

## **Conditions Générales de prestation**

Les conditions générales sont établies conformément aux dispositions des articles L.1251-6 et suivants du Code du travail.

### **1. Objet**

Le contrat est conclu entre la société GSR INTERIM, ci-après « l'Entreprise de travail temporaire » et le client, ci-après « l'Entreprise utilisatrice ». L'acceptation de la mission par l'Entreprise Utilisatrice vaut acceptation des conditions générales. Aucune modification du contrat ne pourra avoir lieu sans l'accord écrit signé des parties.

### **2. Mise à disposition de personnel intérimaire**

Lorsque l'entreprise de travail temporaire met un salarié à la disposition d'une entreprise utilisatrice, ces entreprises concluent par écrit un contrat de mise à disposition, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition (art.L.1251-42 et suivants du Code du Travail). L'entreprise utilisatrice peut faire appel à un salarié intérimaire pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée "mission" et seulement dans les cas mentionnés aux articles L.1251-6 et L.1251-7 du Code du travail. L'Entreprise Utilisatrice s'engage à communiquer à l'Entreprise de Travail Temporaire les éléments suivants lors de toute demande de mise à disposition de personnel intérimaire : le poste à pourvoir, la qualification professionnelle exigée, la durée de la mission, le lieu, l'horaire, la rémunération (salaire, prime, accessoires), la nature des équipements de protection individuelle (EPI) que le salarié doit utiliser, 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 du Code du travail et/ou s'il est soumis à un suivi individuel renforcé. 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'entreprise utilisatrice s'engage à effectuer la formation à la sécurité renforcée prévue à l'article L.4154-2 du Code du travail. La responsabilité de l'Entreprise de Travail Temporaire ne saurait être engagée, notamment en cas d'impossibilité de déléguer la qualification demandée, d'absence de l'intérimaire ou de faute grave de celui-ci, ou de rupture anticipée du contrat de mission par l'intérimaire. L'Entreprise de Travail Temporaire certifie que son personnel est employé régulièrement au regard de la législation sociale.

### **3. Confidentialité**

Toute information relative à l'Entreprise Utilisatrice, à ses dirigeants, aux candidats présentés ou contactés, doit être traitée avec la plus grande confidentialité. L'Entreprise de Travail Temporaire est autorisée à faire figurer le nom et le logo de l'Entreprise Utilisatrice dans ses références clients, sauf accord contraire écrit de ce dernier.

### **4. Durée de la mission**

L'Entreprise Utilisatrice s'engage à respecter la durée de la mission prévue au Contrat de Mise à Disposition. Ce dernier peut comporter une période d'essai, ceci en fonction de sa durée. Le non-respect de l'engagement de la durée prévue au contrat de prestation donne lieu à facturation normale jusqu'au terme du contrat initialement prévu. Pour les motifs de : « remplacement d'un salarié absent », « attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par un CDI », « emplois à caractère saisonnier et emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI », le contrat de travail temporaire 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. 1251-12 CT) et le nombre maximal de renouvellements 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'entreprise utilisatrice, le contrat de mission peut être renouvelé deux fois pour 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, renouvellements compris, ne peut

excéder les durées maximales suivantes (art. 1251-12-1 CT) :

- 24 mois pour le motif survenance dans l'entreprise d'une commande exceptionnelle à l'exportation (dans ce cas, la durée ne peut être inférieure à 6 mois) ou dans les cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ou lorsque la mission est exécutée à l'étranger ;
- 9 mois pour les motifs d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI ou travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Les conditions de renouvellement sont précisées dans le contrat initial ou par avenir soumis à l'accord du salarié avant le terme prévu au contrat initial.

Le terme de la mission prévu au contrat ou fixé par avenir 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.

### **5. Rémunération**

En cas d'augmentation de la rémunération en cours de la mission, la facturation sera proportionnellement modifiée. De même 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'entreprise utilisatrice, laquelle s'exposerait, en cas d'omission d'un des éléments composant le salaire de référence, tel que défini ci-dessus, aux sanctions pénales de l'article L.1254-10 du Code du travail. Les jours fériés chômés chez l'entreprise utilisatrice sont payés au salarié intérimaire sans conditions d'ancienneté. Ils seront intégralement facturés à l'entreprise utilisatrice ainsi que toutes journées supplémentaires éventuellement non travaillées que l'entreprise de travail temporaire devrait payer à l'intérimaire du fait de l'entreprise utilisatrice. Le travail de nuit, des jours fériés et du dimanche est payé selon les règles en vigueur dans l'entreprise utilisatrice. La facturation est établie au vu du relevé d'heures signé par le représentant de l'entreprise utilisatrice, aux conditions suivantes :

- 1) Semaine complète : les majorations pour heures supplémentaires sont calculées sur la base légale ou conventionnelle applicable dans l'entreprise utilisatrice, si celle-ci est plus favorable, auxquelles s'ajoute la rémunération au titre du repos compensateur non pris. En cas de semaine incomplète (moins de 5 jours travaillés), les heures supplémentaires sont décomptées à la journée.
- 2) 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.

### **6. Facturation et règlement**

Nos factures sont payables au comptant le jour de leur réception, sauf accord contraire précisé sur la facture. Au tarif horaire hors taxes figurant au présent contrat s'ajoute la T.V.A. Un escompte de 2% est accordé pour tout paiement anticipé, au comptant, survenant dans la semaine d'émission de la facture.

Toute facture impayée pourra entraîner de notre part la suspension de nos prestations en cours, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une mise en demeure. Toute somme non payée à l'échéance donnera lieu à des pénalités de retard d'un montant égal au taux de refinancement de la BCE, 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, exigibles de plein droit et sans qu'un rappel soit nécessaire. De même, tout retard de paiement entraîne de plein droit l'obligation pour l'entreprise utilisatrice de payer une indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement de 40 € par facture impayée.

Lorsque la situation financière de l'entreprise utilisatrice se détériore, nous nous réservons le droit, même après le début d'exécution d'une mission, 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 le droit d'annuler tout ou partie de la commande.

### **7. Responsabilité civile**

Pendant toute la durée de la mission, le personnel intérimaire est sous la surveillance et la direction de l'Entreprise Utilisatrice qui prend ainsi la qualité de commettant et qui, en vertu de l'article 1242 du Code Civil, a la responsabilité civile de tous les dommages, de quelque nature qu'ils soient, causés par le personnel intérimaire à l'occasion de la mission. L'Entreprise de Travail Temporaire ne saurait assumer aucune responsabilité d'une violation par le personnel intérimaire de règles informatiques ou autres, propres à l'Entreprise Utilisatrice, non portées à sa connaissance et/ou à la connaissance du personnel intérimaire. Notre société se trouve dégagée de toute responsabilité quant aux dommages de quelque nature qu'ils soient de caractère professionnel ou non causés par le personnel temporaire et résultant, entre autres, d'une absence ou d'une insuffisance de contrôle ou d'encadrement comme de l'inobservation des règlements. Conformément à l'article L.1251-21 et suivants du Code du Travail, l'Entreprise Utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, (notamment concernant l'hygiène et la sécurité), de l'accueil sur le poste de travail et de l'information des personnels intérimaires, ainsi que la formation renforcée à la sécurité pour les postes à risques, conformément à l'article L.4141-2 et suivants du Code du Travail. L'Entreprise Utilisatrice est également responsable de la fourniture des équipements de protection.

Tout accident du travail doit être déclaré par l'Entreprise Utilisatrice, dans les vingt-quatre (24) heures et par LRAR à l'Entreprise de Travail Temporaire, au service de prévention de la CPAM et à l'inspection du travail. S'il est reconnu par les tribunaux l'existence d'une faute inexcusable de l'Entreprise Utilisatrice à l'origine de l'accident, l'Entreprise de Travail Temporaire aura la possibilité de lui réclamer le remboursement de l'ensemble des conséquences pécuniaires découlant du caractère inexcusable reconnu de la faute.

### **8. Protection des données 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'entreprise utilisatrice 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.

### **9. Lutte contre le travail dissimulé**

Nous attestons sur l'honneur que l'intérimaire que nous détachons est employé régulièrement au regard des articles L.3243-2 (remise d'un bulletin de paie), et R.3243-3 et suivants du Code du travail (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 suivants et D. 8254-2 et suivants du Code du travail (vérification du titre de travail des étrangers).

### **10. Débauchage**

L'entreprise utilisatrice 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 entreprise de travail temporaire, pendant toute la durée de l'exécution et pendant les six (6) mois qui suivront la cessation des relations contractuelles, sous peine d'une pénalité à titre de clause pénale fixée à 25.000 euros.

### **11. Droit applicable et juridiction compétente**

De convention expresse entre les parties, les documents contractuels sont soumis au droit français. Toute contestation relative à la formation, la validité, l'interprétation, l'exécution, la résiliation ou la résolution ou leurs suites, de l'un quelconque des documents contractuels est de la compétence exclusive des Tribunaux de Lyon, sauf dispositions dérogatoires au regard de la nature du litige, nonobstant pluralité de défendeurs ou appels en garantie. Toutefois, les parties pourront d'un commun accord convenir, avant toute saisine du tribunal, de recourir à la médiation.

### **12. 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 n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage. L'EU peut demander à l'administration la communication de ces informations.