

CONDITIONS GENERALES DE PRESTATIONS

1. CONTRAT

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 devra 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 de l'activité de l'entreprise (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 CDI
- 4) Faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. (art. L. 1251-7 1° CT)
- 5) 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 DDTEFP.

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

- Le salarié intérimaire concerné ne sera pas affecté à un poste ou 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)

- 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 pourvoir ce poste à un contrat de travail temporaire ou à un contrat à durée déterminée avant l'expiration d'un délai de carence calculé de la manière suivante (art. L. 1251-36 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'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 des postes à risque 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 Ces indications permettront d'effectuer un meilleur ajustement au poste et d'améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

En cas de modification de la qualification professionnelle à la demande de l'utilisateur, nécessitant l'établissement d'un avenant au contrat de mission, l'ETT sera en droit de facturer des droits de dossier complémentaires d'un montant de 50€ HT.

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 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 dix huit mois.

Mais, par dérogation, la durée totale du contrat, renouvellement compris, ne peut excéder les durées maximales suivantes :

- 24 mois pour le motif survenant 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 un contrat à durée déterminée 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 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 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 d'un accord professionnel de la branche étendu, ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement :

- 2 jours si le contrat est conclu pour une durée de ≤ 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 la 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 au 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 la dite 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 prévues à 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 :

- Semaine complète : les majorations pour heures supplémentaires sont calculées sur la base égale 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 cinq jours travaillés), les heures supplémentaires sont décomptées à la journée.

- 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 acceptiez les présentes conditions générales de prestations et vous engage 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 mise 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 (le décompte des heures s'effectuant par tranches de 15 minutes indivisibles), 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 du travail confié au personnel temporaire détaché. Les modalités de rémunération de la prestation de services sont précisées au recto du présent document conformément à la loi.

3. REGLEMENT - PENALITES

Toute mise à disposition de personnel sera facturée pour un temps minimum de quatre heures. En cas d'annulation d'une mission par l'utilisateur, entre 5 jours ouvrés et 24 heures avant le début de la mission, l'ETT sera en droit de facturer à l'utilisateur une somme HT égale à 20% du prix HT de la mission annulée. En cas d'annulation d'une mission n par l'utilisateur, moins de 24 heures avant le début de la mission, l'ETT sera en droit de facturer à l'utilisateur une somme HT égale à 50% du prix HT de la mission annulée.

Nos factures sont payables au comptant, sauf accord contraire précisé sur la facture. Au tarif horaire hors taxes figurant sur le présent contrat, s'ajoute la TVA.

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 pourra entraîner l'application d'une pénalité de 15% du montant principal de la facture.

Lorsque le crédit de l'utilisateur se détériore, nous nous réservons le droit, même après le début de l'exécution d'une commande, d'exiger du client des 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 sur le présent contrat.

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

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 quelles sont déterminées par celles des mesures législatives réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu de 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 la santé et à la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

Les équipements de protection individuels sont fournis par l'utilisateur. Toutefois certains équipements individuels personnalisés, définis par convention ou accords collectifs 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. 2313-4 CT, le personnel temporaire peut faire présenter ses revendications par les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice concernant les rémunérations (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 sorties du personnel de l'entreprise utilisatrice (art. D. 1221-23 10° CT).

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'inspecteur du travail et le service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie.

6. 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.

7. RESPONSABLE 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.

THEDRA se trouve déchargée de toute responsabilité quant aux dommages de quelque nature qu'ils soient de caractère professionnel ou non causés par le dit 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 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 procédures et d'honoraires que THEDRA aura eu à exposer en vue du recouvrement de ses factures seront à la charge de l'utilisateur.

9. COMPETENCES

De convention expresse et en cas de contestation, le tribunal de commerce de Nantes, est seul compétent pour connaître les 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 suivants CT (mention 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 suivants et D. 8254-2 et suivants CT (vérification du titre de travail des étrangers).

11. DEDOMMAGEMENT A L'ETT

En cas d'engagement prématuré de l'intérimaire par l'utilisateur :

Si l'utilisateur conclut, sans intervention de THEDRA, un contrat de travail avec le travailleur intérimaire, pour la même fonction ou une autre fonction, avant la fin d'une période minimale de 4 mois de mise à disposition, l'utilisateur paiera à THEDRA, à titre de dédommagement pour le préjudice subi, un montant équivalent à 20% du salaire annuel brut du travailleur intérimaire concerné. Ladite indemnité est fixée forfaitairement, sur base d'un accord entre l'utilisateur et THEDRA, sur le fait qu'elle correspond au préjudice subi par THEDRA, eu égard notamment aux frais que l'utilisateur aurait dû engager pour la prospection, la sélection et le screening d'un travailleur de même qualification et eu égard au manque à gagner pour THEDRA, et ce sans préjudice du droit qu'a celle-ci de prouver que le dommage subi par elle excède l'indemnité précitée.

L'utilisateur sera également redevable de cette indemnité si le travailleur intérimaire signe un contrat de travail avec l'utilisateur après la fin de la mise à disposition, alors qu'une période de 4 mois ne s'est pas encore écoulée entre le premier jour de cette mise à disposition et le premier jour de la relation de travail entre l'utilisateur et le travailleur intérimaire.

L'utilisateur s'engage à informer THEDRA, au préalable et par écrit, de son intention de conclure un contrat de travail avec le travailleur intérimaire.

Par conclusion d'un contrat de travail avec le travailleur intérimaire, on entend :

- la conclusion par l'utilisateur d'un contrat de travail avec le travailleur intérimaire ;

- la mise à disposition par un tiers (e.a. une autre entreprise de travail intérimaire) du travailleur intérimaire concerné chez l'utilisateur ;

- la conclusion d'un contrat d'entreprise avec le travailleur intérimaire ou avec un tiers ayant engagé le travailleur intérimaire à cet effet ;

- la conclusion d'un contrat de travail entre le travailleur intérimaire et un tiers, alors que l'utilisateur et ce tiers appartiennent au même groupe, sont dans un rapport de filiale à société mère ou sont des sociétés liées ou associées, selon les termes du titre II, Chapitre II du code des sociétés.

Par travailleur intérimaire, on entend :

- le travailleur intérimaire sélectionné par THEDRA et mis à la disposition de l'utilisateur sous contrat de travail intérimaire ;

- le candidat-travailleur intérimaire présenté à l'utilisateur par THEDRA.

Par salaire brut annuel du travailleur intérimaire, on entend :

- si le travailleur intérimaire a déjà travaillé : le dernier salaire horaire en vigueur x le nombre moyen d'heures par semaine dans le secteur de l'utilisateur x 4,33 x 13,92.

- si le candidat travailleur n'a pas encore travaillé : le salaire en vigueur dans l'entreprise utilisatrice pour la fonction en question (avec comme minimum les barèmes de la CP de l'utilisateur) x le nombre moyen d'heures par semaine dans le secteur de l'utilisateur x 4,33 x 13,92.