

Contrat de mise à disposition

Conditions générales de prestations

1. CONTRATS

Cette prestation fait l'objet d'un contrat écrit entre l'Entreprise Utilisatrice (EU) et l'entreprise de travail temporaire (ETT) : L'objet exclusif de ce contrat est l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée « mission » par la mise à disposition de l'utilisateur d'un salarié. Pour permettre l'établissement du contrat, la demande de prestation devra obligatoirement préciser :

A) Le motif pour lequel il est recouru au salarié temporaire, cette mention devant être assortie de justifications précises, il est possible de recourir aux motifs suivants :

- 1- Remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par un contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.
- 2- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise y compris s'il est lié à une tâche occasionnelle précisément définie et non durable, à la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal de moyens qualitativement ou quantitativement exorbitants de ceux qu'elle utilise ou à des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.
- 3- Travaux temporaires par nature
 - 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.
- 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.

Par ailleurs, l'utilisateur déclare :

- Qu'il s'interdit de faire appel à des salariés des ETT, pour le remplacement d'un médecin du travail.
 - Que le salarié intérimaire concerné ne sera pas affecté à des travaux particulièrement dangereux figurant sur la liste prévue à l'article L.1251-10 du Code du travail ou qu'il a obtenu une dérogation de la DDTE.
 - Qu'il s'interdit de faire appel à des salariés des ETT pour tous travaux susceptibles d'entraîner une exposition aux rayonnements ionisants dès lors qu'ils sont effectués dans des zones où le débit de dose horaire est susceptible d'être supérieur à 2 millisieverts, conformément à l'arrêté du 12.05.1998 complétant l'arrêté du 08.10.1990.
 - Que 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.
 - Que 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 ou l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'EU. Cette interdiction ne s'applique pas lorsque la durée du contrat non susceptible de renouvellement n'excède pas trois mois, ou lorsque le contrat est lié à la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Ces possibilités sont alors subordonnées à l'information et à la consultation préalable du Comité d'Entreprise à défaut des délégués du personnel.
 - Que si une première mission ou un contrat à durée déterminée ont déjà été effectués sur le poste de travail pour lequel le salarié intérimaire est demandé, il ne peut être recouru pour pouvoir ce poste à un contrat de travail temporaire ou à un contrat de travail à durée déterminée avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée du contrat venu à expiration, renouvellement inclus, si la durée du contrat, renouvellement inclus, est au moins égale à 14 jours et avant l'expiration d'une période égale à la moitié de la durée du contrat, renouvellement inclus, si la durée de ce contrat renouvellement inclus est inférieur à 14 jours, sauf dans les cas prévus au dernier alinéa de l'article L.1251-36 du Code du travail.
- Pour l'appréciation du délai pouvant 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.3122-34-35 du Code du travail et (ou) s'il est soumis à surveillance médicale spéciale. 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 du Code de travail. 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'ETT (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) La date de début et 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 emploi 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 à pour terme la fin de l'absence du salarié ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu. 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 de branche étendue ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement :

- 2 jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale 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 supérieure à 2 mois.

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

F) La rémunération que percevrait 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 salaires. En cas d'augmentation de la rémunération en cours de mission, la facturation sera proportionnellement modifiée. De même, en cas de rappel de rémunération due au salarié à la suite d'une indication erronée sur le montant de ladite rémunération, notamment concernant les modalités d'application des accords sur la réduction du temps de travail aux intérimaires, 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. Les jours fériés chômés chez l'utilisateur sont payés au salarié intérimaire sans condition 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'EU aux conditions suivantes :

- 1- Pour la 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.
 - 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 écrit 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.1254-1 du Code du travail (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.

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. FACTURATION

Notre personnel est rétribué par nos soins et ne doit recevoir aucune avance d'argent de votre part. Le bulletin hebdomadaire permettant le décompte des heures de travail effectuées chaque semaine par notre personnel doit être signé et tamponné par vos soins. La signature de ce relevé d'heures hebdomadaire implique la reconnaissance de la réalité des prestations effectuées conformément à votre demande.

Ce relevé mentionne le nombre d'heures effectuées chaque jour, ainsi que le total hebdomadaire en toutes lettres. Les frais de séjour et de transport éventuels sont facturés en sus, ainsi que la contrepartie du droit au repos compensateur. Il sera répercuté dans le tarif tout ce qui affectera la rémunération de l'intérimaire par rapport à celle du permanent de qualification équivalente pour un poste de travail identique (art.L.1251-18 du Code du travail).

En cas de chômage technique ou partiel ou d'arrêt de travail provenant de l'EU, la charge financière pouvant en découler pour notre entreprise sera facturée à l'utilisateur. Les jours fériés et autres jours chômés à l'initiative de l'utilisateur sont intégralement facturés. Dans les entreprises appartenant aux activités professionnelles définies à l'article L.5424-6-7, le paiement de l'indemnisation en cas d'arrêt de travail occasionné par les intempéries, sera facturé à l'EU, dès lors que ses propres salariés occupés sur le même chantier en bénéficient selon les règles en vigueur.

En cas de non-respect par l'utilisateur de la durée prévue de la mission, la facturation sera effectuée jusqu'au terme du contrat. La facturation afférente à la période d'essai de l'intérimaire ne peut en aucun cas être diminuée. Toute augmentation du salaire de référence et des cotisations légales pendant la mission sera intégralement répercutée : l'utilisateur s'engage à nous en avvertir immédiatement. Les modalités de rémunération de la prestation de service sont précisées au recto du présent contrat, conformément à la loi. Nos tarifs s'entendent hors taxes. La T.V.A. s'applique sur l'ensemble de la facture. En cas d'exonération, l'utilisateur s'engage à adresser sous 24 heures à l'ETT le document fourni par l'administration fiscale.

3. RÉGLEMENT

Nos factures sont payables au comptant sauf accord contraire écrit. Toute facture impayée pourra entraîner de notre part la suspension de nos prestations, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une mise en demeure. Lorsque le crédit de l'EU se détériore, nous nous réservons le droit, même après 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 droit d'annuler tout ou partie de la commande. En cas de non-paiement à l'échéance prévue, le client est redevable d'une pénalité de retard calculée sur les sommes TTC dues, selon un taux égal à une fois et demie le taux de l'intérêt légal, sans qu'il soit besoin d'une mise en demeure conformément à l'article L.4414-6 du Code de commerce. De plus, le défaut de paiement d'une somme à l'échéance entraîne de plein droit la déchéance du terme et rend immédiatement exigibles toutes nos créances même non échues.

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.1251-21-22-23 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 du 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.

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'utilisateur. Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par voie de convention ou d'accord collectif, peuvent être fournis par l'entrepreneur de travail temporaire.

Les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle. Aux termes de l'article L.2313-1 du Code du Travail, le personnel temporaire peut faire présenter ses revendications concernant l'application des dispositions des articles L.1251-18, L.1251-21-22-23, L.1251-24 du Code du travail (rémunération - conditions d'exécution du travail et accès aux équipements sociaux) par les délégués du personnel de l'EU. Le personnel détaché doit figurer sur le registre d'entrées et de sorties du personnel de l'établissement de l'utilisateur (article L.1221-13-15-10 du Code du Travail).

En cas d'accident du travail survenu au personnel temporaire détaché, l'utilisateur doit nous informer immédiatement par lettre recommandée en même temps que l'inspection du travail et le service de prévention de la Caisse d'Assurance Maladie.

6. MÉDECINE DU TRAVAIL

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

7. RESPONSABILITÉ CIVILE DE L'UTILISATEUR

L'utilisateur est civilement responsable, en tant que commettant du personnel temporaire placé sous sa direction exclusive, de tous les dommages causés aux personnes ou aux biens 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 personnel temporaire et résultant, entre autres, d'une absence ou d'une insuffisance de contrôle ou d'encadrement, comme de l'inobservation des règlements.

Il est expressément stipulé que, durant toute la durée de la mission, il y a transfert de responsabilité à l'utilisateur. Celui-ci renonce à tout recours contre notre société.

L'utilisateur est notamment responsable de l'accueil, de l'information et de la formation renforcée à la sécurité pour les postes à risques conformément à l'article L.4154-2 du Code du travail.

8. LITIGES

De convention expresse et en cas de contestation, les tribunaux d'Arras sont seuls compétents pour connaître de toute demande relative aux présentes prestations.

Tous les frais de procédure et honoraires que l'ETT aura eu à exposer au vu du recouvrement de ses factures seront à la charge de l'utilisateur. De plus, à titre de clause pénale, il sera dû une indemnité forfaitaire de 15% des sommes dues fixée à titre de dommages et intérêts avec un minimum de perception de 61 €.

9. LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DISSIMULÉ

Nous attestons sur l'honneur que l'intérimaire que nous détachons est employé régulièrement au regard des articles L.3243-1-2-4 (remise d'un bulletin de paie) et L.1221-13-15-10 (tenu du registre unique du personnel) et R8253-15 (vérification du titre de travail des étrangers) du Code du travail.

10. RESPONSABILITÉS DIVERSES

La responsabilité de notre entreprise ne sera pas engagée, notamment en cas d'absence de l'intérimaire au travail, de rupture de mission du fait de celui-ci, de faute grave de celui-ci. Dans tous les cas, il ne saurait y avoir obligation de remplacement.

11. RESILIATION ANTICIPÉE

Le contrat de mise à disposition étant conclu pour une durée déterminée, il ne peut être résilié avant le terme initialement prévu sauf accord mutuel des parties signataires, ou en cas de faute grave de l'intérimaire détaché.

Dans ce dernier cas, l'appartenance au client utilisateur de fournir à l'ETT tous les éléments lui permettant de justifier le licenciement de son salarié, étant entendu qu'en cas de contestation par le Conseil de Prud'hommes du motif invoqué, l'EU aura à supporter la charge de l'indemnisation.

12. PROTECTION DES DONNÉES 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 caractères personnelles 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. (Pour plus d'informations sur les traitements faits par notre entreprise, se reporter à notre politique de confidentialité disponible sur le site www.interinser.fr).