

## Contrat de mission

Entreprise utilisatrice (E.U.) :

CAUM  
AVENUE DU COLOMBIER  
LESCURE  
19600 ST PANTALEON DE LARCHE

Lieu de mission :

19100 BRIVE LA GAILLARDE

Exemplaire à conserver



605664065021

Personne à demander : MR TALLET VINCENT

Né le : 27/10/1981 Nat. : FRANCAISE

N° SS : 1811075104075 39

Type de carte : CARTE IDENTITE

N° Pièce : 060619100609 Validité : 18/06/2021

M MORGAN MONNIER

LIEU DIT USSEL

19190 LANTEUIL

## Mission

Motif et justification du recours : Accroissement temporaire d'activité

DELAIS DE CHANTIER FIBRE URGENT

Durée de la mission : du 02/09/2019 au 06/09/2019 inclus **Prolongation du 07/09/2019 au 27/09/2019**

Terme : PRECIS

Souplesse : - 4 jour(s) travaillé(s) / + 4 jour(s) travaillé(s)

Durée collective moyenne hebdomadaire : 39 h

Détail des horaires : 08:00-12:00/13:00-17:00/16H LE VENDREDI (horaires modifiables selon planning EU)

Organisation particulière du temps de travail :

Période non travaillée non rémunérée :

## Poste de travail

Qualification : AIDE MONTEUR

Niv. : 1 Ech. : Coef. : CSP :

Caractéristiques : TRAVAUX DE TIRAGE DE CABLES DE FIBRE OPTIQUE - AIDE A L'AIGUILLAGE - MANUTENTIONS DIVERSES - CONDUITE CAMION VL POSSIBLE - RELEVÉ DE POTEAUX

Risques principaux : Chutes de plain pied, Travail en extérieur, Travail en hauteur

Equipements fournis par votre agence : Chaussures de sécurité, Casque, GILET

Equipements fournis par l'E.U. : Equipements spécifiques au poste de travail Port sous la surveillance et la responsabilité de l'EU.

Installations collectives :

Poste à risque : Non Communiqué

## Rémunération

Salaire de référence : 10,20 € pour 1 H

Rubrique	Payée
HEURES NORMALES	10,20
INDEMNITE DE PANIER JOUR	9,20 €/J

Complément de salaire : PANIER ET TRAJET SELON LE RH FOURNI PAR LE CLIENT

Modalité de versement de la paie : Virement

IFM/CP : Paiement de 10% selon la loi en vigueur

En l'absence de présentation de votre part d'un justificatif de domicile recevable par les administrations sociales et fiscales, nous nous réservons la possibilité de suspendre le paiement des indemnités liées aux frais de déplacement non soumises à cotisations. Les frais d'abonnement (hebdomadaire, mensuelle ou annuelle) aux transports collectifs souscrits par les salariés pour leurs déplacements entre le domicile et le lieu de travail, sont pris en charge à hauteur de 50 %, uniquement sur présentation d'un justificatif par le salarié.

Le salarié accepte que Start People puisse pratiquer, au titre de cette relation contractuelle et de toutes celles à venir, la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels sur l'assiette des cotisations sociales prévue, le cas échéant, pour sa profession. L'employeur disposera d'un droit d'option qui lui permettra de décider avant chaque fin d'année de mettre en œuvre ou non cette déduction. Le salarié dispose d'un droit de révision à condition qu'il en informe son employeur par LRAR. Cette révision ne sera alors effective que pour l'année à venir. Le salarié reconnaît avoir pris connaissance de la notice explicative relative à ce dispositif qu'il a dûment signée

Garant financier (article L.1251-49 et suivants du code du travail) : Mizuho Bank Ltd - 40 Rue Washington, 75008 Paris

Caisse de retraite et de prévoyance : AG2R LA MONDIALE 154 rue Anatole France 92300 LEVALLOIS-PERRET

## Signature agence d'emploi

Siret : 33999316403710 DUE Réalisée Urssaf de 427  
BRIVE, le 02/09/2019

## Signature du salarié(e) temporaire

Exemplaire à conserver

## CONDITIONS GENERALES (suite contrat de mission)

### ARTICLE 1 : OBJET ET DUREE DU CONTRAT

Le CONTRAT DE MISSION conclu entre START PEOPLE et le salarié intérimaire porte sur la mise à disposition de ce dernier au sein d'une Entreprise Utilisatrice pour l'exécution de tâches précises et non durables et exclusivement dans les cas prévus par les articles L.1251-6 à L.1251-10 du code du travail. La durée de la mission est indiquée au recto du CONTRAT DE MISSION, peut être conclu à terme précis ou à terme imprécis, dans les cas limitativement prévus à l'article L.1251-11 du code du travail. La durée totale du CONTRAT DE MISSION ne peut excéder 18 mois renouvellement compris, ou dépasser les durées maximales spécifiques prévues par le code du travail lorsque le contrat est conclu dans les situations visées par l'article L.1251-12 dudit code.

### ARTICLE 2 : HORAIRES ET TEMPS DE TRAVAIL

Le salarié intérimaire est soumis à la durée légale du travail et à l'horaire collectif applicable dans l'Entreprise Utilisatrice. Il est également soumis aux durées maximales journalières et hebdomadaires du travail (sauf contrat établis en forfait jours) et bénéficie des temps de repos prévus par le code du travail. Si le salarié intérimaire est mineur, il est soumis au temps de travail spécifique prévu pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans visé aux articles L.6222-25 et L.6222-26 du code du travail.

### ARTICLE 3 : REMUNERATION

En application de l'article L.1251-43-6° du code du travail, le salarié intérimaire perçoit la rémunération minimum que percevait après période d'essai un salarié permanent de l'Entreprise Utilisatrice de qualification équivalente et occupant le même poste de travail. Cette rémunération comprend tous les éléments de salaire, y compris les primes, gratifications et accessoires de salaire dus dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés permanents de l'Entreprise Utilisatrice. Le paiement des jours fériés compris dans une mission est dû au salarié temporaire, indépendamment de son ancienneté, dès lors que les salariés de l'Entreprise Utilisatrice en bénéficient. Le travail de nuit, des jours fériés et du dimanche est rémunéré selon les règles en vigueur dans l'Entreprise Utilisatrice. Au terme du CONTRAT DE MISSION, le salarié intérimaire perçoit une indemnité compensatrice de congés payés, dont le montant est fixé à 10 % de la rémunération totale brute perçue durant la mission, indemnité de fin de mission comprise, elle est versée en fin de contrat (renouvellement inclus) conformément aux dispositions législatives en vigueur. Le salarié intérimaire perçoit également une indemnité de fin de mission, destinée à compenser la précarité de la situation du salarié intérimaire en application de l'article L.1251-19 du code du travail. Le taux de l'indemnité est fixé à 10% de la rémunération totale brute durant la mission, elle est versée en fin de contrat (renouvellement inclus) conformément aux dispositions législatives en vigueur. Elle n'est pas due si le CONTRAT DE MISSION est rompu à l'initiative du salarié, pour faute grave ou en cas de force majeure ainsi que pour le contrat conclu dans le cadre de l'article L.1251-57 du code du travail. Le salarié intérimaire bénéficie également, au cours de sa mission, du remboursement des frais professionnels engagés dans le cadre de la mission (transport, nourriture, déplacement), sous réserve de transmettre à START PEOPLE un justificatif de domicile datant de moins de trois mois.

### ARTICLE 4 : RELEVÉ D'HEURES

Le bulletin de paie du salarié intérimaire est établi conformément au relevé d'heures remis spontanément par l'Entreprise Utilisatrice à START PEOPLE. Le décompte et le contrôle des heures travaillées durant la mission sont effectués au moyen du relevé d'heures, établi sur une base hebdomadaire, qui mentionne le nombre d'heures effectuées chaque jour, ainsi que le total hebdomadaire. La signature et le cachet de l'Entreprise Utilisatrice apposés sur le relevé d'heures certifient l'exactitude des éléments qui y sont inscrits. En l'absence de relevé d'heures retourné signé et cacheté par l'Entreprise Utilisatrice dans les deux jours ouvrables suivants la fin de mission, le salarié intérimaire est rémunéré sur la base de la durée hebdomadaire garantie au CONTRAT DE MISSION, avec déclenchement des heures supplémentaires le cas échéant.

### ARTICLE 5 : AMENAGEMENT DU TERME

Le terme du CONTRAT DE MISSION peut être avancé ou reporté à l'initiative exclusive de l'Entreprise Utilisatrice qui en informe START PEOPLE, à raison d'1 jour pour 5 jours travaillés. Cet aménagement ne peut avoir pour effet de réduire la durée de la mission initialement prévue de plus de 10 jours, ni de conduire à un dépassement de la durée maximale du CONTRAT DE MISSION fixée par l'article L.1251-12 du code du travail. Pour les missions inférieures à dix jours de travail, le terme de la mission peut être avancé ou reporté de deux jours. Dans les cas prévus à l'article L.1251-31 dudit code, le terme de la mission peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où le salarié de l'Entreprise Utilisatrice reprend son emploi. La souplesse ou l'aménagement du terme sont automatiquement prévus au contrat de mission, ils se trouvent donc à s'appliquer sans nécessité d'un écrit ou avenant spécifique.

### ARTICLE 6 : OBLIGATIONS ET DEVOIRS DU SALARIE INTERIMAIRE

Le salarié intérimaire s'engage à retourner signer, dès réception, son CONTRAT DE MISSION à START PEOPLE. A défaut de signature du contrat de mission, le salarié ne pourra s'en prévaloir ultérieurement à l'encontre de START PEOPLE, ayant été parfaitement informé de son obligation de le signer et de le retourner à son Agence d'Emploi. Il s'engage à respecter durant la mission la réglementation sur la durée du travail, notamment les durées maximales du travail et les temps de repos. Il a l'obligation de veiller à la bonne conservation de l'outillage, du matériel ou des fournitures qui lui sont confiés par l'Entreprise Utilisatrice pour la réalisation de sa mission. Il a l'obligation de se présenter aux convocations du centre de médecine du travail en vue de la réalisation des examens pratiqués au titre du suivi médical et de la surveillance médicale renforcée. Le salarié intérimaire a accès, dans l'Entreprise Utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés.

### ARTICLE 7 : OBLIGATIONS ET DEVOIRS DE L'ETT

START PEOPLE s'engage à transmettre au salarié intérimaire, dans le délai légal de 2 jours ouvrables suivant la mise à disposition, un CONTRAT DE MISSION écrit comportant l'ensemble des mentions prévues par l'article L.1251-16 du code du travail. START PEOPLE s'engage à payer le salarié intérimaire de l'ensemble des éléments de rémunération inscrits au CONTRAT DE MISSION jusqu'au terme de la mission.

### ARTICLE 8 : OBLIGATIONS ET DEVOIRS DE L'ENTREPRISE UTILISATRICE

L'Entreprise Utilisatrice est tenue responsable des conditions d'exécution du travail du salarié intérimaire pendant la durée de la mission, et notamment ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et aux jours fériés, à la santé et à la sécurité au travail, et au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs, pénibilité.

### ARTICLE 9 : HYGIENE ET SECURITE

Le salarié intérimaire s'engage à respecter durant la mission les dispositions du règlement intérieur de START PEOPLE et de l'Entreprise Utilisatrice, ainsi que les consignes et règles de sécurité applicables sur le lieu de travail, et à porter le cas échéant les équipements de protection individuelle fournis par START PEOPLE (casque et chaussures de sécurité notamment) et/ou par l'Entreprise Utilisatrice, qui s'assure de leur utilisation effective sur le lieu de travail. Dans le cas où le salarié intérimaire est affecté sur un poste de travail présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, il s'engage à suivre la formation à la sécurité renforcée animée par l'Entreprise Utilisatrice prévue à l'article L.4154-2 du code du travail. Le salarié intérimaire doit alerter l'Entreprise Utilisatrice dès lors qu'il a un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, et peut exercer son droit de retrait, conformément à l'article L.4131-1 du code du travail.

### ARTICLE 10 : ABSENCES

Le salarié intérimaire bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux limitativement prévus par l'article L.3142-1 du code du travail, d'une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée. Le salarié intérimaire s'engage à informer START PEOPLE de toute absence au sein de l'Entreprise Utilisatrice, en transmettant un justificatif dans un délai de 48 heures suivant son absence. A défaut, START PEOPLE se réserve le droit de sanctionner le salarié intérimaire.

### ARTICLE 11 : MODALITES DE RUPTURE ET FIN DE CONTRAT

La mise à disposition du salarié intérimaire ne devient définitive qu'à l'issue d'une période d'essai, dont la durée est fonction de celle du CONTRAT DE MISSION en application de l'article L.1251-14 du code du travail. Pendant cette période, START PEOPLE ou le salarié intérimaire peut décider de rompre le contrat sans l'obligation d'invoquer de motif particulier ni de respecter de préavis conformément aux dispositions du droit commun. Cette rupture n'ouvre droit au versement d'aucune indemnité. Hors période d'essai, le CONTRAT DE MISSION ne peut être rompu par le salarié intérimaire avant son terme, START PEOPLE pouvant réclamer des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi, à moins que le salarié intérimaire justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié intérimaire est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, sans que cette période puisse être inférieure à 1 jour ni supérieure à 2 semaines dans les deux cas. De plus, le salarié intérimaire doit apporter la preuve à START PEOPLE de son embauche en CONTRAT A DUREE INDETERMINEE, par la communication de tout justificatif de nature à établir la réalité de l'embauche. Hors période d'essai ou utilisation de la souplesse à l'initiative de l'Entreprise Utilisatrice qui en informe START PEOPLE, le CONTRAT DE MISSION ne peut être rompu par START PEOPLE avant le terme prévu, sauf faute grave du salarié intérimaire ou cas de force majeure, conformément à l'article L.1251-26 du code du travail. Les documents afférents à la rupture du CONTRAT DE MISSION tel que le certificat de travail attestant de l'emploi effectué par le salarié intérimaire pendant la durée de la mission, lui sont remis. Concernant l'attestation chômage permettant l'établissement des droits aux allocations d'assurance-chômage celle-ci étant télétransmise aux services de l'UNEDIC, la société START PEOPLE est dispensée de remettre physiquement cette dernière aux salariés. Toutefois, en cas de difficulté particulière, le salarié pourra sur demande expresse solliciter son agence de rattachement afin d'obtenir ladite attestation.

### ARTICLE 12 : RESPONSABILITE CIVILE - ASSURANCE

L'Entreprise Utilisatrice est civilement responsable en tant que commettant du personnel intérimaire, lequel est assimilé à son propre personnel placé, selon les dispositions de l'article 1384 du code civil, sous la direction exclusive de celle-ci qui, à ce titre, exerce seule les pouvoirs de direction, de contrôle et d'usage et reste en conséquence civilement responsable de l'ensemble des dommages de toutes natures occasionnés lors de l'accomplissement de la mission. L'Entreprise Utilisatrice déclare avoir souscrit auprès d'une compagnie d'assurance notoire et solvable une police garantissant sa responsabilité civile professionnelle et exploitation y compris les conséquences de la faute inexcusable de l'employeur ; ladite police sera en vigueur pendant toute la durée de la mission. Toutefois, l'assurance personnelle souscrite par le salarié intérimaire peut également être engagée en cas de dommages de quelque nature qu'ils soient occasionnés par ce dernier durant la mission.

### ARTICLE 13 : AVENANTS / MODIFICATIONS

Le CONTRAT DE MISSION une fois signé ne peut être modifié sans l'accord préalable et écrit de START PEOPLE. Les modifications éventuellement apportées au CONTRAT DE MISSION, afin de permettre la prolongation de la durée du CONTRAT DE MISSION, la modification d'un ou plusieurs éléments essentiels du contrat de travail (notamment la rémunération, la qualification, la durée du travail, le lieu de travail), ou un simple changement des conditions de travail tel une modification des horaires du travail, doivent faire l'objet d'un avenant rédigé par START PEOPLE et transmis au salarié intérimaire.

### ARTICLE 14 : LOYAUTE ET CONFIDENTIALITE

Le salarié intérimaire s'engage à retourner signer et à exécuter de bonne foi le CONTRAT DE MISSION conclu avec START PEOPLE, conformément à l'article L.1222-1 du code du travail, obligation qui consiste à ne pas nuire à la réputation ou au bon fonctionnement de START PEOPLE durant toute l'exécution dudit contrat notamment par des actes de dénigrement ou de concurrence contraires à l'intérêt de l'entreprise. Le salarié intérimaire s'interdit de divulguer intentionnellement, directement ou indirectement, à des tiers des informations confidentielles dont il a connaissance lors de la réalisation de la mission au sein de l'Entreprise Utilisatrice, à moins d'y être contraint par une injonction administrative ou judiciaire. En cas de manquement à ces obligations, START PEOPLE se réserve le droit de sanctionner le salarié intérimaire. Conformément à la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, le salarié bénéficie d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui le concernent, qu'il peut exercer directement auprès du responsable d'agence de son agence de rattachement.

### ARTICLE 15 : RETRAITE, MUTUELLE, PREVOYANCE ET ACTION SOCIALE

Le salarié intérimaire est affilié aux caisses de retraite REUNICA RETRAITE SALARIES et de prévoyance REUNICA PREVOYANCE dont le siège social est sis 154, rue Anatole France 92599 LEVALLOIS-PERRET CEDEX. Il bénéficie des activités culturelles, œuvres sociales, et avantages proposés par le Comité d'Entreprise de START PEOPLE, dès lors qu'il emplit les conditions d'attribution.