

CONTRAT DE MISE A DISPOSITION

NOVATERIM

12 RUE ARMAND BARBES

87000 LIMOGES

SAS au capital de 35000 Euros

Tel : 05.55.32.64.52

SIRET : 83185288400020 APE : 7820Z

CONTRAT N° 905685

Référence Commande : 905685

L'INTERIMAIRE

02

L'ENTREPRISE UTILISATRICE

PRECISIONS SUR LE POSTE

Ce poste figure-t-il sur la liste de l'article L4154-2 ? : Non transmis

Qualification : Conseiller de vente
CARACTERISTIQUES : Conseiller de vente

Statut : Non cadre

MOTIF ET JUSTIFICATION DE RECOURS

Motif : Accroissement temporaire d'activité
Justification :

DATES ET HORAIRES

SALAIRE DE REFERENCE (Pour information)

Mission prévue du : 01/09/2023 **au** 07/09/2023
TERME PRECIS **DUREE MINIMALE**
Aménagement possible entre le 05/09/23 et le 11/09/23
Durée hebdo. indicative (H) : 35,00 Période d'essai (JT) : 2
Horaires : Lundi : 11:00 - 13:00, 14:00 - 19:00 / Mardi : 11:00 - 13:00, 14:00 - 19:00 /
Mercredi : 11:00 - 13:00, 14:00 - 19:00 / Vendredi : 11:00 - 13:00, 14:00 - 19:00 / Samedi :
11:00 - 13:00, 14:00 - 19:00 / Horaires variables

TAUX HORAIRE BRUT :

LEGISLATION

- L'Entreprise Utilisatrice (E.U.) prend en charge les frais d'accès aux installations collectives (art L. 1251-24) du Code du Travail.
- L'E.U. s'interdit de solliciter ou débaucher, directement ou indirectement ou par une autre agence d'interim, et de quelque manière que ce soit, l'interiminaire mis en relation dans le cadre du présent contrat. Dans un tel cas sera dû par l'E.U. une indemnité forfaitaire de deux mille euros par interiminaire sollicité ou débauché.
- Les informations concernant le motif, la durée, la rémunération et les caractéristiques du poste de travail sont données sous la responsabilité de l'E.U., seule habilitée à les justifier sans qu'il n'y ait lieu à mise en demeure préalable de la part de l'ETT.
- Les jours fériés chômés et payés dans l'Entreprise Utilisatrice sont dus aux interimaires et facturés par l'ETT.
- Nous vous invitons à prendre connaissance de toutes les conditions contractuelles imprimées au verso du présent contrat ou jointes en annexe.

FACTURATION

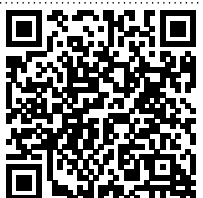
TAUX HORAIRE HT :

Règlement par Virement / Echéance : 30 jours

Signature et/ou cachet
de l'Agence d'Intérim
NOVATERIM

Fait à LIMOGES, le 06 septembre 2023

Cachet et signature
de l'entreprise utilisatrice



Reconnait avoir pris connaissance
des conditions contractuelles

Garant financier (art. L 1251-49 du code du travail) : CRCO 29 Boulevard de Vanteaux 87044 LIMOGES CEDEX 1
Médecine du travail de l'ETT : AIST87 6 Rue Voltaire 87100 LIMOGES
Caisse de retraite : AG2R LA MONDIALE 104 Boulevard HAUSSMANN 75008 PARIS
Organisme de prévoyance : AG2R LA MONDIALE 154 Rue Anatole France 92599 LEVALLOIS PERRET CEDEX
Les Déclarations Préalables A L'Embauche sont effectuées à l'URSSAF de LIMOGES CEDEX (n° 4790660065)

CONDITIONS GENERALES 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 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 :

1) 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 :

a) Remplacement d'un salarié ou du chef d'entreprise (art. L. 1251-6 1°, 4° et 5° CT) :

b) Accroissement temporaire d'activité (art. L. 1251-6 2° CT) ;

c) Travaux temporaires d'usage (art. L. 1251-6 3° CT) :

- Emplois à caractère saisonnier

- Emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée.

d) 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 (art. L. 151-7 1° CT) ;

e) 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 (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 DDTE.

- Que le salarié intérimaire concerné ne remplace pas un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail dans l'établissement utilisateur.

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

- 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. 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 en œuvre de moyens qualitativement ou 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. (art. L. 1251-9 CT) ; Que si une première mission ou un contrat à durée déterminée ont déjà été effectués sur le poste de travail sur 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 inférieur à 14 jours => La moitié de la durée calendaire du contrat;

- Contrat supérieur ou égal 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.

2) 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.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 prévue à l'article L. 4154-2 CT. Ces indications permettront d'effectuer un meilleur ajustement au poste et d'améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

3) 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.

4) 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 ne peut 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. 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 deux fois pour une durée déterminée qui, ajoutée 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 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 contrat à durée indéterminée 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 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.

5) la période d'essai éventuellement prévue dont la durée ne peut excéder, sauf disposition différente émanant 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.

6) 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 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 devrait 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 pénales de l'article L. 1254-10 du Code du Travail.

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 :

a) Pour la semaine complète, les majorations pour heures supplémentaires sont calculées sur la base légale ou conventionnelle applicable dans l'entreprise utilisatrice, auxquelles s'ajoutent la rémunération au titre de repos compensateur non pris.

b) 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. 1254-10 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 acceptiez 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 la base hebdomadaire.

Ce relevé doit mentionner le nombre d'heures effectué chaque jour, ainsi que le total hebdomadaire.

La signature et le cachet du client apposés sur le relevé d'heure 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 hors taxes figurant au présent contrat s'ajoute la TVA.

3. RELEVÉ : Les factures sont payables au comptant sauf accord contraire précisé sur la facture.

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.

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 refinancement de la Banque centrale Européenne, majoré de 7 points, conformément à l'article L.441-6 du code de commerce, prenant effet au lendemain de la date de paiement figurant sur la facture.

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 accord écrit de notre Société.

5. CONDITIONS D'EXECUTION DU TRAVAIL : Conformément à l'article L. 1251-21 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 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 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.

Les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle (art. L. 151-23 CT).

Aux termes de l'article L.231-4 du Code du Travail, le personnel temporaire peut faire présenter ses revendications concernant l'application des dispositions des articles L.1251-21 à 23 du code du travail (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 D.1221-23 10° du Code du Travail).

6. MEDECINE DU TRAVAIL : Dans la mesure où l'activité exercée au service de l'utilisateur nécessite

une surveillance médicale spécifique au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, celle-ci est à la charge de l'utilisateur.

Adresse postale :

NOVATERIM

12 RUE ARMAND BARBES

87000 LIMOGES

7. PENIBILITE : L'utilisateur doit transmettre à l'ETT, au titre des caractéristiques particulières du poste à pourvoir, les facteurs de pénibilité auxquels les salariés intérimaires sont susceptibles d'être exposés afin de lui permettre d'établir la déclaration visée à l'article L.4161-1 du CT. L'utilisateur doit également informer l'ETT en cas de rectification des informations transmises afin de permettre à cette dernière d'établir un avenant au contrat de mise à disposition.

8. RESPONSABILITE CIVILE : Pendant toute la durée de la mission, le personnel intérimaire est sous la surveillance et la direction de l'entreprise utilisatrice qui prend ainsi la qualité de commettant et qui, en vertu de l'article 1384 du Code Civil, a la responsabilité de tous les dommages, de quelque nature qu'ils soient, causés par le personnel intérimaire à l'occasion de la mission. Conformément à la jurisprudence de la Cour de Cassation du 4 Décembre 1996, l'entreprise utilisatrice, reconnaît notamment avoir été mise en demeure d'indiquer l'exacte rémunération de référence, y compris ses différentes composantes. Conformité des mentions du contrat : Les mentions du contrat sont données sous sa responsabilité par l'entreprise utilisatrice, notamment le motif de recours, les justifications précises, les tâches et risques du poste, le terme de la mission et la rémunération de référence que perçoit chez elle, après période d'essai, un salarié de qualification équivalente à celle de l'intérimaire et occupant le même poste de 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.

La société utilisatrice sera responsable de toute condamnation prononcée, des frais et honoraires engagés qui seraient dus en cas de manquement aux obligations ci-dessus rappelées.

Sécurité : Conformément à l'article L.124.4.6 du Code du Travail, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail (notamment concernant l'hygiène et la sécurité), de l'accueil sur le poste de travail et de l'information des intérimaires, ainsi que de la formation renforcée à la sécurité pour les postes à risques conformément à l'article L.231.3.1 du C.T.

L'entreprise utilisatrice est responsable de la fourniture des équipements de protection.

9. ACCIDENTS DU TRAVAIL : Tout accident du travail doit être déclaré par l'entreprise utilisatrice, dans les 24 heures et par lettre recommandée, à l'agence d'intérim, à l'inspection du travail, ainsi qu'à la Caisse Régionale d'Assurance Maladie.

S'il est reconnu, par les tribunaux, l'existence d'une faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice à l'origine de l'accident, l'agence d'intérim aura la possibilité de lui réclamer le remboursement des cotisations sociales découlant de l'accident.

10. CLAUSES PENALES : Passé un délai de 10 jours après une mise en demeure, le délai de paiement de nos prestations entrainera 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 factures sont à la charge de l'utilisateur.

11. COMPETENCE : 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.

12. LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DISSIMULE : Nous nous tenons au premier chef de l'intérimaire que nous détachons en emploi régulier au regard des articles L.3243-2 et suivants L.1221-13, L.8221-41 et suivants et D.8254-2 et suivants, du code du travail (vérification du titre de travail des étrangers).

13. CDI INTERIMAIRRE : Dans le cas où le salarié intérimaire est titulaire d'un CDI avec l'ETT, les termes "contrat de mission" dans les présentes conditions générales de prestation sont remplacés par les termes "Lettre de mission". Par ailleurs, les dispositions relatives à la période d'essai ne sont pas applicables.