’objet d’un avenant au contrat de travail.

La dénonciation par le Salarié vaudra renonciation définitive au maintien de l'assiette des cotisations.

La dénonciation par la Société ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de ……… (délai – minimum 1 an) à compter de la date d'effet de l'option.

***Si l'employeur souhaite prendre en charge le supplément de cotisation salariale, ajouter :***

La Société prendra en charge pendant une durée de ………(durée – qui peut être illimitée) et dans la limite de ……… %(compléter), le supplément de cotisation salariale induit par le calcul des cotisations d'assurance vieillesse sur la rémunération à temps plein.

**ARTICLE 14 – DROIT A LA FORMATION**

En vertu de l’article L.6321-1 du Code du travail, l’employeur assure l’adaptation des salariés à leur poste de travail.

En outre, conformément aux dispositions légales, règlementaires et conventionnelles en vigueur, la Société versera les contributions légales et conventionnelles à la formation professionnelle et la taxe d’apprentissage à l’Urssaf et à l’Afdas dans les délais requis.

**ARTICLE 15 – DROITS DU SALARIE A TEMPS PARTIEL**

La Société garantit au Salarié un traitement équivalent à celui des salariés de même qualification et de même ancienneté travaillant à temps plein en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

Le Salarié percevra les mêmes primes et avantages financiers que les salariés à temps plein de sa catégorie, calculés proportionnellement à son temps de travail. Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, celle-ci sera décomptée comme si le Salarié travaillait à plein temps.

Le Salarié bénéficiera s'il le souhaite d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent qui serait créé ou qui deviendrait vacant : la liste de ces emplois disponibles lui sera alors communiquée préalablement à leur attribution à d'autres salariés. Au cas où le Salarié ferait acte de candidature à un tel emploi, sa demande sera examinée et une réponse motivée lui sera faite dans un délai maximum de ……… (délai).

**ARTICLE 16 – INFORMATION SUR LE TRAITEMENT DES DONNEES PERSONNELLES**

En sa qualité de responsable de traitement, la Société veille à se conformer à la législation relative à la protection des données personnelles, notamment, à la loi du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ainsi qu’au règlement n°2016-678 du 27/04/2016 européen de protection des données.

Le Salarié est informé que les informations collectées par la Société sont nécessaires à l’exécution de son contrat de travail et qu’elle ne traitera pas de données à d’autres fins. La Société s’engage à ne transférer ces informations qu’aux services internes et prestataires ou sous-traitants intervenant dans le cadre du présent contrat, pour les besoins du contrat. L’ensemble des données à caractère personnel dont la communication est demandée, est nécessaire pour l’exécution des prestations du contrat de travail. Le défaut de communication de ces informations empêchera donc la conclusion et/ou l’exécution du contrat.

La Société prend toutes les précautions utiles afin de préserver la sécurité, la confidentialité et l’intégrité des données collectées et toute utilisation détournée de celles-ci.

Le Salarié dispose de la faculté d’exercer, dans les hypothèses définies par la réglementation, ses droits d'accès, de rectification, de suppression et de portabilité portant sur les données le concernant ainsi que du droit de demander la limitation ou de s’opposer au traitement. Le Salarié peut également définir les directives relatives à l’exercice desdits droits après son décès. Ces droits peuvent être exercés en écrivant à ……… (nom du responsable du traitement et adresse postale), ou en adressant un courrier électronique à ……… (nom du responsable du traitement et adresse électronique).

La Société se réserve le droit de donner accès aux données à caractère personnel en sa possession à la demande d’une autorité administrative ou judiciaire compétente.

Les données à caractère personnel collectées dans le cadre de l’embauche et pour l’exécution du contrat de travail du Salarié seront conservées pour la durée du contrat augmentée de la durée nécessaire à l’exercice ou la défense par la Société de ses droits en justice.

Fait à ……… (lieu) le ……… (date)

En double exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

*Parapher chaque page*

*Faire précéder la signature de la mention « lu et approuvé, bon pour accord »*

|  |  |
| --- | --- |
| **Le Salarié** | **Pour la Société,**……… (prénom et nom) |

**ANNEXE**

**Prévention des agissements sexistes, du harcèlement et des comportements inappropriés**

(Nom de la société) tient à garantir un environnement de travail sécurisé́ à ses salariés. Elle est notamment vigilante au respect de chaque individualité́ au sein du collectif de travail et porte une attention particulière à prévenir toute atteinte à la santé physique ou mentale de ses collaborateurs.

À ce titre, aucun comportement inapproprié n’est toléré sur les lieux et pendant le temps de travail, ainsi qu’en toute circonstance pouvant se rattacher à la vie professionnelle. Par comportement inapproprié, on entend notamment toute incivilité, violence, agissement sexiste ou stéréotypé (propos ou comportement) ou fait de harcèlement sexuel ou moral.

Il est rappelé au Salarié que s’il se rend coupable de tels agissements, il est passible d’une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu’à la rupture du contrat de travail, dans les conditions prévues par le Code du travail et le cas échéant par le règlement intérieur de la Société, sans préjudice d’éventuelles actions pénales.

Pour permettre à l’employeur de prendre les mesures nécessaires, notamment d’enquête et de protection, il est demandé aux salariés victimes ou témoins de tels agissements d’en informer l’employeur sans délai. A ce titre, les salariés bénéficieront des protections légales. En complément, ils sont invités à s’adresser à l’un des interlocuteurs ci-après mentionnés.

D’une manière générale, le Salarié s’engage à se montrer respectueux envers l’ensemble des personnes avec qui il sera amené à travailler, que celles-ci appartiennent à l’entreprise ou qu’elles y soient extérieures.

Parmi les comportements visés :

**Agissement sexiste** : L’agissement sexiste correspond à tout agissement lié au sexe d’une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité́ ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (article L.1142-2-1 du Code du travail).

**Harcèlement sexuel** : Le harcèlement sexuel se caractérise par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité́ d’une personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (article L.1153-1-1° du Code du travail). Est assimilé à du harcèlement sexuel toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans un but réel ou apparent d’obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l’auteur des faits ou au profit d’un tiers (article L. 1153-1-2° du Code du travail).

**Harcèlement moral** : Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail d’un salarié, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d’altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (article L.1152-1 du Code du travail).

**Agression sexuelle** : Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise, que celle-ci soit recherchée au profit de l’auteur des faits ou au profit d’un tiers (articles 222-22 et 222-22-2 du Code pénal).

Vous trouverez ci-après les coordonnées des interlocuteurs que vous pouvez contacter si vous êtes victime ou témoin d’agissement sexiste, d’agression sexuelle ou de harcèlement :

* Le producteur : téléphone et mail
* Le directeur de production : téléphone et mail
* Le responsable des ressources humaines : téléphone et mail
* Les représentants du personnel, le cas échéant : téléphone et mail
* Le délégué de plateau, le cas échéant : téléphone et mail
* Le référent harcèlement, le cas échéant : téléphone et mail
* L’inspection du travail compétente : téléphone et mail
* La médecine du travail compétente : téléphone et mail du médecin référent de l’entreprise
* Le Délégué du CCHSCT Cinéma : Didier Carton, didier.carton@cchscinema.org, 06 35 30 71 00
* La cellule d’écoute et de suivi concernant les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle (soutien psychologique et orientation juridique) : 01 87 20 30 90 (appel gratuit) ou violences-sexuelles-culture@audiens.org
* La ligne dédiée aux victimes de harcèlement sexuel de l’hôpital Saint-Antoine : 0 800 00 46 41 (appel gratuit depuis un poste fixe)