

INTERMITTENT PERMANENT EMPLOYMENT CONTRACT

Between the undersigned :

The company **SPEAKID**, registered with the NANTERRE RCS under number [REDACTED], whose head office is located at 68 AVENUE PIERRE LEFAUCHEUX 92100 BOULOGNE-BILLANCOURT, represented by Madame Aude LANIER-BAZIN, President,

Firstly,

And "the employee» :

Name : [REDACTED]

Surname : [REDACTED]

Date of Birth: Oct 30, 1988N° de social Security:

Adresse : 11 RUE DE ROMAINVILLE, PARIS, 75019

Nationality : INDIA

- French
- Other (please specify):

National identity card no.

• Passport n [REDACTED]

Other (please specify)

Issued by

Issue date: Aug 08, 2017

Expiry date: Aug 7, 2027

Validity period: 10 years

On the other hand,

IT WAS AGREED AS FOLLOWS:

Article 1 - Engagement

Subject to the results of the information and prevention medical examination, the employee is hired by SPEAKID as a trainer, level D1, qualified technician 2nd degree, non-executive status, in accordance with the provisions of the collective training agreement (IDCC 1516), applicable to the company. This is an intermittent employment contract concluded in accordance with the applicable legal and contractual provisions..

This contract takes effect on: **4th April 2022**

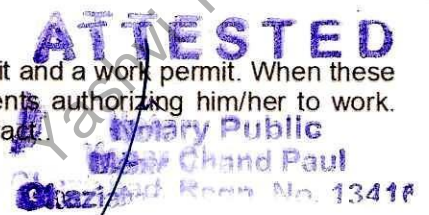
For Yashvi Translation



It is expressly agreed between the parties that the employee will provide prior to his hiring:

- - Copy of passport, residence permit and work permit,
- - copies of diplomas/training courses included in the curriculum vitae,
- - Extract no. 3 of the applicant's criminal record, dated less than 3 months,
- - where applicable, a copy of the applicant's social security certificate (or a copy of the applicant's "carte vitale").

The employee must also present the company with a valid residence permit and a work permit. When these expire, the employee must provide the company with new, valid documents authorizing him/her to work. Failing this, the company will be obliged to terminate the employment contract.



Finally, by signing this contract, the employee undertakes on his or her honor to be medically fit to work with young children, i.e.:

- be up to date with current mandatory vaccinations (diphtheria, tetanus, polio) and recommended vaccinations (whooping cough and measles), as well as Covid-19 (health pass required).
- show no signs to date of tuberculosis or any other clinically detectable contagious disease.

Speakid reserves the right to ask the employee to provide a medical certificate to this effect, signed by his or her attending physician, at any time. The Covid health pass will be required on signature of the contract.

All copies of these documents will be appended to the present contract.

Article 2 - Duration - Trial period

This contract is for an indefinite period. It will only take effect definitively at the end of a one-month trial period, which will expire on 4th May 2022.

It may be renewed once for a period of one month at Speakid's discretion.

During the trial period, the employment contract may be terminated by either party in accordance with the applicable provisions.

Termination of the trial period is subject to compliance with a notice period calculated in accordance with the rules set out in articles L.1221-25 of the French Labour Code:

For both parties, the length of the notice period depends on how long the employee has been with the company. It must be at least:

- 24 hours for less than 8 days,
- 48 hours between 8 days and one month of presence,
- 2 weeks after one month's presence.

Whoever is responsible for the termination of the probationary period, the employee will be notified by hand-delivered letter with acknowledgement of receipt or by registered letter with acknowledgement of receipt.

The trial period referred to above is understood to be a period of actual work.

Any suspension of the employment contract during the trial period, for any reason whatsoever and on any public holiday, will extend the trial period by an equivalent duration.

Article 3 – Functions

As a trainer, the employee will be in charge of leading play workshops for children aged 0 to 15, in order to promote children's awareness and development, in line with the management's pedagogical choices.

The employee undertakes to provide children with a warm welcome and to encourage their development by organizing a variety of early-learning activities. During the workshops, the employee must also offer parents all the listening and availability they require.

The attributions referred to above are not restrictive. Speakid reserves the right to ask the employee to update the Parents blog, provide school outings for example - or even be present for commercial activities.

Reporting relationship

For all their duties, employees are placed under the authority of the CEO, their subordinates or any person authorized by them, from whom they receive instructions and to whom they are accountable for the performance of the tasks entrusted to them.

Teaching materials

When the employee starts work, Speakid will provide a kit of teaching materials, as well as T-shirts which must be worn during work. The employee is responsible for all maintenance of this equipment. In the event of damage, other than normal wear and tear, Speakid reserves the right to charge the cost of repair or replacement to the employee.

or replacement costs to the employee. All equipment must be returned at the end of the contract, or will be deducted from the employee's salary.

For Yashvi Translation



Finally, by signing this contract, the employee undertakes on his or her honor to be medically fit to work with young children, i.e.:

- be up to date with current mandatory vaccinations (diphtheria, tetanus, polio) and recommended vaccinations (whooping cough and measles), as well as Covid-19 (health pass required).
- show no signs to date of tuberculosis or any other clinically detectable contagious disease.

Speakid reserves the right to ask the employee to provide a medical certificate to this effect, signed by his or her attending physician, at any time. The Covid health pass will be required on signature of the contract.

All copies of these documents will be appended to the present contract.

Article 2 - Duration - Trial period

This contract is for an indefinite period. It will only take effect definitively at the end of a one-month trial period which will expire on 4th May 2022.

It may be renewed once for a period of one month at Speakid's discretion.

During the trial period, the employment contract may be terminated by either party in accordance with the applicable provisions.

Termination of the trial period is subject to compliance with a notice period calculated in accordance with the rules set out in articles L.1221-25 of the French Labour Code:

For both parties, the length of the notice period depends on how long the employee has been with the company. It must be at least:

- 24 hours for less than 8 days,
- 48 hours between 8 days and one month of presence,
- 2 weeks after one month's presence.

Whoever is responsible for the termination of the probationary period, the employee will be notified by hand-delivered letter with acknowledgement of receipt or by registered letter with acknowledgement of receipt.

The trial period referred to above is understood to be a period of actual work.

Any suspension of the employment contract during the trial period, for any reason whatsoever and on any public holiday, will extend the trial period by an equivalent duration.

Article 3 – Functions

As a trainer, the employee will be in charge of leading play workshops for children aged 0 to 15, in order to promote children's awareness and development, in line with the management's pedagogical choices.

The employee undertakes to provide children with a warm welcome and to encourage their development by organizing a variety of early-learning activities. During the workshops, the employee must also offer parents all the listening and availability they require.

The attributions referred to above are not restrictive. Speakid reserves the right to ask the employee to update the Parents blog, provide school outings for example - or even be present for commercial activities.

Reporting relationship

For all their duties, employees are placed under the authority of the CEO, their subordinates or any person authorized by them, from whom they receive instructions and to whom they are accountable for the performance of the tasks entrusted to them.

Teaching materials

When the employee starts work, Speakid will provide a kit of teaching materials, as well as T-shirts which must be worn during work. The employee is responsible for all maintenance of this equipment. In the event of damage, other than normal wear and tear, Speakid reserves the right to charge the cost of repair or replacement to the employee.

or replacement costs to the employee. All equipment must be returned at the end of the contract, or will be deducted from the employee's salary.

For Yashvi Translation



CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE INTERMITTENT

Entre les soussignés :

La société SPEAKID, immatriculée au RCS de NANTERRE sous le n° [REDACTED], dont le siège social est situé 68 AVENUE PIERRE LEFAUCHEUX 92100 BOULOGNE-BILLANCOURT, représentée par Madame Aude LANIER-BAZIN, Présidente,

D'une part,

Et « le salarié » :

Nom : [REDACTED]

Prénom : [REDACTED]

Date de naissance: Oct 30, 1988

N° de sécurité sociale :

Adresse : 11 RUE DE ROMAINVILLE, PARIS, 75019

Nationalité : INDIA

- Française
- Autre (à préciser) :

- Carte nationale d'identité n°
- Passeport n° [REDACTED]
- Autre (à préciser)

Délivré par

Date de délivrance : Aug 08, 2017 Date de péremption : Aug 7, 2027 Durée de validité :10 ans

D'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 - Engagement

Sous réserve des résultats de la visite médicale d'information et de prévention, le salarié est engagé par la société SPEAKID en qualité de formateur, niveau D1, technicien qualifié 2^{ème} degré, statut non cadre, conformément aux dispositions de la convention collective de la formation (IDCC 1516), applicable à l'entreprise. Il s'agit d'un contrat de travail intermittent conclu conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables.

Ce contrat prend effet à compter du : **4th April 2022**

Il est expressément convenu entre les parties que le salarié fournira avant son embauche :

- Copie du passeport, titre de séjour et permis de travail,
- la copie des diplômes / formations dont il se prévaut dans son curriculum vitae,
- un extrait n° 3 de son casier judiciaire, datant de moins de 3 mois,
- le cas échéant, la copie de son attestation d'affiliation à la sécurité sociale (ou copie de la carte vitale).

Le salarié devra également présenter à la société son titre de séjour en cours de validité, ainsi qu'une autorisation de travail. A l'expiration de ces derniers, le salarié devra fournir à la société de nouveaux documents l'autorisant à travailler, en cours de validité. A défaut, la société sera contrainte de procéder à la rupture de son contrat de travail.

Enfin le salarié en signant ce contrat s'engage sur l'honneur à être dans la capacité médicale à intervenir auprès d'un public petite enfance, c'est à dire :

- être à jour de ses vaccins obligatoires à ce jour (Diphtérie, tétanos, polio) et conseillés (coqueluche et rougeole), ainsi que Covid-19 (pass sanitaire exigé).
- ne présenter aucun signe à ce jour de tuberculose ou tout autre maladie contagieuse cliniquement détectable.

Speakid se réserve le droit de demander au salarié de fournir une attestation médicale dans ce sens, signée de son médecin traitant, et cela à tout moment. Le pass sanitaire Covid sera exigé à la signature du contrat.

L'ensemble des copies de ces documents sera annexé au présent contrat.

Article 2 - Durée - Période d'essai

Ce contrat est conclu pour une durée indéterminée. Il ne prendra effet définitivement qu'à l'issue d'une période d'essai d'un mois qui expirera le **4th May 2022**

Elle pourra être renouvelée une fois pour une durée d'un mois sur décision de Speakid

Pendant la période d'essai, le contrat de travail pourra être rompu par l'une ou l'autre des parties conformément aux dispositions applicables.

La rupture de la période d'essai est soumise au respect d'un délai de prévenance calculée en application des règles prévues aux articles L.1221-25 :

Pour les 2 parties, la durée du délai de prévenance est fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise. Elle est d'au moins :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence,
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence,
- 2 semaines après un mois de présence.

Quel qu'en soit l'auteur, la rupture de la période d'essai fera l'objet d'une notification par courrier remis en main propre contre décharge ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

La période d'essai visée ci-dessus s'entend d'une période de travail effectif.

Toute suspension du contrat de travail intervenant pendant la période d'essai, pour quelle que cause que ce soit et tout jour férié, prolongera cette dernière d'une durée équivalente.

Article 3 – Fonctions

En qualité de formateur, le salarié aura en charge l'animation des ateliers ludiques, pour des enfants âgés de 0 à 15 ans, afin de favoriser l'éveil et le développement de l'enfant, selon les choix pédagogiques de la Direction.

Le salarié s'engage à garantir aux enfants un accueil bienveillant et à favoriser leur épanouissement en organisant des activités d'éveil variées. Le salarié devra également à l'occasion des ateliers offrir aux parents toute l'écoute et la disponibilité requises.

Les attributions visées ci-dessus ne sont pas limitatives. Speakid se garde le droit de demander au salarié de mettre à jour le blog Parents, assurer les sorties d'écoles par exemple.- ou même être présent pour des activités commerciales.

Liaison hiérarchique

Pour l'ensemble de ses fonctions, le salarié est placé sous l'autorité du PDG, son subordonné ou de toute personne mandatée par elle dont il recevra les directives et auquel il devra rendre compte de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

Matériel pédagogique

A l'entrée en fonction du salarié, Speakid remettra un kit de matériel pédagogique, ainsi que tee-shirts à porter obligatoirement pendant les interventions. L'ensemble de l'entretien et ce matériel est à la charge du salarié. En cas de dommage, en dehors de l'usure normale, Speakid garde le droit d'imputer les coûts de

réparation ou de remplacement au salarié. L'ensemble du matériel devra être retourné à la fin du contrat, ou sera déduit du salaire du salarié.

Article 4 – Lieu de travail

Le salarié sera basé et rattaché administrativement au siège social de la société SPEAKID, actuellement situés au 27 rue de Solférino à Boulogne Billancourt (92), cet élément ayant seulement une valeur informative.

Il est toutefois prévu que le salarié pourra être amené à travailler sur tout autre site dans la région d'habitation du salarié.

Par ailleurs, dans le cadre de ses fonctions, le salarié pourra être amené à se déplacer, si l'intérêt de l'entreprise le justifie, au sein des crèches, écoles et/ou domiciles des parents.

Article 5 - Durée du travail et Rémunération

Le salarié est engagé dans le cadre d'un contrat de travail intermittent pour une durée minimale annuelle de 262.50 heures de cours en face à face (FFP) avec les élèves.

Conformément à la loi et à la convention collective, les heures de FFP constituent le temps réel d'enseignement et n'incluent pas tout autre activités (accueil, préparation, soin aux enfants...). Cela ne reflète pas nécessairement le temps de présence des enfants sur place, où celle du salarié.

Cette durée ne comprend pas les heures de préparation, de la recherche et des autres activités (P.R.A.A.) qui correspondent à 105.00 heures en application de la convention collective.

Conformément à la loi et à la convention collective, les heures de PRAA se composent de toutes les autres activités liées à l'enseignement : préparation et rangement de sa salle, accueil des enfants, pick up école si nécessaire, apprentissage des chansons ou autres éléments thématiques liés au programme, action de formation personnalisée en complément de la formation initiale et du programme de formation continue, le maintien et soin du kit pédagogique et autre matériel, les trajets pour se rendre sur un lieu lié au planning du salarié, mise à jour du blog Parents, demande de compte rendu... Cette liste n'est pas exhaustive et peut être révisée selon les besoins.

Le temps de travail rémunéré du salarié sera donc de 367.50 heures F.F.P.(70% + P.R.A.A.(30%) par année académique.

La rémunération brute mensuelle sera calculée en fonction du nombre d'heures effectuées au cours du mois, sur la base d'un taux horaire de 15 euros bruts.

La durée du travail hebdomadaire moyenne du salarié sera de 10 heures par semaine durant les périodes travaillées.

Le salarié pourra être amené à effectuer des heures en deçà ou au-delà de la durée annuelle minimale fixée ci-dessus, dans la limite du tiers de cette durée. Au-delà, il conviendra de conclure un avenant au présent contrat.

Les périodes travaillées et non travaillées sont indiquées dans l'annexe ci jointe à ce contrat.

Pendant les périodes travaillées, la durée du travail sera répartie selon la manière décrite dans l'annexe à ce contrat

Les horaires de travail seront fixés par la Direction et transmis au salarié sous forme de planning.

La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine pourra être modifiée unilatéralement par la Direction, sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.