

Contrat / Avenant n° 2019/288.0

Nom de l'association intermédiaire - employeur : AGIR VERS L'EMPLOI

ayant conclu une convention au titre de l'article L5132-7 du code du travail

Adresse postale : 12 rue Saint Thiébaud 68800 THANN

Téléphone : 03.89.37.99.61

Adresse e-mail : contact@agir68.fr

SALARIE EN MISE A DISPOSITION

Nom et prénom :

Date de naissance :

Lieu de naissance :

N° de sécurité sociale :

Organisme destinataire de la déclaration préalable à l'embauche : URSSAF du Haut-Rhin

OBJET : Le présent contrat est conclu par l'association intermédiaire, conformément à l'article L5132-7 du code du travail, pour faciliter l'insertion professionnelle du salarié mis à disposition, dont elle assure le suivi et l'accompagnement, en lui permettant, notamment, de découvrir un métier, renforcer ses compétences, reprendre progressivement une activité professionnelle. Pendant la durée du présent contrat, l'association intermédiaire proposera des missions au salarié mis à disposition sur des postes correspondant à ses compétences. Le commencement d'exécution vaut acceptation de la mission proposée.

Un ordre de mission recense les missions acceptées par le salarié et en définit la période d'essai.

EMPLOI : JARDINIER/ESP VERTS

D'autres types d'emploi pourront être indiqués sur les ordres de mission.

L'ordre de mission précisera éventuellement les équipements de protection individuelle fournis par le client. Si ce dernier n'est pas un particulier, l'ordre de mission précisera également si ce poste figure sur la liste des postes prévues à l'article L4141.2 du code du travail.

ZONE GEOGRAPHIQUE D' EMPLOI :

Le lieu de travail sera indiqué dans l'ordre de mission.

DUREE DU CONTRAT :

Date de début :

Date de fin :

Nombre d'heures minimum :

Jour de repos hebdomadaire :

PERIODE D'ESSAI :

REMUNERATION :

Salaire horaire brut (minimum) : 10.03 EUR
+ 10 % de congés payés

Autres :

La rémunération mensuelle brute du salarié pourra être établie sur la base d'un salaire horaire brut supérieure à celui indiqué ci-dessus en fonction des dispositions légales et/ ou conventionnelles applicables chez le client lors d'une mise à disposition en entreprise (article L5132-9 du code du travail).

Nom et adresse caisse de retraite complémentaire: AG2R LA MONDIALE 104-110 boulevard Haussmann 75008 PARIS

OBSERVATIONS:

IMPORTANT

- Vous ne pouvez en aucun cas effectuer chez l'utilisateur un autre travail que celui qui sera noté sur votre ordre de mission, même si l'utilisateur vous le demande.
- 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 THANN, le 07-05-2019

L'employeur
(Cachet et signature)

Le salarié
déclare avoir pris connaissance du contrat (recto verso)

CONTRAT DE TRAVAIL CONDITIONS GENERALES

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 L5132-7 et s., L1242-2 et D1242-1 du code du travail.

Ce contrat prendra fin à la date indiquée au recto 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 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 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 L1243-10 et L1244-4 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. PERIODE 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 L1221-25 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. RÉMUNERATION

En vertu de l'article L5132-11 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 L5132-7 et s., L8241-2 et L1251-21 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 L1251-21 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 L412-3 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 d'information et de prévention et l'examen médical d'embauche 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.