

CONDITIONS GENERALES DE PRESTATIONS DE TRAVAIL TEMPORAIRE

1- CONTRATS

Cette prestation fait l'objet d'un contrat écrit entre l'utilisateur et l'entreprise de travail temporaire DiS (ETT). 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 prestations écrite devra obligatoirement préciser :

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

- 1) Remplacement d'un salarié ou du chef d'entreprise (art. L. 124-2-1 1°, 4° et 5°).
- 2) Accroissement temporaire d'activité (art. L. 124-2-1 2°).
- 3) Emplois saisonniers ou temporaires par nature (art. L. 124-2-1 3°).
- 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. 124-2-1 1°).
- 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. 124-2-1-1 2°).

Par ailleurs, l'utilisateur déclare que :

- le cadre salarié intérimaire concerné ne sera pas affecté à des travaux particulièrement dangereux figurant sur la liste prévue à l'article L. 124-2-3 ou qu'il a obtenu une dérogation de la DDTEFP.
- le cadre 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 cadre salarié intérimaire concerné ne remplace pas un médecin du travail.
- le cadre 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. 124-2-7).
- si une première mission ou un contrat à durée déterminée ont déjà été effectués sur le poste de travail pour lequel le cadre salarié intérimaire est demandé, il ne peut être recouru pour pouvoir ce poste à un contrat de travail temporaire ou à un contrat à durée déterminée avant l'expiration d'un délai de carence (art. L. 124-7 2°) calculé de la manière suivante :

. contrat de mission = à 14 jours = la moitié de la durée calendaire du contrat.

. contrat > à 14 jours = le tiers de la durée calendaire du contrat.

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

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 prévue à l'article L. 231-3-1 et (ou) s'il est soumis à surveillance médicale renforcée.

Dans l'hypothèse où le cadre 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. 231-3-1.

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,

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 le cadre 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, lorsque la mission comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion, le contrat peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder par principe 18 mois. Mais, par dérogation, la durée totale du contrat, renouvellement compris, ne peut excéder les durées maximales suivantes :

- 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 cadre salarié recruté par contrat à durée indéterminée 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 de la durée de la mission peut, dans tous les cas, être égal à 2 jours travaillés et 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.

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 ≤ 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 cadre 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 cadre 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'exposerait, 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. 152-2 du Code du Travail.

Les jours fériés chômés chez l'utilisateur sont payés au cadre 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 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.

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. 152-2 (amende de 3 750 € et en cas de récidive, amende de 7 500 € 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 cadre temporaire détaché.

Les modalités de rémunération de la prestation de services sont précisées au recto du présent contrat conformément à la loi.

Au tarif horaire hors taxes figurant au présent contrat, s'ajoute la T.V.A.

3- REGLEMENT - PENALITES

Nos factures sont établies en début de contrat puis mensuellement, calculées à partir de l'estimation des heures pour le mois complet ou prorataes, et sont payables à 15 jours fin de mois, sauf accord contraire précisé sur la facture. Un rapprochement entre les heures effectuées (correspondant aux relevés d'heure hebdomadaires), et les heures facturées se fera à la fin de la mission.

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 7 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.

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 cadre salarié 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.

5- CONDITIONS D'EXECUTION DU TRAVAIL

Conformément à l'article L. 124-4-6 du Code du Travail, 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 l'hygiène et à la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs. Le personnel détaché doit figurer sur le registre d'entrées et de sorties du personnel de l'établissement de l'utilisateur (article R. 620-3 du Code du Travail).

En cas d'accident du travail survenu au cadre temporaire détaché, l'utilisateur doit nous informer dans les 24 heures par lettre recommandée en même temps que l'inspecteur du travail et le service de prévention de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie.

6- RUPTURE OU CHANGEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. L. 124-5 : La résiliation du contrat de travail à l'initiative du cadre salarié qui justifie d'une embauche pour une durée indéterminée est légalement recevable. Sauf accord des parties, le cadre salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, sans que cette période puisse être inférieure à un jour ni supérieure à deux semaines dans les deux cas. En aucun cas l'ETT pourra être tenu pour responsable de cette rupture et n'aura aucune obligation envers son client.

Dans le cas où un candidat a été présenté à un Client qui l'embauche directement, ou bien lorsque le contrat d'un candidat en place passe de Temporaire à Permanent ou de Temporaire à Permanent pour un tiers, le Client devra verser à EOL les frais de transfert calculés de la manière suivante :

-les frais de transfert s'élèvent à 18 % des honoraires annuels bruts (c'est-à-dire 18 % de 220 jours, multipliés par les honoraires journaliers prévus) facturés sur une base dégressive selon la date d'embauche. Ainsi, par exemple, les frais de transfert seront équivalents à 11/12^{ème} de 18 % des frais annuels bruts prévus après un mois à compter de la date du début de la mission, et diminueront jusqu'à 1/12^{ème} de 18 % de ces mêmes frais après onze mois à compter de la date du début de la mission.

7- RESPONSABILITE

L'ETT ne sera en aucun cas tenue responsable de la rupture prématurée du contrat de travail à l'initiative du cadre salarié pour quelque raison que ce soit, sauf à remplacer le cadre salarié par un autre sans frais supplémentaires, à l'exclusion du cas cité dans l'article 6. La rupture du contrat de travail à l'initiative du Client pour quelque raison que ce soit, entraînera le paiement des honoraires jusqu'à la fin de la mission telle que définie dans le contrat.

L'ETT ne sera en aucun cas tenue responsable des pertes, dépenses, dommages, retards, frais ou indemnités (qu'ils soient, directs, indirects ou consécutifs) qui pourraient être subis ou encourus par le Client résultant ou liés, d'une manière quelconque, à la prestation du Candidat. Afin d'écartier tout doute, l'ETT n'exclut pas sa responsabilité en cas de décès ou de dommage corporel résultant de sa propre négligence.

8- MEDECINE DU TRAVAIL

Dans la mesure où l'activité exercée au service de l'utilisateur nécessite une surveillance médicale renforcée au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, celle-ci est à la charge de l'utilisateur.

9 - RESPONSABILITE CIVILE

L'utilisateur est civilement responsable, en tant que commettant du cadre 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 déchargée de toute responsabilité quant aux dommages de quelque nature qu'ils soient de caractère professionnel ou non causés par ledit cadre temporaire et résultant, entre autres, d'une absence ou d'une insuffisance de contrôle ou d'encadrement comme de l'inobservation des règlements.

10 - 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.

11 - COMPÉTENCE

De convention expresse et en cas de contestation, les tribunaux du lieu du siège social de l'entreprise de travail temporaire, sont seuls compétents pour connaître les différends d'interprétation et d'exécution pouvant découler des présentes prestations.

12 - LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DISSIMULE

Nous attestons sur l'honneur que l'intérimaire que nous détachons est employé régulièrement au regard des articles L.143-3 (remise d'un bulletin de paie), R. 143-2 (mentions du bulletin de paie), L. 320 (déclaration préalable à l'embauche), L. 620-3 (tenue du registre unique du personnel) et R. 341-30 (vérification du titre de travail des étrangers).

13 - JURIDICTION

Le contrat sera régi, interprété et appliqué conformément au droit français. Les tribunaux compétents du siège social de l'ETT seront seuls compétents pour connaître de tout litige relatif au contrat, y compris, sans que cela soit limitatif, sa validité, son interprétation, son exécution et/ou sa résiliation et ses conséquences.