

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE D'USAGE

(Articles L. 5132-1 et suivants • R. 5132-1 et suivants du Code du Travail)

Nom de l'Association Intermédiaire :

ayant conclu une convention au titre de l'article L. 5132-7 du Code du Travail

Adresse Postale :

Téléphone :

Adresse e-mail :

CONTRAT / AVENANT N°

SALARIÉ(E) EN MISE À DISPOSITION

Nom & Prénom :

Date de naissance :

Lieu de naissance :

N° de Sécurité Sociale :

Organisme destinataire de la déclaration préalable à l'embauche :

TÂCHE(S) À EFFECTUER :

EN QUALITÉ DE :

- Risques particuliers pour la santé et la sécurité et/ou pénibilité :
- Équipements de protection individuelle :

LIEU D'EXÉCUTION :

Convention collective applicable :

DURÉE DU CONTRAT :

DE DATE À DATE

Date de début :

Date de fin :

OU

À FIN DE TÂCHE

Date de début :

Durée minimale :

Nombre d'heures :

Répartition des heures entre les semaines du mois :

S1 :

S2 :

S3 :

S4 :

S5 :

Répartition des heures entre les jours de la semaine :

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche

Répartition des heures inscrites dans le planning informatisé (PLG...) :

Jours de repos hebdomadaire :

Période d'essai : Jour(s)

REMUNÉRATION :

Salaire horaire brut :

+ 10 % de congés payés :

PRIMES ET INDEMNITÉS :

Paniers / Indemnités kilométriques

Nom et Adresse Caisse de Retraite Complémentaire :

Nom et Adresse Caisse de Prévoyance :

FACTURATION Horaire (nette de T.V.A.) :

Hors majorations légales et conventionnelles : € / heure

SALARIÉ

OBSERVATIONS :

IMPORTANT :

- Vous ne pouvez pas démarrer la mission sans que le contrat de travail et le contrat de mise à disposition soient signés par l'association, vous même et l'utilisateur.
- Vous ne pouvez en aucun cas effectuer chez l'utilisateur un autre travail que celui noté sur votre contrat de travail, même si l'utilisateur vous le demande. L'association doit être informée de toute nouvelle tâche demandée, et donner son accord avant l'exécution de celle-ci, en effectuant le contrat correspondant.
- Vous vous engagez à ne pas accepter des heures de travail non déclarées chez l'utilisateur.
- Vous devez signaler à l'association tout problème rencontré au cours de la mission.
- Votre attestation Pôle Emploi pourra vous être remise sur simple demande, dès le jour d'expiration du contrat.

Fait à : le,

L'Association
(Cachet et signature)

Le (La) Salarié(e)
déclare avoir pris connaissance
des conditions du contrat (recto/verso)

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE D'USAGE

(Articles L. 5132-1 et suivants • R. 5132-1 et suivants du Code du Travail)

Nom de l'Association Intermédiaire :

ayant conclu une convention au titre de l'article L. 5132-7 du Code du Travail

Adresse Postale :

Téléphone :

Adresse e-mail :

CONTRAT / AVENANT N°

SALARIÉ(E) EN MISE À DISPOSITION

Nom & Prénom :

Date de naissance :

Lieu de naissance :

N° de Sécurité Sociale :

Organisme destinataire de la déclaration préalable à l'embauche :

TÂCHE(S) À EFFECTUER :

EN QUALITÉ DE :

- Risques particuliers pour la santé et la sécurité et/ou pénibilité :
- Équipements de protection individuelle :

LIEU D'EXÉCUTION :

Convention collective applicable :

DURÉE DU CONTRAT :

DE DATE À DATE

Date de début :

Date de fin :

OU

À FIN DE TÂCHE

Date de début :

Durée minimale :

Nombre d'heures :

Répartition des heures entre les semaines du mois :

S1 :

S2 :

S3 :

S4 :

S5 :

Répartition des heures entre les jours de la semaine :

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche

Répartition des heures inscrites dans le planning informatisé (PLG...) :

Jours de repos hebdomadaire :

Période d'essai : Jour(s)

REMUNÉRATION :

Salaire horaire brut :

+ 10 % de congés payés :

PRIMES ET INDEMNITÉS :

Paniers / Indemnités kilométriques

Nom et Adresse Caisse de Retraite Complémentaire :

Nom et Adresse Caisse de Prévoyance :

FACTURATION Horaire (nette de T.V.A.) :

Hors majorations légales et conventionnelles : € / heure

ASSOCIATION

OBSERVATIONS :

IMPORTANT :

- Vous ne pouvez pas démarrer la mission sans que le contrat de travail et le contrat de mise à disposition soient signés par l'association, vous même et l'utilisateur.
- Vous ne pouvez en aucun cas effectuer chez l'utilisateur un autre travail que celui noté sur votre contrat de travail, même si l'utilisateur vous le demande. L'association doit être informée de toute nouvelle tâche demandée, et donner son accord avant l'exécution de celle-ci, en effectuant le contrat correspondant.
- Vous vous engagez à ne pas accepter des heures de travail non déclarées chez l'utilisateur.
- Vous devez signaler à l'association tout problème rencontré au cours de la mission.
- Votre attestation Pôle Emploi pourra vous être remise sur simple demande, dès le jour d'expiration du contrat.

Fait à : le,

L'Association
(Cachet et signature)

Le (La) Salarié(e)
déclare avoir pris connaissance
des conditions du contrat (recto/verso)

CONTRAT DE TRAVAIL CONDITIONS GÉNÉRALES

Votre employeur est une association d'insertion par l'activité économique dont le but est de faciliter l'insertion sociale et professionnelle de personnes sans emploi.
Le salarié atteste de façon formelle l'exactitude des renseignements qu'il a fournis à l'association employeur sur sa situation sociale et professionnelle.

1. FORME DU CONTRAT

Ce contrat est un contrat à durée déterminée dit "d'usage" répondant aux conditions des articles L. 5132-7 et suivants, L. 1242-2 et D. 1242-1 du Code du Travail.

Ce contrat prendra fin à la date indiquée au recto ou en cas de réalisation de la tâche décrite dans le contrat, sauf en cas de rupture pendant la période d'essai, d'un commun accord, pour faute grave ou lourde, en cas de force majeure ou d'inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail.

En outre, en cas de mise à disposition en entreprise, ce contrat se terminera également, conformément à l'article L. 5132-9 du Code du Travail :

- après une durée de 16 H par tâche précise et temporaire en cas de refus d'agrément par Pôle Emploi,
- ou lorsque le salarié aura atteint 480 H de travail en entreprise par période de vingt-quatre mois suivant sa première mise à disposition en entreprise par l'association.

Conformément aux articles L. 1243-10 et L. 1244-4 du Code du Travail, l'indemnité de précarité n'est pas due, et aucun délai de carence n'est imposé pour l'exécution de plusieurs contrats successifs.

2. PÉRIODE D'ESSAI

Le contrat peut comporter une période d'essai pendant laquelle le salarié, comme l'employeur, peuvent mettre fin au contrat de travail sans indemnité, sous réserve du respect des règles prévues à l'article L. 1221-25 du Code du Travail. Cette période d'essai est limitée à un jour de travail par semaine, avec un maximum de 2 semaines, si le contrat ou sa durée minimale est inférieur ou égal à 6 mois. Au-delà, la durée de la période d'essai est de 1 mois. L'employeur s'engage à respecter un délai de prévenance pour les périodes d'essai d'une durée supérieure à sept jours. Conformément aux dispositions légales, ce délai est de 24 heures en deçà de 8 jours, 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence en période d'essai.

3. RÉMUNÉRATION

En vertu de l'article L. 5132-11 du code du travail, la rémunération brute du salarié est établie en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées chez l'utilisateur, du salaire de base indiqué dans le présent contrat, et de ses éventuels accessoires soumis à cotisation.

L'indemnité de congés payés sera payée par anticipation chaque fin de mois.

Le salaire sera toujours versé par l'association au début du mois suivant l'exécution de la mission. Le salarié a donc l'obligation de retourner la fiche horaire dans les délais. Un seul bulletin de paie sera établi mensuellement, regroupant les temps effectués sur les différents relevés d'heures du salarié.

Des acomptes pourront être versés par quinzaine sur la base des divers relevés d'heures signés par le ou les utilisateurs.

Ces acomptes ne pourront excéder 100 % des sommes dues.

En aucun cas le salarié ne devra recevoir de salaire ou toute somme, gratification ou autre directement de l'utilisateur.

4. DROITS ET OBLIGATIONS

4.1 - En vertu des articles L. 5132-7 et suivants, L. 8241-2 et L. 1251-21 du Code du Travail le client est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail, en ce qui concerne la durée du travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire et des jours fériés, l'hygiène et la sécurité, le travail des femmes, enfants et jeunes travailleurs, ainsi que la surveillance médicale renforcée. En aucun cas, la durée journalière et hebdomadaire ne pourra excéder les limitations légales et conventionnelles.

4.2 - Pour l'exécution de la tâche, le salarié est de droit et de fait placé sous la responsabilité de l'utilisateur duquel il recevra toutes instructions, matériaux et matériels nécessaires à la parfaite exécution du travail et à sa sécurité, conformément à l'article L. 1251-21 du Code du Travail.

Le salarié doit faire signer le contrat de mise à disposition par l'utilisateur, dès son arrivée sur le lieu de travail, et le faire parvenir aussitôt à l'association. Il lui appartient également de signer conjointement avec l'utilisateur le relevé des heures effectuées dès la fin de la mission, ou au plus tard en fin de mois si la mission n'est pas achevée, et de le remettre à l'association. Le relevé d'heures est le document contractuel qui sert de base à la réalisation de la paye du salarié.

Si la mission n'est pas achevée en fin de mois, un nouveau relevé d'heures lui sera remis pour la suite de sa mission.

Le salarié s'interdit de recevoir une quelconque rémunération directement de la part de l'utilisateur.

4.3 - Le salarié s'engage à porter les équipements de sécurité qui lui sont fournis par l'utilisateur, et à respecter les consignes de sécurité

En vertu des articles L. 412-3 à 7 du Code de la Sécurité Sociale, en cas d'accident du travail ou de trajet, le salarié doit en informer l'utilisateur et l'association dans les 24 heures.

4.4 - Le salarié devra respecter scrupuleusement l'exactitude de ses rendez-vous avec l'utilisateur. En cas d'empêchement, il devra en aviser l'association dès qu'il aura connaissance de son impossibilité à tenir ses engagements.

Le salarié ne doit en aucun cas accepter de lui même une prolongation de sa mise à disposition ou une nouvelle mission sans avoir obtenu l'accord préalable de l'association, et les contrats correspondants.

4.5 - Le salarié s'engage à se rendre à la visite médicale à laquelle il a été convoqué par l'employeur. L'absence non justifiée peut constituer une cause de rupture du contrat.

4.6 - Si la mention « ce poste figure sur la liste des postes à risques » est inscrite sur le contrat du salarié, l'utilisateur doit lui faire bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité.

5. LITIGES

Tout litige devra être signalé à l'association dans les plus brefs délais par écrit, sur support papier ou par voie électronique.

CONTRAT DE MISE A DISPOSITION

(Articles L. 5132-1 et suivants • R. 5132-1 et suivants du Code du Travail)

Nom de l'Association Intermédiaire :

ayant conclu une convention au titre de l'article L. 5132-7 du Code du Travail

Adresse Postale :

Téléphone :

Adresse e-mail :

CONTRAT / AVENANT N°

SALARIÉ(E) EN MISE À DISPOSITION

Nom & Prénom :

UTILISATEUR

Nom ou Raison Sociale :

Adresse :

Siret :

APE :

Personne à demander :

Téléphone :

Adresse-mail :

TÂCHE(S) À EFFECTUER :

LIEU D'EXÉCUTION :

EN QUALITÉ DE :

- Risques particuliers pour la santé et la sécurité et/ou pénibilité :
- Équipements de protection individuelle :

DURÉE DU CONTRAT :

DE DATE À DATE

Date de début :
Date de fin :

À FIN DE TÂCHE

Date de début :
Durée minimale :

OU

- Nombre d'heures :

- Répartition des heures entre les semaines du mois :

S1 : S2 : S3 : S4 : S5 :

- Répartition des heures entre les jours de la semaine :

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche

- Répartition des heures inscrites dans le planning informatisé (PLG...) :

- Jours de repos hebdomadaire :

Période d'essai du (de la) Salarié(e) de l'Association intermédiaire (à titre informatif) : Jour(s)

CONVENTION COLLECTIVE :

REMUNÉRATION DU (DE LA) SALARIÉ(E) MIS(E) À DISPOSITION :

Salaire horaire brut :

+ 10 % de congés payés :

FACTURATION Horaire (nette de T.V.A.) :

Hors majorations légales et conventionnelles :

Primes et indemnités :

Paniers :

Indemnités kilométriques :

€ / heure ou coefficient de vente :

UTILISATEUR

OBSERVATIONS

IMPORTANT :

- Les conditions portées au dos de votre exemplaire et, éventuellement, le bon de commande s'il en a été remis un, font intégralement partie du contrat que vous signez.
- Ce contrat doit être signé avant le début de la mission, et nous être retourné dans les 48 H.

Fait à Le

L'ASSOCIATION :

(cachet et signature)

L'UTILISATEUR :

déclare avoir pris connaissance des conditions générales du contrat au verso
(Cachet et signature)

Verso Feuillets 3 & 4

CONTRAT DE MISE A DISPOSITION CONDITIONS GÉNÉRALES

Les conditions générales d'emploi des salarié(e)s de l'association sont établies conformément aux statuts de l'association et aux textes législatifs (articles L5132-1 et suivants du code du travail) et réglementaires (articles R5132-1 et suivants) régissant le fonctionnement des associations intermédiaires. L'association est une structure d'insertion par l'activité économique ayant pour objet l'embauche de personnes sans emploi, en vue de faciliter leur insertion professionnelle.

1. OBJET DU CONTRAT

L'objet du présent contrat est la mise à disposition d'une personne salariée par l'association auprès de l'utilisateur pour l'exécution des tâches définies par celui-ci et mentionnées dans le présent contrat.

Aucune modification des tâches indiquées ne peut être effectuée sans l'accord des deux parties au présent contrat.

Par sa nature, le contrat de mise à disposition est conclu en considération de la personne du(de)(la) salarié(e) de l'association dont elle aura préalablement vérifié les compétences.

L'utilisateur est tenu au paiement du prix déterminé ou déterminable dans le présent contrat.

2. OBLIGATIONS DE L'ASSOCIATION

L'association s'engage à vérifier les compétences du(de)(la) salarié(e) mis(e) à disposition pour réaliser les tâches définies au présent contrat de mise à disposition.

La responsabilité de l'association pourra être recherchée si l'utilisateur a subi un dommage résultant d'un manquement de l'association à son obligation de prudence dans la vérification des compétences du(de)(la) salarié(e) tels que convenus dans le présent contrat.

3. DUREE DU CONTRAT

Le contrat de mise à disposition peut, comme le CDD liant le(s) salarié(e) à l'association

- soit comporter une date de fin,
- soit prendre fin lorsque la tâche précise est terminée. Dans cette deuxième hypothèse, il comprend une durée minimale. **Dans les deux cas, le contrat ne peut être rompu de manière anticipée**, sauf pendant la période d'essai du(de)(la) salarié(e), pour faute grave ou lourde, d'un commun accord, en cas de force majeure ou d'inaptitude du(de)(la) salarié(e) dûment constatée par le médecin du travail.

En outre, s'agissant de **mise à disposition en entreprise**, ce contrat se terminera également, conformément à l'article L5132-9 du code du travail :

- après une durée de 16 H par tâche précise et temporaire en cas de refus d'agrément par Pôle Emploi,
- ou lorsque le(s) salarié(e) aura atteint 480 H de travail en entreprise par période de vingt quatre mois suivant sa première mise à disposition en entreprise par l'association.

4. PERIODE D'ESSAI

L'utilisateur est informé de la durée de la période d'essai du salarié prévu dans le contrat de travail conclu avec l'association. Durant cette période, il peut mettre fin au contrat uniquement s'il constate un défaut de qualification dûment signalé à l'association employeur avant la fin de la période d'essai. À défaut et sans préjudice des cas de rupture anticipée précités au 3 du présent contrat, celui-ci sera obligatoirement conduit jusqu'à son terme et les heures de travail facturées à l'utilisateur.

5. OBLIGATIONS DE L'UTILISATEUR

En vertu des articles L5132-7 et suivants., L8241-2 et L1251-21 du code du travail, **l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail** telles qu'elles sont déterminées par les dispositions législatives, réglementaires conventionnelles applicables au lieu de travail, en ce qui concerne la durée du travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire et des jours fériés, l'hygiène et la sécurité, le travail des femmes, enfants et jeunes travailleurs(euses), ainsi que la surveillance médicale renforcée.

Si le poste présente des risques particuliers pour la santé ou la sécurité de la personne mise à disposition, l'utilisateur s'engage à faire bénéficier au(s) (la) salarié(e) mis à disposition une formation adaptée à la sécurité. Il s'engage en outre à fournir au(s) (la) salarié(e) les équipements de protection individuelle nécessaires pour qu'il puisse intervenir en toute sécurité dans le cadre de sa mission.

Lorsque l'utilisateur est une entreprise, **le(s) (la) salarié(e) mis(e) à disposition a accès, dans les mêmes conditions que les salarié(s)(es) de cette entreprise aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives**, notamment de restauration.

Il(elle) a également la possibilité de faire présenter par les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice ses réclamations individuelles.

La durée journalière est fonction de la tâche à effectuer. **En aucun cas la durée journalière et hebdomadaire ne pourra excéder les limitations légales et conventionnelles.**

En outre, conformément aux dispositions du code du travail, l'entreprise utilisatrice certifie ne pas avoir procédé à un licenciement économique sur un emploi équivalent ou de même qualification concerné par la mise à disposition, objet du présent contrat, dans les six mois précédent. L'utilisateur certifie également ne pas procéder au remplacement d'un(e) salarié(e) gréviste. Enfin, l'utilisateur s'engage à ce que le(s) (la) salarié(e) mis(e) à disposition ne soit pas affecté(e) à des travaux particulièrement dangereux figurant dans la liste établie par l'arrêté du 8 octobre 1990.

6. TRANSFERT DE RESPONSABILITE

Le contrat de mise à disposition implique que le personnel demeure exclusivement placé sous le contrôle et la surveillance de l'utilisateur. Il en résulte que l'utilisateur assume les risques des dommages qui pourraient lui être causés.

Il est responsable également des dommages causés aux tiers en **cas d'un transfert de responsabilité de l'association employeur à l'utilisateur commettant** (Code Civil, ancien article 1384 alinéa 5 devenu article 1242).

Il est donc vivement recommandé à l'utilisateur de vérifier qu'il bénéficie d'une assurance couvrant tous les risques résultant de la mise à disposition.

7. FOURNITURE DU MATERIEL

S'agissant d'un simple prêt de main d'œuvre, l'utilisateur doit fournir au(s) (la) salarié(e) les matériaux et l'outillage nécessaires à l'accomplissement des tâches fixées par le contrat de mise à disposition.

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'utilisateur qui est responsable des conditions de leur utilisation.

8. FACTURATION

L'association facturera à l'utilisateur les heures effectuées sur la base du prix convenu, majoré éventuellement des éléments dus en vertu de la réglementation du travail. Le paiement ne peut être fait directement au(s) (la) salarié(e).

Au cours du contrat, **les jours fériés chômés chez l'utilisateur sont payés au(s) (la) salarié(e) et sont intégralement facturés à l'utilisateur.**

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.

Passé un délai de 10 jours après mise en demeure, le défaut de paiement de nos factures entraînera une mise en recouvrement judiciaire.

9. ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE TRAJET

En vertu des articles L412-3 à 7 du code de la sécurité sociale, l'utilisateur doit, par lettre recommandée dans les 24 H, informer l'association, la CPAM et l'inspection du travail de tout accident du travail ou de trajet concernant un(e) salarié(e) mis(e) à disposition. L'article L433-1 du même code prévoyant l'obligation de payer le salaire entier de la journée au cours de laquelle survient un accident du travail ou de trajet, **l'association facturera cette journée à l'utilisateur.**

10. LITIGES

Tout litige devra être signalé à l'association dans les plus brefs délais par écrit, sur support papier ou par voie électronique.