

# CONDITIONS GENERALES DE PRESTATIONS

## 1. CONTRATS

Cette prestation fait l'objet d'un contrat écrit entre l'utilisateur et la Société de Prestation de Services, dite D.P.S.. 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 devra être écrite et préciser obligatoirement :**

- Le motif** pour lequel il est recouru au salarié intérimaire et des justifications précises :
    - Remplacement d'un salarié dans les conditions de l'article L. 1251-6 1° du CT
    - Remplacement du chef d'entreprise (art. L. 1251-6 4° et 5° CT).
    - Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (art. L. 1251-6 2° CT).
    - Apports à caractère saisonnier et pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI (activité de déménagement) (art. L. 1251-6 3° CT et D. 1251-1 3° CT)
    - Faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières (art. L. 1251-7 1° CT).
    - 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 DDETFP.
  - le salarié intérimaire concerné ne remplace pas un salarié dont le contrat est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail dans l'établissement utilisateur.
  - le salarié intérimaire concerné ne remplace pas un médecin du travail.
  - 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. Cette interdiction ne s'applique pas lorsque la durée du contrat, non susceptible de renouvellement, n'excède pas trois mois (art. L. 1251-9 CT).
  - si une première mission ou un contrat à durée déterminée ont déjà été effectués sur le poste de travail pour lequel le salarié intérimaire est demandé, il ne peut être recouru pour pouvoir ce poste à un contrat de travail temporaire ou à un contrat à durée déterminée avant l'expiration d'un délai de carence. Une convention ou un accord de branche étendu de l'utilisateur peut fixer les modalités de calcul du délai de carence (Art. L. 1251-36 CT) et/ou les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable (Art. L. 1251-37 CT). En l'absence d'une convention ou d'un accord de branche étendu de l'utilisateur sur le délai de carence, celui-ci est calculé de la manière suivante (art. L. 1251-36 CT) :
    - contrat de mission < à 14 jours => la moitié de la durée calendaire du contrat.
    - contrat > ou = à 14 jours => le tiers de la durée calendaire du contrat.

Pour l'appréciation du délai devant séparer les deux contrats, il est fait référence aux jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concernés.

**La qualification professionnelle exigée, le lieu, l'horaire, les caractéristiques particulières du poste de travail et notamment si ce poste figure sur la liste des postes à risques prévue à l'article L. 4154-2 CT et (ou) s'il est soumis à surveillance médicale renforcée.**

Ces indications permettront d'effectuer un meilleur ajustement au poste et d'améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

### c) **La nature des équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires à la protection du salarié.**

Il est rappelé que les EPI sont fournis par l'utilisateur, à ses frais, à l'exception des chaussures de sécurité. Les équipements fournis par D.P.S. sont 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. Les salariés intérimaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle (art. L. 1251-23 CT).

### d) **La date de début et de fin de la 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 », « emploi à caractère saisonnier » et « emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI », le contrat de mission peut ne pas comporter de terme précis lors de sa conclusion. Il est alors conclu pour une durée minimale et a pour terme la fin de l'absence du salarié ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

En cas de recours au travail temporaire pour d'autres motifs, le contrat de mission comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Une convention ou un accord de branche étendu de l'utilisateur peut fixer la durée totale du contrat de mission (art. L. 1251-12CT) et le nombre maximal de renouvellement possibles pour un contrat de mission (art. L. 1251-35 CT). En l'absence d'une convention ou d'un accord de branche étendu de l'utilisateur, le contrat de mission peut être renouvelé deux fois une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder par principe 18 mois (art. L. 1251-35-1 CT). Pour certains motifs de recours, la durée totale du contrat, renouvellement compris, le peut excéder les durées maximales suivantes (Art. 1251-12-1 CT) :

- 24 mois pour le motif de 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 CDI 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 du terme de la mission 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. Pour les missions inférieures à 10 jours de travail, ce terme peut être avancé ou reporté de 2 jours. L'embauche du salarié par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite

### e) **La période d'essai éventuelle**

La durée ne peut excéder, sauf disposition contraire d'une convention ou accord professionnel de branche étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement :

- 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. Dans le cadre des missions à la journée, le personnel détaché a été soigneusement sélectionné et choisi pour répondre aux besoins que définissent par l'utilisateur lors de sa commande. Dans le cas, où il ne donnerait pas entière satisfaction et si l'utilisateur en avise D.P.S. dans un délai de 1 heure à compter de la prise de poste, le personnel sera remplacé, dans la mesure des possibilités de D.P.S. Cette heure de garantie ne sera pas facturée à l'utilisateur.

### f) **La rémunération**

Il s'agit de la rémunération totale due à un salarié de l'utilisateur, après expiration de la période d'essai, de qualification équivalente occupant le même poste de travail, y incluant les primes et accessoires de salaire. Le travail de nuit, des jours fériés et du dimanche est payé selon les règles en vigueur chez l'utilisateur. En cas d'accident du travail, la journée est intégralement due au salarié et de fait sera facturée à l'utilisateur. Les jours fériés légaux ou non et ponts ou tout autre jour chômés ou non travaillés chez l'utilisateur sont payés au salarié intérimaire sans conditions d'ancienneté. Ils seront intégralement facturés à l'utilisateur. Si une indemnité résultant d'un arrêt de travail occasionné par des intempéries est due par D.P.S. au salarié intérimaire, en application de l'article L. 1251-20 CT, celle-ci sera intégralement facturée à l'utilisateur.

**L'ensemble des éléments composant la rémunération est fourni sous la responsabilité de l'utilisateur, lequel s'exposerait, en cas d'omission d'un élément composant le salaire de référence, tel que défini ci-dessus, aux sanctions pénales de l'article L. 1254-10 CT.**

En cas d'augmentation de la rémunération versée au salarié intérimaire en cours de mission, pour quelque raison que ce soit, en cas de majoration d'un cotisation sociale obligatoire, de modification d'une taxe parafiscale liée au salaire, celle-ci sera automatiquement et proportionnellement répercutée sur le montant de la facture adressée l'utilisateur, sans qu'aucune information ni accord préalable ne soit nécessaire. De même en cas de rappel de rémunération versé au salarié intérimaire à la suite d'une indication erronée de l'utilisateur, D.P.S. sera fondée à en obtenir le remboursement immédiat par l'utilisateur sur seule présentation de la facture correspondante, sans qu'aucune condition de temps ou de délai ne puisse lui être opposée. Le personnel de D.P.S. ne doit en aucun cas recevoir d'acompte ou de prêt de l'utilisateur. Dans le cas contraire, D.P.S. ne saurait être considérée comme débitrice des acomptes versés par l'utilisateur.

## 2. QUALIFICATION ET EMPLOI DU PERSONNEL

Le personnel intérimaire qui est détaché auprès de l'utilisateur ne peut être affecté qu'à des tâches correspondant à sa qualification et 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 sa qualification telle que précisée au contrat. De plus le personnel intérimaire détaché par D.P.S. ne peut effectuer aucun transport de fonds, manipulation d'argent ou autres valeurs sans un accord écrit de D.P.S.

## 3. DELEGATION DE POUVOIR ET DE RESPONSABILITE

De convention expresse et pour permettre l'exécution du présent contrat, D.P.S., délègue à l'utilisateur dans le cadre des articles L. 1251-1 et s; du code du travail, le pouvoir de surveillance et de contrôle des salariés intérimaires qui lui sont détachés, délégation qui implique pour l'utilisateur la qualité de « commettant » au sens de l'article 1384 du Code Civil. D.P.S. se trouve ainsi déchargée de toute responsabilité quant aux dommages de quelque nature qu'ils soient de caractère professionnel ou non causés par ledit personnel intérimaire et résultant, entre autres, d'une absence ou d'une insuffisance de contrôle ou d'encadrement comme de l'inobservation des règlements.

## 4. CONDITIONS D'EXECUTION DU TRAVAIL

Pendant la durée de la mission, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail (art. L. 1251-21 CT). Pour l'application de l'alinéa précédent, les conditions d'exécution du travail comprennent

limitativement ce qui a trait à la durée de travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à la santé et à la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs. Aux termes de l'article L. 2313-4 du Code du Travail, le personnel intérimaire peut faire présenter ses revendications par les délégués du personnel de l'utilisateur concernant la rémunération (art. L. 1251-18 CT), les conditions d'exécution du travail (art. L. 1251-21 à 23 CT) et l'accès aux équipements sociaux (art. L. 1251-24 CT). Le personnel détaché doit figurer sur le registre d'entrées et de sorties du personnel de l'établissement de l'utilisateur (art. D. 1221-23 10° CT).

## 5. FORMATION

Il incombe à l'utilisateur d'organiser pour le personnel intérimaire détaché une formation pratique et appropriée en matière de sécurité préalablement à la prise de poste. La formation à la sécurité est renforcée lorsque le salarié intérimaire est détaché sur un poste de travail présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité. (Art. L. 4154-2 CT)

## 6. MEDECINE DU TRAVAIL

Dans la mesure où l'activité exercée au service de l'utilisateur nécessite une surveillance médicale renforcée ou sens de la réglementation relative à la médecine du travail, celle-ci est à la charge de l'utilisateur.

## 7. ACCIDENT DU TRAVAIL

En cas d'accident du travail survenu au personnel intérimaire détaché, l'utilisateur doit informer la société D.P.S. dans les 24 heures par lettre recommandée en même temps que l'inspecteur du travail et le service de prévention de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie. Dans l'hypothèse où la caisse d'assurance maladie, suite à un accident du travail viendrait à rechercher la responsabilité de D.P.S. pour faute inexcusable ou intentionnelle, cette action et ses conséquences seraient en fine mises à la charge de l'utilisateur. Ce dernier bénéficiant d'une délégation du pouvoir de direction de l'employeur pendant toute la durée de la mission.

## 8. RELEVÉ D'HEURES

Le contrôle et le décompte des heures de travail sont effectués au moyen du formulaire de relevé d'heure. Ce relevé rempli par le salarié intérimaire, doit mentionner le nombre d'heures effectuées chaque jour, ainsi que le total hebdomadaire en toutes lettres. La signature et le cachet de l'utilisateur 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. Les modalités particulières de rémunération de la prestation de services sont précisées au recto du présent contrat conformément à la loi.

## 9. FACTURATION

La facturation est établie de façon hebdomadaire au vu du relevé d'heures validé par le représentant de l'utilisateur et aux conditions suivantes :

- o La facturation quotidienne minimum est de 4 heures, au-delà des heures sont facturées selon les heures réalisées telles que figurant sur le relevé d'heures validé par l'utilisateur
- o Semaine complète : les majorations pour heures supplémentaires sont calculées sur la base légale ou conventionnelle applicable chez l'utilisateur, si celle-ci est plus favorable, auxquelles s'ajoute la rémunération au titre du repos compensateur non pris.
- o Semaine incomplète (moins de 5 jours travaillés), les heures supplémentaires sont décomptées à la journée selon la réglementation en vigueur.
- o Les frais de déplacements sont facturés selon les frais engagés pour les déplacements en transport en commun, ou selon le barème ACOSS en vigueur pour les déplacements en voiture
- o Le tarif inclut le panier tel que défini par les accords paritaires.
- o 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.

Les tarifs seront automatiquement modifiés lors des augmentations décidées par les accords paritaires et lors des augmentations du SMIC. Les contestations éventuelles ne seront recevables que dans un délai ne dépassant pas 21 jours ouvrés date de facture.

## 10. REGLEMENT - PENALITES

**Les factures émises par D.P.S. sont payables à son domicile, au comptant à réception de la facture.** Sauf accord contraire précisé sur la facture, au tarif horaire hors taxes figurant au présent contrat s'ajoute la T.V.A. au taux légal en vigueur. Toute facture impayée pourra entraîner la suspension des prestations en cours, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une mise en demeure préalable et sans qu'il puisse en résulter de quelconque dommages et intérêts à la charge de D.P.S. Il est expressément convenu que le non-respect des conditions de règlement entraîne l'application de plein droit, à l'ensemble du montant T.T.C. de la facture, de pénalités de retard d'un montant égal au taux de refinancement 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 de paiement figurant sur la facture. Conformément aux dispositions du code commerce, tout professionnel en situation de retard de paiement est de plein droit débiteur d'une indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement de 50€. Cependant si les frais de recouvrement réellement engagés par D.P.S. sont supérieurs à ce montant forfaitaire, une indemnisation complémentaire couvrant l'intégralité des frais exposés en vue du recouvrement des factures impayées sera demandée.

## 11. COMPÉTENCE

De convention expresse et en cas de contestation, les tribunaux du lieu du siège social de D.P.S. sont seuls compétents pour connaître les différends d'interprétation et d'exécution pouvant découler des présentes.

## 12. LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DISSIMULE

D.P.S. 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. 3243-3 et s. 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 et s. et D. 8254-2 et s. CT (vérification du titre de travail des étrangers).

## 13. FACTEURS DE RISQUE PROFESSIONNELS

L'utilisateur doit transmettre à l'ETI, au titre des caractéristiques particulières du poste à pourvoir, les facteurs de risques professionnels auxquels les salariés intérimaires sont susceptibles d'être exposés afin de lui permettre d'établir la déclaration visée à l'article L. 4163-1 CT.

L'utilisateur doit également informer l'ETI qu'en cas de rectification des informations transmises afin de lui permettre d'établir un avenant au contrat de mise à disposition (Art. R. 4163-7 CT). Le défaut de transmission par l'utilisateur des informations conduisant à une déclaration inexacte de l'ETI peut entraîner le paiement d'une pénalité à sa charge ainsi qu'à celle de l'ETI (Art. L. 4163-16 CT), sans préjudice des majorations et pénalités de retard.

## 14. RESPONSABILITE CIVILE

L'utilisateur est civilement responsable, en tant que commettant, des salariés intérimaires placés sous sa direction exclusive, de tous les dommages causés à des tiers sur les lieux ou à l'occasion du travail (art. 1242 al 5 C. Civ.). L'ETI est déchargée de toute responsabilité quant aux dommages de quelque nature qu'ils soient, de caractère professionnel ou non, causés par les salariés intérimaires et résultant, entre autres, d'une absence ou d'une insuffisance de contrôle ou d'encadrement comme de l'inobservation des règlements.

## 15. CDI INTERIMAIRE

Dans le cas où le salarié intérimaire est titulaire d'un CDD avec l'ETI, les termes « contrat de mission » dans les présentes conditions générales de prestation sont remplacés par les termes « lettre de mission ». Dans le cas où le salarié est titulaire d'un CDI avec l'ETI les dispositions relatives à la période d'essai, décrites au dans le paragraphe 1. e), ne sont pas applicables.

## 16. PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

En application du règlement européen, n° 2016/679 du 27 avril 2016 et de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 (modifiée par la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018), l'utilisateur est responsable du traitement des données à caractère personnel qui lui sont confiées dans le cadre de la mise à disposition, y compris lorsqu'il fait appel à des sous-traitants pour le traitement de ces données.

## 17. DISPOSITIF BONUS – MALUS

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

## 18. SANCTIONS PENALES

Ce contrat est établi en double exemplaire, dont l'un doit nous être impérativement retourné dûment signé dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition, sous peine des sanctions prévues à l'article L. 1254-13 CT (amende de 3 750 € et en cas de récidive, amende de 7 500 € et/ou emprisonnement de 6 mois).

## 19. DISPOSITIONS FINALES

Voire signature confirme l'exactitude des mentions légales reprises au recto, et implique que l'utilisateur connaît et accepte les barèmes en vigueur (taux selon qualification demandées) et les présentes conditions générales de prestations et s'engage sur l'exactitude de l'ensemble des éléments de rémunération composant le salaire de référence.

Toutes demandes de modifications portant sur les conditions d'exécution du détachement telles que prévues initialement au contrat, doivent être adressées par l'utilisateur à notre société, elles ne pourront être mises en application qu'après notre accord formel et écrit.

Signature :

Cachet :

Date :