

## 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.

Le salarié s'engage à se rendre aux entretiens de suivi qui lui sont proposés par l'association, pour la mise en place de son projet d'insertion professionnelle.

### 1. FORME DU CONTRAT

Ce contrat est un contrat à durée déterminée dit «d'usage» (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 en cas de force majeure.

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 après 1 mois en cas de refus de prolongation par Pôle Emploi, ou après 2 mois,

- ou lorsque le salarié aura atteint 480 H de travail en entreprise par période de 24 mois suivant sa première mise à disposition en entreprise par l'association.

En vertu des 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. 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 indemnités ni préavis. 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.

### 3. REMUNERATION (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, et 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, sous réserve du retour de 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. OBLIGATIONS

4.1 . 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 (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. Il lui appartient 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.

4.2 . 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.

4.3 . 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 a 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 le contrat correspondant.

4.4 . 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 pour faute grave.

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 le faire bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité.

### 5. LITIGES

Tous litige entre le salarié et l'utilisateur devra être signalé sans délai à l'association employeur.

**IMPORTANT :** Ne pas démarrer la mission sans que les contrats soient signés ;

N'effectuer en aucun cas un autre travail que celui noté sur le contrat.

Ne pas accepter des heures de travail non déclarées.