

**CONTRAT DE TRAVAIL EN PORTAGE SALARIAL**

---

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

La société **HIRELINK**, société par Actions Simplifiée à Associé Unique, au capital de 10 000 €, immatriculée au RCS de PARIS sous le numéro 924 958 424, dont le siège est situé au 229 rue Saint-Honoré, 75001 PARIS, représentée par GENIUS HOLDING agissant et ayant les pouvoirs nécessaires en tant que président, elle-même représentée par Monsieur Mohamed ELLOUZE agissant en sa qualité de président.

Ci-après dénommée « la société HIRELINK » ou « la société »,  
**D'UNE PART,**

**ET :**

**Mr Riadh ADOUANI** né le 28/09/1984 à Menzel Bourguiba - TUNISIE, de nationalité Tunisienne, immatriculé à la Sécurité Sociale sous le numéro 1 84 09 99 351 496 30 et demeurant à l'Adresse 22 Rue Du Général Colonieu, 92500 RUEIL-MALMAISON.

Ci-après dénommé « le salarié porté »,  
**D'AUTRE PART,**

**IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :**

Paraphe

RA

DS

ME

## **Article 1 – Objet du contrat – spécificité du portage salarial**

Le salarié porté est engagé par la société HIRELINK par un contrat de travail en portage salarial à compter du 22/05/2025.

Le salarié porté a pour mission de réaliser des prestations dans son domaine d'activité au profit d'une ou plusieurs sociétés clientes.

Le contrat de travail est soumis aux dispositions légales applicables au portage salarial, à la Convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017 ainsi qu'aux dispositions conventionnelles applicables dans la société HIRELINK.

Compte tenu de la spécificité de l'opération du portage salarial, ce contrat cadre sera complété par des avenants contractuels afférents aux futures missions démarchées et négociées par le salarié porté.

Le salarié déclare et certifie avoir quitté ses précédents employeurs, être libre de tout engagement et notamment, ne pas être soumis à l'application d'une clause de non-concurrence susceptible de mettre en cause solidairement la responsabilité de la société de portage salarial.

Le Salarié s'engage à passer la visite médicale d'information et de prévention à laquelle il sera convoqué.

## **Article 2 – Période d'essai**

Le présent engagement est conclu sous réserve d'une période d'essai de 4 MOIS qui sera renouvelée automatiquement et tacitement une fois pour une période équivalente, soit 4 Mois supplémentaires, au cours de laquelle il pourra être mis fin au contrat, à tout moment, par l'une ou l'autre des parties.

Dans le respect des conditions posées par la loi et la convention collective applicable au présent contrat, pendant la période d'essai, la société pourra rompre le contrat sans indemnité et sans préavis et moyennant un délai de prévenance.

La période d'essai s'entend d'une période de travail effectif. Toute suspension de l'exécution du contrat, quel qu'en soit le motif, entraînera une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalente à celle de la suspension.

Paraphe

RL

DS

ME

### **Article 3 – Compétences, qualifications et domaines d’expertises**

Le Salarié déclare posséder une expertise professionnelle confirmée et validée par des diplômes lui permettant de développer son activité de manière autonome et de rechercher des missions dans les domaines d’expertise en Consulting IT.

### **Article 4- Fonctions**

Le salarié porté exercera l’emploi de : Product Owner - Tech Media Management Tool. En tout état de cause, il s’engage également à exécuter ses missions dans les règles de l’art. A ce titre, il rendra compte sans délai de toute difficulté liée à l’exécution de son travail.

Le salarié porté sera responsable de la réalisation de prestations intellectuelles relevant de ses compétences conformément aux conditions qu’il aura préalablement négocié avec le client.

### **Article 5 – Obligations professionnelles liées à l’opération de portage salarial**

#### **5.1 – Prospection du salarié porté**

Conformément aux dispositions légales, l’entreprise de portage n’est pas tenue de fournir du travail au salarié porté. C’est au salarié porté qu’il revient de prospecter ses clients.

Lorsque le salarié porté n’effectue plus aucune mission, il s’engage à prospecter activement des clients. À ce titre, il est convenu que le salarié porté doit fournir sous 7 jours sur demande de la société HIRELINK la preuve écrite des efforts qu’il entreprend pour chercher du travail (échanges de courriels ou de réponses négatives...).

#### **5.2 – Comptes rendus d’activité**

Le salarié porté s’engage à fournir chaque fin de mois un rapport d’activité relatant les jours travaillés. Ce compte rendu d’activité devra être approuvé par la Société.

La Société peut à tout moment, entre deux comptes rendus d’activité, demander au Salarié un état d’avancement de son activité.

Paraphe

RA

DS

ME

### 5.3 – Information

Le salarié porté s'engage à informer la société HIRELINK de toute difficulté qu'il rencontrerait dans la réalisation de la prestation au regard du contenu et des modalités convenues pour la prestation, notamment de tout événement susceptible d'en compromettre l'exécution ou la facturation.

En cas d'empêchement à remplir ses fonctions, quelle qu'en soit la cause, le consultant porté s'oblige à en informer aussitôt l'entreprise de portage salarial. Si le consultant porté se trouve dans l'impossibilité de mener à bien sa mission il doit en avertir l'entreprise de portage salarial dans les 48 heures et en apporter la justification. En l'absence de justification, l'inexécution totale ou partielle d'une mission pourra être considérée comme un manquement du consultant porté à ses obligations contractuelles.

### 5.4 – Manquements

Tout manquement aux obligations résultant du présent article constituerait une faute susceptible de justifier la rupture des relations contractuelles et la réparation du préjudice causé à la société HIRELINK.

### **Article 6 – Lieu de travail**

Le salarié pourra être amené à travailler dans les locaux de son client et en tous lieux nécessaires à l'exercice de ses missions.

Ainsi, dans le cadre de ses fonctions, le salarié peut être amené à effectuer des déplacements de plus ou moins longue durée en France et à l'étranger.

Le salarié porté s'engage à se conformer aux dispositions et instructions relatives à l'hygiène et à la sécurité sur son lieu de travail. En cas d'accident, le salarié porté s'engage immédiatement à informer la société HIRELINK.

### **Article 7 – Durée du travail**

Le calcul du temps de travail du Salarié porté relève d'un forfait mensuel en heures.

A ce titre, Le salarié est soumis à un forfait mensuel de 151,67 heures auxquelles

Paraphe

RA

DS

ME

viennent s'ajouter 38 heures supplémentaires structurelles par mois réparties comme suit :

- 32 heures majorées à 25%
- 6 heures majorées à 50%

Soit un total mensuel de 189,67 heures.

Le Forfait n'exclut pas qu'il puisse être demandé au salarié, si nécessaire, des heures supplémentaires.

## **Article 8 – Rémunération – Prélèvements – Compte d'Activité**

### **8.1 – Rémunération**

Le salarié porté percevra une rémunération forfaitaire annuelle brute de 75 970,68 Euros, soit 6 330,89 Euros (Six Mille Trois Cent Trente Euros et Quatre-Vingt-Neuf Centimes) de rémunération mensuelle brute.

Cette rémunération mensuelle brute se décompose comme suit :

- Salaire de base pour 151,67 heures : 4 785 Euros bruts ;
- Forfait heures supplémentaires pour 38 heures : 1 545,89 Euros bruts

Conformément aux dispositions légales, les périodes sans prestation à une entreprise cliente ne donnent pas lieu à rémunération par l'entreprise de portage salarial.

### **8.3 – Compte d'Activité**

La société s'engage à mettre en place et gérer, pour le salarié, un compte d'activité récapitulant les différents éléments imputés sur le compte, notamment les versements effectués par les sociétés clientes à la société, le détail des frais de gestion, les frais professionnels, les prélèvements fiscaux et sociaux, la rémunération nette.

## **Article 9 – Frais professionnels**

Les frais engagés par Le salarié porté avec accord exprès et écrit de son supérieur hiérarchique et dans l'exercice de ses fonctions seront, sur justificatifs, pris en charge ou remboursés aux conditions et selon les modalités en vigueur dans la

Paraphe

RL

DS

ME

Société, lesquelles pourront être dans le temps modifiées sans que cela constitue une modification d'un élément du Contrat.

Suite à sa demande, Mr Riadh ADOUANI aura droit au remboursement des frais kilométriques engagés au service de l'entreprise, selon les procédures et les barèmes en vigueur dans la société.

### **Article 10 – Congés payés**

Les droits aux congés payés du salarié seront déterminés conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Ils devront être pris en accord avec la société et le/les client(s) et en tenant compte des nécessités et impératifs liés au bon fonctionnement du/des client(s).

### **Article 11 – Suspension du contrat de travail pour absence de prestation**

En l'absence de prestation à réaliser, le Contrat sera suspendu. Aucune rémunération ne sera due au salarié porté.

### **Article 12 – Discrétion et confidentialité**

Le salarié s'engage à observer la plus grande discrétion sur toutes les informations, connaissances et techniques qu'il aurait connues à l'occasion de son travail dans une entreprise cliente.

Notamment, il ne divulguera à quiconque les informations confidentielles résultant de travaux réalisés chez une entreprise cliente qui sont couverts par le secret professionnel le plus strict.

Le salarié sera lié par la même obligation vis-à-vis de tout renseignement ou document dont il aura pris connaissance au cours de ses missions pour HIRELINK. Le salarié ne pourra, sans accord écrit de la direction, publier aucune étude sous quelque forme que ce soit portant sur des travaux ou des informations couverts par l'obligation de confidentialité.

Cette obligation de discrétion/confidentialité se prolongera après la cessation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause.

Paraphe

RL

DS

ME

### **Article 13 – Recueil, traitement et utilisation de données à caractère personnel dans le cadre de la relation de travail**

Aux fins de gestion courante de la paie et des ressources humaines, la société HIRELINK est amenée à solliciter des données personnelles concernant le salarié à l'occasion de la conclusion, de l'exécution, et de la rupture du présent contrat de travail, ce que l'intéressé accepte expressément.

Selon les besoins de l'entité avec laquelle la relation de travail est établie, certaines données à caractère personnel peuvent également être traitées pour des finalités spécifiques telles que la biométrie pour certains sites particuliers, et ce, dans le respect des exigences légales.

Dans ces conditions, le salarié consent à ce que la société collecte, enregistre et stocke les données non exhaustives suivantes : données d'identification (prénom, nom, nom d'épouse, âge, sexe, date et lieu de naissance, nationalité, numéro de Sécurité sociale, coordonnées email, postales, téléphoniques et bancaires, statut familial et état civil conjoint et enfants, CV, et photographie, document d'identité, etc.), données de gestion administrative (liées à la carrière, à l'évaluation, au suivi administratif des visites médicales, aux déclarations d'arrêts de travail, d'accident du travail et de maladie professionnelle, etc.), données d'organisation du travail (annuaires internes, organigrammes, agendas professionnels, tâches professionnelles, gestion des dotations, etc.) et données relatives à l'action sociale et à la représentation du personnel (ayants-droits, avantages et prestations demandés et servis, liste électorale, etc.).

Le détail des données à caractère personnel dont le traitement par l'employeur est autorisé, est disponible sur le site Internet de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés.

En tout état de cause, la société HIRELINK s'engage à recueillir les données à caractère personnel adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire pour les finalités pour lesquelles elles sont traitées.

La durée de conservation des données à caractère personnel sera limitée au strict minimum, conformément aux durées et prescriptions légales, ainsi qu'aux recommandations de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés.

Paraphe

RA

DS

ME

Outre le personnel RH et la Direction générale de l'entreprise, les destinataires de ces données sont, notamment, les organismes de Sécurité sociale, Pôle emploi, les caisses de retraite et de prévoyance, la couverture frais de santé, les services des impôts, les représentants du personnel éventuels, les sous-traitants (entreprises avec lesquelles un contrat commercial a été conclu), ainsi que la Médecine du travail.

Enfin, le salarié est informé du fait qu'il bénéficie des droits d'information, d'un droit d'accès, de rectification, de limitation du traitement, de portabilité et d'effacement des données qui le concernent, en adressant directement une demande en ce sens au personnel RH ou à l'email [rh@hirelink.fr](mailto:rh@hirelink.fr).

#### **Article 14 – Restitution**

Tous biens, livres, matériels, correspondances ou supports d'information que la société aura confiés au salarié pour l'exécution de ses fonctions, devront être restitués à la société par le salarié lors de son départ effectif.

Le salarié s'engage à restituer, le jour même de la cessation de ses fonctions dans la société, pour quelque cause que ce soit, et sans qu'il soit besoin d'une démarche ou d'une mise en demeure préalable de la part de la société, tout support écrit ou enregistré et toute copie contenant des informations confidentielles, notamment, sans que cette liste soit limitative, tous documents, études, échantillons, fichiers, plans, documentations, correspondances, actes, impressions, dessins, avis, projets, fichiers clients, listes de prix, disquettes, statistiques ou copies, ainsi que badges d'accès et clés en sa possession, concernant la société, les clients, partenaires ou fournisseurs de la société du salarié porté.

Le salarié s'engage expressément à remettre à la société une déclaration s'agissant de la bonne restitution de l'ensemble du matériel conformément au présent article.

Les mêmes obligations s'appliquent vis-à-vis des sociétés clientes à la fin de chaque prestation.

Paraphe

RH

DS

ME

## **Article 15 – Retraite & Prévoyance**

Conformément aux règles légales et conventionnelles, Le salarié porté est affilié aux organismes assureurs de régime de prévoyance, de retraite complémentaire, frais de santé dont relève l'entreprise :

- Frais de santé et Prévoyance :

Le salarié sera affilié à un régime de frais de santé et de prévoyance AXA, 313 Terrasses de l'Arche, 92727 Nanterre Cedex – France, collectifs et obligatoires pour l'ensemble des salariés.

- Retraite complémentaire :

L'organisme de retraite complémentaire auquel sera affilié le salarié porté est AG2R, 35-37 Boulevard Brune, 75014 Paris.

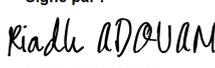
Le salarié porté ne saurait se soustraire au bénéfice des prestations, ni refuser d'acquitter la quote-part mise à sa charge, telles que ces prestations et cotisations sont actuellement prévues ou telles qu'elles sont susceptibles d'évoluer.

Fait en un original distribué par signature électronique à tous les signataires, le 19/05/2025

**Le Salarié**  
**Riadh ADOUANI**

**La Société**  
**Mohamed ELLOUZE**

Lu & Approuvé – Bon Pour Accord

Signé par :  
  
94EC4557845F4CC...

DS  
  
29 rue Saint Honoré 75001 Paris  
Tél : 06.85.53.01.20  
Siret : 92495842400013

DocuSigned by:  
  
7EFD58D678704CF...

\* Faire précéder la signature du Salarié de la mention "Lu et approuvé - Bon pour accord"  
Les deux parties doivent parapher chaque page et signer la page de signature