

**CONTRAT DE MISSION TEMPORAIRE**

Conclu en application des articles L1251-1 et suivants du Code du Travail

Exemplaire à conserver

ENTREPRISE UTILISATRICE		SALARIÉ	
Raison sociale	STEF LOGISTIQUE VENISSIEUX	Nom et Prénom	SAIED Yassin
SIREN	410284442 APE : 5210A	Adresse	339 rue Garibaldi 69007 LYON
Adresse	PARC ACTIVITE DE L'ARSENAL 9 RUE ANDREE SANTUC 69200 VENISSIEUX	Né(e) le 19/06/1984 à TUNIS (99)	Nationalité tunisienne
Contact		Numéro SS	184069935181254
Personne à demander	GEORGES CHOUERI	Qualification	PREPARATEUR (TRICE) DE COMMANDES
		Statut	EMPLOYE
		Carte de séjour pluriannuelle (4 ans) N° H57PZYCKN Du 11/06/2024 au 10/06/2028	
Lieu Mission	STEF PARC ACTIVITE DE L'ARSENAL 9 RUE ANDREE SANTUC 69200 VENISSIEUX	Validité de la VM	
		Cotisations adressées à l'URSSAF RHONE ALPES (U693) et DUE adressées à l'URSSAF RHONE ALPES (U827)	
Moyen d'accès	Personnel		

MOTIF ET JUSTIFICATIONS DU RECOURSAccroissement temporaire d'activité
liée à l'opération spécifique BONNE ANNEE BONNE PROMO sur la période.**DUREE DE LA MISSION**

Durée de la mission du 05/01/2025 au 11/01/2025 (inclus)*
Souplesse du 09/01/2025 au 14/01/2025
Terme Terme précis
Durée Hebdomadaire 35,00 h

Période d'essai 2 (j.)
Horaires 0AP-E-Lun-ven 6h-13h30 1/2h pause non payée

Période non travaillée et non rémunérée

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 aux articles L.1251-36 et suiv. et L.1244-3 et suiv. du Code du Travail.

Les informations concernant : le motif, la durée, la rémunération et les caractéristiques particulières du poste de travail, les facteurs de risques professionnels, 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.

Il peut vous être délivré, à votre demande, en fin de mission une attestation Pôle Emploi.

L'intérimaire soussigné(e) déclare sur l'honneur souscrire un titre d'abonnement aux transports en commun pour se rendre de son domicile à son lieu de travail

<input type="checkbox"/>	OUI	<input type="checkbox"/>	NON	<input type="checkbox"/>	ZONES	<input type="checkbox"/>
--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-------	--------------------------

(*) Le terme de la mission prévu dans le contrat initial ou dans l'avenant de prolongation peut être aménagé dans les conditions stipulées aux articles L.1251-30 (terme précis), L.1251-11 (durée minimale), L.1251-31

CARACTERISTIQUES ET RISQUES PROFESSIONNELS DU POSTE

Caractéristiques Le préparateur de commandes prépare les chariots de préparation (mise de sacs dans les bacs), prépare les commandes dans le respect de la qualité et de la quantité attendues par le client, dispatche les bacs clients par tournée Participer au rangement et à la propreté générale de sa zone d'activité ; Peut être amené à participer aux inventaires

Risques Professionnels (dont articles L.4161-1 et R.4163-7) CHAUSSURES DE SECURITE

Equipements protection individuelle

Installations collectives

Ce poste figure-t-il sur la liste de l'article L.4154-2 ? Non

RÉMUNÉRATION

HEURES NORMALES 11,890€

Modalité de versement de la paie : Virement
IFM/CP : Paiement selon loi en vigueur**SALAIRE DE REFERENCE (Salaire de base, primes et accessoires)**

Salaire de référence : 11,8900 € pour 1,00 h

MÉDECINE DU TRAVAILMédecine du travail ETT : AGEMETRA
33 RUE GEORGES LEVY 69008 LYON 08Médecine du travail EU : AGEMETRA
33 RUE GEORGES LEVY 69008 LYON 08**L'entreprise de Travail Temporaire**Cachet et signature
Signé le 06/01/2025 à 07:23:39 par MONNIER KenzaADEQUAT LYON GENERALISTE
211 Route de Vienne

Tél : 04 37 53 09 06 Fax : 04 37 53 09 79

ADEQUAT LYON GENERALISTE

Fait à LYON, le 04/01/2025

Organisme retraite : AG2R RETRAITE
154 RUE ANATOLE FRANCE
92599 LEVALLOIS PERRET CEDEX
Organisme prévoyance : GAN VIE
2 bd Pesaro
92024 NANTERRE

L'intérimaire soussigné(e)

reconnait avoir pris connaissance du verso du présent contrat

CONDITIONS DU CONTRAT DE MISSION

Ce contrat est conclu conformément aux dispositions de l'article L. 1251-1 et suivant du code du travail. Vous devez nous le retourner signé dès réception.

1 - CONDITIONS APPLICABLES AUX SALARIES INTERIMAIRES EN CTT

Votre contrat comporte une période d'essai (de 2 à 5 jours travaillés en fonction de sa durée) pendant laquelle vous-même ou votre employeur pouvez décider de vous séparer. Passé la période d'essai, vous êtes tenu d'exécuter votre mission jusqu'au terme prévu au contrat. Toute rupture anticipée de votre fait vous fait perdre le bénéfice de l'indemnité de fin de mission et vous expose au versement de dommages et intérêts.

Réciproquement, si nous mettons fin à votre contrat avant le terme prévu, sauf faute grave ou force majeure, nous vous proposerons dans les 3 jours ouvrables pour la durée restant à courir, un nouveau contrat ne comportant pas de différences importantes en ce qui concerne la qualification, la rémunération, l'horaire de travail et le temps de transport. Si la durée restant à courir est supérieure à quatre semaines, nous pouvons vous proposer successivement jusqu'à trois contrats. A défaut, votre rémunération sera assurée jusqu'au terme prévu. Si vous n'acceptez pas le ou les contrat(s) proposé(s), nous sommes libres de tout engagement à votre égard.

A l'issue de votre contrat, vous percevez une indemnité de fin de mission (10 % de la rémunération totale brute due) sauf exceptions prévues à l'article L1251-33 du code du travail. Elle n'est pas due si votre contrat est un contrat de mission formation, si le contrat est rompu à votre initiative, pour faute grave ou force majeure et en cas d'embauche par l'utilisateur à la fin de la mission dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Comme tout autre salarié, le salarié intérimaire a droit à des congés payés qui doivent être pris au cours de sa mission. Lorsque le régime des congés applicable chez l'utilisateur ne lui permet pas une prise effective de celui-ci, il a droit alors à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant son contrat de mission, celle-ci ne pouvant être inférieure au dixième de la rémunération totale brute qui lui est due.

2 - CONDITIONS APPLICABLES AUX SALARIES INTERIMAIRES EN CTT ET EN CDI

- Durée De La Mission

Votre contrat de mission comporte une durée précise, il peut être renouvelé deux fois avec votre accord pour une durée fixée par avenant. Le terme de votre mission peut être avancé ou reporté par l'utilisateur à raison de 1 jour pour 5 jours travaillés. Pour les missions inférieures à 10 jours de travail, le terme de votre mission peut être avancé ou reporté de 2 jours. En tout état de cause, le terme de votre mission ne pourra pas être avancé de plus de 10 jours. Par ailleurs, lorsque le contrat de mission est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou au titre des 4° et 5° de l'article L. 1251-6 CT, le terme de votre mission peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi. Vous ne pouvez vous opposer à cet aménagement dès lors qu'il est prévu au contrat. Par ailleurs, votre contrat de mission peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu par exemple dans le cas du remplacement d'un salarié absent. Votre contrat de mission est alors conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

- Rémunération

La loi prévoit que vous devez percevoir une rémunération au moins égale à celle que percevrait, à la fin de sa période d'essai un permanent de l'utilisateur de qualification équivalente, occupant le même poste. Pour l'application de cette disposition et pour votre information, votre contrat mentionne cette rémunération de référence, décomposée en salaire de base, primes et accessoires de salaire.

- Absences

En cas d'impossibilité de se rendre à son travail, quel qu'en soit le motif, le salarié doit immédiatement informer ou faire informer d'abord l'entreprise de travail temporaire et ensuite le client chez lequel il exécute sa mission puis fournir un certificat médical justifiant son absence dans les quarante-huit (48) heures. Toute absence irrégulière du travail entraînera la rupture du contrat par le fait du salarié, avec les conséquences de droit qui en résultent.

- Domicile Fiscal

Il a été pris note que le domicile mentionné sur le présent contrat est bien celui du domicile fiscal de l'intéressé. Tout changement de domicile devra être signifié sans retard à la société Adéquat par une pièce officielle. En vertu des dispositions relatives au travail temporaire, l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (A.C.O.S.S.), oblige l'intéressé à fournir au Service du personnel de l'entreprise de travail temporaire la justification de son domicile fiscal mentionné dans le présent contrat dans la semaine qui suit la signature. Cette justification sera fournie par la production chaque année civile d'une attestation de domicile et d'une autre pièce à l'appui (photocopie de la quittance de loyer ou de paiement EDF GDF). Passé ce délai d'une semaine et à défaut de la fourniture d'une preuve officielle mentionnée ci-dessous, le paiement des indemnités non assujetties aux charges sociales pourrait être suspendu, voire supprimé.

- Conditions Contractuelles

L'entreprise de travail temporaire est votre employeur. Vous êtes soumis à son règlement intérieur. Celui-ci est consultable en agence. Pendant l'exécution de la mission, vous êtes placé sous l'autorité de l'entreprise dans laquelle vous êtes détaché et êtes également soumis au respect de son règlement intérieur en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail et plus particulièrement aux règles d'hygiène et de sécurité applicables sur votre lieu de travail auxquelles vous devez impérativement vous conformer. Votre sécurité en dépend. Vous êtes détaché pour une qualification et un poste précis et ne devez pas être employé dans d'autres conditions que celles prévues au contrat sans nous en avertir au préalable. Vous bénéficiez de l'accès aux équipements collectifs de l'utilisateur liés à l'exécution du travail dans les mêmes conditions que les salariés permanents (cantine, transports...).

Les visites d'information et de prévention et le suivi individuel renforcé organisés par nos soins sont obligatoires. Vous devez vous rendre aux convocations sous peine de sanction pouvant aller jusqu'à la rupture immédiate de votre mission pour faute grave. Vous devez également vous soumettre aux examens complémentaires demandés par le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire ou de l'utilisateur. En cas d'accident du travail, le salarié victime de l'accident doit en informer immédiatement l'utilisateur et s'assurer que ce dernier nous déclare l'accident le jour même. Il doit de surcroît prévenir ou faire prévenir directement l'entreprise de travail temporaire.

- Protection des données personnelles

Il est garanti par la loi à chaque personne, auprès de laquelle des données à caractère personnel sont recueillies, des droits d'accès, de rectification, d'effacement, de limitation, de portabilité et d'opposition. Ces droits s'appliquent également aux données déclarées dans la DSN. Plus d'informations sur le site dsn-info.fr.

- Délégation dans le secteur public

En application de l'article 1251-61 du Code du travail, le salarié intérimaire est soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où il sert, ainsi qu'aux obligations applicables aux agents publics. En contrepartie, le salarié intérimaire bénéficie de la protection prévue par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des agents publics. Enfin, le salarié intérimaire s'engage à refuser d'occuper toutes fonctions susceptibles de l'exposer aux sanctions prévues aux articles 432-12 et 432-13 du Code pénal.

3 - CONDITIONS APPLICABLES AUX SALARIES INTERIMAIRES EN CDI

Les règles applicables aux intérimaires ayant conclu un CDI avec l'ETT sont régies par les dispositions prévues aux articles L1251-58-1 à L1251-58-8 du Code du Travail. Par conséquent, les dispositions relatives à la période d'essai (L1251-14 à L1251-15), à la rupture du contrat (L1251-26 à L1251-28), aux IFM (L1251-32 à L1251-33) et aux ICCP (L1251-19) ne sont pas applicables. La durée totale du contrat de mission prévue à l'article L. 1251-12-1 n'est pas applicable au salarié lié par un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire. Les termes « contrat de mission » ou « contrat » dans les présentes conditions de mission sont remplacés par « lettre de mission » dans le cas où le salarié intérimaire est en CDI.

CONDITIONS GENERALES DE PRESTATIONS

Les conditions générales de prestations sont régies par les articles 1251-1 et suivants du code du travail.

Seule l'entreprise de travail temporaire dispose de la faculté de modifier les présentes conditions de prestation. Aucune rature ou ajout modifiant ce contrat ou les conditions de prestations n'aura de valeurs contractuelles.

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.

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. 1255-10 CT.

Votre signature confirme l'exactitude des mentions reprises au recto, et implique que vous acceptez les présentes conditions générales de prestations et vous engagez sur l'exactitude de l'ensemble des éléments de rémunération composant le salaire de référence. Dès lors, lesdites conditions de prestations sont applicables à tous les autres contrats de mise à dispositions signés ou non entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur. 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.

La demande de prestation de l'utilisateur formulée de préférence par écrit devra obligatoirement préciser pour permettre l'établissement du contrat : Les justifications précises du recours, le terme de la mission ou de la durée minimale, la pénibilité et les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, la qualification professionnelle exigée, le lieu de travail, l'horaire de travail, le montant du salaire de référence et de la rémunération si différente. Les indications portées au contrat de mise à disposition sont données sous la responsabilité de l'utilisateur qui en détient seul les éléments.

- Terme du contrat

Le contrat de mise à disposition comporte, soit un terme précis, soit une durée minimale pour certains cas de recours définis à l'article L1251-11 CT. Le contrat conclu pour une durée minimale a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu. 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.

En cas de grève dans son établissement, l'utilisateur devra assurer aux salariés temporaires non-gréviste de l'entreprise de travail temporaire, comme à ses propres salariés non-grévistes, le libre accès à leur poste de travail. En cas d'impossibilité, il devra indemniser l'entreprise de travail temporaire des salaires versés, majorés des charges sociales y afférentes.

En cas de chômage partiel ou d'arrêt de travail provenant de l'utilisateur, la charge financière pouvant en découler pour l'entreprise de travail temporaire sera facturée à l'utilisateur.

Au terme du contrat, il ne peut être recouru, pour pouvoir le poste dont le salarié a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de mission, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat de mission incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements. A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1251-36, ce délai de carence est égal : Au tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat est de quatorze jours ou plus ; A la moitié de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat est inférieure à quatorze jours. Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux

contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement utilisateurs. Seule l'ETT est à même de vérifier l'identité éventuelle des postes faisant l'objet d'une délégation, ainsi la responsabilité de l'ETT ne saurait être engagée en cas de non-respect du délai de carence.

La fin du présent contrat est prise en compte, le cas échéant, pour le calcul du taux de séparation prévu par le décret n°2019-797 du 26/07/2019 relatif au régime d'assurance chômage. L'EU peut demander à l'administration la communication de ces informations.

- Rémunération

En matière de rémunération, l'utilisateur transmet à l'entreprise de travail temporaire le salaire de référence (rémunération que percevrait après période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste). Il s'engage, en ce sens, à fournir à l'entreprise de travail temporaire notamment les grilles de salaires (et les primes/indemnités accessoires qui y sont attachées) actualisées pour tous les postes sur lesquels des salariés intérimaires sont délégués. Il assumera les conséquences financières de toute inégalité de traitement, entre ses propres salariés permanents et les salariés intérimaires, consécutive notamment à un défaut d'information de l'entreprise de travail temporaire. En cas de rappel de la rémunération due au salarié à la suite d'une indication erronée sur le montant de ladite rémunération, le remboursement devra être effectué à quelque moment que se situe le versement du rappel. L'ensemble de ces éléments est fourni sous la responsabilité de l'utilisateur, 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. 1255-10 CT.

En cas d'augmentation du salaire de référence ou de majoration d'une cotisation sociale obligatoire ou de majoration d'une taxe parafiscale, le prix de nos prestations sera majoré automatiquement et proportionnellement à cette augmentation.

Les jours fériés payés à l'intérimaire 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.

Les majorations pour heures supplémentaires sont calculées sur la base légale ou conventionnelle applicable chez l'utilisateur, si celle-ci est plus favorable.

Les primes ou indemnités soumises à charges sociales sont facturées au coefficient de la mission.

Lorsqu'elles ne sont pas soumises à charges sociales (indemnités kilométriques, primes de panier, frais etc. dans le strict respect de la réglementation notamment du barème officiel des frais professionnels), ces éléments sont facturés avec un coefficient tenant compte des frais de gestion et des frais financiers, il en est de même pour les tickets restaurants. Le temps nécessaire par les examens médicaux durant l'exécution de la mission de travail temporaire est pris sur les heures de travail du salarié intérimaire ou en dehors et sera facturé au coefficient de la mission.

Lors de la mise en place d'une convention de forfait annuel en jours, l'EU est responsable de la bonne application de son accord collectif en vigueur prévoyant des dispositions en la matière et/ou des dispositions de l'article L321-65 du CT. En cas de litige sur la validité et/ou l'opposabilité de la convention, l'EU supportera l'intégralité des conséquences financières pouvant en résulter.

2- SECURITE

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 L1251-10 CT.

L'utilisateur doit communiquer la liste des postes à risques particuliers dans son entreprise. Dans l'hypothèse où le salarié intérimaire est affecté sur un poste de travail présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, l'utilisateur s'engage à effectuer la formation à la sécurité renforcée prévue à l'article L. 4154-2 CT. La responsabilité de l'ETT ne sera pas engagée en cas de non-communication de cette liste et de défaut de formation renforcée à la sécurité sur ces postes.

L'utilisateur communique à l'ETT sa liste des postes nécessitant un SIR. Lorsque l'utilisateur complète la liste des postes à risque visée à l'article R4624-23 CT, toutes les obligations afférentes au SIR du salarié affecté sur ce poste sont sous la responsabilité de l'utilisateur et sont financièrement à sa charge.

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'utilisateur. Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par convention ou accord collectif peuvent être fournis par l'entrepreneur de travail temporaire (casque et chaussures de sécurité uniquement). S'ils sont fournis par l'entreprise de travail temporaire, les équipements sont fournis 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. En tout état de cause, si du matériel de sécurité est fourni par l'entreprise de travail temporaire, l'utilisateur conserve et assume toutes ses obligations en matière de sécurité vis à vis du salarié intérimaire, et renonce par avance à tout recours éventuel contre l'entreprise de travail temporaire. Les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle (art. L. 1251-23 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 CARSAT.

3 - 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 code du travail. L'utilisateur doit également informer l'ETT en cas de rectification des informations transmises afin de lui permettre d'établir un avenant au contrat de mise à disposition (art. R. 4161-5 CT).

4- 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, ainsi que le total hebdomadaire en toutes lettres. La signature ou le cachet du client apposés sur le relevé d'heures certifient l'exactitude des éléments qui y sont consignés et l'exécution satisfaisante du travail confié au personnel temporaire détaché. S'ils ne sont pas transmis à l'entreprise de travail temporaire et/ou dans le cas où ils seraient irrégulièrement établis, la facturation sera fondée sur les horaires mentionnés au contrat et sur les seules indications du salarié intérimaire. Les modalités de rémunération de la prestation de services sont précisées au recto du présent contrat conformément à la loi.

5- REGLEMENT – PENALITES DE RETARD

A chaque ouverture de compte, lors de la première mise à disposition, des frais d'ouverture de compte seront facturés 75 €. Nos factures sont payables au comptant, sauf accord contraire précisé sur la facture. Aucun escompte ne sera accordé. Aucune avance, ni aucun paiement fait au salarié intérimaire par l'utilisateur ne sera libératoire pour ce dernier. Le paiement d'une facture et/ou sa non-contentation dans le délai de huit jours ouvrables suivant réception vaut acceptation de son montant. Toute contestation doit être adressée dans ce même délai par pli recommandé. Passé ce délai, la réclamation de l'utilisateur est irrecevable. De même, toute contestation concernant la prestation d'un salarié intérimaire, doit être adressée dans les huit jours suivant le terme de la prestation.

En cas de non-paiement de la facturation dans les délais et conditions ci-dessus, l'ETT se réserve le droit de mettre fin unilatéralement et immédiatement au contrat sans mise en demeure, et sans qu'il puisse en résulter de quelconques dommages et intérêts à sa charge ; En ce cas, l'utilisateur conservera à sa charge exclusive l'ensemble des conséquences pécuniaires résultant de la résiliation, et notamment le paiement de la facturation jusqu'au terme convenu. Par ailleurs, lorsque l'encours de l'utilisateur se détériore significativement auprès de notre assureur crédit, 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. Aucun litige entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur, relatif à ce contrat, n'est suspensif du paiement des factures arrivées à échéance et afférentes à tout autre contrat.

En cas de paiement tardif, le client sera redevable d'un intérêt de retard dont le montant hors taxes sera déterminé sur la base de trois fois le taux d'intérêt légal au jour du règlement. Pour le secteur public, le taux des intérêts moratoires dus en cas de défaut de respect du délai de règlement est celui de l'intérêt légal en vigueur à la date à laquelle les intérêts moratoires ont commencé à courir, augmenté de deux (2) points.

Conformément aux articles L.441-6 et D.441-5 du Code de Commerce, tout professionnel en situation de retard de paiement sera de plein droit débiteur d'une indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement de 40€.

Tous les frais de procédure et d'honoraires que l'entreprise de travail temporaire aura eu à exposer en vue du recouvrement de ses factures seront à la charge de l'utilisateur.

6- QUALIFICATION ET EMPLOI DU PERSONNEL

Pendant la durée de la mission, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par celles des mesures législatives réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu du travail.

Le personnel temporaire détaché dans votre établissement ne peut être affecté qu'à des tâches correspondant au niveau de sa qualification, et qu'aux seules caractéristiques particulières de travail spécifiées dans le contrat de prestation.

En particulier, le personnel spécialisé « transport » ne peut conduire que la catégorie de véhicules relevant de la qualification précisée dans le présent contrat. Notre personnel ne peut effectuer aucun transport de fonds, manipulation d'argent ou autres valeurs sans un accord écrit de notre Société.

Le personnel détaché doit figurer sur le registre d'entrées et de sorties du personnel de l'établissement de l'utilisateur

7- RESPONSABILITE CIVILE

L'utilisateur est civilement responsable, en tant que commettant du personnel temporaire placé sous sa direction exclusive, de tous les dommages causés tant à l'utilisateur qu'à des tiers sur les lieux ou à l'occasion du travail. En conséquence, l'intérimaire demeure exclusivement placé sous la surveillance et la responsabilité de l'utilisateur. 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 responsabilité de l'entreprise de travail temporaire ne pourra être engagée notamment dans les situations suivantes : rupture de la mission du fait de l'intérimaire, absence au travail, faute grave de celui-ci, impossibilité de déléguer ou de remplacer une personne correspondant au poste de travail indiqué. Toutefois, le pouvoir disciplinaire est exercé par l'entreprise de travail temporaire en sa qualité d'employeur.

Si notre responsabilité était retenue dans l'exécution du présent contrat, l'utilisateur 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.

8- DIVISIBILITE

S'il advenait, pour quelque cause que ce soit, qu'une clause des présentes conditions générales ou particulières ne puisse être appliquée, toutes les autres clauses demeureraient valables et auraient force de loi entre les parties.

9- COMPETENCE

De convention expresse et en cas de contestation, les tribunaux de Lyon sont seuls compétents pour connaître les différends d'interprétation, d'exécution et de rupture 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 s. CT (mentions du bulletin de paie), L. 1221-10 CT (déclaration préalable à l'embauche), L. 1221-13 CT (RUP), R. 5221-41 et s. et D. 8254-2 et s. CT (vérification du titre de travail des étrangers).

11 – EMBAUCHE DU SALARIE INTERIMAIRE PAR L'UTILISATEUR

L'embauche du salarié intérimaire par l'utilisateur à l'issue de la mission est possible. Toutefois, des frais annexes de délégation nous seront dus si le salarié intérimaire est embauché par l'utilisateur avant une période de six mois. Le coût de ces frais annexes s'élève forfaitairement à 3000 € hors taxes.

12 – DEBAUCHAGE

L'utilisateur 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 ETT, d'une entreprise de travail à temps partagé, d'un groupement d'employeur, pendant toute la durée de cette exécution et pendant les six mois qui suivront la cessation du présent contrat.

**CONTRAT DE MISSION TEMPORAIRE**

Conclu en application des articles L1251-1 et suivants du Code du Travail

Exemplaire à nous retourner signé

ENTREPRISE UTILISATRICE		SALARIÉ	
Raison sociale	STEF LOGISTIQUE VENISSIEUX	Nom et Prénom	SAIED Yassin
SIREN	410284442 APE : 5210A	Adresse	339 rue Garibaldi 69007 LYON
Adresse	PARC ACTIVITE DE L'ARSENAL 9 RUE ANDREE SANTUC 69200 VENISSIEUX	Né(e) le 19/06/1984 à TUNIS (99)	Nationalité tunisienne
Contact		Numéro SS	184069935181254
Personne à demander	GEORGES CHOUERI	Qualification	PREPARATEUR (TRICE) DE COMMANDES
		Statut	EMPLOYE
		Carte de séjour pluriannuelle (4 ans) N° H57PZYCKN Du 11/06/2024 au 10/06/2028	
Lieu Mission	STEF PARC ACTIVITE DE L'ARSENAL 9 RUE ANDREE SANTUC 69200 VENISSIEUX	Validité de la VM	
Moyen d'accès	Personnel	Cotisations adressées à l'URSSAF RHONE ALPES (U693) et DUE adressées à l'URSSAF RHONE ALPES (U827)	

MOTIF ET JUSTIFICATIONS DU RECOURSAccroissement temporaire d'activité
liée à l'opération spécifique BONNE ANNEE BONNE PROMO sur la période.**DUREE DE LA MISSION**

Durée de la mission du 05/01/2025 au 11/01/2025 (inclus)*
Souplesse du 09/01/2025 au 14/01/2025
Terme Terme précis
Durée Hebdomadaire 35,00 h

Période d'essai 2 (j.t)
Horaires 0AP-E-Lun-ven 6h-13h30 1/2h pause non payée

Période non travaillée et non rémunérée

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 aux articles L.1251-36 et suiv. et L1244-3 et suiv. du Code du Travail.
Les informations concernant : le motif, la durée, la rémunération et les caractéristiques particulières du poste de travail, les facteurs de risques professionnels, 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.
Il peut vous être délivré, à votre demande, en fin de mission une attestation Pôle Emploi.

L'intérimaire soussigné(e) déclare sur l'honneur souscrire un titre d'abonnement aux transports en commun pour se rendre de son domicile à son lieu de travail

<input type="checkbox"/>	OUI	<input type="checkbox"/>	NON	<input type="checkbox"/>	ZONES	<input type="checkbox"/>
--------------------------	-----	--------------------------	-----	--------------------------	-------	--------------------------

(*) Le terme de la mission prévu dans le contrat initial ou dans l'avenant de prolongation peut être aménagé dans les conditions stipulées aux articles L.1251-30 (terme précis), L.1251-11 (durée minimale), L.1251-31

CARACTERISTIQUES ET RISQUES PROFESSIONNELS DU POSTE

Caractéristiques Le préparateur de commandes prépare les chariots de préparation (mise de sacs dans les bacs), prépare les commandes dans le respect de la qualité et de la quantité attendues par le client, dispatche les bacs clients par tournée Participer au rangement et à la propreté générale de sa zone d'activité ; Peut être amené à participer aux inventaires

Risques Professionnels (dont articles L.4161-1 et R.4163-7)

Equipements protection individuelle CHAUSSURES DE SECURITE

Installations collectives

Ce poste figure-t-il sur la liste de l'article L.4154-2 ? Non

RÉMUNÉRATION

HEURES NORMALES 11,890€

Modalité de versement de la paie : Virement
IFM/CP : Paiement selon loi en vigueur**SALAIRE DE REFERENCE (Salaire de base, primes et accessoires)**

Salaire de référence : 11,8900 € pour 1,00 h

MÉDECINE DU TRAVAILMédecine du travail ETT : AGEMETRA
33 RUE GEORGES LEVY 69008 LYON 08Médecine du travail EU : AGEMETRA
33 RUE GEORGES LEVY 69008 LYON 08**L'entreprise de Travail Temporaire**

Cachet et signature

Signé le 06/01/2025 à 07:23:39 par MONNIER Kenza

ADEQUAT LYON GENERALISTE

211 Route de Vienne

Tél : 04 37 53 09 06 Fax : 04 37 53 09 79

ADEQUAT LYON GENERALISTE

Fait à LYON, le 04/01/2025

Organisme retraite : AG2R RETRAITE
154 RUE ANATOLE FRANCE
92599 LEVALLOIS PERRET CEDEX
Organisme prévoyance : GAN VIE
2 bd Pesaro
92024 NANTERRE

L'intérimaire soussigné(e)

reconnait avoir pris connaissance du verso du présent contrat

CONDITIONS DU CONTRAT DE MISSION

Ce contrat est conclu conformément aux dispositions de l'article L. 1251-1 et suivant du code du travail. Vous devez nous le retourner signé dès réception.

1 - CONDITIONS APPLICABLES AUX SALARIES INTERIMAIRES EN CTT

Votre contrat comporte une période d'essai (de 2 à 5 jours travaillés en fonction de sa durée) pendant laquelle vous-même ou votre employeur pouvez décider de vous séparer. Passé la période d'essai, vous êtes tenu d'exécuter votre mission jusqu'au terme prévu au contrat. Toute rupture anticipée de votre fait vous fait perdre le bénéfice de l'indemnité de fin de mission et vous expose au versement de dommages et intérêts.

Réciproquement, si nous mettons fin à votre contrat avant le terme prévu, sauf faute grave ou force majeure, nous vous proposerons dans les 3 jours ouvrables pour la durée restant à courir, un nouveau contrat ne comportant pas de différences importantes en ce qui concerne la qualification, la rémunération, l'horaire de travail et le temps de transport. Si la durée restant à courir est supérieure à quatre semaines, nous pouvons vous proposer successivement jusqu'à trois contrats. A défaut, votre rémunération sera assurée jusqu'au terme prévu. Si vous n'acceptez pas le ou les contrat(s) proposé(s), nous sommes libres de tout engagement à votre égard.

A l'issue de votre contrat, vous percevez une indemnité de fin de mission (10 % de la rémunération totale brute due) sauf exceptions prévues à l'article L1251-33 du code du travail. Elle n'est pas due si votre contrat est un contrat de mission formation, si le contrat est rompu à votre initiative, pour faute grave ou force majeure et en cas d'embauche par l'utilisateur à la fin de la mission dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Comme tout autre salarié, le salarié intérimaire a droit à des congés payés qui doivent être pris au cours de sa mission. Lorsque le régime des congés applicable chez l'utilisateur ne lui permet pas une prise effective de celui-ci, il a droit alors à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant son contrat de mission, celle-ci ne pouvant être inférieure au dixième de la rémunération totale brute qui lui est due.

2 - CONDITIONS APPLICABLES AUX SALARIES INTERIMAIRES EN CTT ET EN CDI

- Durée De La Mission

Votre contrat de mission comporte une durée précise, il peut être renouvelé deux fois avec votre accord pour une durée fixée par avenant. Le terme de votre mission peut être avancé ou reporté par l'utilisateur à raison de 1 jour pour 5 jours travaillés. Pour les missions inférieures à 10 jours de travail, le terme de votre mission peut être avancé ou reporté de 2 jours. En tout état de cause, le terme de votre mission ne pourra pas être avancé de plus de 10 jours. Par ailleurs, lorsque le contrat de mission est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou au titre des 4° et 5° de l'article L. 1251-6 CT, le terme de votre mission peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi. Vous ne pouvez vous opposer à cet aménagement dès lors qu'il est prévu au contrat. Par ailleurs, votre contrat de mission peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu par exemple dans le cas du remplacement d'un salarié absent. Votre contrat de mission est alors conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

- Rémunération

La loi prévoit que vous devez percevoir une rémunération au moins égale à celle que percevrait, à la fin de sa période d'essai un permanent de l'utilisateur de qualification équivalente, occupant le même poste. Pour l'application de cette disposition et pour votre information, votre contrat mentionne cette rémunération de référence, décomposée en salaire de base, primes et accessoires de salaire.

- Absences

En cas d'impossibilité de se rendre à son travail, quel qu'en soit le motif, le salarié doit immédiatement informer ou faire informer d'abord l'entreprise de travail temporaire et ensuite le client chez lequel il exécute sa mission puis fournir un certificat médical justifiant son absence dans les quarante-huit (48) heures. Toute absence irrégulière du travail entraînera la rupture du contrat par le fait du salarié, avec les conséquences de droit qui en résultent.

- Domicile Fiscal

Il a été pris note que le domicile mentionné sur le présent contrat est bien celui du domicile fiscal de l'intéressé. Tout changement de domicile devra être signifié sans retard à la société Adéquat par une pièce officielle. En vertu des dispositions relatives au travail temporaire, l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (A.C.O.S.S.), oblige l'intéressé à fournir au Service du personnel de l'entreprise de travail temporaire la justification de son domicile fiscal mentionné dans le présent contrat dans la semaine qui suit la signature. Cette justification sera fournie par la production chaque année civile d'une attestation de domicile et d'une autre pièce à l'appui (photocopie de la quittance de loyer ou de paiement EDF GDF). Passé ce délai d'une semaine et à défaut de la fourniture d'une preuve officielle mentionnée ci-dessous, le paiement des indemnités non assujetties aux charges sociales pourrait être suspendu, voire supprimé.

- Conditions Contractuelles

L'entreprise de travail temporaire est votre employeur. Vous êtes soumis à son règlement intérieur. Celui-ci est consultable en agence. Pendant l'exécution de la mission, vous êtes placé sous l'autorité de l'entreprise dans laquelle vous êtes détaché et êtes également soumis au respect de son règlement intérieur en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail et plus particulièrement aux règles d'hygiène et de sécurité applicables sur votre lieu de travail auxquelles vous devez impérativement vous conformer. Votre sécurité en dépend. Vous êtes détaché pour une qualification et un poste précis et ne devez pas être employé dans d'autres conditions que celles prévues au contrat sans nous en avertir au préalable. Vous bénéficiez de l'accès aux équipements collectifs de l'utilisateur liés à l'exécution du travail dans les mêmes conditions que les salariés permanents (cantine, transports...).

Les visites d'information et de prévention et le suivi individuel renforcé organisés par nos soins sont obligatoires. Vous devez vous rendre aux convocations sous peine de sanction pouvant aller jusqu'à la rupture immédiate de votre mission pour faute grave. Vous devez également vous soumettre aux examens complémentaires demandés par le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire ou de l'utilisateur. En cas d'accident du travail, le salarié victime de l'accident doit en informer immédiatement l'utilisateur et s'assurer que ce dernier nous déclare l'accident le jour même. Il doit de surcroît prévenir ou faire prévenir directement l'entreprise de travail temporaire.

- Protection des données personnelles

Il est garanti par la loi à chaque personne, auprès de laquelle des données à caractère personnel sont recueillies, des droits d'accès, de rectification, d'effacement, de limitation, de portabilité et d'opposition. Ces droits s'appliquent également aux données déclarées dans la DSN. Plus d'informations sur le site dsn-info.fr.

- Délégation dans le secteur public

En application de l'article 1251-61 du Code du travail, le salarié intérimaire est soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où il sert, ainsi qu'aux obligations applicables aux agents publics. En contrepartie, le salarié intérimaire bénéficie de la protection prévue par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des agents publics. Enfin, le salarié intérimaire s'engage à refuser d'occuper toutes fonctions susceptibles de l'exposer aux sanctions prévues aux articles 432-12 et 432-13 du Code pénal.

3 - CONDITIONS APPLICABLES AUX SALARIES INTERIMAIRES EN CDI

Les règles applicables aux intérimaires ayant conclu un CDI avec l'ETT sont régies par les dispositions prévues aux articles L1251-58-1 à L1251-58-8 du Code du Travail. Par conséquent, les dispositions relatives à la période d'essai (L1251-14 à L1251-15), à la rupture du contrat (L1251-26 à L1251-28), aux IFM (L1251-32 à L1251-33) et aux ICCP (L1251-19) ne sont pas applicables. La durée totale du contrat de mission prévue à l'article L. 1251-12-1 n'est pas applicable au salarié lié par un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire. Les termes « contrat de mission » ou « contrat » dans les présentes conditions de mission sont remplacés par « lettre de mission » dans le cas où le salarié intérimaire est en CDI.

CONDITIONS GENERALES DE PRESTATIONS

Les conditions générales de prestations sont régies par les articles 1251-1 et suivants du code du travail.

Seule l'entreprise de travail temporaire dispose de la faculté de modifier les présentes conditions de prestation. Aucune rature ou ajout modifiant ce contrat ou les conditions de prestations n'aura de valeurs contractuelles.

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.

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. 1255-10 CT.

Votre signature confirme l'exactitude des mentions reprises au recto, et implique que vous acceptez les présentes conditions générales de prestations et vous engagez sur l'exactitude de l'ensemble des éléments de rémunération composant le salaire de référence. Dès lors, lesdites conditions de prestations sont applicables à tous les autres contrats de mise à dispositions signés ou non entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur. 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.

La demande de prestation de l'utilisateur formulée de préférence par écrit devra obligatoirement préciser pour permettre l'établissement du contrat : Les justifications précises du recours, le terme de la mission ou de la durée minimale, la pénibilité et les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, la qualification professionnelle exigée, le lieu de travail, l'horaire de travail, le montant du salaire de référence et de la rémunération si différente. Les indications portées au contrat de mise à disposition sont données sous la responsabilité de l'utilisateur qui en détient seul les éléments.

- Terme du contrat

Le contrat de mise à disposition comporte, soit un terme précis, soit une durée minimale pour certains cas de recours définis à l'article L1251-11 CT. Le contrat conclu pour une durée minimale a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu. 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.

En cas de grève dans son établissement, l'utilisateur devra assurer aux salariés temporaires non-gréviste de l'entreprise de travail temporaire, comme à ses propres salariés non-grévistes, le libre accès à leur poste de travail. En cas d'impossibilité, il devra indemniser l'entreprise de travail temporaire des salaires versés, majorés des charges sociales y afférentes.

En cas de chômage partiel ou d'arrêt de travail provenant de l'utilisateur, la charge financière pouvant en découler pour l'entreprise de travail temporaire sera facturée à l'utilisateur.

Au terme du contrat, il ne peut être recouru, pour pouvoir le poste dont le salarié a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de mission, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat de mission inculant, le cas échéant, son ou ses renouvellements. A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1251-36, ce délai de carence est égal : Au tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat est de quatorze jours ou plus ; A la moitié de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat est inférieure à quatorze jours. Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux

contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement utilisateurs. Seule l'ETT est à même de vérifier l'identité éventuelle des postes faisant l'objet d'une délégation, ainsi la responsabilité de l'ETT ne saurait être engagée en cas de non-respect du délai de carence.

La fin du présent contrat est prise en compte, le cas échéant, pour le calcul du taux de séparation prévu par le décret n°2019-797 du 26/07/2019 relatif au régime d'assurance chômage. L'EU peut demander à l'administration la communication de ces informations.

- Rémunération

En matière de rémunération, l'utilisateur transmet à l'entreprise de travail temporaire le salaire de référence (rémunération que percevrait après période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste). Il s'engage, en ce sens, à fournir à l'entreprise de travail temporaire notamment les grilles de salaires (et les primes/indemnités accessoires qui y sont attachées) actualisées pour tous les postes sur lesquels des salariés intérimaires sont délégués. Il assumera les conséquences financières de toute inégalité de traitement, entre ses propres salariés permanents et les salariés intérimaires, consécutive notamment à un défaut d'information de l'entreprise de travail temporaire. En cas de rappel de la rémunération due au salarié à la suite d'une indication erronée sur le montant de ladite rémunération, le remboursement devra être effectué à quelque moment que se situe le versement du rappel. L'ensemble de ces éléments est fourni sous la responsabilité de l'utilisateur, 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. 1255-10 CT.

En cas d'augmentation du salaire de référence ou de majoration d'une cotisation sociale obligatoire ou de majoration d'une taxe parafiscale, le prix de nos prestations sera majoré automatiquement et proportionnellement à cette augmentation.

Tous les jours fériés payés à l'intérimaire 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.

Les majorations pour heures supplémentaires sont calculées sur la base légale ou conventionnelle applicable chez l'utilisateur, si celle-ci est plus favorable.

Les primes ou indemnités soumises à charges sociales sont facturées au coefficient de la mission.

Lorsqu'elles ne sont pas soumises à charges sociales (indemnités kilométriques, primes de panier, frais etc. dans le strict respect de la réglementation notamment du barème officiel des frais professionnels), ces éléments sont facturés avec un coefficient tenant compte des frais de gestion et des frais financiers, il en est de même pour les tickets restaurants. Le temps nécessaire par les examens médicaux durant l'exécution de la mission de travail temporaire est pris sur les heures de travail du salarié intérimaire ou en dehors et sera facturé au coefficient de la mission.

Lors de la mise en place d'une convention de forfait annuel en jours, l'EU est responsable de la bonne application de son accord collectif en vigueur prévoyant des dispositions en la matière et/ou des dispositions de l'article L321-61 du CT. En cas de litige sur la validité et/ou l'opposabilité de la convention, l'EU supportera l'intégralité des conséquences financières pouvant en résulter.

2- SECURITE

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 L1251-10 CT.

L'utilisateur doit communiquer la liste des postes à risques particuliers dans son entreprise. Dans l'hypothèse où le salarié intérimaire est affecté sur un poste de travail présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, l'utilisateur s'engage à effectuer la formation à la sécurité renforcée prévue à l'article L. 4154-2 CT. La responsabilité de l'ETT ne sera pas engagée en cas de non-communication de cette liste et de défaut de formation renforcée à la sécurité sur ces postes.

L'utilisateur communique à l'ETT sa liste des postes nécessitant un SIR. Lorsque l'utilisateur complète la liste des postes à risque visée à l'article R4624-23 CT, toutes les obligations afférentes au SIR du salarié affecté sur ce poste sont sous la responsabilité de l'utilisateur et sont financièrement à sa charge.

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'utilisateur. Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par convention ou accord collectif peuvent être fournis par l'entrepreneur de travail temporaire (casque et chaussures de sécurité uniquement). S'ils sont fournis par l'entreprise de travail temporaire, les équipements sont fournis 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. En tout état de cause, si du matériel de sécurité est fourni par l'entreprise de travail temporaire, l'utilisateur conserve et assume toutes ses obligations en matière de sécurité vis à vis du salarié intérimaire, et renonce par avance à tout recours éventuel contre l'entreprise de travail temporaire. Les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle (art. L. 1251-23 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 CARSAT.

3 - 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 code du travail. L'utilisateur doit également informer l'ETT en cas de rectification des informations transmises afin de lui permettre d'établir un avenant au contrat de mise à disposition (art. R. 4161-5 CT).

4- 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, ainsi que le total hebdomadaire en toutes lettres. La signature ou le cachet du client apposés sur le relevé d'heures certifient l'exactitude des éléments qui y sont consignés et l'exécution satisfaisante du travail confié au personnel temporaire détaché. S'ils ne sont pas transmis à l'entreprise de travail temporaire et/ou dans le cas où ils seraient irrégulièrement établis, la facturation sera fondée sur les horaires mentionnés au contrat et sur les seules indications du salarié intérimaire. Les modalités de rémunération de la prestation de services sont précisées au recto du présent contrat conformément à la loi.

5- REGLEMENT – PENALITES DE RETARD

A chaque ouverture de compte, lors de la première mise à disposition, des frais d'ouverture de compte seront facturés 75 €. Nos factures sont payables au comptant, sauf accord contraire précisé sur la facture. Aucun escompte ne sera accordé. Aucune avance, ni aucun paiement fait au salarié intérimaire par l'utilisateur ne sera libératoire pour ce dernier. Le paiement d'une facture et/ou sa non-contentation dans le délai de huit jours ouvrables suivant réception vaut acceptation de son montant. Toute contestation doit être adressée dans ce même délai par pli recommandé. Passé ce délai, la réclamation de l'utilisateur est irrecevable. De même, toute contestation concernant la prestation d'un salarié intérimaire, doit être adressée dans les huit jours suivant le terme de la prestation.

En cas de non-paiement de la facturation dans les délais et conditions ci-dessus, l'ETT se réserve le droit de mettre fin unilatéralement et immédiatement au contrat sans mise en demeure, et sans qu'il puisse en résulter de quelconques dommages et intérêts à sa charge ; En ce cas, l'utilisateur conservera à sa charge exclusive l'ensemble des conséquences pécuniaires résultant de la résiliation, et notamment le paiement de la facturation jusqu'au terme convenu. Par ailleurs, lorsque l'encours de l'utilisateur se détériore significativement auprès de notre assureur crédit, 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. Aucun litige entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur, relatif à ce contrat, n'est suspensif du paiement des factures arrivées à échéance et afférentes à tout autre contrat.

En cas de paiement tardif, le client sera redevable d'un intérêt de retard dont le montant hors taxes sera déterminé sur la base de trois fois le taux d'intérêt légal au jour du règlement. Pour le secteur public, le taux des intérêts moratoires dus en cas de défaut de respect du délai de règlement est celui de l'intérêt légal en vigueur à la date à laquelle les intérêts moratoires ont commencé à courir, augmenté de deux (2) points.

Conformément aux articles L.441-6 et D.441-5 du Code de Commerce, tout professionnel en situation de retard de paiement sera de plein droit débiteur d'une indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement de 40€.

Tous les frais de procédure et d'honoraires que l'entreprise de travail temporaire aura eu à exposer en vue du recouvrement de ses factures seront à la charge de l'utilisateur.

6- QUALIFICATION ET EMPLOI DU PERSONNEL

Pendant la durée de la mission, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par celles des mesures législatives réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu du travail.

Le personnel temporaire détaché dans votre établissement ne peut être affecté qu'à des tâches correspondant au niveau de sa qualification, et qu'aux seules caractéristiques particulières de travail spécifiées dans le contrat de prestation.

En particulier, le personnel spécialisé « transport » ne peut conduire que la catégorie de véhicules relevant de la qualification précisée dans le présent contrat. Notre personnel ne peut effectuer aucun transport de fonds, manipulation d'argent ou autres valeurs sans un accord écrit de notre Société.

Le personnel détaché doit figurer sur le registre d'entrées et de sorties du personnel de l'établissement de l'utilisateur

7- RESPONSABILITE CIVILE

L'utilisateur est civilement responsable, en tant que commettant du personnel temporaire placé sous sa direction exclusive, de tous les dommages causés tant à l'utilisateur qu'à des tiers sur les lieux ou à l'occasion du travail. En conséquence, l'intérimaire demeure exclusivement placé sous la surveillance et la responsabilité de l'utilisateur. 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 responsabilité de l'entreprise de travail temporaire ne pourra être engagée notamment dans les situations suivantes : rupture de la mission du fait de l'intérimaire, absence au travail, faute grave de celui-ci, impossibilité de déléguer ou de remplacer une personne correspondant au poste de travail indiqué. Toutefois, le pouvoir disciplinaire est exercé par l'entreprise de travail temporaire en sa qualité d'employeur.

Si notre responsabilité était retenue dans l'exécution du présent contrat, l'utilisateur 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.

8- DIVISIBILITE

S'il advenait, pour quelque cause que ce soit, qu'une clause des présentes conditions générales ou particulières ne puisse être appliquée, toutes les autres clauses demeureraient valables et auraient force de loi entre les parties.

9- COMPETENCE

De convention expresse et en cas de contestation, les tribunaux de Lyon sont seuls compétents pour connaître les différends d'interprétation, d'exécution et de rupture 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 s. CT (mentions du bulletin de paie), L. 1221-10 CT (déclaration préalable à l'embauche), L. 1221-13 CT (RUP), R. 5221-41 et s. et D. 8254-2 et s. CT (vérification du titre de travail des étrangers).

11 – EMBAUCHE DU SALARIE INTERIMAIRE PAR L'UTILISATEUR

L'embauche du salarié intérimaire par l'utilisateur à l'issue de la mission est possible. Toutefois, des frais annexes de délégation nous seront dus si le salarié intérimaire est embauché par l'utilisateur avant une période de six mois. Le coût de ces frais annexes s'élève forfaitairement à 3000 € hors taxes.

12 – DEBAUCHAGE

L'utilisateur 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 ETT, d'une entreprise de travail à temps partagé, d'un groupement d'employeur, pendant toute la durée de cette exécution et pendant les six mois qui suivront la cessation du présent contrat.