

En cas de doute, seule la version allemande des CG fait foi.

Art. 1 – Autorisation

Manpower SA (ci-après « Manpower ») est autorisée à exercer ses activités par les autorités mentionnées dans le contrat de location de services.

Art. 2 – Objet

L'objet du présent contrat est de satisfaire les besoins des clients dans le domaine de la location de collaborateurs temporaires (CT) compétents et qualifiés à des entreprises locataires de services (ci-après appelés « clients ») pour l'ensemble des secteurs d'activités.

Art. 3 – Renseignements

Les demandes de CT doivent être correctement formulées et le poste à pourvoir très précisément défini. Dans ce but, le client donne à Manpower des renseignements complets sur le travail à exécuter, la qualification recherchée, la durée de la mission ainsi que la nature, l'étendue et les conditions d'exécution de la tâche à accomplir. Ceci permet à Manpower de procéder à une sélection du (ou des) candidat(s) en toute connaissance de cause.

Art. 4 – Protection des données

Les dossiers et les données personnelles des candidats qui sont proposés au client par Manpower doivent être traités de manière confidentielle et ne peuvent, en aucun cas, être transmis à des tiers ou être utilisés à d'autres fins contraires au but prévu.

Pour le traitement des données du client et/ou du candidat, Manpower peut faire appel à des personnes tierces sises en Suisse ou à l'étranger. Le client accepte la transmission de données à des tiers en Suisse ou à l'étranger aux fins de traitement sur mandat de Manpower,

Art. 5 – Contrat de location de services

Le contrat de location de services qui fixe les conditions particulières de chaque mission est conclu par écrit ; dans la règle, il doit être signé avant que la mission ne commence.

Art. 6 – Remplacement

Manpower se réserve le droit de remplacer un CT par un autre ayant des qualifications jugées équivalentes, respectivement de déléguer un autre collaborateur temporaire à la place de celui prévu initialement.

Manpower s'efforce de trouver, en cas de besoin, un remplaçant au CT qui ne se présente pas.

Manpower ne répond pas du dommage (retard dans une production urgente, ralentissement dans une chaîne, etc.) résultant de la résiliation du contrat de travail par le CT et/ou de la recherche infructueuse d'un CT.

Art. 7 – Contrat de travail

Le CT qui est lié à son employeur (Manpower) par un contrat de travail, soumet à Manpower tout problème éventuel concernant sa relation avec le client.

En cas de contrat de durée maximale ou déterminée, les deux tiers de la durée du contrat sont considérés comme temps d'essai, qui cependant ne peut pas excéder une durée de trois mois.

À aucun moment et en aucune façon, il ne peut être fait appel au CT en cas de grève du personnel du client.

Art. 8 – Début de mission

Dans l'intérêt des parties, le client présente le CT à ses supérieurs et collègues, puis l'instruit sur son poste afin qu'il puisse utiliser pleinement ses capacités.

Art. 9 – Subordination

Pendant sa mission, le CT exécute les travaux que lui assigne le client selon ses instructions et sous la direction, le contrôle, la surveillance et la seule responsabilité de celui-ci. Le client détermine également la cadence ainsi que l'horaire de travail et fournit outils, matériaux et matériel de sécurité.

Art. 10 – Changements durant la mission

Le client ne peut confier au CT que les tâches contenues dans sa demande.

Le client est tenu d'obtenir l'accord préalable de Manpower avant tout changement significatif de la mission du CT (changement du lieu d'activité, de l'horaire, du genre de travaux, etc.). En cas de changement lors de la mission, celui-ci doit être signifié à Manpower dans les meilleurs délais afin de lui permettre le cas échéant de respecter les dispositions relatives au congé-modification.

Art. 11 – Horaire et formule de relevé d'heures

Manpower donne au client le pouvoir de représentation au sens des art. 32 ss CO pour indiquer au CT l'horaire de travail à effectuer.

Un relevé d'heures doit être présenté pour chaque jour de travail, quel que soit le nombre d'heures travaillées. Même si une activité ininterrompue se déroule sur deux jours civils (par ex. du jeudi 22h00 au vendredi 8h00), cette activité correspond à un jour de travail. Les relevés d'heures doivent être adressés à Manpower de manière hebdomadaire.

L'horaire de travail, en général hebdomadaire, fixé par le client est identique à celui convenu entre Manpower et le CT. Les obligations du client à l'égard de Manpower, ainsi que celles de Manpower à l'égard du CT, sont également déterminées sur la base de cet horaire de travail.

Le client doit informer Manpower si :

- l'horaire de travail figurant dans le contrat de location de services ne correspond pas à l'horaire de travail effectif ;
- en cours de mission, l'horaire de travail effectif du CT varie de l'horaire de travail convenu de telle sorte que celui-ci ne sera pas atteint, sera dépassé, ou en cas de risque que l'une de ces deux hypothèses se réalise.

Si l'horaire convenu dans le contrat de location de services n'est pas atteint, Manpower peut facturer en tout ou en partie les heures non travaillées au client, qui doit payer le temps manquant. Si l'horaire convenu est dépassé, Manpower peut facturer en tout ou en partie le surplus d'heures effectuées, avec un supplément, au client, qui doit payer le temps additionnel, y compris les suppléments.

Le CT établit un relevé d'heures à la fin de chaque semaine sur formule papier, par système de timbrage ou par voie électronique. Quelle que soit la forme choisie pour le relevé d'heures, le client doit vérifier l'exactitude et la concordance de toutes les données qu'il contient.

Le relevé d'heures complété est utilisé pour le calcul du salaire et des frais du CT ainsi que pour l'établissement de la facture destinée au client. La validation du relevé d'heures par le client au moyen d'une signature, d'un système de saisie du temps de travail ou par voie électronique l'engage, même si la personne qui l'a validé n'est pas inscrite au registre du commerce.

En validant le relevé d'heures, le client atteste notamment ce qui suit :

- les heures mentionnées correspondent aux heures effectivement travaillées ;
- les frais et indemnités mentionnés correspondent aux dépenses effectives ;
- le montant des frais correspond à celui établi dans la CCT applicable.

Lorsque des heures mentionnées doivent être payées avec un supplément, le client l'indiquera de manière précise. Le client justifie le taux ainsi que la raison du supplément ; le client ne convertit pas en temps de travail le supplément dû. Seules les heures de travail effectives ainsi que les éventuels frais effectifs (repas et déplacements) validés par le client lui sont facturés.

Relevé d'heures sur formule papier

Lorsque le relevé d'heures est établi sur formule papier, le collaborateur temporaire doit faire parvenir celui-ci à Manpower

aux fins de virement du salaire Le relevé doit être dûment signé par le collaborateur temporaire et l'entreprise cliente.

Relevé d'heures par système de saisie du temps de travail (timbrage)

Si l'entreprise cliente dispose d'un système de saisie du temps de travail (timbrage), celui-ci remplace le relevé d'heures sur papier.

Relevé d'heures par voie électronique

À la demande du client, le collaborateur temporaire doit transmettre le relevé d'heures par voie électronique. Si le collaborateur temporaire saisit ses relevés d'heures par voie électronique, le client les contrôlera et validera dès qu'ils lui parviendront. Une fois validés par le client, les relevés d'heures sont automatiquement transmis à Manpower.

Si le collaborateur temporaire ne dispose ni d'une adresse électronique personnelle ni du matériel nécessaire pour effectuer la saisie de ses relevés d'heures par voie électronique, ou encore si cela est convenu au préalable, le client effectuera lui-même la saisie des relevés d'heures par voie électronique ainsi que la validation. Les relevés d'heures sont ensuite automatiquement transmis à Manpower.

Art. 12 – Délai de résiliation

Sous réserve de tout accord contraire, chaque mission fait l'objet d'un contrat spécifique sur la base duquel s'établit une nouvelle relation de travail d'une durée maximale de trois mois. Si celle-ci se prolonge, il en résulte en général un contrat de travail à durée indéterminée.

Si le contrat de mission est conclu pour une durée indéterminée ou maximale, et sous réserve de tout accord contraire les rapports de travail peuvent être résiliés moyennant un préavis selon les conditions ci-après :

- deux jours ouvrables durant les trois premiers mois d'une mission ininterrompue ;
- sept jours entre le 4^e et le 6^e mois d'une mission ininterrompue;
- un mois pour la même date du mois suivant, dès le 7^e mois d'une mission ininterrompue.

Le client informe Manpower en temps utile de son intention de résilier le contrat de location de services afin de lui permettre de respecter le délai de résiliation contractuel vis-à-vis du CT.

S'il est conclu pour une durée déterminée, le contrat ne peut pas être résilié avant le terme ou la durée convenu(e).

La résiliation du contrat de travail peut être communiquée oralement au CT par le client agissant comme représentant de Manpower conformément aux articles 32 ss CO. Dans un tel cas, le client avise immédiatement Manpower afin de lui permettre de confirmer la résiliation et de rechercher une autre mission pour le CT.

Art. 13 – Usages de la profession et de l'entreprise

Le CT s'engage, par le contrat qui le lie à Manpower, à travailler soigneusement selon l'usage de la profession, à se conformer aux règles du client, à suivre ses instructions et à observer la plus stricte discrétion sur tout ce dont il aura connaissance dans l'exercice de son activité, en particulier sur ce qui a trait aux procédés de fabrication ainsi qu'à l'organisation industrielle, commerciale et financière du client.

Le CT est tenu de garder le secret même après la fin du contrat dans la mesure où cela est nécessaire pour la sauvegarde des intérêts légitimes du client.

Art. 14 – Contrôle

Le client informe le CT de l'existence de contrôles, comme un système de caméra vidéo, un contrôle des effets personnels, des e-mails, des sites Internet consultés, etc., qui existent pour l'ensemble de son personnel.

Art. 15 – Intégrité physique et morale du CT

Le client est tenu de tout mettre en œuvre afin de garantir l'intégrité physique et morale du CT, notamment en s'assurant que ce dernier connaît les mesures de prévention, de sécurité et d'hygiène en vigueur dans l'entreprise ainsi que la manière

d'utiliser les équipements, machines et matériaux. Le client veille tout particulièrement au respect des prescriptions légales en matière de prévention des accidents et des maladies professionnelles.

Le client s'engage à traiter les collaborateurs temporaires de la même manière que ses propres collaborateurs. En particulier, il veille à donner au début de l'activité toutes les informations nécessaires et à remettre au collaborateur temporaire le matériel de protection exigé.

En cas d'accident du CT, le client doit avertir immédiatement Manpower de manière à lui permettre de respecter son obligation de déclarer le sinistre dans les délais prescrits et de procéder aux formalités nécessaires auprès de la SUVA.

Art. 16 – Compétences du CT

Les CT sont choisis avec le plus grand soin et sélectionnés selon les exigences du client.

Le client contrôle attentivement au début de la mission si le CT mis à disposition par Manpower correspond à ses exigences et s'il est capable de mener à bien les tâches qui lui sont confiées. Si le travail du CT se révèle insuffisant, en dépit de ce contrôle et des directives du client, ce dernier peut au cours des huit premières heures de travail résilier le contrat de location de services sans que les heures travaillées ne lui soient facturées, sous réserve que Manpower en soit informé pendant ce délai de huit heures.

Art. 17 – Responsabilité

Manpower ne répond d'aucun dommage imputable au CT.

Manpower décline toute responsabilité notamment en cas de dommages de nature patrimoniale, de dommages causés à des marchandises, du matériel, des installations, des véhicules ou des machines du client ou de tiers. Dans le cas de location de services de chauffeurs de véhicules à moteur et de conducteurs de machines de chantier, Manpower décline toute responsabilité en cas de dommages matériels et personnels causés par ceux-ci au client ou à des tiers. De plus, Manpower décline toute responsabilité pour la manière dont le CT exécute les tâches et pour les dommages en résultant.

Les limitations de la responsabilité susmentionnées s'appliquent également aux dommages directs et indirects.

Vis-à-vis de tiers, le CT travaille sous la responsabilité du client qui souscrit les assurances nécessaires à la couverture des différents risques (art. 55 et 101 du CO).

Art. 18 – Convention collective de travail (CCT)

Au début de chaque mission et en cas de changement en cours de mission, le client indique à Manpower s'il est soumis à une CCT et si cette dernière sera étendue. Manpower se réserve, le cas échéant, le droit de réclamer la réparation de tous dommages qu'elle pourrait subir si le client ne lui a pas donné cette information.

Art. 19 - Salaire

Le CT, qui est payé en général chaque semaine, ne peut prétendre à aucune rémunération directe auprès du client. Il lui est interdit d'accepter tout acompte ou paiement de quelque nature que ce soit de l'entreprise cliente.

Si le coût effectif du CT augmente à cause d'obligations auxquelles l'employeur ne peut se soustraire (par exemple augmentation de salaire obligatoire, de frais ou d'indemnités en application d'une CCT, de cotisations patronales à une assurance), Manpower répercute ces coûts auprès du client par une augmentation du tarif facturé.

Art. 19bis – Obligation d'informer du client

Pour permettre l'application de mesures nécessaires et/ou prendre les décisions adéquates, le client informe Manpower par écrit et sans délai ou dans les 48 heures au maximum, de tous événements et faits propres à compromettre et/ou à détruire la confiance à l'égard du CT (qualité du travail, attitude inappropriée, perte de confiance, etc.). Si les faits reprochés sont de nature à détruire de manière définitive les liens de confiance, le client doit

en informer immédiatement Manpower pour lui permettre, le cas échéant, de résilier le contrat de travail avec effet immédiat pour de justes motifs au sens de l'article 337 CO.

Si le client ne respecte pas les règles et délais susmentionnés, Manpower n'assume aucune responsabilité du fait du retard et/ou du défaut d'information. Le client répond de tout dommage résultant du retard ou du vice de forme de l'information.

Sans information écrite particulière, Manpower considère que la mission se déroule normalement, que la qualité du travail est conforme aux attentes, que le client n'a rien à reprocher à l'encontre du CT placé chez lui et qu'il lui accorde toute sa confiance.

Art. 19ter – Utilisation professionnelle du véhicule privé du CT

Manpower interdit au CT d'utiliser son véhicule privé à des fins professionnelles. Si le CT utilise quand même son véhicule privé à des fins professionnelles, le client assume toute responsabilité liée à l'utilisation du véhicule privé, le cas échéant en indemnisant Manpower ; la responsabilité et l'obligation de dédommagement s'appliquent, que l'entreprise cliente ait eu connaissance ou non de l'utilisation du véhicule privé à des fins professionnelles.

Art. 20 – Engagement indéterminé du candidat avant une mission en qualité de CT

Si le client engage de manière indéterminée un candidat proposé par Manpower avant que celui-ci n'ait accompli une mission en qualité de CT, il doit payer à Manpower des honoraires forfaitaires calculés comme suit :

- 9% du salaire annuel brut total jusqu'à CHF 45 000.–
- 11% du salaire annuel brut total de CHF 45 001.– à CHF 60 000.–
- 13% du salaire annuel brut total de CHF 60 001.– à CHF 80 000.–
- 15% du salaire annuel brut total de CHF 80 001.– à CHF 100 000.–
- 17% du salaire annuel brut total de CHF 100 001.– à CHF 120 000.–
- 19% du salaire annuel brut total de CHF 120 001.– à CHF 150 000.–
- 22% du salaire annuel brut total de CHF 150 001.– à CHF 200 000.–
- 25% du salaire annuel brut total de CHF 200 001.– à CHF 250 000.–
- 30% du salaire annuel brut total à partir de CHF 250 001.–

On entend par salaire annuel brut, le salaire mensuel brut x 12, plus toute autre forme de rémunération, notamment 13e salaire, gratifications, bonus, participations aux résultats, etc., selon le contrat de travail conclu entre le candidat et le client de Manpower.

Si un candidat est engagé à temps partiel par le client, le salaire annuel brut hypothétique d'un emploi à plein temps sert de base au calcul des honoraires dus à Manpower. Le montant ainsi déterminé doit ensuite être réduit de manière proportionnelle au degré d'occupation. Les honoraires minimum s'élèvent à CHF 2000.–.

Lorsque l'engagement est prévu pour une durée inférieure à un an, les honoraires sont calculés selon les taux susmentionnés sur la base du salaire annuel brut hypothétique (c'est à dire comme si un contrat de travail à durée indéterminée avait été conclu).

Art. 20a – Engagement définitif du CT au terme d'une mission en qualité de CT

Les honoraires à payer correspondent au montant que le client aurait eu à payer à Manpower à titre de frais de traitement, de coût de revient et de bénéfice pour un engagement de trois mois, déduction faite des frais déjà versés pour la période en cours.

Art. 21 – Facturation

Les factures de Manpower sont établies et adressées à chaque remise du relevé d'heures, mais au moins une fois par mois au client. Elles sont payables à 10 jours, net et sans escompte.

Les heures non travaillées, en raison d'intempéries et de l'obligation de libérer le personnel de travailler durant cette

période, sont facturées au client dans la mesure où Manpower doit les payer aux CT concernés.

Si le CT bénéficie d'une protection contre le licenciement et que le client souhaite résilier ou a résilié le rapport de travail, Manpower lui facturera les montants versés au CT ou ceux à payer jusqu'à la date de résiliation ordinaire la plus proche.

Tous les autres montants, de quelque nature qu'ils soient, (salaire, rémunérations complémentaires, indemnités, suppléments, etc.), sont à la charge du client et seront facturés par Manpower.

Art. 22 – TVA

Les prestations fournies par Manpower sont soumises à la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) qui est présentée séparément et facturée en sus.

Art. 23 – For et droit applicable

En cas de litiges en relation avec le contrat de location de services entre le client et Manpower, y compris ceux portant sur sa formation, sa validité et son interprétation ; le tribunal du siège de la succursale de Manpower qui a conclu le contrat est exclusivement compétent.

Le présent contrat est soumis au droit suisse.