

1-CONTRATS

Cette prestation fait l'objet d'un contrat écrit entre l'utilisateur et l'entreprise de travail temporaire. L'objet exclusif de ce contrat est l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée « mission » par la mise à la disposition de l'utilisateur d'un salarié.

Pour permettre l'établissement du contrat, la demande de prestation écrite devra obligatoirement préciser :

a) **Le motif** pour lequel il est recouru au salarié temporaire, cette mention devant être assortie de justifications précises :

1) Remplacement d'un salarié ou du chef d'entreprise (art. L. 1251-6 1°, 4° et 5° CT).

2) Accroissement temporaire d'activité (art. L. 1251-6 2° CT).

3) Travaux temporaires par nature (art. L. 1251-6 3° CT) :

- Emplois à caractère saisonnier,

- Emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée.

4) Lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions législatives ou réglementaires, ou d'un accord de branche étendu, à faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières (art. L. 1251-7 1° CT).

5) Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié (art. L. 1251-7 2° CT).

Par ailleurs, l'utilisateur déclare que :

- le salarié intérimaire concerné ne sera pas affecté à des travaux particulièrement dangereux figurant sur la liste prévue à l'article L. 4154-1 CT ou qu'il a obtenu une dérogation de la DIRECCTE.

- le salarié intérimaire concerné ne remplace pas un salarié dont le contrat est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail dans l'établissement utilisateur.

- le salarié intérimaire concerné ne remplace pas un médecin du travail.

- le salarié intérimaire concerné ne sera pas affecté sur un poste où il a été procédé à un licenciement pour motif économique, dans les six mois qui suivent ce licenciement, si le motif de recours est un accroissement temporaire de l'activité. Cette interdiction ne s'applique pas lorsque la durée du contrat, non susceptible de renouvellement, n'excède pas trois mois (art. L. 1251-9 CT).

- à l'expiration d'un contrat de mission ou d'un CDD, il ne peut être recouru, pour pouvoir le même poste de travail, ni à un CDD ni à un contrat de mission avant l'expiration d'un délai de carence. Une convention ou un accord de branche étendu de l'utilisateur peut fixer les modalités de calcul du délai de carence (art. L. 1251-36 CT) et/ou les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable (art. L. 1251-37 CT). En l'absence d'une convention ou d'un accord de branche étendu de l'utilisateur sur le délai de carence, celui-ci se calcule de la manière suivante (art. L. 1251-36-1 CT) :

- contrat de mission < à 14 jours => la moitié de la durée calendaire du contrat.
- contrat > ou = à 14 jours => le tiers de la durée calendaire du contrat.

Pour l'application du délai devant séparer les deux contrats, il est fait référence aux jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné

b) **La qualification professionnelle exigée, le lieu, l'horaire, les caractéristiques particulières du poste de travail et notamment si ce poste figure sur la liste des postes à risques prévue à l'article L. 4154-2 CT et (ou) s'il est soumis à surveillance médicale renforcée.**

Dans l'hypothèse où le salarié intérimaire est affecté sur un poste de travail présentant des risques particuliers, l'utilisateur s'engage à effectuer la formation à la sécurité renforcée prévue à l'article L.4154-2 CT.

Ces indications permettront d'effectuer un meilleur ajustement au poste et d'améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

c) **La nature des équipements de protection individuelle** que le salarié doit utiliser, en précisant, le cas échéant, s'ils sont fournis par l'entreprise de travail temporaire (casque et chaussures uniquement). Dans cette hypothèse, les équipements sont fournis par l'ETT sous la responsabilité de l'utilisateur, qui doit s'assurer de leur conformité aux règles de sécurité applicables sur le lieu de travail, et de leur utilisation effective par l'intérimaire.

d) **Date de début et de fin de mission.**

Le non-respect de l'engagement de la durée prévue au contrat de prestation donne lieu à facturation normale jusqu'au terme du contrat initialement prévu.

Pour les motifs de : « *remplacement d'un salarié absent* », « *attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par un CDI* », « *emplois à caractère saisonnier et emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI* », le contrat de travail temporaire peut ne pas comporter de terme précis lors de sa conclusion. Il est alors conclu pour une durée minimale et a pour terme la fin de l'absence du salarié ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu. En cas de recours au travail temporaire pour d'autres motifs, le contrat de mission comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Une convention ou un accord de branche étendu de l'utilisateur peut fixer la durée totale du contrat de mission (art. L. 1251-12 CT) et le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission (art. L. 1251-35 CT). En l'absence d'une convention ou d'un accord de branche étendu de l'utilisateur, le contrat de mission peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée qu, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder par principe 18 mois (art. L. 1251-35-1 CT). Pour certains motifs de recours, la durée totale du contrat, renouvellements compris, ne peut excéder les durées maximales suivantes (art. 1251-12-1 CT) :

- 24 mois pour le motif survenance dans l'entreprise d'une commande exceptionnelle à l'exportation (dans ce cas, la durée ne peut être inférieure à 6 mois) ou dans les cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ou lorsque la mission est exécutée à l'étranger ;

- 9 mois pour les motifs d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI ou travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Les conditions de renouvellement sont précisées dans le contrat initial ou par avenant soumis à l'accord du salarié avant le terme prévu au contrat initial.

Le terme de la mission prévu au contrat ou fixé par avenant peut être avancé ou reporté à raison de 1 jour pour 5 jours travaillés. Cet aménagement du terme de la mission ne peut avoir pour effet ni de réduire la mission initialement prévue de plus de 10 jours travaillés, ni de conduire à un dépassement des durées maximales visées plus haut. Pour les missions inférieures à 10 jours de travail, ce terme peut être avancé ou reporté de 2 jours.

e) **La période d'essai** éventuellement prévue dont la durée ne peut excéder, sauf disposition différente émanant d'une convention ou accord professionnel de branche étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement :

- 2 jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure à 1 mois

- 3 jours si le contrat est conclu pour une durée comprise entre 1 et 2 mois

- 5 jours si le contrat est conclu pour une durée > à 2 mois.

La facturation afférente à cette période ne pouvant en aucun cas être diminuée.

f) **La rémunération** que percevait après période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail, avec ses différentes composantes y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire.

En cas d'augmentation de la rémunération en cours de la mission, la facturation sera proportionnellement modifiée. De même en cas de rappel de la rémunération due au salarié à la suite d'une indication erronée sur le montant de ladite rémunération, le remboursement devra être effectué à quelque moment que se situe le versement du rappel.

L'ensemble de ces éléments est fourni sous la responsabilité de l'utilisateur, lequel s'exposera, en cas d'omission d'un des éléments composant le salaire de référence, tel que défini ci-dessus, aux sanctions pénales de l'article L. 1254-10 CT.

Les jours fériés chômés chez l'utilisateur sont payés au salarié intérimaire sans conditions d'ancienneté. Ils seront intégralement facturés à l'utilisateur ainsi que toutes journées supplémentaires éventuellement non travaillées que

l'entreprise de travail temporaire devrait payer à l'intérimaire du fait de l'utilisateur.

Le travail de nuit, des jours fériés et du dimanche est payé selon les règles en vigueur dans l'entreprise utilisatrice.

La facturation est établie au vu du relevé d'heures signé par le représentant de l'entreprise utilisatrice, aux conditions suivantes :

1) Semaine complète : les majorations pour heures supplémentaires sont calculées sur la base légale ou conventionnelle applicable dans l'entreprise utilisatrice, si celle-ci est plus favorable, auxquelles s'ajoute la rémunération au titre du repos compensateur non pris. En cas de semaine incomplète (moins de 5 jours travaillés), les heures supplémentaires sont décomptées à la journée.

2) Un supplément pour indemnités ou primes diverses résultant de l'application des lois, décrets, arrêtés ou conventions ayant des incidences directes ou indirectes sur les coûts salariaux peut être prévu.

Ce contrat est établi en double exemplaire, dont l'un doit nous être impérativement retourné dûment signé dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition, sous peine des sanctions prévues à l'article L. 1254-10 CT (amende de 3750 € et en cas de récidive, amende de 7500 € et/ou emprisonnement de 6 mois). Votre signature confirme l'exactitude des mentions légales reprises au recto, et implique que vous acceptez les présentes conditions générales de prestations et vous engagez sur l'exactitude de l'ensemble des éléments de rémunération composant le salaire de référence. Toutes demandes de modifications portant sur les conditions d'exécution du détachement telles que prévues initialement au contrat, doivent être adressées par l'utilisateur à notre société, elles ne pourront être mises en application qu'après notre accord formel et écrit.

2-RELEVÉ D'HEURES

Le contrôle des heures de travail est effectué au moyen du relevé d'heures établi sur une base hebdomadaire. Ce relevé doit mentionner le nombre d'heures effectuées chaque jour, ainsi que le total hebdomadaire en toutes lettres. La signature et le cachet du client apposés sur le relevé d'heures certifient l'exactitude des éléments qui y sont consignés et l'exécution satisfaisante du travail confié au personnel temporaire détaché. Les modalités de rémunération de la prestation de services sont précisées au recto du présent contrat conformément à la loi.

3-REGLEMENT – PENALITES DE RETARD

Nos factures sont payables au comptant, sauf accord contraire précisé sur la facture. Au tarif horaire hors taxes figurant au présent contrat, s'ajoute la T.V.A.

Toute facture impayée pourra entraîner de notre part la suspension de nos prestations en cours, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une mise en demeure. De convention expresse, le non-respect des conditions de règlement entraîne, sans préjudice de toute autre voie d'action, l'application de plein droit de pénalités de retard d'un montant égal au taux de refinancement de la Banque centrale européenne, majoré de 10 points, conformément à l'article L. 441-6 du code de commerce, prenant effet au lendemain de la date de paiement figurant sur la facture.

Le taux de refinancement applicable pendant le 1^{er} semestre de l'année en cours est le taux en vigueur du 1^{er} janvier de cette même année. Pour le 2^e semestre, le taux en vigueur au 1^{er} juillet s'applique. Les pénalités de retard sont exigibles sans qu'un rappel soit nécessaire. Conformément aux dispositions des articles L.441-6 et D.441-5 du code de commerce, tout professionnel en situation de retard de paiement est de plein droit débiteur d'une indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement de 40 € par facture impayée.

Lorsque le crédit de l'utilisateur se détériore, nous nous réservons le droit, même après le début d'exécution d'une commande, d'exiger du client les garanties que nous jugeons convenables en vue de la bonne exécution des engagements pris. Le refus d'y satisfaire nous donne le droit d'annuler tout ou partie de la commande.

4-QUALIFICATION ET EMPLOI DU PERSONNEL

Le personnel temporaire détaché dans votre établissement ne peut être affecté qu'à des tâches correspondant au niveau de sa qualification, et qu'aux seules caractéristiques particulières de travail spécifiées dans le contrat de prestation.

En particulier, le personnel spécialisé « transport » ne peut conduire que la catégorie de véhicules relevant de la qualification précisée dans le présent contrat.

Notre personnel ne peut effectuer aucun transport de fonds, manipulation d'argent ou autres valeurs sans un accord écrit de notre Société.

5-CONDITIONS D'EXECUTION DU TRAVAIL

Conformément à l'article L.1251-21 CT, pendant la durée de la mission, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par celles des mesures législatives réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu du travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée de travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à la santé et à la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'utilisateur. Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par convention ou accord collectif peuvent être fournis par l'entrepreneur de travail temporaire (casque et chaussures de sécurité uniquement). Les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle (art. L. 1251-23 CT).

Aux termes de l'article L. 2312-4 du Code du Travail, le personnel temporaire peut faire présenter ses revendications par les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice concernant la rémunération (art. L. 1251-18 CT), les conditions d'exécution du travail (art. L. 1251-21 à 23 CT) et l'accès aux équipements sociaux (art. L. 1251-24 CT).

Le personnel détaché doit figurer sur le registre d'entrées et de sorties du personnel de l'établissement de l'utilisateur (art. D. 1221-23 10° CT).

En cas d'accident du travail survenu aux salariés intérimaires détachés, l'utilisateur doit informer l'ETT dans les 24 heures par lettre recommandée en même temps que l'inspecteur du travail et la CARSAT.

6-MEDICINE DU TRAVAIL

Le médecin du travail de l'EU est compétent pour réaliser, avant la mise à disposition ou en cours de mission, l'examen médical d'aptitude des salariés intérimaires affectés à un poste à risque mentionné à l'article R. 4624-23 CT pour lequel ils n'auraient pas bénéficié du suivi individuel renforcé par le médecin du travail de l'ETT (art. R. 4625-9 CT). Dans le cas où l'EU complète la liste des postes à risque visés à l'article R. 4624-23 I. CT, le médecin du travail de l'EU assure le suivi individuel renforcé des salariés intérimaires affectés sur ces postes (art. R. 4624-23 III. CT).

7-RESPONSABILITE CIVILE

L'utilisateur est civilement responsable, en tant que commettant du personnel temporaire placé sous sa direction exclusive de tous les dommages causés à des tiers sur les lieux ou à l'occasion du travail.

Notre société se trouve dégagée de toute responsabilité quant aux dommages de quelque nature qu'ils soient de caractère professionnel ou non causés par ledit personnel temporaire et résultant, entre autres, d'une absence ou d'une insuffisance de contrôle ou d'encadrement comme de l'observation des règlements.

8-CLAUSES PENALES

Passé un délai de 10 jours après une mise en demeure, le défaut de paiement de nos prestations entraînera de plein droit la majoration des sommes dues, selon les modalités de la Banque centrale européenne. Tous les frais de procédure et d'honoraires que l'ETT aura eu à exposer en vue du recouvrement de ses factures seront à la charge de l'utilisateur.

9-COMPÉTENCE

De convention expresse et en cas de contestation, le tribunal du lieu du siège social de l'entreprise de travail temporaire est seul compétent pour connaître des différends d'interprétation et d'exécution pouvant découler des présentes prestations.

10-LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DISSIMULE

Nous attestons sur l'honneur que l'intérimaire que nous détachons est employé régulièrement au regard des articles L. 3243-2 CT (remise d'un bulletin de paie), R. 3243-3 et s. CT (mentions du bulletin de paie), L. 1221-10 CT (déclaration préalable à l'embauche), L. 1221-13 CT (registre unique du personnel), R. 5221-41 et s. et D. 8254-2 et s. CT (vérification du titre de travail des étrangers).

11 – PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

En application du règlement européen n° 2016/679 du 27 avril 2016 et de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 (modifiée par la loi n°2018-493 du 20 juin 2018), l'utilisateur est responsable du traitement des données à caractère personnel qui lui sont confiées dans le cadre de la mise à disposition, y compris lorsqu'il fait appel à des sous-traitants pour le traitement de ces données.

12 – DISPOSITIF BONUS – MALLUS

La fin du présent contrat est prise en compte, le cas échéant, pour le calcul du taux de séparation prévu par le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage. L'EU peut demander à l'administration

la communication de ces informations.