

## Conditions générales salariés

Les conditions générales d'emploi des salariés de l'association sont établies conformément aux statuts de l'association et aux textes législatifs (article L322-4-16 et suivant du code du travail) et réglementaires 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.

# Contrat de travail

## 1. FORME DU CONTRAT :

Ce contrat est un contrat à durée déterminé dit « d'usage » (articles L322-4-16-3, L122-1-1 et D121-2 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 L322-4-16-3/2

- après une durée de 16 heures par tâche précise et temporaire en cas de refus d'agrément par l'ANPE
- ou après 1 mois en cas de refus de prolongation par l'ANPE, ou après 2 mois
- ou lorsque le salarié aura atteint 240 heures de travail en entreprise par période 12 (douze) mois suivant sa première mise à disposition en entreprise par l'association.
- S'il y a dépassement des 240 heures en entreprise, le salarié sera requalifié en CDI dans l'entreprise utilisatrice.

En vertu des articles L122-3-4 et L122-3-11 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 L322-4-16-3/3) :**

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 éventuelles 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 L124-4-6 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.

4.2 : Le salarié s'engage à porter des 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.

4.3 : 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, un avertissement sera assigné pour une première absence.

4.5 : 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.

4.6 : Il n'est pas possible d'avoir recours à la mise à disposition de personnel pour des travaux dangereux.

## **5. LITIGES :**

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