



CONTRAT DE MISE A DISPOSITION

Intérimaire MR KERSTAN NOLAN Né(e) le 21/12/2003 Nationalité FRANCAISE V. médicale 23/01/2027 Qualification AIDE SONDEUR Catégorie : EMPLOYE Titre professionnel C.nationale identité N. JTT88JWV9 du 21/10/2021 au 20/10/2031 DUE faite à : LILLE	Utilisateur PONTIGNAC 152 RUE HENRI MAURICE 59494 AUBRY DU HAINAUT APE :4313Z Personne à demander OLIVIER FRANCK Lieu de la mission CHANTIERS SUR FOURMIES 59460 JEUMONT Moyen d'accès MOYENS PERSONNELS
---	--

MOTIF ET JUSTIFICATIONS DU RECOURS

ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITE
LIE AUX CHANTIERS DE JEUMONT & FOURMIES NECESSITANT UN RENFORT DE PERS ONNEL

SUITE DES TACHES : POSSIBLE CONDUITE D'UN VEHICULE NECESSITANT LE PER MIS VL

DUREE DE LA MISSION	SALAIRE DE REFERENCE (Salaire de base, primes et accessoires)
Durée de la mission 17/02/2026 au 20/02/2026 Inclus * Souplesse 18/02/2026 au 24/02/2026 Terme Précis Horaire collectif 35,00 h Période d'essai : 2 (j.t.) Horaires : 08H00-12H00/13H00-17H00 (HORAIRES INDICATIFS & VARIABLES) Période non travaillée :	Euro HEURES NORMALES 12,20 IND REST HORS LOCAUX ENT 10,40 /J

CARACTERISTIQUES ET RISQUES PROFESSIONNELS DU POSTE

Caractéristiques CHARGEMENT DE CAMION, PREPARATION DU VEHICULE & DES EQUIPEMENTS. PREPA RATION, MANUPULTATION & MISE EN PLACE DES TIGES. MANUTENTION DIVERSE, NETTOYAGE, POSSIBLE PORT DE CHARGES LOURDES.
Risque
Equipements ,ETT. CHAUSSURES DE SECURITE. EU: TOUT AUTRE EPI SPECIFIQUE AU POSTE A SA CHARGE.
Installations collectives INSTALLATIONS COLLECTIVES EU

Ce poste de travail figure-t-il sur la liste de référence de l'article L4154-2 ? NON
Suivi individuel renforcé par l'entreprise utilisatrice: NON
Pénibilité : Aucune exposition au-delà des seuils

FACTURATION	Euro	
HEURES NORMALES	23,91	
IND REST HORS LOCAUX ENT	10,61 /J	
Mode de reglement : Virement à 30 j. Calcul échéance / fin de mois		- L'utilisateur prend en charge les frais d'accès aux installations collectives(art. L1251-24). - L'embauche par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite, sous réserve des interdictions fixées aux articles L1251-36 et L1244-3, du Code du Travail. - Les informations concernant: le motif, la durée, la rémunération et les caractéristiques particulières du poste de travail sont données sous la responsabilité de l'utilisateur, seul habilité à les justifiées, sans qu'il y ait lieu à mise en demeure préalable de la part de l'ETT. - Les jours fériés chômés et payés dans l'Entreprise utilisatrice sont dûs aux salariés temporaires sans conditions d'ancienneté et facturés. - L'utilisateur soussigné déclare avoir pris connaissance des conditions générales de prestations figurant au verso, qui font partie intégrante du présent contrat, notamment en ce qui concerne la clause attributive de compétence du tribunal du lieu du siège social de l'ETT \$9.

Médecine du Travail ETT :STAV
1 AV DE L EUROPE 59880 SAINT SAULVE
Signature de l'E.T.T.

Médecine du Travail Utilisateur :IDEM ETT

Fait à VALENCIENNES, le 17/02/2026

Cachet et signature de l'E.U.
Nom en capitale du Représentant de l'E.U.

Signé électroniquement
En date du 16/02/2026
Par Roland Gomez

Retourner le double du contrat signé dans les deux jours
ouvrables suivant la mise à disposition sous peine de sanctions
pénales prévues par l'article L1251-17 du Code du Travail.

Signé électroniquement
En date du 17/02/2026
Par Olivier FRANCK

Exemplaire à nous retourner

CONDITIONS GENERALES DE PRESTATIONS

1 - CONTRATS

Cette prestation fait l'objet d'un contrat écrit entre l'utilisateur et l'entreprise de travail temporaire (ETT) :

L'objet exclusif de ce contrat est l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée "mission" par la mise à la disposition auprès de l'entreprise utilisatrice (EU) d'un salarié.

Pour permettre l'établissement du contrat, la demande de prestation écrite devra obligatoirement préciser :

A) le motif pour lequel il est recouru au salarié intérimaire (SI), cette mention devant être assortie de justifications précises dans le cadre des art. L1251-6 à 10 du Code du Travail.

Par ailleurs, l'EU déclare que :

1) le SI ne sera pas affecté à des travaux particulièrement dangereux figurants sur la liste prévue à l'article D-4154-1 ou qu'il a obtenu une dérogation de la DIRECCTE.

2) le SI ne remplace pas un salarié dont le contrat est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail dans l'EU.

3) le SI ne sera pas affecté sur un poste où il a été procédé à un licenciement pour motif économique, dans les six mois qui suivent ce licenciement, si le motif de recours est un accroissement temporaire de l'activité ou l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'EU.

Cette interdiction ne s'applique pas lorsque la durée du contrat non susceptible de renouvellement n'excède pas trois mois, ou lorsque le contrat est lié à la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Ces possibilités sont alors subordonnées à l'information et à la consultation préalable du comité social économique (CSE) / comité d'entreprise à défaut des délégués du personnel.

4) si une première mission ou un contrat à durée déterminée ont déjà été effectués sur le poste de travail pour lequel le SI est demandé, un délai au moins égal au tiers de la durée de la première mission ou de la durée du contrat à durée déterminée, renouvellement compris, s'est écoulé, sauf dans les cas prévus de l'article L-1251-37.

B) la qualification professionnelle exigée, le lieu, l'horaire, les caractéristiques particulières du poste de travail et notamment si ce poste figure sur la liste prévue à l'article D-4154-1.

Dans l'hypothèse où le SI est affecté sur un poste de travail présentant des risques particuliers, l'EU s'engage à effectuer la formation à la sécurité renforcée prévue à l'art. L-4142-2.

c) la nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser, en précisant, le cas échéant, si les sont fournis par l'ETT (casque et chaussures uniquement).

L'EU devra s'assurer qu'ils sont effectivement utilisés par l'intérimaire et qu'ils sont conformes aux règles d'hygiène et de sécurité applicables sur le lieu de travail.

D) la date de début et fin de mission

Le non respect de l'engagement de la durée prévue au contrat de prestation donne lieu à la facturation normale jusqu'au terme du contrat initialement prévue. Sauf cas de force majeure, la rupture anticipée du contrat de mise à disposition est analysée comme une inexécution du contrat commercial ouvrant droit au versement de dommages et intérêts au profit de l'ETT. Pour les motifs de : "remplacement d'un salarié absent, attente de l'entrée en service du salarié recruté par un CDI, emplois à caractère saisonnier et emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI", le contrat de travail temporaire peut ne pas comporter de terme précis lors de sa conclusion. Il est alors conclu pour une durée minimale et a pour terme la fin de l'absence du salarié ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

En cas de recours au travail temporaire pour d'autres motifs, lorsque la mission comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion, le contrat peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder par principe 18 mois (ou 36 mois en cas de CDI intérimaire). Mais, par dérogation la durée totale du contrat, renouvellement compris, ne peut excéder les durées maximales suivantes :

- 24 mois pour le motif survenance dans l'EU d'une commande exceptionnelle à l'exportation, (dans ce cas, la durée ne peut être inférieure à 6 mois) ou dans la cas de départ définitif d'un salarié précèdent la suppression de son poste de travail ou lorsque la mission est exécutée à l'étranger.

- 9 mois pour les motifs d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté à durée indéterminée ou travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Les conditions de renouvellement sont précisées dans le contrat initial ou par avenant soumis à l'accord du salarié avant le terme prévu au contrat initial.

Le terme de la mission prévu au contrat ou fixé par avenant peut être avancé ou reporté à raison de 1 jour pour 5 jours travaillés, dans le cadre des dispositions de l'article L-1251-30 du Code du Travail. Cet aménagement de la durée de la mission peut, dans tous les cas, être égal à 2 jours travaillés et ne peut avoir pour effet ni de réduire la mission initialement prévue de plus de 10 jours travaillés, ni de conduire à un dépassement des durées maximales visées plus haut.

La fin du présent contrat est prise en compte, le cas échéant, pour le calcul du taux de séparation prévu par le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage.

L'EU peut demander à l'administration la communication de ces informations.

E) la période d'essai En cas de rupture du contrat du SI durant la période d'essai, la facturation afférente à cette période ne pouvant en aucun cas être diminuée.

F) la rémunération que percevrait après période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail, avec ses différentes composantes y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire. En cas d'augmentation de la rémunération en cours de mission, la facturation sera proportionnellement modifiée. De même, en cas de rappel de rémunération due au salarié à la suite d'une indication erronée sur le montant de ladite rémunération, le remboursement devra être effectué à quelque moment que se situe le versement du rappel.

L'ensemble de ces éléments est fourni sous la responsabilité de l'utilisateur.

Les jours fériés chômés chez l'EU sont payés au SI sans condition d'ancienneté. Ils seront intégralement facturés à l'EU ainsi que toutes journées supplémentaires éventuellement non travaillées que l'ETT devrait payer à l'intérimaire du fait de l'EU.

La facturation est établie au vu du relevé d'heures signé par le représentant de l'EU, aux conditions suivantes :

1) Application des majorations légales sauf dispositions conventionnelles plus favorables "conformément à la loi du 19-01-2000" auxquelles s'ajoutera la majoration au titre du repos compensateur.

Les heures supplémentaires sont décomptées selon les dispositions visées à l'art L-3121-22 du Code du Travail

2) Un supplément pour indemnités ou primes diverses résultant de l'application des lois, décrets, arrêtés ou conventions ayant des incidences directes ou indirectes sur les coûts salariaux peut être prévus, notamment dans le cadre des accords relatifs à la généralisation de la couverture de frais de santé.

Ce contrat écrit est établi en double exemplaire, dont l'un doit être impérativement retourné dûment signé dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition, sous peine de sanctions prévues à l'article L-1254-2 (amende jusqu'à 3750 Euros et en cas de récidive, amende jusqu'à 7500 Euros et/ou emprisonnement de 2 à 6 mois).

Votre signature confirme l'exactitude des mentions légales reprises au recto, et implique que vous acceptez les présentes conditions générales de prestations. Toute action en réclamation à l'encontre de l'ETT sera prescrite sous 12 mois conformément à l'art. 2254 du code Civil. Toutes demandes de modifications portant sur les conditions d'exécution du détachement, telles que prévues, initialement au contrat, doivent être adressées par l'utilisateur à notre société, elles ne pourront être mises en application qu'après notre accord formel et écrit.

3) Toute heure payée au salarié dans le cadre de dispositions légales fera l'objet d'une refacturation à l'EU.

2- RELEVES D'HEURES

Le contrôle des heures de travail est effectué au moyen du relevé d'heures établi sur une base hebdomadaire. Ce relevé, établi par l'EU et communiqué chaque semaine à l'ETT, doit mentionner le nombre d'heures effectuées chaque jour, ainsi que le total hebdomadaire en toutes lettres. La signature et le cachet de l'EU apposés sur le relevé d'heures

certifient l'exactitude des éléments qui y sont consignés et l'exécution satisfaisante du travail confié au personnel temporaire détaché. Les modalités de rémunération de la prestation de services sont précisées au recto du présent contrat conformément à la loi. Au tarif horaire hors taxes figurant au présent contrat s'ajoute la TVA. L'EU devra, sans délai, informer l'ETT de tous manquements aux obligations du salarié dans le cadre de son contrat de travail (absences, retards, malveillance volontaire ou involontaire,...)

3 - REGLEMENT

A défaut d'accord écrit contraire, toutes nos factures sont payables au comptant à réception. Toute facture non payée à la date d'échéance convenue fera l'objet d'une indemnité forfaitaire de 40 € en application de l'article D.441-5 et L 441-6 du code de commerce. Outre cette majoration forfaitaire, les pénalités pour paiement tardif sont égales à 3 fois le taux d'intérêt légal et ceci sans préjudice du droit pour l'ETT de résilier le contrat dans les conditions définies à l'article 4.

4 - RESILIATION

La convention pourra être résiliée de plein droit par l'ETT après une mise en demeure restée sans effet pendant plus de 48 heures, et notamment dans les cas suivants :

1) Inobservation par l'utilisateur de l'une de ses obligations mises à sa charge par le présent contrat, tant dans les conditions générales que dans les conditions particulières, ou par les dispositions légales,

2) Non paiement d'une facture à son échéance exacte ou de toute autre somme due

3) Cessation ou suspension de l'activité de l'EU

4) Détérioration du crédit de l'EU, de nature à affecter sa solvabilité

Dans tous les cas de rupture anticipée et notamment ceux prévus ci avant, l'EU sera alors tenue au paiement immédiat des factures non encore recouvrées, à titre d'indemnité

forfaitaire de toutes les sommes dues jusqu'à l'expiration du terme convenu par la présente convention ainsi que de toutes les conséquences pécuniaires résultant de la résiliation du contrat.

5 - QUALIFICATION ET EMPLOI DU PERSONNEL

Le personnel temporaire détaché dans l'établissement de l'EU ne peut être affecté qu'à des tâches correspondant au niveau de sa qualification, et qu'aux seules caractéristiques particulières de travail spécifiées dans le contrat de prestation. En particulier, le personnel spécialisé "transport" ne peut conduire que la catégorie de véhicules relevant de la qualification précisée dans le présent contrat. Le SI ne peut effectuer aucun transport de fonds, manipulation d'argent ou autres valeurs sans notre accord écrit.

6 - CONDITIONS D'EXECUTION DU TRAVAIL

Conformément à l'article L-1251-21 du Code du Travail et pendant la durée de la mission, l'EU est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par celles des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu du travail. Pour l'application de l'alinéa précédent, les conditions d'exécution du travail comprenant limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs. Les équipements de protection individuelle (EPI) sont fournis par l'EU. Toutefois, certains EPI personnalisés, définis par voie de convention ou d'accord collectif, peuvent être fournis par l'ETT. Les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des EPI.

Le SI peut faire présenter des revendications concernant l'application des dispositions des articles L-1251-18, L-1251-21, L-1251-24

(rémunération-conditions d'exécution du travail et accès aux équipements sociaux) par les représentants du personnel de l'EU : Le personnel détaché doit figurer sur le registre

d'entrées et de sorties du personnel de l'établissement de l'EU . En cas d'accident du travail survenu au personnel temporaire détaché, l'utilisateur doit nous informer dans les 24 heures par lettre recommandée en même temps que la DIRECCTE et le service de prévention de la CARSAT.

7 - MEDECINE DU TRAVAIL

Si le SI est affecté, le cas échéant en cours de mission, à un poste présentant des risques particuliers pour lequel il n'a pas bénéficié du SIR, l'EU organise un examen médical d'aptitude pour ce poste (art. R. 4625-9 CT).

8 - RESPONSABILITE CIVILE

L'EU est civilement responsable, en tant que commettant du personnel temporaire placé sous sa direction exclusive, de tous les dommages causés à des tiers sur les lieux ou à l'occasion du travail. L'ETT se trouve dégagée de toute responsabilité quant aux dommages de quelque nature que ce soient de caractère professionnel ou non causés par ledit personnel temporaire et résultant, entre autres, d'une absence ou d'une insuffisance de contrôle ou d'encadrement, comme, de l'inobservation des règlements.

9 – ELECTION DE DOMICILE ET COMPETENCE

Pour l'exécution des présentes, de leurs suites et de leurs conséquences, les parties élisent domicile en ce qui concerne l'ETT à Manosque (04) ZI St Maurice, et l'EU à l'adresse de son siège social. De convention expresse et en cas de contestation, le Tribunal de Commerce de Manosque (04) est seul compétent pour connaître les différends d'interprétation et d'exécution pouvant découler des présentes prestations.

10 – PENIBILITE

L'EU doit transmettre à l'ETT, au titre des caractéristiques particulières du poste à pourvoir, les facteurs de pénibilité auxquels les salariés intérimaires sont susceptibles d'être exposés afin de lui permettre d'établir la déclaration visée à l'article L. 4161-1 du code du travail. L'utilisateur doit également informer l'ETT en cas de rectification des informations transmises afin de permettre à cette dernière d'établir un avenant au contrat de mise à disposition.

11 – PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

L'EU s'engage à :

- traiter les données personnelles conformément aux finalités liées à l'objet dudit contrat ; - préserver la sécurité, l'intégrité et la confidentialité des données personnelles dès lors qu'il procède à leur enregistrement dans le cadre de l'exécution du présent contrat ;
 - ne communiquer les données personnelles à aucun tiers quel qu'il soit, hormis les tiers auxquels il serait strictement nécessaire de transmettre les données personnelles en exécution dudit contrat dès lors que ceux-ci sont expressément portés à la connaissance des personnes concernées par l'EU.
- Chacune des parties s'engage à :
- mettre en place tout système de sécurisation des données personnelles
 - veiller à ce que les personnes autorisées à traiter les données à caractère personnel s'engagent à respecter la confidentialité des données
 - n'effectuer aucun transfert des données personnelles en dehors du territoire de l'UE, hormis vers des pays tiers présentant un niveau de protection adéquat au sens des autorités de contrôle ou vers un sous-traitant autorisé par l'EU et signataire des clauses contractuelles types édictées par l'EU.

CONDITIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Ce contrat écrit est établi en 2 exemplaires. Votre signature confirme l'acceptation expresse de l'ensemble de ses conditions.

Lorsque le salarié a signé avec l'ETT un contrat à durée indéterminée en vigueur au moment du détachement dans l'EU, ce contrat vaut lettre de mission.

1- Motif du recours et durée de la mission

Un utilisateur ne peut faire appel aux salariés des ETT que pour des tâches non durables dénommées " missions " dans la cadre des cas de recours définis dans le cadre des art L-1251.6 à L-1251.7 du CT.

2- Durée de la mission

I - La mission de travail temporaire doit comporter un terme fixé avec précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition mentionné à l'article L-1251.11

II - La durée totale du contrat de mission ne peut excéder 18 mois compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements sauf convention ou accord de branche étendu de l'EU (Art L-1251.35 et suivant) Cette durée est ramenée à 9 mois en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI ou lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Elle est portée à 24 mois lorsque la mission est exécutée à l'étranger, ou dans le cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ou de survenance dans l'EU d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants. Dans ce dernier cas, cette durée ne peut être inférieure à 6 mois et l'employeur doit procéder préalablement aux recrutements envisagés à la consultation du CSE.

III - Lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou au titre du 4^{et} 5^e de l'article L-1251-6, il ne peut pas comporter un terme précis ; il doit alors être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

3 - Aménagement du terme de la mission (souplesse)

Le terme de la mission prévu au contrat ou fixé par avenant peut être avancé ou reporté par l'ETT à raison de 1 pour 5 jours de travail (art .L-1251-30 du CT). Cet aménagement du terme de la mission ne peut avoir pour effet ni de réduire la durée de la mission initialement prévue de plus de 10 jours de travail, ni de conduire à un dépassement de la durée des missions fixées par le paragraphe II de l'article L-1251-12. Art.L-1251-31 Dans le cas de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, le contrat peut prendre effet avant l'absence du salarié. En outre, le terme de la mission peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où le salarié de l'EU reprend son emploi.

4 - Rupture prématurée du contrat de travail Art. L- 1251-28

La résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi. Par ailleurs, toute action en réclamation, excepté les actions en paiement ou répétition des salaires, à l'encontre de l'ETT sera prescrite sous 12 mois conformément à l'art. 2254 du Code Civil.

5 - Période d'essai (PE) Art L-1251-14

Le contrat de travail peut comporter une PE dont la durée est fixée par voie de convention ou Accord Professionnel de branche étendu. A défaut, cette durée ne peut excéder 2 jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 mois, 3 jours si le contrat est conclu pour une durée comprise entre 1 et 2 mois, 5 jours au delà ; la rémunération afférente à cette période ne peut être différente de celle qui est prévue par le contrat.

Dans le cas spécifique où le SI est titulaire d'un CDI Intérimaire en vigueur avec l'ETT au moment de la signature des présentes, les dispositions relatives à la période d'essai applicables sont celles définies dans le CDI Intérimaire.

6 - Absences

Le SI ne pouvant se rendre normalement à son travail est tenu, sous peine de renvoi immédiat pour faute grave, de prévenir ou de faire prévenir l'ETT dont il

dépend dans l'heure qui suit la prise normale de poste, en précisant la durée probable de l'absence, sauf cas de force majeure. Il transmettra les justificatifs de son absence dans le délai maximal de 48h à son agence.

7 – Couverture obligatoire frais de santé

Le salarié reconnaît qu'il a été informé des dispositions relatives à la couverture obligatoire relative aux frais de santé entrée en vigueur au 1er janvier 2016 dans le respect des conditions des accords du 4 juin 2015 et de la décision unilatérale de l'employeur.

8 - Indemnité de fin de mission Art.L-1251-32

Lorsqu'à l'issue d'une mission, le salarié sous contrat de travail temporaire ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'utilisateur, il a droit à titre de complément de salaire à une indemnité de fin de mission destinée à compenser la précarité de sa situation. Elle n'est également pas due dans les cas fixés à l'art L-1251.33 soit :

1° Lorsque le contrat de mission est conclu au titre du 3° de l'article L. 1251-6 si un accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire, ou si une convention ou un accord conclu au sein d'entreprises ou d'établissements de cette branche le prévoit ;

2° Lorsque le contrat de mission est conclu dans le cadre de l'article L. 1251-57 (contrat formation) ;

3° En cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou en cas de force majeure.

Le taux de l'IFM est fixé à 10% selon l'art. 15 de l'Accord National Interprofessionnel du 24 mars 1990

9 – Fausses déclarations

Une fausse déclaration ou l'usage de fausse pièce d'identité ou de faux certificats entraîneront la résiliation du contrat de travail pour faute grave.

10- Communication des coordonnées en cas d'infraction au Code de la Route

L'EU a une obligation de transmettre les coordonnées du SI auprès des autorités compétentes si ce dernier a commis une infraction routière avec le véhicule de l'EU et sans que celui-ci ne puisse s'y opposer.

11 – Protection des données personnelles

Vos données sont collectées dans le cadre de votre inscription. Ce traitement est juridiquement basé sur le consentement, l'exécution du contrat de mission, ainsi que sur les obligations légales et réglementaires dont est tenue PROMAN. Il a pour finalités le recrutement, la gestion administrative et le placement des intérimaires, l'organisation du travail, la gestion des carrières et des formations. Conformément au RGPD n°2016/679 et à la loi dite "Informatique et Libertés" du 6 janvier 1978 dans sa dernière version, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, d'effacement, des données à caractère personnel après votre décès. Vous pouvez exercer vos droits en adressant à : PROMAN : donneesperso@proman-interim.com. Les destinataires de ces données sont PROMAN, en sa qualité de responsable de traitement, ses sous-traitants, ses clients dans le cadre de la conclusion des contrats de mise à disposition, et le cas échéant les organismes sociaux et de formation. Les données collectées sont conservées pendant le temps d'exécution du contrat de mission et jusqu'à 5 ans à compter de la fin du dernier contrat de mission (hors litige).