

CONTRAT DE MISSION TEMPORAIRE



Utilisateur AFM RECYCLAGE DERICHEBOURG 26 TER ZONE BD DE CADREAN 44550 MONTOIR DE BRETAGNE Représentée par 06 72 96 88 60 Personne à demander Mr cuzon Lieu de la mission AFM RECYCLAGE ZONE DE CADREAN 44550 MONTOIR DE BRETAGNE Moyen d'accès	APE : 3831Z Intérimaire MR BIDAULT CLEMENT 26 LE PETIT HAUT BODIO 44160 PONTCHATEAU Cotisations et DPAE adressées à l'URSSAF de MARSEILLE CEDEX 20 Né(e) le 10/02/2003 à SAINT NAZAIRE 44 Numéro SS 1.03.02.44.184.359-43 Nationalité FRANCAISE Qualification AGENT DE TRI Catégorie : EMPLOYE - Titre professionnel Carte identité N. 180356353769 du 23/03/2018 au 22/03/2028
---	---

MOTIF ET JUSTIFICATIONS DU RECOURS

ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITE
LIE A LA REALISATION CONCOMITANTE DU CHANTIER DONT CELUI LIE A L'ACTIVITE DE L'EU

DUREE DE LA MISSION

Durée de la mission 05/01/2026 au 09/01/2026 Inclus **
Souplesse 07/01/2026 au 13/01/2026
Terme Précis
Durée hebdomadaire 35,00 h * Période d'essai : 2 (j.t.)

Horaires : 7h - 16h30 HORAIRES VARIABLES SELON PLANNING

Période non travaillée : MOYEN DE TRANSPORT PERSONNEL

SALAIRE DE REFERENCE (Salaire de base, primes et accessoires)

Euro
Salaire de référence : 12,45 pour 1 H.
RETENUE TICKET RESTAU.S 3,60 /J

ticket restau : 5€40 soumis / 3.60 non soumis

CARACTERISTIQUES ET RISQUES PROFESSIONNELS DU POSTE

Caractéristiques assurer le tri sur bande de tri , séparation et orientation des déchets respect des consignes de sécurité maintenir la propreté du site port de charges 20kg manutention
Risques professionnels chute de plain pied
Equipements casques , chaussures de sécurité, gants

Installations collectives Acces au installation collectivité

Ce poste de travail figure-t-il sur la liste de l'article L.4142-2 ? OUI

** Le terme de la mission prévu dans le contrat initial ou dans l'avenant de prolongation peut être aménagé dans les conditions prévues aux articles L.1251-30 et L.1251-31 du Code du travail.

REMUNERATION

Euro

HEURES NORMALES 12,45
RETENUE TICKET RESTAU.S 3,60 /J

- . Au cas où la mission s'effectue hors du territoire métropolitain le rapatriement du salarié est à la charge de l'ETT, sauf rupture anticipée du fait du salarié.
- . L'embauche par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite, sous réserve des interdictions fixées par l'article L.1251-36, du Code du Travail.
- . Les informations concernant: le motif, la durée, la rémunération et les caractéristiques particulières du poste de travail sont données sous la responsabilité de l'utilisateur, seul habilité à les justifier, sans qu'il y ait lieu à mise en demeure préalable de la part de l'ETT.
- . Lorsque le salarié temporaire renonce à alimenter son Compte Epargne Temps, ses droits à congés payés doivent être pris au cours de la mission.
- . Il peut vous être délivré à votre demande en fin de mission une attestation Pôle emploi.
- . * Durée hebdomadaire : le nombre d'heures indiqué correspond à une semaine complète de travail et sera proratisé aux horaires de travail effectués.

Modalité de versement de la paie Virement
IFM/CP: Paiement selon loi en vigueur

☐ OUI ☐ NON ☐ ZONES ☐

Prévoyance et mutuelle : Crédit Agricole Assurances PREDICA 50-56 Rue de la Procession 75015 PARIS

Médecine du Travail ETT : GROUPEMENT SANTE AU TRAVAIL
485 Rue Marcellin Berthelot 13290 AIX-EN-PROVENCE

Médecine du Travail Utilisateur : ASTIA TOULOUSE
9, rue du Docteur Delherm 31300 TOULOUSE

Cachet et signature de l'E.T.T.

JUBIL INTERIM SAINT-NAZAIRE
82 AVENUE ALBERT DE MUN
44600 SAINT-NAZAIRE
Tél :
Fax :

Caisse de retraite
AGIRC/ARRCO
154 rue A. FRANCE
92599 LEVALLOIS-PERRET

L'Intérimaire soussigné(e)
reconnait avoir pris connaissance
du verso du présent contrat

CONDITIONS GENERALES DE PRESTATIONS

1 - CONTRAT DE MISE À DISPOSITION

L'objet exclusif de ce contrat est l'exécution d'une tâche précise et temporaire (dénommée «mission») par la mise à disposition de l'entreprise utilisatrice du service d'un salarié intérimaire. La prestation fait l'objet d'un contrat écrit entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice conformément aux dispositions de l'article L. 1251-42 nouveau du code du travail. Pour permettre l'établissement du contrat de mise à disposition, 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. Conformément aux dispositions de l'article 1251-6 nouveau du code du travail, il ne peut être fait appel à un salarié temporaire que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas suivants :

1°) Remplacement d'un salarié en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel, de suspension du contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression du poste de travail, d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2°) Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3°) Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature de ces emplois ;

4°) Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral, ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale.

5°) Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation ou de leur conjoint, mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;

La mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut également intervenir :
- lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions légales ou d'un accord de branche étendu, à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;
- lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice 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.

B) **Le terme de la mission ;**

C) **Les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir** et, notamment si celui-ci figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2 nouveau du code du travail ;

D) **Le lieu de mission ;**

E) **La qualification professionnelle exigée ;**

F) **L'horaire de travail ;**

G) **La nature des équipements de protection individuelle ;**

H) **Le montant de la rémunération avec ses différentes composantes**, y compris s'il en existe, les primes et accessoires de salaire que percevait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste.

2 - CONDITION D'EXÉCUTION DU TRAVAIL DU SALARIÉ INTÉrimAIRE

Conformément aux dispositions de l'article L. 1251-21 nouveau du Code du travail, pendant la durée de l'exécution du présent contrat, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail. Les conditions d'exécution du travail comprennent 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.

Dans cette perspective :

- les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice ;
- lorsque l'activité exercée par le salarié intérimaire 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'entreprise utilisatrice ;
- l'entreprise utilisatrice veillera scrupuleusement au respect des durées maximales de travail, des durées minimales de repos ainsi que des règles relatives au repos dominical et au travail de nuit.

3 - LES OBLIGATIONS À LA CHARGE DE L'ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

L'entreprise de travail temporaire s'engage à mettre à la disposition de l'entreprise utilisatrice un salarié disposant de la qualification exigée par cette dernière.

Il est expressément convenu que l'obligation à la charge de l'entreprise de travail temporaire est une obligation de moyen dans la mesure où l'entreprise utilisatrice est responsable de manière permanente des conditions d'exécution du travail du salarié intérimaire.

Si la responsabilité de l'entreprise de travail temporaire était retenue dans l'exécution du présent contrat, l'entreprise utilisatrice ne pourrait prétendre à un total d'indemnités et de dommages et intérêts supérieur au double du montant des règlements qu'elle a déjà effectués pour les services contenant l'erreur ou la faute objet du litige.

4 - LES OBLIGATIONS À LA CHARGE DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE

Le personnel temporaire mis à disposition de l'entreprise utilisatrice ne peut être affecté qu'à des tâches correspondant au niveau de qualification, et qu'aux seules caractéristiques de travail spécifiées dans le présent contrat.

L'entreprise utilisatrice conserve en toutes circonstances la direction générale des prestations exécutées par le salarié intérimaire. A ce titre, sous sa responsabilité, elle définit les travaux à réaliser et prend les décisions nécessaires à leur bonne exécution.

Par conséquent, l'entreprise utilisatrice est civilement responsable en tant que commettant du personnel temporaire placé sous sa direction exclusive, de tous les dommages causés tant à l'entreprise utilisatrice qu'à des tiers sur les lieux ou à l'occasion du travail.

Pénibilité : L'entreprise utilisatrice indique à l'entreprise de travail temporaire, au titre des caractéristiques particulières du poste à pourvoir, les facteurs de pénibilité auxquels les salariés temporaires sont susceptibles d'être exposés afin lui permettre d'établir la déclaration visée à l'article L.4161-1 du Code du travail. L'entreprise utilisatrice doit également informer l'entreprise de travail temporaire en cas de rectification des informations transmises afin de permettre à cette dernière d'établir un avenant au contrat de mise à disposition.

L'entreprise de travail temporaire, sur laquelle pèse l'obligation d'établir la déclaration visée à l'article L.4161-1 et le versement de la contribution visée à l'article L.4162-19 2° du Code du travail peut, en cas de communication de renseignements inexacts de la part de l'entreprise utilisatrice, lui faire supporter le paiement de la pénalité prévue à l'article L.4162-12, 2nd alinéa et/ou le rappel de la contribution visée à l'article L.4162-19 2° assortie des charges sociales, majorations et pénalités de retard

5 - LA FACTURATION DES PRESTATIONS DE L'ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Le prix dû par l'entreprise utilisatrice pour bénéficier des prestations prévues aux présentes est calculé selon le coefficient figurant sur le contrat de mise à disposition.

Il est entendu que le coefficient s'applique

- sur l'ensemble des rémunérations soumises à charges sociales versées au salarié intérimaire, notamment les heures supplémentaires éventuelles. Il intègre l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de mission, les charges sociales, fiscales et parafiscales ayant pour assiette le salaire ; en cas d'augmentation du salaire de référence au sens de l'article L. 1251-43 6° nouveau du Code du travail, d'une majoration d'une cotisation sociale, d'augmentation d'une taxe parafiscale liée au salaire (taxe d'apprentissage, participation à la formation continue, participation à l'effort de construction, participation des employeurs au financement des transports en commun), le coefficient sera automatiquement et proportionnellement majoré ;
- sur les sommes représentatives de frais professionnel non soumises aux charges sociales.

5.1 Les jours fériés

La facturation des jours fériés est due indépendamment de l'ancienneté du salarié intérimaire.

Si le jour férié tombe pendant l'exécution de la mission, la facturation de ce dernier est due sous réserve que le salarié intérimaire ait été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée par l'entreprise utilisatrice (pont, jours de RTT ...).

Lorsqu'une mission s'achève normalement la veille du jour férié, celui-ci n'est pas facturé. En revanche, lorsque le salarié intérimaire reprend une autre mission dans la même entreprise utilisatrice, le premier jour ouvré qui fait suite au jour férié, celui-ci est facturé.

Il est rappelé enfin que la facturation des jours fériés s'opérera sur la base de la rémunération qu'aurait perçue le salarié intérimaire s'il avait travaillé ce jour là.

5.2 Les indemnités de chômage intempéries

La facturation de l'allocation de chômage intempéries est due dès lors que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice en bénéficient.

Cette indemnité est facturée et n'est soumise à aucune condition d'ancienneté.

5.3 Les visites médicales

Le temps nécessité par les examens médicaux durant l'exécution de la mission de travail temporaire est pris sur les heures de travail des salariés intérimaires et sera facturé

5.4 La rupture du contrat de mission à l'initiative de l'entreprise de travail temporaire sur la demande de l'utilisateur

Dans l'hypothèse où l'entreprise de travail temporaire serait contrainte de procéder à la rupture du contrat de mission sur la demande de l'entreprise utilisatrice, il sera facturé à cette dernière la rémunération équivalente à celle que le salarié intérimaire aurait perçue jusqu'au terme de son contrat de travail, sauf si la rupture du contrat résulte d'une faute grave du salarié intérimaire ou d'un cas de force majeure au sens du droit positif.

5.5 Communication de renseignements inexacts

L'entreprise de travail temporaire, sur laquelle pèse l'obligation de verser aux salariés mis à la disposition de l'entreprise des salaires et accessoires de salaire conformes aux dispositions de l'article L. 1251-43 6° nouveau du code du travail peut, en cas de communication de renseignements inexacts de la part de l'entreprise utilisatrice, lui faire supporter le paiement des salaires et/ou accessoires non initialement prévus.

6 - RÈGLEMENT - FACTURATION

Les factures émises par JUBIL sont payables au comptant ou selon accord contractuel se substituant. Au tarif horaire hors taxes figurant au présent contrat, s'ajoute la TVA.

Le prix dû par l'entreprise utilisatrice pour bénéficier des prestations prévues aux présentes est calculé selon le tarif horaire figurant sur le contrat de mise à disposition. Il est entendu que le tarif horaire s'applique sur l'ensemble des rémunérations soumises à charges sociales versées au salarié temporaire, notamment les heures supplémentaires éventuelles. Il intègre l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de mission, les charges sociales, fiscales et parafiscales ayant pour assiette le salaire **ainsi que la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale**.

Toute facture impayée pourra entraîner la suspension des 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 financement de la Banque Centrale Européenne, majoré de 10 points, conformément à l'article L 441-6 du code de commerce, prenant effet au lendemain de la date figurant sur la facture.

Le taux de refinancement applicable pendant le 1^{er} semestre de l'année en cours est le taux en vigueur au 1^{er} janvier de cette même année. Pour le 2^e semestre, le taux en vigueur au 1^{er} juillet s'applique. Les pénalités de retard sont exigibles sans qu'un rappel soit nécessaire. conformément aux dispositions des articles L 441-6 et D 441-5 du code de commerce, tout professionnel en situation de retard de paiement est de plein droit débiteur d'une indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement de 40 € (quarante euros).

Lorsque le crédit de l'utilisateur se détériore, JUBIL se réserve le droit, même après le début d'exécution de commande, d'exiger de l'utilisateur les garanties qu'elle juge convenables en vue de la bonne exécution des engagements pris. Le refus d'y satisfaire lui donne le droit d'annuler tout ou partie de la commande.

Enfin, il est expressément prévu que les réclamations relatives au montant des factures doivent parvenir à JUBIL dans un délai de 10 (dix) jours à compter de l'établissement des dites factures. Passé ce délai, la réclamation de l'entreprise utilisatrice est irrecevable.

7 - LITIGE

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.

8 - DÉBAUCHAGE

L'entreprise utilisatrice s'engage à ne pas accepter la mise à disposition du personnel intérimaire ayant participé à l'exécution du présent contrat par l'intermédiaire d'une autre entreprise de travail temporaire, pendant toute la durée de cette exécution et pendant les six (6) mois qui suivront la cessation des relations contractuelles.

9 - COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Depuis la loi TEPA, promulguée en octobre 2007, vous avez la possibilité de convertir certains éléments de rémunérations dans un Compte Épargne Temps (CET). Les modalités de solde de ce CET sont consultables dans votre agence Jubil Intérim local.

10 - LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DISSIMULÉ

JUBIL atteste sur l'honneur que les salariés intérimaires qu'elle détache sont employés régulièrement au regard des articles L 3243-2 CT (remise d'un bulletin de paie), R 3243-1 CT (mentions du bulletin de paie), L 1221-10 CT (déclaration préalable à l'embauche), L 1221-13 CT (registre unique du personnel), R 5221-41 (vérification du titre de travail des étrangers) et D 8254-5 (communication de la liste nominative des étrangers).