

Contrat n° 001-385-210630

Entreprise Utilisatrice
CALBERSON ARMORIQUE
ZONE INDUSTRIELLE SUD EST
RUE DU BUISSON
35510 CESSON SEVIGNE

Lieu de mission
CALBERSON ARMORIQUE
ZONE INDUSTRIELLE SUD EST
RUE DU BUISSON
35510 CESSON SEVIGNE

M GUILPAIN LEO
112 RUE D ANTRAIN
35700 RENNES

Personne à contacter :

SALARIE(E) INTERIMAIRE

Nom: **GUILPAIN**

Prénom : **LEO**

Nationalité: FRANCAISE

Né(e) le: 20/11/1996

MISSION
Motif du recours :

Justification :

Contrat à terme précis - dates :
Remplacement du salarié absent
du 10/07/2017 au 30/07/2017

M BOURGES Cyrille, manutentionnaire, NON CADRE

Période d'essai :

2 jour(s) travaillé(s)

Premier jour, début à 14:30 h

Aménagement du terme prévu :

Avancé au 27/07/2017 • Reporté au 01/08/2017

Date(s) de suspension :

POSTE DE TRAVAIL
Qualification demandée (F/H):
Agent de quai

Statut / Niveau Hiérarchique :

Ouvrier, employé, technicien

Durée collective hebdo utilisateur :

35,00 heures

Horaires journaliers :

14H30-22H dont 30 min de pause - modifiables suivant planning de l'EU.

Caractéristiques du poste :

Chargé après identification des caractéristiques des marchandises d'effectuer le reconditionnement des produits

Installations collectives :

Salle de pause

Equipement protection individuel :

Chaussures de sécurité standard

Responsable sécurité utilisateur :

MR LORAND ERWAN

Surveillance médicale renforcée :

Non

Poste à risque(s) :

Non

Formation renforcée à la sécurité :

Non

MEDECINE DU TRAVAIL

AISMT • ZONE DES CHEVALIERS - BP 169 Rue Oscar NIEMEYER • 36003 CHATEAUROUX CEDEX

SALAIRE DE REFERENCE

Salaire brut mensuel du client : 1.503,01 EUR pour 151,40 hrs

Major. Heures Supplémentaires 25% > 35h - 25%

Major. Heures Supplémentaires 50% > 43h - 50%

REMUNERATION
Salaire référence
Salaire payé

(Arrondis d'après le régl. communautaire du 17/06/97)

Base contrat standard

9,91000 EUR

9,91000 EUR

Hre Tr.

Prime d'Equipe Nuit

0,00000 EUR

1,63000 EUR

Nuit Tr.

Selon RH

Indemnité de Panier d'Equipe Jour

0,00000 EUR

3,63000 EUR

Jour Tr.

Selon RH

Indemnité de Panier d'Equipe Nuit

0,00000 EUR

6,40000 EUR

Nuit Tr.

Selon RH

INFORMATIONS

Le (la) salarié(e) sera soumis(e) à la durée de travail et aux modalités

d'aménagement du temps de travail appliquées au sein de l'entreprise utilisatrice. Les horaires du salarié et leur aménagement pourront être modifiés en fonction de l'organisation de l'entreprise utilisatrice et des nécessités de service.

Les IFM et CP seront versés en fin de mission en fonction de la législation en vigueur.

Le(La) Salarié(e) temporaire soussigné(e), certifie être libre de tout engagement, accepte le contrat proposé aux conditions particulières stipulées et reco avoir pris connaissance du règlement intérieur de RANDSTAD(voir extrait au verso). Pour percevoir votre salaire, n'oubliez pas de nous faire parvenir votre relevé d'heures qui, pour être traité en vue de la paie et de la facturation, doit porter le cachet et la signature du responsable dûment mandaté par l'utilisateur. Pour information, le salaire de référence est indiqué en brut. La loi n°78.17 du 06/01/78 vous garantit un droit d'accès et de rectification des données vous concernant. Ces données peuvent être transmises à des tiers, ou partenaires RANDSTAD, sauf opposition de votre part auprès de l'agence de délégation.

J'autorise mon employeur, la société Randstad, à m'envoyer mes futurs bulletins de paie de façon dématérialisée au titre de mes différentes missions, conformément à l'article L3243-2 du code du travail modifié par la loi n°2009-526 du 12 mai 2009. Je suis informé(e) de la possibilité de recevoir de nouveau mes bulletins de paie sous forme papier sur simple demande auprès de mon agence Randstad

Signature du représentant

RANDSTAD,
Roberto YANEZ

Règlement : votre salaire vous sera versé par Virement France et DOM-TOM

Fait à : ST JACQUES DE LA LANDE, le 10/07/2017

Signature du salarié(e) temporaire



CONDITIONS GÉNÉRALES DU CONTRAT DE MISSION TEMPORAIRE

I - PÉRIODE D'ESSAI - Articles L.1251-14 et L.1251-15 du Code du travail

Pendant la période d'essai, chacune des parties pourra mettre fin unilatéralement au présent contrat sans préavis, ni indemnité de part et d'autre.

II - DURÉE DE LA MISSION (AMÉNAGEMENT) - Articles L.1251-11, L.1251-12, L.1251-35, L.1251-30, L.1251-43, L.1251-13 et L.1251-31 du Code du travail

Le contrat de mission comporte une durée précise, il peut être renouvelé deux fois maximum pour une durée fixée par avenant. Le terme de la mission peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail (il ne peut toutefois pas être avancé de plus de dix jours). Le personnel temporaire ne peut s'opposer à cet aménagement. Pour certains cas de recours, le contrat de mission peut comporter une durée minimale. Pour le cas de recours de remplacement, le contrat, qu'il soit conclu en durée minimale ou de date à date, peut être prolongé jusqu'au surlendemain du retour du salarié absent.

III - RÉMUNÉRATION - Article L.1251-16 du Code du travail

La fixation et le versement des salaires sont conformes aux mesures légales et réglementaires en vigueur en tenant compte de la qualification professionnelle exigée. Le salaire est indiqué au personnel temporaire lors de la proposition d'emploi.

IV - FIN DE MISSION - Articles L.1251-32, L.1251-33, L.1234-19 et L.1234-11 du Code du travail

L'indemnité de fin de mission est égale à 10% de la rémunération totale brute perdue. Elle n'est pas due si le contrat est en contrat de mission formation, si le contrat est rompu à l'initiative du personnel temporaire, pour faute grave ou force majeure et en cas d'embauche par l'entreprise utilisatrice (« EU ») à la fin de la mission, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. A l'expiration du contrat de mission, un certificat de travail est remis au salarié intérimaire. A la demande du personnel intérimaire, une attestation Pôle emploi lui est remise en fin de mission.

V - RÉSILIATION DU FAIT DU PERSONNEL TEMPORAIRE - Article L.1251-28 du Code du travail

La résiliation du contrat de travail à l'initiative du personnel temporaire ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi, à moins que le personnel temporaire ne justifie d'une embauche pour une durée indéterminée au sein d'une entreprise autre que celle de délégation. Sauf accord des parties, le personnel temporaire 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 par rapport à la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, sans que cette période ne puisse être inférieure à un jour ni supérieure à deux semaines dans les deux cas.

VI - CHÔMAGE DES JOURS FÉRIÉS ET PONTS

Le chômage du 1er mai sera indemnisé dans les termes de l'article L1313-5 du Code du travail. Les autres jours fériés sont indemnisés dans les limites de l'article L.1251-18 du Code du travail. Le régime des ponts chômés est celui applicable au personnel permanent de l'EU.

CONDITIONS GÉNÉRALES DE PRESTATIONS («CGP»)

L'objet exclusif du contrat de mise à disposition est la mise à disposition du personnel intérimaire par l'ETT, au bénéfice de l'EU pour l'exécution d'une mission, dans le cadre de son obligation de moyens (article L.1251-1 du Code du travail). En outre, aucune demande de prestations comportant un caractère discriminant au sens de l'article L1132-1 du Code du travail ne sera prise en compte par l'ETT. Aucun document ne saurait avoir valeur contractuelle s'il n'a pas été approuvé explicitement par les parties. En cas de contradiction entre les dispositions des conditions générales d'achat de l'EU et les CGP de l'ETT, les parties s'engagent à faire prévaloir les dispositions des CGP de l'ETT.

I - DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 1.1 La demande de prestation de l'EU formulée par écrit devra obligatoirement préciser pour permettre l'établissement du contrat de mise à disposition :
 - le cas de recours prévu aux articles L1251-6 et L1251-7 du Code du travail assorti de justifications précises et, le cas échéant, dans le cas de remplacement le nom et la qualification de la personne remplacée ou à remplacer,
 - le terme de la mission ou de la durée minimale,
 - les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, et si le poste figure sur la liste des postes à risques,
 - la qualification professionnelle exigée, ainsi que la nature des équipements de protection individuelle que le personnel intérimaire devra utiliser (leur fourniture étant, sauf exception prévue par accord collectif, à la charge de l'utilisateur qui doit également veiller à leur bonne utilisation),
 - le lieu de travail,
 - le montant de la rémunération (salaire et accessoires) que percevrait dans l'EU, après période d'essai, un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail,
 - les conditions d'accès des salariés aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives (notamment de restauration, tickets-restaurant) et, le cas échéant, les modalités de remboursement des dépenses prises en charge par le Comité de l'EU.
- 1.2 Les indications portées au contrat de mise à disposition sont données sous la responsabilité de l'EU qui en détient seule les éléments. Il s'ensuit que dans l'hypothèse où le contrat ne serait pas conforme aux prescriptions légales, c'est l'EU qui sera poursuivi sur la base de l'article L.1255-10 du Code du travail.
- 1.3 L'EU s'engage à accepter une facturation de l'ensemble des heures contractualisées entre l'ETT et le personnel temporaire conformément aux éléments indiqués dans le contrat de mise à disposition.
- 1.4 L'EU s'engage, conformément aux dispositions du Code du travail, à respecter une stricte égalité de traitement entre les salariés intérimaires et ses salariés permanents notamment au regard des diverses primes versées aux permanents (expt. 13ème mois).
- 1.5 Le contrat de mise à disposition doit être signé des deux parties dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition. L'exécution du contrat est rigoureusement subordonnée à l'accomplissement de cette formalité.
- 1.6 Pendant la durée de la mission, l'EU est civilement responsable, en qualité de commettant, au sens de l'article 1242 du Code Civil, du personnel intérimaire placé sous sa direction et sa hiérarchie. Ainsi, le personnel intérimaire est placé sous la responsabilité exclusive de l'EU et de ses préposés, notamment en matière de contrôle, d'encadrement et d'observation de la réglementation. L'EU doit s'assurer de l'identité du personnel intérimaire mis à sa disposition. En conséquence, la responsabilité civile de l'ETT ne pourra être recherchée à la suite des dommages, de quelque nature qu'ils soient, à caractère professionnel ou non, causés par le personnel intérimaire mis à disposition. L'EU reste responsable de la bonne utilisation du matériel confié et des tâches exécutées par le personnel intérimaire mis à sa disposition.
- 1.7 L'EU dispense une formation pratique et appropriée lors de l'accueil du personnel intérimaire. Pour les postes figurant sur la liste des postes à risques l'EU assure une formation renforcée à la sécurité (article L4154-2 du Code du travail).
- 1.8 L'EU transmet à l'ETT les facteurs de pénibilité auxquels sont exposés les salariés intérimaires (article L4161-1 code du travail) et l'informe en cas de rectification des informations transmises, en vue d'établir un avenant au contrat de mise à disposition.
- 1.9 Conformément aux articles du Code du travail, L.1251-21 : Pendant la durée de la mission, l'EU est responsable des conditions d'exécution du travail, desquels qu'elles soient, déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au travail, par rapport à ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent notamment ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et aux jours fériés, à la santé et la sécurité au travail, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.
- 1.10 L.1251-22 : Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'EU. Sauf lorsque cette dernière relève du régime agricole, le suivi médical du personnel temporaire est assuré par des services de santé au travail faisant l'objet d'un agrément spécifique. Lorsque l'activité exercée par le personnel temporaire nécessite une surveillance médicale renforcée au sens de la réglementation relative à la santé au travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'EU.
- 1.11 L.1251-23 : Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'EU. Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par convention ou accord collectif de travail, peuvent être fournis par l'ETT (sous la responsabilité de l'EU qui doit s'assurer de leur conformité aux règles de sécurité applicables sur le lieu de travail et de leur utilisation effective par le personnel temporaire). Le personnel temporaire ne doit pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.
- 1.2 Si des informations de données à caractère personnel devaient concerner le personnel temporaire au sein de l'EU, il appartient à cette dernière de les en traiter, par tout moyen, au même titre que ses salariés permanents, et ce conformément aux dispositions de la loi Informatique et Libertés.
- 1.3 En cas d'accident du travail survenu au personnel temporaire, l'EU doit avertir immédiatement l'ETT à qui incombe l'obligation d'en faire la déclaration dans les délais prescrits et de procéder auprès de la Sécurité Sociale aux formalités nécessaires. La journée de travail interrompue du fait de l'accident sera facturée à l'EU sur la base de l'horaire contractuel. Le défaut de formation renforcée à la sécurité, stipulé au paragraphe 1.5 ci-dessus fera présumer de la faute inexcusable de l'EU.
- 1.4 Dans le cas d'un renouvellement de contrat (article L.1251-35 du Code du travail), le ou les renouvellements (s) doivent être notifiés par l'EU à l'ETT, par écrit au plus tard dans les 48 heures précédant la date de commencement du(des) renouvellement(s) de contrat.
- 1.5 Conclue en durée minimale, la mission a pour terme, la réalisation de l'objet. Dans le cas d'un remplacement de salarié absent, la mission peut prendre fin le surlendemain du retour du salarié remplacé que le contrat soit conclu en durée minimale ou en terme précis.
- 1.6 Toute demande de modification, quelle qu'elle soit, portant sur les contrats en cours devra être adressée par l'EU à l'ETT. Elle ne pourra être mise en application qu'avec l'accord formel de cette dernière, subordonné lui-même à l'accord formel du personnel temporaire donné à l'ETT.
- 1.7 Après la période d'essai, et en dehors d'un cas de faute grave dûment établie, toute modification par l'EU de la durée de la mission ouvre droit pour l'ETT à des dommages intérêts, dont le montant est au moins équivalent au salaire que l'ETT devra verser à son personnel temporaire majoré des charges y afférentes.
- 1.8 Le contrat de mise à disposition ne peut être suspendu, notamment pour fermeture d'établissement durant les congés payés ou les ponts chômés, que lorsqu'il en est expressément fait mention dans le contrat et dès sa conclusion.
- 1.9 En cas de grève dans son établissement, l'EU devra assurer au personnel temporaire non gréviste de l'ETT, comme à ses propres salariés non-grévistes, le libre accès à leur poste de travail. En cas d'impossibilité, l'ETT facturera les salaires versés, majorés des charges sociales y afférentes. L'EU s'engage à ce que le personnel temporaire ne remplace pas un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail dans l'établissement de l'EU.
- 1.10 Les signatures des parties sur les contrats et sur les relevés d'heures doivent être accompagnées de leurs cachets commerciaux.

II - CONDITIONS DE PRIX

- 2.1 L'exécution du contrat au-delà de la période d'essai, emporte reconnaissance de l'exécution satisfaisante du travail confié au personnel temporaire mis à disposition.
- 2.2 Le montant hors taxes des factures comprend notamment : a) le produit du taux horaire par le nombre d'heures normales, b) éventuellement, le produit des taux horaires majorés par les nombres d'heures correspondants, c) la facturation des jours fériés et des ponts, d) la facturation des congés pour événements familiaux, e) le cas échéant, l'indemnisation du responsable compensateur / de la contrepartie obligatoire en rapport. La gestion administrative des déclarations d'accident du travail et des arrêtés de travail sera facturée par l'ETT à l'EU sur une base forfaitaire de deux cent cinquante trois (253) euros H.T. par accident.
- 2.3 Excepté dans le cas d'une organisation du temps de travail dépassant le cadre de la semaine applicable au personnel temporaire, la rémunération du personnel temporaire et les factures de prestations correspondantes seront calculées à la semaine.
- 2.4 En cas d'augmentation du salaire de référence et/ou de création de prime ou indemnité dûment communiquées à l'ETT, en cas de majoration (ou de création) d'une cotisation sociale obligatoire et/ou d'une taxe parafiscale liée au salaire, le prix de nos prestations sera majoré automatiquement et proportionnellement à ces évolutions.
- 2.5 Sauf disposition contraire, les montants visés dans les contrats de mise à disposition et les factures sont hors taxes. Ces montants seront majorés des taxes en vigueur, recouvrées pour le compte du Trésor Public.
- 2.6 Les Parties sont convenues d'exclure la possibilité prévue à l'article 1223 du Code civil pour le créancier d'accepter, après mise en demeure, une exécution imparfaite du contrat et solliciter une réduction proportionnelle du prix.
- 2.7 Les Parties sont également convenues d'exclure la possibilité prévue à l'article 1222 du Code civil pour le créancier de faire exécuter lui-même l'obligation à la charge du débiteur.

III - CONDITIONS DE RÈGLEMENT

- 3.1 Les coûts de l'ETT étant constitués en majeure partie de salaires et de charges sociales, le règlement s'effectue dès fourniture des prestations, au comptant, par chèque et sans escompte.
- 3.2 Exceptionnellement, l'ETT se réserve le droit de consentir ou non un délai de paiement. Dans ce cas, le délai court à compter de la date de la facture. Ce délai de paiement est alors accordé à titre précaire et révoquant et peut être retiré sans préavis en cas d'incidents graves et concordants affectant la crédibilité financière de l'EU, ou en cas d'incidents de paiement (non-respect de l'échéance, avis d'impayé, non-retour d'effets dans les délais légaux ou d'usage, prorogation d'échéance...).
- 3.3 La survenance de ces circonstances pourra entraîner la suspension immédiate de la prestation sans mise en demeure.
- 3.4 Lorsqu'un délai de paiement a été accordé aux conditions ci-dessus, l'EU qui effectue son paiement au moyen d'effets de commerce s'engage à retourner ces effets 10 jours avant la date d'échéance.
- 3.5 Les parties conviennent d'un commun accord que l'ETT pourra à tout moment opérer compensation de toutes sommes dues par l'ETT sur celles dues par les entités de l'EU conformément à l'article 1347 et suivants du code civil (§ 1 et 4). L'ETT et l'EU ainsi que les entités bénéficiaires conviennent expressément que toutes créances et toutes dettes susceptibles de naître entre elles, pour quelque cause que ce soit, sont indiscutablement et étroitement liées à la relation contractuelle qui existe entre les parties et peuvent donc donner lieu à compensation. En conséquence, ces créances et dettes réciproques sont liées entre elles par un lien de connexité, de nature naturelle à entraîner l'application des dispositions de l'article L. 622-7 du Code de commerce relative à la compensation des dettes connexes. Par ailleurs, l'ETT et l'EU et les entités acceptent que toutes créances et dettes

VII - OBLIGATION DE DISCRÉTION

Le personnel temporaire doit garder la plus grande discrétion sur ce qui a trait aux procédés de fabrication ou à l'organisation du travail au sein de l'EU et d'une manière générale sur toutes les opérations industrielles, commerciales, financières dont il aurait pris connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

VIII - DROIT DE RETRAIT - Article L.4131-1 Code du travail

Conformément à la législation du travail en vigueur, le personnel temporaire qui se trouve dans une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie, sa santé ou celles d'autrui est en droit d'aviser l'employeur ou son représentant et de se retirer de cette situation.

IX - CLAUSE DE RAPATRIEMENT

Aucune mission ne pourra être réalisée en dehors du territoire français métropolitain. Néanmoins, si à titre exceptionnel, l'ETT accepte de manière expresse la réalisation d'une mission en dehors du territoire métropolitain, le rapatriement du personnel temporaire est à la charge de l'Entreprise de Travail Temporaire, sauf en cas de rupture du contrat à l'initiative du personnel temporaire.

X - FAUSSE DÉCLARATION

Une fausse déclaration ou l'usage de fausses pièces d'identité ou de faux certificats entraînerait la résiliation du contrat de travail pour faute grave.

XI - CONDITIONS D'EXECUTION DE LA MISSION

Pendant l'exécution de la mission, le personnel intérimaire est placé sous l'autorité de l'EU auprès de laquelle il est délégué par l'entreprise de travail temporaire (« ETT »). Le personnel temporaire est tenu de se soumettre aux règles légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur dans l'EU auprès de laquelle il est mis à disposition. Pendant la durée des missions de travail temporaire, le personnel temporaire est tenu de respecter le Règlement Intérieur de l'EU, en ce qui concerne la discipline, l'hygiène et la sécurité. Conformément à la législation en vigueur, le(s) facteur(s) de pénibilité au(x)quel(s) est susceptible d'être exposé le salarié intérimaire sera(s) pris en compte pour les contrats dont la durée totale est égale ou supérieure à un mois.

XII - AVANTAGES SOCIAUX

Des accords de branche prévoient des dispositions spécifiques en faveur du personnel temporaire (indemnisation complémentaire en cas d'arrêt de travail pour maternité, maladie ou accident de travail ainsi que le versement d'un capital décès ou d'invalidité). Un régime frais de santé l'ETT est ouvert au personnel temporaire. Le personnel temporaire peut accéder à la formation professionnelle (gestion par le FAFTT) à des avantages sociaux (gestion par le FASTT) ; ainsi qu'aux œuvres sociales et culturelles des CE et CCE de l'ETT.

XIII - EMBAUCHE DU PERSONNEL TEMPORAIRE PAR L'EU - Article L.1251-16 Code du travail

L'embauche du personnel temporaire par l'EU n'est pas interdite à l'issue du contrat de mise à disposition.

réciproques se compenseront entre elles, de plein droit et sans formalité, que les conditions de la compensation légales soient réunies ou non. L'EU et les Entités ne pourront en aucun cas invoquer les dispositions des articles 1347 et suivants du Code civil pour compenser le montant des factures contestées ou tout autre montant sur les sommes dues et exigibles par l'ETT.

- 3.6 Toute somme non payée à son échéance sera, à compter de celle-ci et sans qu'un rappel soit nécessaire, majorée de dommages-intérêts de retard à un taux annuel égal au taux de refinancement de la BCE majoré de 10 points sans que ce taux ne puisse être inférieur à trois fois le taux d'intérêt légal. Le taux de la BCE applicable pendant le 1er semestre de l'année concernée est celui en vigueur au 1er janvier et, pour le second semestre, celui en vigueur au 1er juillet de l'année en question.

Concernant les collectivités territoriales et les organismes soumis aux règles de la comptabilité publique, ce taux est égal au taux de refinancement de la BCE majoré de 8 points.

- 3.7 Tout défaut de paiement à l'échéance donnera le droit à l'ETT de réclamer à l'EU, après mise en demeure par simple lettre recommandée, le paiement immédiat de toutes sommes même non échues qui pourraient être dues. Conformément à l'article L.441-6 du Code de Commerce, l'EU sera également débiteur de plein droit d'une indemnité forfaitaire de 40 € par facture au titre de frais de recouvrement.

- 3.8 Par ailleurs, l'EU s'engage à informer l'ETT par lettre recommandée avec accusé de réception de toutes réclamations liées à la facturation des prestations réalisées par l'ETT dans un délai d'une année à compter de la date de réception de la facture concernée. L'ETT ne pourra prendre en compte les réclamations de l'EU qui lui seraient transmises après l'expiration de ce délai d'une année suivisée et l'EU renonce à tout droit à ce titre de quelque nature qu'il soit à l'encontre de l'ETT.

IV - DISPOSITIONS DIVERSES

- 4.1 Le personnel intérimaire « conducteurs de véhicules » (VL, PL, SPL...) ne pourra en aucun cas être affecté à la conduite de véhicules de catégories non autorisées et non mentionnée sur le contrat de mise à disposition.
- 4.2 Aucun transport de fonds, manipulation d'argent ou d'autres valeurs ne peuvent être effectués par le personnel temporaire sans accord écrit et préalable de l'ETT.
- 4.3 Aucun acompte ou règlement de quelque nature que ce soit ne peut être versé au personnel temporaire par l'EU dans laquelle il est mis à disposition.
- 4.4 Majoration des heures supplémentaires : Le décompte s'établit selon les règles légales et conventionnelles en vigueur.
 - Semaine complète : le décompte s'établit selon les règles légales, ou conventionnelles en vigueur dans l'EU.
 - Semaine incomplète (moins de 5 jours travaillés), les heures supplémentaires sont décomptées à la journée.
- 4.5 Si la mission s'effectue hors du territoire métropolitain, l'ETT se réserve la faculté de demander à l'EU le remboursement des frais de séjour et de rapatriement du personnel temporaire.
- 4.6 En cas de non-respect par l'EU du délai minimum de mise à disposition du personnel temporaire, l'ETT facturera à titre de contrepartie financière eu égard aux moyens techniques et financiers mis en œuvre dans le sourcing et le recrutement dudit personnel temporaire, une somme égale à 10% du salaire annuel brut du personnel temporaire concerné.
- 4.7 L'embauche d'un salarié intérimaire lié à l'ETT par un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire fera l'objet d'une facturation supplémentaire de 3000 euros.
- 4.8 Les Parties s'engagent à traiter et garder de manière strictement confidentielle toutes informations commerciales, financières ou techniques - quels qu'ils soient la nature, la forme ou le support - dont elles pourraient avoir connaissance dans le cadre de la prestation de mise à disposition de personnel temporaire entre les Parties.

Si l'une des Parties souhaite néanmoins porter à la connaissance d'un tiers une information ou donnée confidentielle, elle devra préalablement demander l'autorisation expresse de l'autre Partie qui pourra refuser la divulgation de ladite information ou donnée confidentielle sans avoir à s'en justifier. Toutefois, les stipulations qui précèdent ne sauraient faire échec aux communications d'informations prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ou en application d'une décision de justice.

Chaque Partie s'engage à restituer sans délai à l'autre Partie, sur simple demande de sa part, tous les documents qui lui auront été remis. L'EU s'engage à informer l'ETT dans le cas où l'EU ferait appel à un tiers de type « neutral vendor » notamment pour la passation des commandes et s'engage à garantir l'ETT que les informations transmises à ce tiers resteroient confidentielles, à titre déterminant pour l'ETT.

La présente obligation de confidentialité continuera de produire ses effets, trois (3) ans après le terme des relations commerciales entre l'EU et l'ETT.

- 4.8 En cas de changement dans le contrôle de l'EU (ex : changement d'actionnaire, etc...), l'ETT se réserve le droit de résilier tout contrat en cours et/ou demander des garanties supplémentaires.

V - CLAUSE DE LIMITATION DE RESPONSABILITE

- 5.1 L'ETT se trouve déchargée de toute responsabilité quant aux dommages corporels, matériels ou immatériels, qu'ils aient un caractère professionnel ou non, causés par ledit personnel temporaire.
- 5.2 Si la responsabilité de l'ETT est dûment justifiée par l'EU et reconnue entre les parties au regard strict de ses obligations légales, pour les préjudices matériels directs, elle est limitée à un montant total correspondant à deux (2) fois le montant des prestations facturées par l'ETT à l'EU pour le personnel temporaire concerné et dans le cadre du contrat de mise à disposition afférent.

La responsabilité de l'ETT est exclue pour tout préjudice immatériel. Il est convenu que les préjudices immatériels correspondent à tout préjudice qu'entraîne directement la survenance de dommages corporels ou non corporels :

- résultant de la privation de jouissance d'un droit, de l'interruption d'un service rendu par une personne ou par un bien meuble ou immeuble ;
- résultant de la perte d'un bénéfice ou d'une chance de l'obtenir ; ou
- consistant en une atteinte à l'image ou résultant d'une telle atteinte.

De surcroît, la responsabilité de l'ETT ne pourra être engagée pour tout dommage dont la survenance a nécessité l'intervention d'un autre fait que son inexécution ou le comportement du personnel temporaire.

En tout état de cause, toute action de nature indemnitaire à l'encontre de l'ETT devra être, sous peine de forclusion, engagée par l'EU dans un délai maximum d'un an à compter du jour où l'EU aurait dû connaître les faits lui permettant d'agir.

VI - CESSIION

L'EU convient, sans autre consentement, que l'ETT pourra céder, transférer ou procéder à toute cession de ses droits et/ou obligations, notamment des créances qu'elle détient, à une autre société du groupe Randstad ou à tout tiers de son choix à tout moment qu'elle jugerait utile.

VII - LITIGES

- 7.1 Le présent acte et les relations entre les parties sont soumis au droit français. Les difficultés relatives à la validité, l'application ou à l'interprétation des présentes seront soumises aux tribunaux de Paris auxquels les parties attribuent compétence territoriale, quel que soit le lieu d'exécution ou le domicile du défendeur. Cet article, par accord exprès des parties, s'applique également en cas de procédure de référé, en cas de pluralité de défendeur ou d'appel en garantie.

- 7.2 Les frais de poursuite et honoraires pour recouvrement de factures impayées sont à la charge de l'EU.

VIII - CDI intérimaire

Dans le cas où le salarié intérimaire est titulaire d'un CDI avec l'ETT, les présentes conditions générales de prestations « CGP » restent applicables.

IX - DIVERS

Pour les besoins du présent article, le terme « Réglementation » désigne : l'ensemble des lois et règlements portant sur les sanctions commerciales, économiques, financières, les embargos ou toute autre mesure restrictive, ordonnés et appliqués par toutes les autorités compétentes en matière de sanctions (ex : mesures adoptées par l'Union Européenne sur le fondement de l'article 215 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne ; mesures prises par les Etats-Unis et notamment par le US Department of the Treasury).

Si une loi ou réglementation applicable à l'ETT à la prise d'effet du contrat ou devant être applicable à tout moment après sa prise d'effet, prévoit que les prestations réalisées par l'ETT sont ou seront illicites parce qu'elles enfreignent la Réglementation, l'ETT ne fournira aucune Prestation à l'EU. L'EU ne pourra en aucun cas rechercher la responsabilité du Prestataire de ce fait.

Par ailleurs, l'EU déclare qu'elle ne contrevient pas à la Réglementation. Elle garantit également à l'ETT que toute entité qu'elle détient ou le contrôle, l'ensemble de ses filiales, ses dirigeants, directeurs, salariés, ainsi que les directeurs et salariés de ses filiales ne contreviennent et n'ont jamais contrevenu à la Réglementation.

L'EU déclare que ni l'entité qu'elle détient ou le contrôle, ni aucune de ses filiales, dirigeants, directeurs ou salariés sont ou ont déjà été soumis à une action de quelque nature qu'elle soit, des poursuites, une mise en demeure ou une enquête par rapport à la Réglementation.

L'EU s'engage à mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour s'assurer qu'elle-même et ses filiales sont en conformité avec la Réglementation et à ne pas s'engager dans des activités qui obligeraient l'ETT ou toute société du groupe auquel elle appartient ou un intérimaire travaillant avec l'ETT ou avec toute société du groupe auquel il appartient à violer la Réglementation.

L'EU s'assurera et garantira qu'elle ne fournira pas à l'ETT des liquidités qui proviennent d'affaires ou de transactions avec une entité contrevenant à la Réglementation, ou qui sont issues d'actes qui font l'objet de ladite Réglementation.

L'EU informera l'ETT dans le cas où elle exercerait une activité ou aurait des intérêts financiers de quelque nature que ce soit dans l'un des pays ci-dessous :

Afghanistan, Albanie, Biélorussie, Bosnie-Herzégovine, Myanmar (Birmanie), République centrafricaine, Iran (pour ce qui est des activités liées aux biens et services militaires) et des biens et services qui pourraient être associés ou utilisés à des fins de répression interne), Côte d'Ivoire, Côte, République Populaire Démocratique de Corée (Corée du Nord), République démocratique du Congo, Egypte, Erythrée, Guinée-Bissau, Haïti, Iran, Irak, Kosovo, Liban, Libéria, Libye, Macédoine, Moldavie, Monténégro, République de Guinée (Conakry, d'Irtra), République de Madagascar, La fédération de Russie (excepté l'est de l'Ukraine, la Crimée et Sébastopol), Serbie, Somalie, Soudan, Soudan du Sud, Syrie, Tunisie, Ukraine (y compris l'est de l'Ukraine, la Crimée et Sébastopol), Venezuela, Yémen, Zimbabwe.