

Conditions générales de prestations





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 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. 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 saisie 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 précisant précisément définie et non durable, 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'exploitation, nécessitant la mise en œuvre 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.

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 124-2-3 ou qu'il a obtenu une dérogation de la DDTE.
- 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'entreprise utilisatrice 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 en œuvre de moyens quantitativement 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, un délai au moins égal au tiers de la durée de la première mission ou de la durée du contrat à durée déterminée, renouvellement compris, s'est écoulé, sauf dans les cas prévus au dernier alinéa de l'article L 124-7.

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.

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 231-31.

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) la 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 de 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, ajouté 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 le 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 contrat à durée indéterminée ou travaux 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 travaillé. 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 visées plus haut.

e) la période d'essai éventuellement prévue dont la durée peut excéder, sauf disposition différente d'une convention de branche étendue :

- 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 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 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, 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 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.

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

1) Semaine complète : majoration légale sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

- à partir de 36 heures : heures à 25 % ;

2) Semaine incomplète : (moins de 5 jours travaillés).

Dans ce cas les heures supplémentaires se calculent à la journée, au-delà de 7 heures.

3) 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 de sanctions prévues à l'article L 152-2 (amende de 4.000 à 20.000 F et en cas de récidive, amende de 8.000 à 40.000 F et/ou emprisonnement de 2 à 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 - RELEVÉS 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 effectué 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 service sont précisées au recto du présent contrat conformément à la loi.

Au tarif horaire taxes figurant au présent contrat s'ajoutent la TVA.



3 - RÈGLEMENT

Nos factures sont payables au comptant.

Toute facture impayée pourra entraîner de notre part la suspension de nos prestations sans qu'il soit nécessaire de procéder à la mise en demeure.

Une majoration de 2 % par mois portant sur le montant (hors taxes) des factures sera appliquée pour tout paiement intervenant après un délai supérieur à 45 jours.

Lorsque le crédit de l'utilisateur 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.

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 - CONDITION 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 comprenant 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 422-1 du Code du Travail, le personnel temporaire peut faire présenter ses revendications concernant l'application des dispositions des articles L 124-4-2, L 124-4-7 (rémunération, conditions d'exécution du travail et accès aux équipements sociaux) par les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice.

Le personnel détaché doit figurer sur le registre d'entrées et de sorties du personnel de l'établissement de l'utilisateur (article R620-3 du Code du travail).

En cas d'accident du travail survenu au personnel temporaire détaché, l'utilisateur doit nous informer dans les 24 heures 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

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 déchargée de toute responsabilité quant aux dommages de quelque nature qu'ils soient de caractère professionnelle ou non causés par ledit personnel temporaire et résultant entre autre, d'une absence ou d'une insuffisance de contrôle ou d'encadrement, comme de l'inobservation des règlements.

8 - CLAUSES PÉNALES

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 de France.

Les frais de procédure et les honoraires pour recouvrement de facture sont à la charge de l'utilisateur.

9 - COMPÉTENCES

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.