

CONTRAT DE MISE A DISPOSITION

Intérimaire

MR MAHKOUKA FAYCAL
42 BIS AV DE L EPINETTE
BLOC 2 2IEME ET APPT 225
33500 LIBOURNE

Né(e) le11/09/1971
NationalitéESPAGNOLE
V. médicale23/11/2025
Qualification
CHEF D'EQUIPE N3 P2

Titre professionnel
CARTE D'IDENTITE N. 51257843C du 13/11/2004 au 13/11/2024
URSSAF :

Utilisateur

RONCAROLO
ZA EYRALIS

33114LE BARP

Représentée parM RONCAROLO
Personne à demanderM SEUGNET

Lieu de la mission

33000 BORDEAUX
PROPRES MOYENS

Moyen d'accès

APE :4399C

MOTIF ET JUSTIFICATIONS DU RECOURS

ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITE
RENFORT DES EQUIPES EN PLACE

DUREE DE LA MISSION

Durée de la mission22/06/2024 au 28/06/2024 Inklus *
Souplesse25/06/2024 au 03/07/2024
TermePrécis
Durée hebdomadaire35,00 h
Durée hebdomadaire collective :35,00H
Horaires : 8H00-12H00 / 13H00-16H00 titre indicatif

Période non travaillée : DIMANCHE / JF

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

Sal.ref :

PRIME DE TRAJET
PRIME PANIER JOUR
IND. REST. H/LIEU TRAV-NS
IND. PETIT DEPLACEMENT-NS

Euro
14,660 pour 1 H.
6,280 /J
0,700 /J
10,100 /J
11,750 /J

CARACTERISTIQUES ET RISQUES PROFESSIONNELS DU POSTE

Caractéristiques

TRAVAUX DE MACONNERIE/COFFRAGE/MANUTENTION ET TOUTES TACHES LIEES AU POSTE

Equipements

GANTS - SECURITE - CASQUES - CHAUSSURES SECURITE

Installations collectives

VESTIAIRES - SANITAIRES

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

* 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.1251-31 (remplacement), L.1251-11 (durée minimale)

FACTURATION

Euro

HEURES NORMALES29,701
PRIME DE TRAJET12,723 /J
PRIME PANIER JOUR1,418 /J
IND. REST. H/LIEU TRAV-NS10,100 /J
IND. PETIT DEPLACEMENT-NS11,750 /J

Mode de reglement : LCR à 45 j. Calcul échéance / date facture

Dans le cas où l'accès aux équipements collectifs est assuré (art. L. 1251-24), les frais correspondants sont pris en charge par l'ent. utilisatrice qui le cas échéant, remboursera le CE.
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 L. 1244-3, du Code du Travail.
Les informations concernant le motif, la durée, la rémunération et les caractéristiques particulières du poste de travail sont données sous la responsabilité de l'utilisateur, seul habilité à les justifier, sans qu'il y ait lieu à mise en demeure préalable de la part de l'ETT.
Les jours fériés chômés et payés dans l'Entreprise utilisatrice sont dûs aux salariés temporaires sans conditions d'ancienneté et facturés.
L'utilisateur soussigné déclare avoir pris connaissance des conditions générales de prestations figurant au verso, qui font partie intégrante du présent contrat, et les accepter, notamment en ce qui concerne le § 2, § 7 et § 11.
En cas de non retour de cet exemplaire de contrat à l'ETT, celui-ci est réputé expressément accepté par l'entreprise cliente, en toutes ses dispositions par le fait que l'entreprise cliente a fait travailler le salarié temporaire ci-dessus désigné.

Médecine du Travail ETT :AST
34 RUE DE L'ARBRE SEC 69001 LYON 01
Cachet et signature de l'E.T.T.
Signé le 21 juin 2024 à 15h03 (GMT)

Médecine du Travail Utilisateur :SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL
Rue de La Poste 33600 BISCAROSSE
Fait à LYON, le 20/06/2024

Cachet et signature de l'E.U.
Nom en capitale du Représentant de l'E.U.
Signé le 06 septembre 2024 à 10h32 (GMT)

Artigue Patrice
pour SOVITRAT 20
Signature powered by LegalySpace

Retourner le double du contrat signé dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition sous peine de sanctions pénales prévues par l'article L.1254-1 et suivants du Code du Travail.

PROVOST DE SAINT JEAN
pour RONCAROLO
Signature powered by LegalySpace

Exemplaire à conserver

afap
recommandé

atradius
Garantie Financière

ADHÉRENT
prism'emploi

CHARTRE
diversité
SIGNATAIRE

in f t w

CONDITIONS GÉNÉRALES DE PRESTATIONS DU CONTRAT DE MISE À DISPOSITION

PRÉAMBULE

Le **CLIENT reconnaît par le seul fait de contracter, avoir pris connaissance et accepter sans réserve les présentes conditions générales de prestations. Toute clause contraire inscrite dans les conditions générales du CLIENT et non expressément acceptée par l'ETT par écrit est réputée sans effet.**

DEFINITIONS : *sauf mention contraire, les parties au contrat seront désignées par les termes suivants :*
CLIENT : *Entreprise utilisatrice, prise en sa globalité ou par établissement, ETT :* *Entreprise de travail temporaire, prise en son siège social ou son agence.*
Sauf indications contraires, les références aux articles de Loi sont celles du Code du Travail.

1 - CONTRATS

Cette prestation fait l'objet d'un contrat écrit entre le CLIENT et l'ETT.

Pour permettre l'établissement du contrat, la demande de prestation écrite devra obligatoirement préciser :

A) le motif pour lequel il est recouru au salarié temporaire, cette mention devant être assortie de justifications précises. Les motifs de recours possibles sont prévus par les articles L 1251-6 et L 1251-7.

Délai de carence : 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 pourvoir ce poste à un contrat de travail temporaire ou à un contrat de travail à durée déterminée avant l'expiration d'une période prévue à l'article L 1251-36. 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 concerné.

B) 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. Dans l'hypothèse où le salarié intérimaire est affecté à un poste de travail présentant des risques particuliers, le CLIENT s'engage à effectuer la formation à la sécurité renforcée prévue à l'article L 4154-2.

C) la pénibilité : 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 permettre à cette dernière d'établir un avenant au contrat de mise à disposition.

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

D) la nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser, en précisant s'ils sont fournis par l'ETT (casques et chaussures uniquement). Dans cette hypothèse, les équipements sont fournis par l'ETT sous la responsabilité du CLIENT, 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 temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.

E) 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 la facturation normale jusqu'au terme du contrat initialement prévu.

Le terme de la mission prévu au contrat ou fixé par avenant peut être avancé ou reporté en application des articles L 1251-30 et L 1251-31.

F) la période d'essai éventuellement prévue dont la durée ne peut excéder, sauf dispositions contraires émanant d'une convention ou accord professionnel de branche étendu ou convention ou accord d'entreprise, ou d'établissement : 2 jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure à un mois, 3 jours si le contrat est conclu pour une durée comprise entre 1 et 2 mois, 5 jours au delà. La facturation afférente ne peut en aucun cas être diminuée.

G) 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 salaires.

En cas d'augmentation du salaire de référence, de majoration ou création d'une cotisation sociale ou d'une taxe parafiscale liée au salaire (tel que par exemple, sans que cette liste soit exhaustive : taxe d'apprentissage, participation à la formation continue...) nos tarifs seront automatiquement et proportionnellement majorés.

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 par le CLIENT devra être effectué à quelque moment que se situe le versement du rappel au salarié intérimaire.

H) les jours fériés chômés chez le CLIENT sont payés au salarié intérimaire sans conditions d'ancienneté.

Ils seront intégralement facturés ainsi que toutes journées supplémentaires éventuellement non travaillées que l'ETT devrait payer à l'intérimaire du fait de l'utilisateu.

I) le montant HT dû par l'entreprise utilisatrice pour bénéficier des prestations prévues aux présentes est calculé sur la base du tarif horaire figurant sur le contrat de mise à disposition.

Il est entendu que le tarif horaire comprend l'ensemble des rémunérations soumises à charges sociales versées au salarié temporaire. Il intègre l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de mission, les charges sociales, fiscales et parafiscales ayant pour assiette le salaire et la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale ; en cas d'augmentation du salaire de référence au sens de l'article L 1251-43 6° du code du travail, d'une majoration d'une cotisation sociale, d'augmentation d'une taxe parafiscale liée au salaire (taxe d'apprentissage, participation à la formation continue, participation à l'effort de construction, participation des employeurs au financement des transports en commun, contribution économique territoriale, etc.), le tarif horaire sera automatiquement et proportionnellement majoré.

J) la facturation est établie au vu du relevé d'heures signé et/ou tamponné par un commettant du CLIENT aux conditions suivantes :

- 1) Semaine complète : majoration légale sauf dispositions conventionnelles plus favorables,
- 2) Semaine incomplète : (moins de 5 jours travaillés). Dans ce cas les heures supplémentaires se calculent à la journée.
- 3) 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.

L'ensemble de ces éléments est fourni sous la responsabilité du CLIENT.

2 - QUALIFICATION ET EMPLOI DU PERSONNEL

Le personnel temporaire détaché chez le CLIENT 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.

3 - CONDITIONS D'EXÉCUTION DU TRAVAIL

Conformément à l'article L 1251-31, pendant la durée de la mission, le CLIENT 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. En cas d'accident du travail survenu au personnel temporaire détaché, le CLIENT doit en informer l'ETT dans les 24h par lettre recommandée en même temps que l'Inspection du Travail et le service de prévention de la Caisse d'Assurance Maladie. L'omission de cette formalité est susceptible d'engager la responsabilité du CLIENT vis-à-vis de l'ETT.

4 - DÉBAUCHAGE

L'EU s'engage à ne pas accepter la mise à disposition du personnel temporaire ayant participé à l'exécution du présent contrat par l'intermédiaire d'une autre ETT ou être en relation contractuelle avec lui en qualité de travailleur indépendant (auto-entrepreneur, ou tout autre statut), pendant toute la durée de cette exécution et pendant les six (6) mois qui suivront la cessation des relations contractuelles. La violation du présent engagement exposerait l'EU à une pénalité, à titre de clause pénale, fixée à 20 000€.

5 - MÉDECINE DU TRAVAIL

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

6 - RELEVÉS D'HEURES

Le contrôle des heures de travail est effectué au moyen de relevé d'heures établi sur une base hebdomadaire. Ce relevé doit mentionner le nombre d'heures effectué chaque jour, ainsi que le total hebdomadaire en toutes lettres. La signature et/ou le cachet du CLIENT apposé sur le relevé d'heures certifie 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 taxe figurant au présent contrat s'ajoute la TVA au taux en vigueur au moment de la signature du contrat.

7 - INTERPÉRIES

Si une indemnité provenant d'un arrêt de travail résultant d'interpéries est due au salarié intérimaire en application de l'article L 1251-20, le CLIENT sera obligé de rembourser la totalité de cette indemnisation à l'ETT. La charge de rapatriement d'un salarié intérimaire doit être supportée en totalité par le CLIENT, sauf dans le cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié intérimaire.

8 - RESPONSABILITÉ CIVILE

Le CLIENT est civilement responsable, en tant que commettant du personnel temporaire placé sous sa direction exclusive, de tous les dommages causés à des tiers sur les lieux ou à l'occasion du travail. L'ETT se trouve déchargée de toute responsabilité quant aux dommages de quelque nature qu'ils soient, causés par ledit personnel intérimaire et résultant entre autres, d'une absence ou d'une insuffisance de contrôle et d'encadrement, comme de l'observation des règlements.

9 - RÈGLEMENT DES FACTURES

Les factures sont payables au comptant sauf accord contraire précisé au recto du contrat. 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 d'autres voies d'action, l'exigibilité de plein droit d'intérêts de retard au taux de refinancement de la Banque Centrale Européenne majorée de 10 points, conformément à l'article L 441-6 du Code de Commerce, prenant effet au lendemain de la date d'exigibilité des factures.

Conformément à la loi n°2012-387 du 22 mars 2012, tout retard de paiement d'une créance entraînant la facturation d'une indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement, en plus des pénalités de retard (Décret n°2012-1115 du 2 octobre 2012). Cette indemnité forfaitaire fixée à 40 euros sera applicable à compter du 01^{er} janvier 2013, pour toute facture dont le délai de règlement aura commencé à courir après cette date.

Lorsque le crédit du CLIENT se détériore, l'ETT exigera un paiement à la commande, même après le début d'exécution de la prestation, et demandera au CLIENT toutes les garanties qu'elle juge nécessaires en vue de la bonne exécution des engagements pris. Le refus d'y satisfaire donne à l'ETT le droit d'annuler tout ou partie de la commande. Aucun escompte ne sera accordé pour paiement anticipé.

10 - CLAUSE PÉNALE

Passé un délai de 10 jours après une mise en demeure restée infructueuse, le défaut de règlement des prestations entraîne la majoration de 30 % des sommes dues ainsi que l'exigibilité immédiate de toutes les sommes dues par le CLIENT, quelque soit la date d'échéance initiale des factures concernées, à titre de clause pénale. Les frais de procédure et les honoraires pour recouvrement de facture sont à la charge du CLIENT.

11 - LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DISSIMULÉ

L'ETT atteste sur l'honneur que l'intérimaire qu'elle détache est employé régulièrement au regard des articles L 3243-2, L 1221-10, et L 1221-13.

12 - DIVISIBILITÉ

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

13 - COMPÉTENCE

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

CONDITIONS CONTRACTUELLES APPLICABLES AU CONTRAT DE MISSION TEMPORAIRE

1 - CONDITIONS D'EXÉCUTION

De convention expresse, il est précisé que la date de début de mission indiquée est donnée sous réserve d'une prise de poste effective au jour indiqué. En cas de report de la date de prise de poste, c'est la date effective de prise de poste qui est retenue comme date de début de mission.

A défaut d'une prise de poste effective dans un délai de trois jours à compter de la date de début de mission indiquée, qu'elle qu'en soit la cause, le présent contrat est nul et non avenue. Toutefois, si le présent contrat a été établi au titre d'un contrat de substitution ou à la suite d'un contrat précédent, la nullité du contrat n'est pas opposable à l'employeur.

2 - MOTIF DU RECOURS

Un utilisateur ne peut faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaire que pour des tâches non durables dénommées "mission", pour des motifs prévus limitativement par les articles L 1251-6 et L 1251-7.

3 - DURÉE DE LA MISSION

Articles L 1251-11, L 1251-12 et L 1251-35

I - La mission de travail temporaire doit comporter un terme fixé avec précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition. Le contrat de travail temporaire peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue par le Code du Travail. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initiallement prévu.

II - La durée totale du contrat ne peut pas excéder dix huit mois compte tenu, le cas échéant, du renouvellement intervenant dans les conditions prévues à l'article L 1251-35. Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Cette durée totale peut exceptionnellement être portée à vingt-quatre mois dans les conditions prévues à l'article L 1251-12.

III - Le contrat de mission est renouvelable une fois dans les conditions prévues par l'article L 1251-35. Les conditions de renouvellement font l'objet d'un avenant.

4 - AMÉNAGEMENT DU TERME DE LA MISSION

Article L 1251-30 : le terme de la mission prévu au contrat fixé par avenant peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail. Cet aménagement du terme de la mission ne peut avoir pour effet ni de réduire la durée de la mission initialement prévue de plus de dix jours de travail, ni de conduire à un dépassement de la durée des missions fixées. Pour les missions inférieures à dix jours de travail, le terme de la mission peut être avancé ou reporté de deux jours.

Article L 1251-13 : dans le cas de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, le contrat peut prendre effet avant l'absence du salarié. En outre, le terme de la mission peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où le salarié de l'entreprise utilisatrice reprend son emploi.

5 - RUPTURE PRÉMATURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article L 1251-28

La résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi, à moins que le salarié ne justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est fonction des dispositions de l'article L 1251-58.

6 - PÉRIODE D'ESSAI

Article L 1251-14

Le contrat de travail comporte une période d'essai de deux jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un mois, trois jours si le contrat est conclu pour une durée comprise entre un et deux mois, cinq jours au-delà.

7 - INDEMNITÉS DE FIN DE MISSION

Article L 1251-32

Lorsque à l'issue d'une mission, le salarié sous contrat de travail temporaire ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'utilisateur, il a droit à titre de complément de salaire à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation. Cette indemnité est égale à 10% de la rémunération totale brute due au salarié.

Cette indemnité, qui s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié, doit être versée par l'entreprise de travail temporaire à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, avec le salaire du au titre de celle-ci et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant. Le salarié peut demander une avance sur cette indemnité chaque fin de mois et autorise l'entreprise de travail temporaire à retenir l'avance versée en une seule fois au terme du contrat. Elle n'est pas due :

- 1) Dans le cas de contrats de travail temporaire conclu au titre du 3° de l'article L 1251-6 si un accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire le prévoit ;
- 2) Dans le cas de contrat de travail temporaire conclu dans le cadre des articles L 1251-57 et L 5134-82 ;
- 3) Si le contrat est rompu à l'initiative du salarié, pour faute grave de celui-ci ou en cas de force majeure.

8 - INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

Article L 1251-19

Le salarié peut demander une avance sur cette indemnité chaque fin de mois et autorise l'entreprise de travail temporaire à retenir l'avance versée en une seule fois au terme du contrat.

Comme tout autre salarié, le salarié intérimaire a droit à des congés payés qui peuvent être pris au cours de sa mission quel que soit la durée du contrat.

Lorsque le régime des congés applicable dans l'entreprise utilisatrice 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.

9 - JUSTIFICATION DU DOMICILE FISCAL

Il a été pris note que le domicile mentionné sur le présent contrat est celui du domicile fiscal de l'intéressé. Tout changement devra être signifié sans retard à la société de travail temporaire par une pièce officielle. En vertu des dispositions relatives au travail temporaire, l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale (ACOSS), oblige l'intéressé à fournir au Service du Personnel de la société 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 ou 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-dessus, le paiement des indemnités non assujetties aux charges sociales pourrait être suspendu, voir supprimé.

10 - MÉDECINE DU TRAVAIL

Chaque salarié est tenu de se soumettre aux différents examens médicaux prévus par la réglementation relative à la médecine du travail et auxquels il est convoqué. Le refus de s'y soumettre constitue une faute grave avec toutes ses conséquences.

11 - CARACTÉRISTIQUES PARTICULIÈRES DU POSTE ET RISQUES PROFESSIONNELS

Sont mentionnés :

- la description du poste,
- les tâches à accomplir,
- le ou les lieux où elles seront à exécuter, ainsi que, le cas échéant, la description des risques professionnels qui sont éventuellement attachés au poste.

Y figurent également, s'il y a lieu, les équipements individuels de sécurité que les intérimaires doivent impérativement utiliser pour assurer leur sécurité.

Cette rubrique peut mentionner que le poste figure sur une liste de travaux particulièrement dangereux à la sécurité et indiquée par l'Entreprise Utilisatrice.

Certains postes de travail nécessitent une surveillance médicale renforcée, en complément de la visite d'aptitude. Cette précision figure sur le contrat.

12 - FAUSSE DÉCLARATION

Une fausse déclaration ou l'usage de fausse pièce d'identité ou de faux certificats entraîneront la résiliation du contrat de travail temporaire pour faute grave.

13 - MODALITÉ DE LA PAIE, DES ACOMPTES ET/OU DES RELEVÉS D'HEURES

La paie sera assurée entre le 10 et le 15 du mois suivant quelle que soit la date de fin de mission. Aucun acompte ni paie ne peut être remis sans bulletin hebdomadaire signé, tamponné par le client. Tout bulletin hebdomadaire raté ou surchargé est refusé. En cas de malversation constatée, les sommes dues sont retenues sur le salaire et la participation aux bénéfices, sans préjudice de poursuites judiciaires auxquelles s'expose l'intéressé. Toute malversation sera considérée comme une faute lourde, avec les conséquences que cela emporte.

14 - ABSENCES

Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de se rendre à leur lieu de travail sont obligés, sous peine de rupture du contrat pour faute grave, d'en informer l'agence dont ils dépendent au plus tôt. C'est une obligation contractuelle dont seul le cas de force majeure peut y déroger.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, le salarié sera tenu d'en informer l'agence au plus tard dans les 48 heures, avec certificat médical à l'appui précisant la durée de son absence. En cas de prolongation, le salarié sera soumis aux mêmes conditions d'information vis-à-vis de l'agence.

15 - TRANSPORT

Lorsque la mission comportant un essai de qualification professionnelle avant occupation du poste prévu, le voyage aller-retour n'est remboursé que si l'essai professionnel est déclaré satisfaisant par l'utilisateur.

Par ailleurs lorsque la mission est rompue par abandon de poste du salarié, le voyage retour est à sa charge.

Le temps de trajet est inclus dans le temps de travail effectif.

16 - DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Aux fins d'établissement des contrats, de traitement des rémunérations et des déclarations sociales et fiscales, et plus généralement de la gestion du personnel à l'occasion de la conclusion, l'exécution et la cessation de votre contrat de travail, nous sommes amenés à traiter des données personnelles vous concernant.

Vous pouvez consulter notre charte de confidentialité sur www.sovitrat.fr. Pour exercer vos droits Informatique et libertés et pour toute demande d'information, nous avons désigné un Délégué à la Protection des Données (DPO) à contacter par mail : contact.dpo@sovitrat.fr ou par courrier: SOVITRAT - A l'attention du DPO - 4 rue Duguesclin 69006 LYON

17 - RÈGLES SPÉCIFIQUES LIÉES AUX RISQUES COVID 19

Conformément au droit au vigueur et aux recommandations du Ministère du Travail, l'entreprise utilisatrice s'engage à :

- Procéder à une analyse du risque en son sein et mettre en place les mesures appropriées de lutte et de prévention contre le COVID 19 permettant aux salariés intérimaires de respecter les mesures barrières et notamment la distanciation physique d'au moins 1 mètre ;
- Fournir aux salariés intérimaires l'ensemble des équipements de protection individuelle en lien avec le COVID 19 équivalent à ceux fournis à ses salariés permanents (masques, gel hydroalcoolique...) et les former à leur utilisation ;
- S'assurer du respect par le salarié intérimaire des mesures de prévention prévues en particulier du respect des gestes barrières et de la bonne utilisation des équipements de protection individuelle fournis ;
- S'assurer que l'attention portée au risque d'infection ne conduit pas à négliger l'attention portée aux risques usuels de la mission à effectuer (manutentions, gestes répétitifs, chutes de hauteur, risque chimique, etc.).

(Sauf indication contraire, les références aux articles de loi sont celles du Code du Travail)