



CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Entre les soussignés :

La Société KEOLIS PORTES ET VAL DE BRIE- au capital de 750 000 euros

Immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro : 880104 070 000 37

Code NAF : 4939A

Dont le siège social est situé à : 25 Grande Rue de Villemeneux 77170 BRIE-COMTE-ROBERT

Dont les cotisations de sécurité sociale sont versées sous le numéro 56209113200059 à l'URSSAF de l'Ile de France située à Montreuil 93518.

Représentée par M Franck BARTHE agissant en qualité de Directeur opérationnel ayant tous pouvoirs à l'effet des présentes.

D'une part,

et

Monsieur Benjamin, BERNARD

Né le 18 septembre 1989 à LES ABYMES - 97

Demeurant : 3 Place Colbert – 77100 - MEAUX

De nationalité : Française

N° de Sécurité Sociale : 1 89 09 97 101 311 - 55

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

La déclaration préalable à l'embauche a été transmise à l'URSSAF compétente.

Conformément à la loi n°78-17 du 6 janvier 1978, vous disposez auprès de cet organisme, d'un droit d'accès et de rectification aux informations portées sur ce document.

FB BB





ARTICLE 1 – CONDITIONS D'ENGAGEMENT

Sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, vous êtes engagé au sein de la société KEOLIS PORTES ET VAL DE BRIE par le présent **contrat à durée indéterminée à temps complet**, à compter du **15 décembre 2025**.

Ce contrat est soumis aux dispositions de la Convention Collective Nationale des Transports Routiers et des Activités Auxiliaires du Transport (CCNTR) et du règlement intérieur de notre société dont vous déclarez avoir pris connaissance et auxquels vous acceptez de vous conformer.

D'autre part, vous reconnaissez avoir reçu lors de la signature du présent contrat une notice vous informant de l'ensemble des textes applicables dans l'entreprise.

Vous acceptez cet engagement et déclarez formellement n'être lié à aucune autre entreprise, être libre de tout engagement vis à vis de votre ancien employeur et n'être tenu par aucune clause de non-concurrence.

ARTICLE 2 – FONCTIONS

Vous êtes engagé en qualité de Conducteur Receveur.

Vos attributions seront exercées sous l'autorité et dans le cadre des instructions et orientations données par l'entreprise.

ARTICLE 3 - QUALIFICATION

Régie par l'annexe 1 de la CCNA, votre situation est la suivante :

- **Catégorie : Ouvrier**
- **Groupe : 9**
- **Coefficient : 140V**

Cet emploi peut être amené à évoluer notamment en fonction des nécessités d'adaptation technologique, d'organisation et de qualité de service; vous vous engagez en conséquence à participer à toute formation professionnelle que cette évolution nécessitera ou qui sera jugée nécessaire par l'entreprise.

Pour information, en application de l'article L. 6315-1 du Code du Travail issu de la loi du 05 Mars 2014, vous bénéficierez périodiquement d'un entretien consacré à votre évolution professionnelle, notamment en termes de qualification, d'emploi et de mobilité.

ARTICLE 4 – LIEU DE TRAVAIL

Vous exercerez vos fonctions au sein de l'ensemble du secteur de KEOLIS PORTES ET VAL DE BRIE et acceptez par avance d'être affecté en différents lieux dans ce secteur.

La mention du lieu de travail constitue une simple information et non un engagement contractuel de la société.

FB BB





ARTICLE 5 - PERIODE D'ESSAI

Vous étiez en contrat de mise à disposition en intérim au sein de notre entreprise du 01 juillet 2023 au 14 décembre 2025, votre ancienneté est donc reprise en date du 01 juillet 2023 et aucune période d'essai ne s'appliquera à ce contrat

ARTICLE 6 – DUREE DU TRAVAIL

Vous effectuerez 70 heures de travail réparties sur deux semaines.

La société se réserve le droit d'organiser votre activité hebdomadaire sur 4, 5 ou 6 jours par semaine en fonction des contraintes d'exploitation et des besoins. Il est convenu que vous acceptiez expressément cette clause.

Vous acceptez expressément et sans réserve d'effectuer des heures supplémentaires dans les limites légales et réglementaires. Cependant, vous vous engagez à ne pas effectuer d'heures au-delà du forfait défini sans autorisation expresse et préalable de la société. Vous ne pourrez en aucun cas prétendre en l'exécution d'une quelconque heure supplémentaire sans cette autorisation expresse et préalable de la société.

L'organisation du temps de travail pourra conduire à une répartition de l'horaire de travail sur toutes plages horaires.

ARTICLE 7 – REMUNERATION

Votre rémunération est définie comme suit : votre salaire brut mensuel de base, pour un horaire de 151.67 heures de travail, est fixé à 2 191,68 Euros.

Votre salaire horaire brut de base est ainsi fixé à 14.45 euros (quatorze euros et quarante-cinq centimes).

A cette rémunération viendront s'ajouter différentes primes, conformément aux dispositions de la CCNTR et aux accords applicables dans l'entreprise.

Prime de 13^e mois

Vous bénéficierez d'une prime de 13^{ème} mois conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur.

ARTICLE 8 – AVANTAGES SOCIAUX

En matière de retraite complémentaire et de prévoyance, la société est affiliée, pour les agents de votre catégorie, à la MALAKOFF HUMANIS, située 21 Rue Laffitte, 75009 Paris.

En matière de frais de santé, vous bénéficierez du régime de frais médicaux auquel la société a souscrit.

Par ailleurs, en application des dispositions conventionnelles de branche, vous bénéficierez d'un régime de prévoyance d'invalidité à la conduite (IPRIAC).

ARTICLE 9 – CONGES PAYES

Vous bénéficiez de droit aux congés payés prévus par les dispositions du Code du travail et de la convention collective applicable dans l'entreprise.

FB BB





La période de ces congés sera déterminée par accord entre vous et votre supérieur hiérarchique, compte-tenu des nécessités de son service. A défaut d'accord, elle relèvera du pouvoir de direction de la société.

En tout état de cause, les congés payés acquis devront être pris avant le 31 mai de l'année N+1. A défaut, les droits à congés payés restant seront perdus et le compteur congés payés remis à 0.

ARTICLE 10 – PREAVIS

Vous serez soumis(e) en cas de démission ou de licenciement (à l'exception d'un licenciement pour faute grave ou lourde), à l'issue de la période d'essai, au délai-congé prévu par la CCNTR.

Ce préavis sera décompté en jours calendaires.

ARTICLE 11 – PERMIS DE CONDUIRE D. CARTE DE QUALIFICATION DE CONDUCTEUR ET RECAPITULATIFS DE FORMATION

Le présent engagement est soumis à la possession de votre part du permis de conduire de transport en commun, des récapitulatifs de vos formations et de la carte de qualification (CQC) en cours de validité.

Vous certifiez ne pas être sous le coup d'une suspension ou d'un retrait définitif de permis de conduire.

Vous vous engagez à présenter l'original de l'ensemble de ces documents à toute réquisition des agents de contrôle sur la route ou à l'entreprise en cas de contrôle.

Vous vous engagez à informer la société sans délai et par écrit de l'éventuel perte ou vol de ces documents, de toute perte de points, de tout fait susceptible d'entraîner la suspension ou le retrait et, a fortiori, de toute mesure de suspension ou de retrait de votre permis de conduire. Vous vous engagez à réaliser toutes les démarches nécessaires pour faire refaire votre permis ou votre CQC en cas de perte ou de vol.

Il vous appartient de veiller à la validation de votre permis de conduire et de votre CQC et à leur renouvellement quinquennal.

A chaque renouvellement de votre CQC, suite à une FCO, vous êtes tenus de présenter votre nouvelle carte à votre manager ou à votre responsable ressources humaines pour archivage et historisation de la date de fin de validité de votre CQC, afin que votre entreprise puisse programmer vos prochaines formations FCO.

En aucun cas, la responsabilité civile et/ou pénale de l'entreprise ne pourra être engagée en cas de manquement de votre part aux obligations ci-dessus.

En outre, ces éléments constituant une clause substantielle du présent engagement, tout manquement et tout retrait ou suspension de votre permis de conduire, pourront constituer un motif légitime de licenciement.

ARTICLE 12 – CHRONOTACHYGRAPHES

Les données contenues dans les chronotachygraphes pourront être communiquées aux autorités de contrôles aux fins de détection à distance de toute manipulation ou utilisation abusive des tachygraphes.

Vous vous engagez à manipuler correctement le sélecteur de l'appareil de contrôle.

FB BB





ARTICLE 13 – CLAUSE D'EXCLUSIVITE

Pour des raisons de sécurité inhérentes à l'emploi qui imposent le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail, vous vous engagez à n'exercer, en dehors de vos heures de service, aucune autre activité de conduite, rémunérée ou non, pour une entreprise quel qu'elle soit, au-delà de la durée maximale telle qu'elle ressort des dispositions légales de la profession, en application de l'article L. 8261-1 du Code du travail.

En cas d'inobservation de cette clause, vous serez passible de sanction disciplinaire pouvant entraîner la rupture de votre contrat de travail.

ARTICLE 14 – RESTITUTION ET USAGE DES DOCUMENTS ET MATERIELS

Le matériel (clés, badge,...), pouvant être mis à votre disposition par la société, est réservé à un strict usage professionnel et demeure la propriété de la société. Vous vous engagez à restituer l'intégralité du matériel confié au moment de la rupture de votre contrat de travail, quel qu'en soit le motif.

En outre, dans le cadre de vos fonctions, vous détenez une caisse de recettes qui relève de votre entière responsabilité. Vous vous engagez à aviser la Direction de tout incident concernant la gestion de la caisse de recette.

Vous vous engagez à procéder au versement des recettes encaissées dans les délais impartis par les procédures en vigueur dans l'entreprise.

En cas de départ de l'entreprise, vous vous engagez à restituer la caisse de recettes.

ARTICLE 15 – OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES

- **Exécution du contrat de travail**

Pour des raisons de sécurité inhérentes à l'emploi qui imposent le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail, vous vous engagez à n'exercer, en dehors de vos heures de service, aucune autre activité de conduite, rémunérée ou non, pour une entreprise quel qu'elle soit, au-delà de la durée maximale telle qu'elle ressort des dispositions légales de la profession, en application de l'article L. 8261-1 du Code du travail. En cas d'inobservation de cette clause, vous serez passible de sanction disciplinaire pouvant entraîner la rupture de votre contrat de travail.

Votre engagement reste soumis aux résultats de la visite d'information et prévention (VIP) auprès de la Médecin du Travail, à laquelle vous vous engagez à vous soumettre.

Vous reconnaissez et déclarez être tenu de vous conformer dans vos rapports de travail aux directives et instructions de la direction ou de son représentant, aux règlements et usages, présents et à venir en vigueur au sein de la société, aux prescriptions du règlement intérieur ainsi qu'aux dispositions de la Convention Collective Nationale des Transports Routiers et des Activités Auxiliaires du Transport.

FB BB





Dans le cadre de vos fonctions, vous détenez une caisse de recettes qui relève de votre entière responsabilité. Vous vous engagez à aviser la Direction de tout incident concernant la gestion de la caisse de recette. En cas de perte ou de vol, vous vous engagez à en assurer le remboursement intégral. Vous vous engagez à procéder au versement des recettes encaissées dans les délais impartis par les procédures en vigueur dans l'entreprise. En cas de départ de l'entreprise, vous vous engagez à restituer la caisse de recette.

Vous vous engagez, compte tenu de la nécessité pour l'entreprise de conserver sa bonne image de marque, à porter en toutes circonstances une tenue correcte et de bon aloi.

Le matériel, pouvant être mis à votre disposition par la société, est réservé à un strict usage professionnel, et demeure la propriété de la société. Vous vous engagez à restituer l'intégralité du matériel confié au moment de la rupture de votre contrat de travail, quel qu'en soit le motif. Tout vol ou perte du matériel confié, dû à une négligence de votre part pourra entraîner la rupture de votre contrat de travail.

Vous vous engagez à ne pas introduire de copie illégale de logiciel ou de progiciel dans l'entreprise ni reproduire un logiciel ou un progiciel sous licence en usage dans celle-ci, que cette reproduction soit destinée à votre usage personnel ou qu'elle soit effectuée pour servir dans l'entreprise.

Vous vous engagez à observer la plus grande discrétion, à conserver confidentiels tous les faits et informations concernant la société, ses activités et clients, dont vous pourrez avoir connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de vos fonctions, tant à l'égard des tiers que des salariés de l'entreprise, et à ne pas divulguer, auprès de qui que ce soit, directement ou indirectement, ni pendant la durée de vos fonctions, ni à l'expiration de celles-ci, notamment les procédés, les techniques, les projets à l'étude, les méthodes commerciales et administratives, les marchés et contrats de la société et à ne fournir aucun renseignement pouvant être utile de quelque manière que ce soit à une entreprise faisant concurrence à la société, étant observé que cette obligation s'appliquera pendant toute la durée de votre contrat de travail et se prolongera après la rupture de celui-ci pour quelque motif que ce soit.

Vous vous engagez à respecter la charte d'utilisation du système informatique et d'Internet/Intranet mis en place dans l'entreprise ou celles qui pourraient ultérieurement s'y substituer.

Vous vous engagez à nous signaler toute modification de votre situation.

- Ethylotest Anti-Démarrage (EAD)

Conformément à la réglementation en vigueur, les autocars sont équipés d'un appareil de contrôle de l'alcoolémie empêchant le démarrage du véhicule en cas de test positif.

L'EAD est conçu comme un instrument de prévention mais dont la présence impose des règles d'usage et de comportement.

Par conséquent, vous vous engagez à ne pas utiliser ou contourner son utilisation, soit en débrayant le système sans ordre formel ou en dehors de tout danger immédiat, soit en usant de subterfuges pour ne pas souffler vous-même ou pour en altérer le résultat.

Si après un test positif, le démarrage est bloqué, qu'il s'agisse d'un cas d'alcoolémie positif, de facteurs extérieurs ou d'un dysfonctionnement du système, vous ne pouvez décider seul de démarrer le véhicule en débrayant l'EAD.

FB BB





Dans ce cas, vous vous engagez à prévenir immédiatement votre responsable qui vous indiquera la bonne marche à suivre.

Dans un souci de prévention des risques liés à l'alcool et dans un souci de protéger la santé du salarié, la Direction a la possibilité d'effectuer des contrôles sur la bonne utilisation de l'EAD.

- Entretien du véhicule

Vous devrez maintenir constamment le véhicule qui vous est confié en parfait état de propreté intérieure et extérieure, effectuer régulièrement le contrôle des niveaux et des appoints nécessaires et vous assurer du bon fonctionnement du véhicule et de ses accessoires, signaler immédiatement toute anomalie constatée dans le fonctionnement du véhicule, toute dégradation, tout incident ou accident au cours de l'exécution d'un service, à un responsable dont vous dépendez.

- Absences

Vous vous engagez, en cas d'impossibilité d'assurer votre service aux heures fixées, pour quelque cause que ce soit, à prévenir la Direction immédiatement pour éviter toute perturbation en produisant les justifications indispensables.

Vous vous engagez à signaler à la Direction immédiatement et avant votre heure de prise de service toute absence consécutive à la maladie ou à un accident du travail. A ce titre, un certificat médical indiquant la durée prévisible de votre indisponibilité devra être envoyé sous les 48 heures qui suivent l'arrêt.

- Autres obligations

Vous vous engagez à vous soumettre à tout examen médical obligatoire auprès du médecin du travail ou visite auprès des autorités compétentes pour le respect de la législation relative au permis de conduire.

Vous vous engagez à nous signaler toute modification de votre situation.

ARTICLE 16 – REGLEMENT GENERAL SUR LA PROTECTION DES DONNEES

Le RGPD (Règlement général sur la protection des données) du 27 avril 2016 est un acte législatif européen relatif à la sécurité sur les réseaux informatiques, applicable au 25 Mai 2018.

Son objectif est d'assurer la protection des données à caractère personnel des citoyens européens : salariés, candidats à un emploi, clients, fournisseurs, partenaires commerciaux, etc...

Dans le cadre de la gestion du personnel et de la paie, la société est amenée à collecter les données personnelles du salarié (ex : nom, prénom, adresse, numéro de téléphone...).

Ces données personnelles ne seront traitées ou utilisées que dans la mesure où cela est nécessaire pour :

- Exécuter le contrat de travail :
- Ex : utilisation des coordonnées bancaires pour le versement du salaire,
- Ex : utilisation de l'adresse postale pour envoyer des courriers,

FB BB





- Répondre à une obligation légale et/ou réglementaire :

- Ex : utilisation des noms, prénom, date et lieu de naissance, numéro de sécurité sociale pour la DPAE et la DSN auprès de l'URSSAF.

Les informations personnelles du salarié seront conservées aussi longtemps que nécessaire à l'exécution du contrat, à l'accomplissement par l'entreprise de ses obligations légales et réglementaires et à l'exercice des prérogatives lui étant reconnues par la loi et la jurisprudence.

Pendant toute la durée de conservation des données personnelles, la société a mis en place tous les moyens aptes à assurer leur confidentialité et leur sécurité, de manière à empêcher leur endommagement, effacement ou accès par des tiers non autorisés.

L'accès aux données personnelles est strictement limité aux salariés de l'entreprise, habilités à les traiter en raison de leurs fonctions.

Les informations recueillies pourront éventuellement être communiquées à des tiers liés à l'entreprise par contrat pour l'exécution de tâches sous-traitées nécessaires à la gestion du contrat du salarié.

La société pourra également être amenée à utiliser les données personnelles dans le cadre d'événements de la vie de la société (à titre d'exemple : diffusion des anniversaires, fêtes, etc), de façon proportionnée en respectant les règles du RGPD, sans atteinte aux droits du salarié.

Il est précisé que, dans le cadre de l'exécution de leurs prestations, les tiers n'ont qu'un accès limité aux données et ont l'obligation de les utiliser en conformité avec les dispositions de la législation applicable en matière de protection des données personnelles.

La protection des données personnelles s'applique également aux prospects, clients, fournisseurs, ..., de notre société, et le salarié peut donc être amenée à traiter des données personnelles dans le cadre de ses fonctions.

Le salarié doit traiter les données dans le respect du RGPD. La responsabilité de chacun pourrait être engagée dans ce domaine. Le salarié n'est autorisé à traiter que les données personnelles relevant de ses fonctions.

Améliorez vos pratiques :

- Minimiser la collecte de données, en éliminant toute information inutile.
- Minimiser les risques de pertes de données/piratage, en changeant régulièrement ses mots de passe y compris ceux des smartphones.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, le salarié bénéficie d'un droit d'accès, de rectification, de portabilité et d'effacement de ses données ou encore de limitation du traitement.

Le salarié peut également, pour des motifs légitimes, s'opposer au traitement des données le concernant.

Le salarié peut, sous réserve de la production d'un justificatif d'identité valide, exercer ses droits en contactant la personne référente, à sa disposition pour tout autre besoin sur le sujet RGPD (Service Ressources Humaines – courriel : rh-dsp13@keolis.com).

En cas de difficulté en lien avec la gestion de ses données personnelles, le salarié peut également contacter la Commission nationale de l'informatique et des libertés (plus d'informations sur www.cnil.fr).

FB BB





Fait à Brie-Comte-Robert, le **15 décembre 2025**.

En deux exemplaires originaux dont un pour chacune des parties

KEOLIS PORTES VAL DE BRIE
Franck BARTHE
Directeur Opérationnel
Signature

Monsieur Benjamin, BERNARD

Signature

Franck BARTHE

BERNARD Benjamin

N.B. : La signature du salarié doit être précédée de la mention « Lu et approuvé »

PJ : Règlement intérieur, Dossier d'information et d'adhésion à la mutuelle et guide de prévoyance,

