

Contrat de travail à durée indéterminée

ENTRE LES SOUSSIGNÉS

Jump Blue, au capital de 11 000€ euros, dont le siège est situé 28 RUE DU CHEMIN VERT 75011 Paris, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 892 135 112 R.C.S. Paris.

Prise en la personne de son représentant légal, Thibault Coulon.

Ci-après dénommée l'« Entreprise »

ET

Walid BEDEWY, , de nationalité Française, demeurant 2 bis rue du département 75019 Paris, dont le numéro de sécurité sociale est 184077511413269.

Ci-après dénommée le « Salarié »

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIV

Le Salarié est informé que la convention collective nationale des salariés en portage salarial (IDCC 3219) dans ses dispositions étendues est actuellement applicable (ci-après désignée la « Convention Collective »).

Article 1 - Engagement

Le Salarié est engagé aux fonctions de Testeur (QA), Catégorie Cadre.

Le Contrat est conclu pour une durée indéterminée à compter du Lundi 7 février 2022. Il ne prendra effet définitivement qu'à l'issue d'une période d'essai de 4 mois, renouvelable une fois pour une période équivalente, par accord exprès des parties, avant la fin de la période initiale.

Toute rupture de la période d'essai, quel qu'en soit l'auteur, sera notifiée par écrit, remis en mains propres contre récépissé ou adressé en recommandé avec accusé de réception.

La déclaration préalable à l'embauche a été effectuée auprès de l'URSSAF de Paris.

Sauf cas de dispense, le Salarié bénéficiera d'une visite d'information et de prévention dans les 3 mois suivants son embauche.

Article 2 - Contrat de travail

Le contrat est conclu entre l'Entreprise et le Salarié pour réaliser des prestations dans une ou plusieurs entreprises clientes.

Chaque mission fera l'objet d'un contrat commercial de prestation de conseil conclu avec l'Entreprise. Il définit notamment la prestation, le terme ou la durée minimale de celle-ci ainsi que le prix convenu de la prestation permettant ainsi l'application des modalités de calcul de la rémunération due au Salarié en application du contrat de travail conclu.

Le Salarié s'engage à rechercher lui-même des clients.

L'Entreprise accompagnera le Salarié pour lui permettre d'assurer un développement de nouvelles missions de nature à favoriser une pérennité de la relation contractuelle, sans que cet accompagnement ne puisse avoir pour effet de remettre en cause le caractère impératif de l'apport de missions par le Salarié.

Conformément à l'article L. 1254-2 III du code du travail, l'Entreprise n'est pas tenue de fournir du travail au Salarié.

Le Salarié s'engage :

1. À se conformer aux dispositions du règlement intérieur ;
2. À mettre en œuvre les moyens nécessaires pour développer son activité ;
3. À faire ses meilleurs efforts pour réaliser et mener à son terme chaque prestation, selon les termes et conditions du contrat commercial qu'il a négocié ;
4. À réaliser ses prestations suivant les normes et règles déontologiques de sa profession ;
5. À informer l'Entreprise, dans les 24 heures, de toute difficulté ou événement susceptible de compromettre l'exécution de sa mission ou la facturation ;
6. À fournir à l'Entreprise tous les éléments nécessaires à l'établissement du contrat commercial de prestation de conseil ;
7. À fournir tous les éléments de chaque prestation réalisée nécessaires à l'établissement du bulletin de salaire ;
8. À fournir à l'Entreprise les informations suffisantes pour justifier ses frais professionnels. En cas d'abus de confiance, d'intention de nuire en produisant des faux et ou de fraude constatée, le Salarié sera tenu pour seul responsable et l'Entreprise sera en droit de réclamer des dommages et intérêts à hauteur du préjudice subi.

Article 3 - Les prestations de conseil

Les conditions d'exécution des prestations de conseil réalisées par le Salarié et l'Entreprise Cliente figurent dans le contrat commercial de prestation conclu entre l'Entreprise et l'entreprise cliente.

Pendant la réalisation de la mission, l'entreprise cliente est responsable des conditions d'exécution du travail du Salarié, en particulier sur sa santé et sa sécurité.

Le Salarié sera tenu de respecter les règles d'hygiène et de sécurité en vigueur sur le lieu d'exécution de la prestation prévue au contrat de mission, et notamment de porter les équipements de protection fournis par le client le cas échéant.

Article 4 - Compétences, qualifications et domaines d'expertise du Salarié

Le Salarié dispose de compétence(s), de qualification(s) et de domaine(s) d'expertise en adéquation avec les prestations qu'il accomplit et notamment :

- Qualification(s) : 2 à 5 ans
- Domaine(s) d'expertise : Testeur (QA)

Il déclare disposer des qualifications professionnelles requises ou d'une expérience significative dans son secteur d'activité, lui permettant de rechercher ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix.

Article 5 - Assurance responsabilité civile

L'Entreprise a souscrit une assurance responsabilité civile pour le compte du Salarié pour les dommages qu'il pourrait provoquer dans les entreprises clientes pendant l'exécution de ses prestations. Cette dernière sera comptabilisée dans les charges patronales du bulletin de paie.

Article 6 - Durée du travail

Conformément aux articles L.3121-58 et suivants du code du travail et de l'article 27.1 de la Convention Collective et compte tenu des fonctions du Salarié, de son statut et de la large autonomie dont il disposera pour l'accomplissement de ses fonctions et l'organisation de son emploi du temps, il est prévu d'appliquer un forfait annuel en jours.

Le nombre annuel de jours de travail du Salarié est fixé à 218 jours, journée de solidarité comprise, sur une période de 12 mois consécutifs, du 1er janvier au 31 décembre. Il pourra être décompté en journées ou en demi-journées.

Ce forfait correspond à une année complète de travail et est calculé sur la base d'un droit intégral à congés payés.

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, le nombre de jours du forfait sera calculé au prorata de la période considérée.

En cas d'absence pour raison de santé ou autre motif, le nombre prévisionnel de jours de travail est réduit proportionnellement à la durée de l'absence exprimée en jours calendaires.

Le dépassement du forfait par la réalisation de jours supplémentaires pourra être prévu dans un avenant qui définira le nombre de jours de travail supplémentaires, dans la limite de 229 jours travaillés dans l'année. Ces jours seront majorés au taux de 10 %.

Le suivi de la durée de travail et de la charge de travail du Salarié se fera conformément aux dispositions de la Convention Collective.

Il sera notamment assuré au moyen d'un système auto-déclaratif. Dans le cadre de son compte rendu d'activité mensuel, le Salarié s'engage à renseigner le nombre de journées travaillées dans le mois accompli, le positionnement ou la qualification des jours de repos en repos hebdomadaire, congés payés, ou autres. Il pourra également faire toute remarque sur la durée et la charge de travail dans ce document, ou solliciter directement la tenue d'un entretien individuel afin de permettre le respect des périodes minimales de repos.

Un entretien individuel sera organisé par l'employeur au minimum une fois par an pour échanger notamment sur la durée et la charge de travail du salarié et la conciliation de sa vie privée et de sa vie professionnelle.

Pour mener à bonne fin ses missions, le Salarié sera libre de s'organiser comme il l'entend tout en respectant les règles concourant au bon fonctionnement de la Société et du service dont elle relève.

Compte tenu de cette liberté d'organisation, le Salarié s'engage sur l'honneur à respecter, en toutes circonstances, les dispositions légales et conventionnelles régissant la présente clause. Il est rappelé que le Salarié demeure soumis :

- Au repos quotidien (11 heures consécutives) ;
- Au repos hebdomadaire ;
- A la législation sur les congés payés.

En conséquence, il devra veiller, dans la gestion de son temps de travail, à respecter scrupuleusement ces temps de repos.

Article 7 - Télétravail

En accord avec l'Entreprise cliente, le Salarié pourra être amené à télétravailler. L'Entreprise cliente demeurera alors responsable de la santé et de la sécurité du Salarié qui exercera ses fonctions en télétravail et s'assurera qu'il dispose d'une assurance qui couvre sa présence pendant ses journées de travail.

En cas de déménagement, le Salarié s'engage à prévenir la Société et à lui communiquer sa nouvelle adresse.

En tout état de cause, le Salarié s'engage à ne pas passer plus de 182 jours par an hors de France.

Article 8 - Compte rendu d'activité

Le Salarié s'engage à établir un compte rendu d'activité écrit au moins une fois par mois.

Le compte rendu d'activité doit comporter :

- L'identification des différents « temps d'activité » par client avec au minimum les qualifications suivantes : prestation, prospection, maladie, congé ;
- Le cas échéant, la renonciation à des jours de repos ;

Le Salarié informera, dans les meilleurs délais, l'Entreprise de tout événement susceptible d'avoir une incidence sur la mission.

Article 9 - Compte d'activité

Un compte d'activité est établi par l'Entreprise au moins une fois par mois et informe le Salarié de l'ensemble des éléments imputés sur ce compte, et notamment:

- De tout versement effectué par l'entreprise cliente à l'entreprise **Jump Blue** au titre de la réalisation de sa prestation ;
- Du détail des frais de gestion ;
- Des frais professionnels ;
- Des prélèvements sociaux et fiscaux ;
- De la rémunération nette ;
- Du montant de l'indemnité d'apport d'affaires.

Article 10 - Rémunération

Pour établir la rémunération versée au Salarié en contrepartie de sa prestation de travail, il sera appliqué à l'ensemble de la facturation la formule de calcul suivante : facturation HT encaissée – frais de gestion = Montant disponible.

Il est expressément convenu entre les Parties que les frais de gestion correspondent à l'abonnement forfaitaire JUMP souscrit et payé mensuellement par le Salarié.

Le Montant disponible sera ensuite affecté au paiement de l'ensemble des éléments suivants:

- Les cotisations et tous prélèvements sociaux, fiscaux et autres charges directement liés à l'activité du Salarié,
- La rémunération brute mensuelle correspondant à la rémunération calculée en fonction du de jours ou demi-journées déclarés dans le compte rendu d'activité,
- La rémunération complémentaire éventuelle ;
- L'indemnité d'apport d'affaires de 5% portant sur la rémunération brute mensuelle ;

- L'indemnité de congés payés ou compensatrice de congés payés ;
- La cagnotte IRC (réserve financière) qui servira à s'acquitter des indemnités de rupture conventionnelle le jour du départ du Salarié ;
- Les frais professionnels éventuels.

La rémunération brute mensuelle minimum pour chaque jour presté et déclaré correspond à 85 % du plafond de la sécurité sociale, comprenant l'indemnité d'apport d'affaires et l'indemnité de congés payés.

A cette rémunération minimale pourra s'ajouter éventuellement une rémunération mensuelle brute complémentaire et variable en fonction de la facturation encaissée. Conformément à l'article L.1254-21-II du Code du travail, les périodes sans prestation à une entreprise cliente ne sont pas rémunérées.

Article 11 - Frais professionnels

Les frais engagés par le Salarié pour l'exécution de la mission seront remboursés selon les procédures en vigueur au sein de l'Entreprise, sur justificatifs, et dans la limite des règles fiscales et barèmes sociaux applicables.

Un document relatif à la procédure de remboursement des frais professionnels a été remis au Salarié.

Article 12 - Maladie

En cas de maladie ou d'un accident, le Salarié doit informer ou faire informer l'Entreprise dans les plus brefs délais.

Une justification de l'absence doit, en tout état de cause, être fournie dans les 48 heures, notamment par l'envoi d'un certificat médical indiquant la durée de l'absence. La même formalité doit être observée en cas de prolongation de l'arrêt.

Article 13 - Congés payés

Le Salarié aura droit aux congés payés dans les conditions de droit commun.

Article 14 - Indemnités de rupture

Le Salarié accepte expressément qu'en cas de rupture de son contrat de travail pour quelque cause que ce soit, son indemnité de rupture sera prélevée sur le montant de sa réserve financière disponible au jour de la rupture.

Si cette réserve financière n'était pas suffisante, le solde serait alors prélevé sur les sommes disponibles sur son compte d'activité.

Article 15 - Caisses de retraite complémentaire et prévoyance

Le Salarié bénéficiera des régimes de prévoyance souscrits par l'Entreprise auprès de : **Alan et de CNP Assurances (N° contrat 45134)**

Article 16 - Garant financier

En application de la réglementation, l'Entreprise a souscrit une garantie financière auprès **AXA FRANCE (N° contrat 10778326404)**assurant, en cas de défaillance, le paiement des salaires, accessoires de salaire, indemnités, cotisations, frais, liés à la prestation. Cette dernière sera comptabilisée dans les charges patronales du bulletin de paie.

Fait à Paris,

Le 7 février 2022

En deux exemplaires originaux envoyés à chacune des parties.

Signature du Salarié

Walid BEDEWY

Signature de l'Entreprise (Thibault Coulon pour le compte de Jump Blue)

Thibault Coulon

□ 10 points pour bien comprendre votre CDI Jump □

Nous avons repris le Top 10 des questions que les nouveaux Jumpers nous posent sur leur contrat en CDI. Voilà de quoi vous aider à bien démarrer votre aventure chez nous!

En cas de questions supplémentaires, votre conseiller dédié reste à votre disposition.

Vous retrouverez également de nombreux éléments de réponses dans notre [FAQ](#).

1 - Quelle différence entre le contrat commercial et le contrat de travail ?

Le contrat commercial est lié à votre mission : c'est un contrat tripartite entre vous, votre client et Jump. Le CDI est votre contrat de travail, il est à signer par Jump et vous-même.

□□ Vous recevez votre contrat de travail dès lors que votre contrat commercial est signé. Le contrat commercial, le CDI, et l'abonnement mensuel Jump démarreront à la même date, celle que vous avez indiquée comme date de début de mission.

2 - Un salaire est-il inscrit sur le CDI signé ? Existe-t-il un montant minimum ?

Aucun salaire n'est défini sur le CDI car vos salaires seront variables selon vos missions, vos jours de travail, et selon le montant que vous déciderez de vous verser tous les mois.

Le CDI précise la méthode de calcul qui est appliquée à votre chiffre d'affaires pour déterminer votre salaire.

3 - Comment mettre fin à mon CDI ?

Votre CDI peut prendre fin de plusieurs manières :

- A l'issue de votre période d'essai, si vous ne validez pas le strict minimum requis en portage salarial (s'être financé 1 jour de travail par mois au cours des 3 premiers mois).
- Vous pouvez aussi rompre vous-même la période d'essai en respectant les délais de prévenance de 24h si moins de 8 jours de contrat CDI, et 48h au-delà.
- En rupture conventionnelle grâce à votre cagnotte IRC (Indemnité de Rupture Conventionnelle) constituée par Jump chaque mois automatiquement et fonction des salaires brut que vous décidez de vous verser.

- Ou en démission si vous souhaitez partir sans le délai réglementaire de 45 jours relatif à la rupture conventionnelle. La fin de votre contrat interviendra à ce moment-là le dernier jour du mois où vous avez notifié votre démission.

Votre cagnotte IRC vous est bien entendu restituée dans tous les cas lors de l'établissement de votre dernier bulletin de paie.

4 - Pourquoi y a-t-il une période d'essai ?

La période d'essai est obligatoire dans le cadre d'un CDI en France. Elle est de 4 mois chez Jump et ne peut être raccourcie.

5 - Comment fonctionnent les congés payés ?

La logique des congés payés ressemble à celle des congés sans solde : Jump ne financera pas vos congés payés. A vous de bien anticiper, pour financer vos jours non travaillés !

Pas besoin donc de 'poser' vos jours de congés, ils sont soldés tous les mois sur votre bulletin de paie. Une ligne de votre rémunération correspondra donc chaque mois à vos congés payés soldés (payés au dixième).

6 - Les heures supplémentaires sont-elles comptabilisées dans le contrat ?

Il n'y a pas de logique d'heures supplémentaires car vous êtes en convention de forfait jour. Autrement dit, vous aurez la possibilité de vous payer jusqu'à 218 jours de salaire par an selon le chiffre d'affaires encaissé.

7 - Qu'est-ce que la cagnotte IRC ?

La cagnotte IRC (Indemnité de Rupture Conventionnelle) est la cagnotte constituée pour financer votre indemnité de départ en rupture conventionnelle. Elle est alimentée automatiquement chaque mois en fonction de votre salaire brut.

Le calcul se base sur les indemnités légales de rupture conventionnelle. Vous percevrez cette cagnotte dans le cadre de votre rupture conventionnelle, à la fin de votre CDI.

Cette cagnotte vous sera également restituée en cas de rupture de période d'essai ou de démission et apparaîtra dans votre dernier bulletin au moment du solde de tout compte.

8 - Qu'est-ce que l'indemnité d'apport d'affaires de 5% portant sur la rémunération brute mensuelle ?

L'indemnité d'apporteur d'affaires de 5% est une obligation conventionnelle, constituée automatiquement sur votre fiche de paie. Ce n'est pas une retenue sur votre salaire mais l'une des lignes de votre rémunération. Elle se justifie par le fait que vous générez vous-même votre activité, en prospectant vos propres clients et en trouvant vos missions.

9 - Peut-on avoir des clients internationaux ? Puis-je télétravailler depuis l'étranger ?



Absolument. Il faudra simplement que vos clients internationaux effectuent leurs paiements en euros. Vous pouvez également travailler depuis l'étranger, à condition que vous ne dépassiez pas un total de 182 jours de présence hors de France.

10 - Quand la facture de mon client doit-elle être réglée au plus tard ?

La facture de votre client doit être réglée au plus tard avant la fin du mois. C'est la date à laquelle les salaires sont arrêtés puis traités par Jump. Dans le cas où le règlement de la facture interviendrait après le dernier jour du mois, vous recevrez une fiche de paie à 0 sur laquelle passera quand même les charges suivantes : mutuelle, frais de visite médicale, CSG/CRDS sur la mutuelle et impôts sur le revenu.

Signature Certificate

Reference number: NAMV8-L9AC8-JXS24-ZXCJN

Signer	Timestamp	Signature
Thibault Coulon Email: contract@join-jump.com		
Sent:	07 Feb 2022 13:41:39 UTC	IP address: 217.128.180.108
Viewed:	07 Feb 2022 13:42:52 UTC	Location: Aulnay-sous-Bois, France
Signed:	07 Feb 2022 13:43:13 UTC	
Walid BEDEWY Email: walid.bedewy@yahoo.fr		
Sent:	07 Feb 2022 13:41:39 UTC	IP address: 89.3.159.187
Viewed:	07 Feb 2022 22:39:06 UTC	Location: Paris, France
Signed:	07 Feb 2022 23:02:08 UTC	

Document completed by all parties on:
07 Feb 2022 23:02:08 UTC

Page 1 of 1



Signed with PandaDoc

PandaDoc is a document workflow and certified eSignature solution trusted by 30,000+ companies worldwide.

