

Contrat cadre de travail temporaire (01.10.2014)

MANPOWER SA

I. GENERALITES

Article premier – introduction

Le travailleur (ci-après collaborateur) s'engage à travailler comme collaborateur temporaire dans une ou plusieurs entreprises tierces clientes de MANPOWER SA (ci-après l'employeur), au nom et pour le compte de celui-ci.

Le collaborateur s'engage à travailler au service de l'employeur par heure, demi-journée ou journée, à temps partiel ou à temps complet, en travail auxiliaire ou occasionnel, ou sur appel. Le collaborateur engagé sur appel est indemnisé pour sa disponibilité selon des modalités convenues par écrit entre les parties.

En cas de divergence entre les différentes versions, la version française fait foi.

Art. 2 – validité

Les dispositions du présent contrat cadre règlent les conditions de travail entre MANPOWER SA et le collaborateur. Il entre en vigueur dès l'acceptation par le collaborateur d'un travail défini dans une entreprise déterminée, soit d'une mission qui lui est proposée. Il ne déploie des effets que lorsque le collaborateur est lié à l'employeur par un contrat de mission. Le contrat cadre est valable pour toutes les missions suivantes sous réserve de modification ou d'abrogation effectuées par écrit.

Art. 3 – libre acceptation

MANPOWER SA n'a pas l'obligation de proposer des missions au collaborateur et celui-ci ne peut pas être contraint d'accepter une mission. En revanche, si l'activité de l'entreprise auprès de laquelle le collaborateur est placé prend fin, mais que le contrat de travail ne peut pas être résilié, il est tenu d'accepter toute mission convenable. Le collaborateur doit faire tout son possible pour diminuer le dommage de l'employeur ; son salaire ne peut pas être diminué pendant le délai de protection à l'origine de la prolongation du délai de congé.

Une mission acceptée doit être menée à bien jusqu'à son terme. Tout retard, ainsi que toute interruption de travail, doivent être annoncés sans délai par le collaborateur à MANPOWER SA et à l'entreprise cliente.

L'employeur et l'entreprise cliente peuvent confier au collaborateur un autre travail que celui prévu dans le contrat de mission à condition qu'il soit compatible avec celui convenu initialement ; ils peuvent également lui attribuer des tâches supplémentaires à condition de ne pas dépasser le cadre de ce qui peut être raisonnablement exigé. Le collaborateur doit exécuter tous travaux compatibles avec son activité.

Le collaborateur peut être affecté à un autre lieu de travail que celui qui est prévu dans le contrat. Dans ce cas, un accord écrit intervient entre les parties pour les questions qui ne sont pas réglées dans le présent contrat cadre.

Art. 4 – modification du contrat de travail

Les règles relatives à la modification du contrat de travail sont applicables au présent contrat cadre.

Toutes modifications du contrat de travail doivent intervenir en la forme écrite, à l'exception des stipulations complémentaires et/ou accessoires qui ne sont pas en contradiction avec ce qui a été convenu.

Si le collaborateur n'accepte pas la ou les modification(s) proposée(s), il doit immédiatement en faire part à l'employeur ; le fait de ne pas s'y opposer équivaut à un accord.

Art. 5 – autres activités et travail au noir

Le collaborateur doit tout son temps de travail à MANPOWER SA.

L'accomplissement de travaux personnels, rémunérés ou non, en utilisant le matériel de MANPOWER SA ou de l'entreprise cliente est interdit.

Pendant la durée du contrat de travail, le collaborateur ne doit pas accomplir de travail professionnel rémunéré pour un tiers sans avoir obtenu l'autorisation préalable écrite de son employeur. En cas d'autorisation d'exercer une autre activité, le paiement du salaire peut faire l'objet d'un règlement spécial.

Les renseignements concernant l'autre activité doivent notamment permettre à l'employeur de s'assurer que :

- l'autre activité ne fait pas concurrence à son employeur, ni à l'entreprise cliente et ne lèse pas leurs intérêts ;
- il n'y a pas de conflits d'horaires entre les deux activités ;
- la durée maximale hebdomadaire du travail selon la Loi sur travail (LTr) sera respectée ;
- le collaborateur ne viole pas son obligation de fidélité.

Le collaborateur doit spontanément donner à l'employeur tous les renseignements qui lui permettent de se déterminer sur l'exercice de l'autre activité, ou sur sa modification s'il a obtenu l'autorisation d'en exercer une. L'exercice d'une autre activité ne peut pas commencer avant que l'employeur ait donné son autorisation par écrit.

Si le collaborateur manque à son devoir d'information, il en supporte seul les conséquences. Il est formellement informé, par exemple, qu'il peut être exclu de toute indemnisation par les assurances conclues par l'employeur, en particulier les assurances perte de gain en cas d'accident et de maladie. Si les assurances de l'employeur refusent d'indemniser le collaborateur en raison d'une autre activité qu'il exerce, l'employeur est délié de toute obligation à son égard si le collaborateur n'a pas demandé et obtenu par écrit l'autorisation de l'employeur d'exercer cette autre activité.

Une convention est établie entre les parties lorsqu'une autre activité est exercée par le collaborateur.

Les publications et les conférences sur les sujets et les objets qui concernent les intérêts de l'employeur et de l'entreprise auprès de laquelle il est placé doivent préalablement être approuvées et autorisées par lui.

Le travail au noir est interdit.

Art. 6 – convention collective de travail

• Dispositions générales

Le contrat de mission mentionne la ou les CCT applicables, qui est (sont) celle de la branche du travail temporaire (ci-après : CCT TT), une CCT dont le champ d'application est étendu ou une CCT mentionnée dans l'annexe 1 de la CCT TT (ci-après : CCT applicable).

Si la mission n'est soumise à aucune CCT, le contrat de mission ne mentionne aucune CCT.

Si le collaborateur sait lors de la signature du contrat de mission, constate ou apprend ultérieurement que la CCT mentionnée sur le contrat de mission n'est pas celle applicable à l'entreprise ou à la partie d'entreprise auprès de laquelle il est placé, il doit en informer dans les plus brefs délais son employeur afin que celui-ci puisse, le cas échéant, procéder aux correctifs et prendre les mesures nécessaires.

En cas de divergence entre les règles du présent contrat cadre de travail et celles d'une CCT applicable au sens des règles ci-dessous, ce sont ces dernières qui priment.

Lorsqu'une CCT applicable impose une augmentation de salaire, l'employeur peut déduire de l'augmentation salariale conventionnelle due l'éventuelle augmentation octroyée dans les 12 mois précédant l'entrée en vigueur de l'extension de la CCT précitée. Cette disposition est applicable si l'arrêté d'extension de la CCT ne règle pas cette question.

Les différentes hypothèses mentionnées ci-dessous se présentent selon qu'une CCT est applicable ou en l'absence de CCT:

- **CCT de la branche du travail temporaire (ci-après : CCT TT)**

Lorsque le collaborateur est placé dans une entreprise locataire de service dont l'activité :

- n'est soumise à aucune CCT,
- est soumise à une CCT dont le champ d'application n'est pas étendu et qui ne figure pas dans l'annexe 1 de la CCT TT,

les dispositions de la CCT TT s'appliquent dans leur intégralité.

Lorsque le collaborateur est placé dans une entreprise locataire de service dont l'activité :

- n'est soumise à aucune CCT,
- est soumise à une CCT dont le champ d'application n'est pas étendu et qui ne figure pas dans l'annexe 1 de la CCT TT,

qui est active dans les secteurs de l'industrie chimique et pharmaceutique, de l'industrie des machines, de l'industrie graphique, de l'industrie horlogère, de l'industrie alimentaire et des produits de luxe, ainsi que dans les entreprises de transport public, la CCT TT est applicable, à l'exception des dispositions de l'art. 20 CCT TT relatives aux salaires minimaux qui ne sont pas applicables.

Les autres normes du présent article sont applicables sans réserve.

- **CCT de secteurs d'activité**

Lorsque le collaborateur est placé dans une entreprise locataire de service soumise à une CCT dont le champ d'application est étendu ou qui figure dans l'annexe 1 de la CCT TT (CCT-applicable), les dispositions concernant le salaire et le temps de travail visé à l'art 20 LSE (RS 823.11) et à l'art. 48a OSE (RS 823.111) de la CCT applicable, sont applicables.

La CCT TT est applicable pour le surplus conformément au présent article.

- **CCT de la retraite anticipée (ci-après : CCT RA)**

Lorsque le collaborateur est placé dans une entreprise locataire de service soumise à une CCT RA dont le champ d'application est étendu ou qui figure dans l'annexe 1 de la CCT TT, la CCT RA est applicable.

Les autres normes du présent article sont applicables sans réserve.

- **Aucune CCT applicable**

Si la CCT TT n'est pas applicable, l'employeur accepte cependant de l'appliquer, à l'exception des règles mentionnées ci-dessous :

- la contribution professionnelle (notamment exécution, formation continue fonds social et fonds de prévoyance)
- l'exécution de la convention collective de travail de la branche du travail temporaire (notamment le contrôle de l'application des dispositions de la convention collective de travail, la compétence de prononcer des peines conventionnelles)
- la prévoyance professionnelle (LPP)
- le temps de travail au sens de l'art. 48a OSE (RS 823.111)
- le salaire au sens de l'art. 48a OSE (RS 823.111)
- les soins dispensés à un enfant malade

II. CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 7 - Abrogé

Art. 8 – contrat de mission et forme du contrat

Le contrat de mission doit être conclu par écrit avant la prise d'emploi, à moins que l'urgence de la situation ne permette plus la conclusion d'un contrat écrit. Dans un tel cas, le contrat doit être rédigé par écrit dans les plus brefs délais.

En cas d'urgence, les parties renoncent définitivement à conclure un contrat par écrit si la durée de la mission n'excède pas 6 heures.

Art. 9 – contenu du contrat de mission

Les conditions particulières de la mission sont réglées par le contrat de mission. Le contrat de mission précise, le cas échéant, quelle convention collective de travail est applicable. Le collaborateur indique dans un délai raisonnable à l'employeur si la convention collective de travail mentionnée est bien celle applicable à l'entreprise cliente auprès de laquelle il a été placé.

Art. 10 – engagement conditionnel

L'engagement peut être subordonné à une visite médicale effectuée aux frais de l'employeur auprès d'un médecin de son choix.

Lorsque l'entreprise cliente l'exige pour des considérations en relation avec l'emploi proposé, l'engagement peut être subordonné au respect d'exigences particulières, telles la remise d'un extrait du casier judiciaire, d'un certificat de bonnes mœurs, d'un extrait de l'office des poursuites, d'un certificat médical et/ou de tests. Le candidat est averti du but et des conséquences de chaque mesure.

Art. 11 – durée de la mission

Le contrat de mission peut être conclu pour une durée maximale, minimale, déterminée et indéterminée.

Art. 12 – temps d'essai

Un nouveau temps d'essai commence à courir chaque fois que le collaborateur entreprend une nouvelle mission dans une autre entreprise cliente. C'est aussi le cas lorsque le collaborateur exerce une fonction différente dans une entreprise cliente au sein de laquelle il a déjà travaillé.

Le temps d'essai est de trois mois. En cas de contrat de mission d'une durée maximale ou déterminée, le temps d'essai correspond aux deux tiers de la durée convenue, mais au maximum à trois mois.

Art. 13 – résiliation

Les rapports de travail peuvent être résiliés par chacune des parties en respectant les délais suivants :

a. Règles générales

- Pendant le temps d'essai et/ou pendant les trois premiers mois d'une mission ininterrompue : 2 jours ouvrables;
- Entre le quatrième et le sixième mois d'une mission ininterrompue : 7 jours calendaires;
- Dès le septième mois d'une mission ininterrompue : un mois net, soit généralement pour la même date du mois suivant.

b. Règles particulières

- Les contrats de durées déterminée et maximale de courte durée, soit jusqu'à 7 jours calendaires au maximum, prennent fin au terme déterminé ou déterminable ou lorsque la durée déterminée ou déterminable est écoulée, sans que la résiliation ne doive être confirmée par écrit;

- Les contrats de durées déterminée et maximale de plus de 7 jours calendaires prennent fin au terme déterminé ou déterminable ou lorsque la durée déterminée ou déterminable est écoulée, à condition qu'ils fassent l'objet d'une confirmation de résiliation en respectant le délai de congé contractuel mentionné ci-dessus dans les règles générales. A défaut de confirmation écrite de résiliation, le contrat conclu est reconduit pour une durée indéterminée au sens de l'art. 334 CO, aux mêmes conditions, à l'exception de celles régissant le temps d'essai.

Lorsque la durée du contrat n'est pas déterminée mais déterminable, le contrat précise cette notion afin que la durée de la mission puisse être déterminée objectivement.

Le contrat de travail peut être résilié avec effet immédiat en cas de justes motifs au sens de l'article 337 CO.

Le collaborateur accepte que MANPOWER SA donne mandat, ou pouvoir de représentation au sens des articles 32 et suivants CO, à l'entreprise cliente pour résilier le contrat de travail.

Art. 14 - durée d'occupation

Toutes les prestations fournies par le collaborateur pour MANPOWER SA dans une période de 12 mois et qui sont définies comme durées de mission sont additionnées pour calculer la durée totale d'occupation. Le temps d'essai et le délai de résiliation ne sont pas pris en compte pour calculer cette durée totale d'occupation.

Art. 15 – intermission

Sous réserve des règles relatives au temps d'essai et à la résiliation, un emploi ininterrompu signifie la durée totale pendant laquelle les parties sont liées par un contrat de travail pour autant que les missions n'aient pas été séparées par un intervalle de plus de:

Durée des missions	Interruption
Jusqu'à 6 mois	2 semaines
Dès le 7 ^{ème} mois	5 semaines

En cas d'intermission plus longue, les durées sont additionnées à partir de la reprise d'activité.

Art. 16 – régularité au travail et exécution du travail

En acceptant d'effectuer une mission, le collaborateur s'engage à travailler avec la plus grande efficacité possible et le plus grand sens du devoir professionnel, sous la direction de l'entreprise cliente et dans le respect des instructions, directives et autres règles de l'entreprise cliente et de MANPOWER SA. En cas de divergence, les directives et les instructions de MANPOWER SA priment sur celles de l'entreprise cliente. Le collaborateur s'engage à ne passer aucun accord avec l'entreprise cliente concernant la nature et le lieu de la mission sans l'accord exprès préalable de MANPOWER SA.

Le collaborateur a l'obligation d'entrer en service avec ponctualité, d'exécuter le travail qui lui est confié avec la meilleure efficacité et conscience professionnelle. Il se soumet aux règlements et usages de l'entreprise cliente qui l'occupe.

Il emploie avec un soin particulier le matériel, les équipements et l'outillage qui lui sont confiés pour l'accomplissement de son travail.

Le collaborateur exécute personnellement le travail qui lui est confié. Une mission acceptée doit être menée à bien jusqu'à son terme, selon le meilleur savoir-faire et les prescriptions de la profession, en se conformant aux horaires et aux conditions, ainsi qu'aux règles en vigueur dans l'entreprise cliente.

Le collaborateur a l'obligation de ne pas quitter son emploi abruptement en violation de l'horaire convenu. S'il enfreint cette disposition essentielle du contrat, l'employeur peut prétendre à :

- a. une indemnité égale au quart du salaire mensuel.
- b. la réparation du dommage supplémentaire.

Lorsque le collaborateur viole ses obligations de manière à détruire définitivement les relations de confiance qui doivent exister avec son employeur, cela constitue un juste motif de licenciement au sens de l'article 337 CO.

III. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Art. 17 – salaire

Dans la règle, le salaire est versé chaque semaine sur le compte bancaire ou postal du collaborateur sur la base des heures mentionnées sur le relevé d'heures. Le versement du salaire est effectué dans un délai de 5 jours ouvrables après réception du relevé d'heures.

Le salaire est fixé dans le contrat individuel de mission. Le collaborateur a droit au salaire convenu dans le contrat de mission, en fonction de l'horaire de travail convenu. Si les heures de travail effectivement fournies ne concordent pas avec les heures de travail convenues, seul est payé le temps de travail pour lequel une justification est produite, sauf dans le cas où le collaborateur prouve que l'entreprise cliente a refusé qu'il fournisse sa prestation de travail. De tels incidents doivent être annoncés immédiatement à l'employeur.

MANPOWER SA et le collaborateur peuvent convenir de convertir l'horaire hebdomadaire convenu en une durée mensuelle moyenne de travail, de manière à ce qu'un salaire mensuel constant soit versé. Pour déterminer le salaire mensuel constant, on procède au calcul suivant : horaire hebdomadaire convenu, multiplié par 52,07 semaines, divisé par 12 mois, multiplié par le salaire horaire (par exemple : $40 \text{ h} \times 52,07 = 2083 : 12 = 173,57 \times \text{CHF } 22.- = \text{Fr. } 3818.45$). Le salaire mensuel constant payé constitue un acompte. Un décompte récapitulatif intermédiaire peut être établi en tout temps et le décompte récapitulatif définitif est établi lorsque la mission prend fin ou à la fin de l'année civile. Lorsque les rapports de travail prennent fin, les éventuelles heures en plus ou en moins qui résultent de la différence entre les heures effectivement travaillées et l'horaire convenu (pour autant qu'elles ne soient pas dues à la demeure de l'employeur, art. 324 al. 1 CO) sont payées ou déduites au prorata du salaire mensuel constant.

Dans la règle, le 13^e salaire est versé en fin d'année civile ou au terme de la mission si celle-ci prend fin avant le 31 décembre.

Les salaires et les acomptes versés sur un compte bancaire ou postal en Suisse n'engendrent aucun frais pour le collaborateur. Il est interdit au collaborateur de recevoir un salaire directement de l'entreprise cliente dans laquelle il est placé.

En cas de besoin justifié, un acompte de salaire peut être demandé à MANPOWER SA. Il est déterminé sur la base du gain effectivement réalisé, à condition que le relevé d'heures atteste du travail accompli. L'acompte est au maximum de 80 % du salaire réalisé, sans vacances ni éventuel 13^e salaire et de 70 % si le collaborateur est soumis aux impôts à la source. Les acomptes sont versés une fois par semaine.

La part du collaborateur aux cotisations aux assurances sociales est déterminée par les dispositions légales, réglementaires et statutaires.

Les taux de cotisations aux assurances sociales figurent au verso de chaque contrat de mission. Les taux et montants relatifs à la retraite anticipée qui ressortent d'une convention collective de travail étendue figurent également le contrat de mission.

En cas de cumul de prestations d'assurances sociales et de salaire en cas d'incapacité partielle de travail, la surindemnisation du collaborateur est interdite. Il y a surindemnisation lorsque les prestations sociales et le salaire dépassent, du fait de la réalisation du risque, le gain net dont l'assuré est présumé avoir été privé. Les prestations d'assurances et le salaire ne peuvent donc pas dépasser le revenu moyen net perçu durant la période déterminante pour calculer le montant des indemnités journalières, qui est de 12 mois au maximum à compter du début de l'incapacité de travail.

Les prétentions salariales s'éteignent toujours lorsque le contrat de travail prend fin, même en cas d'incapacité de travail.

Art. 18 – horaire de travail

L'horaire est indiqué en nombre d'heures à accomplir par semaine civile complète, que l'activité soit à temps complet ou à temps partiel. Le taux d'activité n'est en principe pas indiqué.

L'horaire de travail est fixé selon l'usage en vigueur dans l'entreprise où le collaborateur de MANPOWER SA accomplit sa mission temporaire. Le planning de l'entreprise cliente dans laquelle le collaborateur doit exécuter sa mission fixe l'horaire hebdomadaire à effectuer. Le contrat de mission indique l'horaire de travail lors de la prise d'emploi.

L'horaire indiqué dans le contrat de mission est considéré comme respecté, à moins que le collaborateur ne prouve que l'entreprise cliente ait refusé sa prestation de travail. De tels incidents doivent être annoncés immédiatement à l'employeur.

Le collaborateur accepte que MANPOWER SA donne pouvoir de représentation à l'entreprise cliente, au sens des arts 32ss CO pour, compte tenu des exigences de l'activité, modifier la planification de travail dans les limites de la loi sur le travail, conformément au contrat de travail et aux dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise cliente.

Le collaborateur déclare que, lorsqu'il accepte une mission, il a reçu tous les renseignements concernant l'horaire, en particulier si son consentement est nécessaire en raison de travail du soir, de nuit, des jours fériés ou du dimanche. Par sa signature sur le contrat de mission, il déclare accepter sans aucune réserve l'horaire qu'il doit effectuer auprès de l'entreprise cliente.

Si le collaborateur :

- commence son travail en retard en raison d'une faute qui lui est imputable,
- quitte la place de travail avant l'heure,
- ne se présente pas au travail,

l'employeur n'a pas l'obligation de rétribuer les heures perdues, ni d'offrir la possibilité de les rattraper.

Le trajet du domicile au lieu de travail et le retour ne sont pas réputés temps de travail.

Art. 19 - heures supplémentaires

Les heures supplémentaires au sens du Code des Obligations (CO), sont celles ordonnées et approuvées par l'entreprise cliente. Le collaborateur doit indiquer clairement dans le relevé d'heures le nombre d'heures supplémentaires. Dans la règle, les heures supplémentaires sont payées au salaire de base sans supplément. Si elles sont compensées en temps, elles le sont sans supplément, une heure pour une heure. Le cas du salaire mensuel constant est réservé.

Art. 20 - travail supplémentaire

Il y a travail supplémentaire lorsque l'horaire hebdomadaire dépasse la durée maximale de la semaine de travail selon la LTr, qui est de :

- a. 45h pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente dans les grandes entreprises de commerce de détail.
- b. 50h pour tous les autres travailleurs.

Dans la règle, le travail supplémentaire au sens de la LTr est compensé en temps une heure pour une heure sans supplément dans l'espace d'une année.

Lorsque le travail supplémentaire est payé, le collaborateur reçoit un supplément de 25%. Les employés de bureau, les techniciens, et les autres employés, y compris le personnel de vente des grands établissements de commerces de détail, n'ont droit au supplément de 25 % qu'à partir de la soixante et unième heure de travail supplémentaire accomplie dans l'année civile ; le supplément de 25% est payé aux autres collaborateurs dès la 1ère heure de travail supplémentaire.

Art. 21 - travail de nuit temporaire

Il y a travail de nuit temporaire lorsque le collaborateur est engagé pour travailler de jour et le soir, et, qu'exceptionnellement, il est appelé à travailler de nuit. Dans ce cas, il reçoit un supplément de salaire de 25 % pour la période travaillée de nuit, soit entre 23h00 et 6h00. Les pauses pour lesquelles il dispose librement de son temps ne sont pas comptées comme temps de travail et ne donnent par conséquent pas droit au salaire ni au supplément de salaire. La période de travail de nuit peut être respectivement avancée ou retardée d'une heure au maximum.

Si, contre toute attente, le nombre de nuits travaillées dépasse 24 dans une année civile, le collaborateur ne reçoit plus dès la 25^{ème} nuit le supplément de salaire de 25%, mais un congé compensatoire de 10 % pour le travail effectué de nuit conformément à l'article ci-dessous. Toutes les nuits travaillées dans l'année civile pour MANPOWER SA dans le cadre de différentes missions sont prises en compte pour déterminer le changement de régime (supplément de salaire de 25% ou compensation en temps de 10%).

Art. 22 – travail de nuit régulier ou périodique

Il y a travail de nuit régulier ou périodique, lorsqu'il est convenu initialement, ou ensuite par modification du contrat, que l'horaire du collaborateur inclut de manière régulière ou périodique du travail de nuit. Dans ce cas, le collaborateur bénéficie d'un congé compensatoire de 10 % dès la première nuit pour les heures travaillées de nuit, soit entre 23h00 et 6h00. Les pauses pour lesquelles il dispose librement de son temps ne sont pas comptées comme temps de travail et ne donnent par conséquent pas droit au salaire ni à la compensation en temps. La période de travail de nuit peut être respectivement avancée ou retardée d'une heure au maximum.

A condition que le travail n'excède pas une heure dans l'horaire de nuit, sa compensation est accordée sous forme d'un supplément salarial de 10 % au collaborateur dont le travail est régulièrement fourni en début ou en fin de nuit.

Après consultation du collaborateur, l'employeur décide d'accorder le congé compensatoire de 10 % selon les modalités suivantes :

- immédiatement en début ou en fin d'activité
- par demi-jour ou jour de congé
- par semaine de congé.

Art. 23 – cumul d'indemnités

Un cumul de suppléments et/ou d'indemnités ne peut avoir lieu. En cas de situation impliquant un cumul de suppléments et/ou d'indemnités pour une même période, il n'est versé qu'un seul supplément et/ou une seule indemnité, soit celui/celle le/la plus favorable au collaborateur

Art. 24 –déplacements professionnels et frais

MANPOWER SA rembourse au collaborateur, en sus du salaire convenu, les frais imposés par l'exécution de la mission, sur la base de justificatifs; les frais, proportionnés au but poursuivi, doivent figurer dans le rapport d'heures.

Les frais peuvent être remboursés sur la base d'une indemnité forfaitaire à condition que celle-ci couvre les frais effectifs et que la dépense soit réellement effectuée.

Le remboursement des frais peut faire l'objet d'un règlement particulier.

Lorsque des véhicules de l'entreprise cliente sont disponibles, ils doivent en priorité être utilisés pour se déplacer.

Lorsqu'aucun véhicule d'entreprise n'est disponible, le collaborateur accepte d'utiliser son véhicule privé pour effectuer des déplacements professionnels, et le cas échéant, y accueillir d'autres personnes si cela lui est imposé pour des raisons professionnelles.

L'utilisation professionnelle d'un véhicule privé nécessite d'obtenir l'accord préalable, explicite et formel de MANPOWER SA. Le collaborateur est tenu de souscrire, à ses frais, une assurance responsabilité civile sans limite de couverture pour le véhicule. Il a droit à une

indemnisation fixée dans l'avenant au présent contrat cadre et au contrat de mission, ou dans la CCT applicable. Par le versement de l'indemnité kilométrique convenue entre les parties, les obligations de l'employeur relevant de l'art. 327b, al.1^{er} et 2 CO et l'ensemble des prétentions du collaborateur envers l'employeur résultant de l'exploitation du véhicule sont compensés au collaborateur ; celui-ci ne peut émettre aucune prétention pour des dégâts occasionnés lors de déplacements professionnels, en particulier en cas d'absence d'assurance casco privée.

Lorsque le collaborateur doit exercer son activité ailleurs que sur son lieu de travail habituel, ou partir d'un autre endroit que son lieu de rassemblement habituel et que la durée ordinaire du trajet s'en trouve rallongée, seul le surplus de temps ainsi occasionné par rapport au trajet ordinaire est réputé temps de travail et seuls les frais effectifs supplémentaires de déplacements donnent droit à indemnisation. Le temps de voyage professionnel journalier est indemnisé au salaire de base individuel. On entend par salaire de base individuel le salaire contractuel convenu sans supplément, allocation, vacances ni 13^{ème}.

Art. 25 – vacances

Le droit aux vacances prend effet immédiatement. Il est de 4 semaines (8,33 %) par année d'activité pour les collaborateurs dès 20 ans révolus et de 5 semaines (10,60 %) par année de service jusqu'à l'âge de 20 ans révolus et dès 50 ans révolus. Les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète.

Si le collaborateur tombe malade ou subit un accident pendant ses vacances, et que cette atteinte empêche le bienfait qu'elles doivent procurer, soit le repos et la détente, les journées d'incapacité de travail non imputables à sa faute, justifiées par certificat médical, ne sont pas considérées comme des journées de vacances. Dans ce cas, le collaborateur est tenu d'avertir immédiatement MANPOWER SA.

Le collaborateur malade ou accidenté pendant des vacances à l'étranger doit, dans la règle, justifier de l'incapacité de travail par un certificat hospitalier ou médical et par des factures dûment acquittées.

Si le collaborateur est empêché de travailler durant une longue période au sens de l'article 329b CO, les vacances sont diminuées dans les limites de la loi.

Il est tenu compte des absences fautives dès le premier jour dans le calcul de la réduction de la durée des vacances et non pas après un mois complet.

Dans toute la mesure du possible, les dates de vacances sont fixées d'entente entre l'employeur et le collaborateur. Si le collaborateur part en vacances à une date fixée unilatéralement par lui, malgré l'interdiction de les prendre, cela est considéré comme une faute grave, de nature à, selon les circonstances, détruire de manière définitive les liens de confiance qui doivent exister entre un employeur et ses collaborateurs. Si les liens de confiance sont détruits de manière définitive, cela constitue un juste motif de licenciement avec effet immédiat au sens de l'article 337 CO.

Le salaire vacances est indiqué séparément sur le décompte salaire. Le montant est bloqué sur un compte vacances. Le salaire vacances est versé lors de la prise effective des vacances ou à la fin des rapports de travail. Le salaire vacances peut être versé avec le salaire du mois considéré lorsque les rapports de travail sont de très courte durée ou si l'horaire de travail est très irrégulier.

Art. 26 - jours fériés

Les jours fériés officiels du lieu où le collaborateur exécute sa mission qui entraînent une perte de salaire donnent droit au collaborateur à une rétribution égale à la durée normale de travail convenue par contrat. Dans la règle, les jours fériés sont indemnisés de manière forfaitaire par un pourcentage calculé sur le salaire de base. Si l'indemnisation pour jours fériés n'est pas intégrée dans le salaire par un taux forfaitaire, les jours fériés sont payés lorsqu'ils surviennent. Dans ce cas, le paiement intervient à l'échéance de 13 semaines de travail et pour autant que le collaborateur ait travaillé le jour ouvrable précédent et celui suivant immédiatement le jour férié. Si les jours fériés ne sont pas indemnisés forfaitairement, ils sont rétribués lorsqu'ils surviennent selon l'horaire normal qui aurait été travaillé ce jour, sans heure supplémentaire.

Le 1^{er} août est payé conformément aux dispositions légales.

Art. 27 - service militaire, protection civile ou service civil obligatoire

L'indemnité fédérale APG est directement versée au collaborateur par l'employeur pour la période pendant laquelle il y a droit (4 semaines au minimum, puis selon l'échelle bernoise après 2 ans d'un emploi ininterrompu). Ensuite, le collaborateur reçoit l'indemnité fédérale APG sans supplément de la caisse de compensation.

Le versement n'est effectué au collaborateur que si sa carte de compensation a été remise à MANPOWER SA dûment remplie et signée.

Art. 28 - absences justifiées

Le collaborateur a droit après le temps d'essai à une indemnité perte de gain pour les absences suivantes dans la mesure où elles coïncident avec des jours habituellement travaillés :

- mariage civil ou enregistrement du partenariat du collaborateur, décès d'une personne vivant dans la communauté familiale ou du/de la partenaire : 3 jours
- naissance ou mariage d'un enfant: 1 jour
- décès de frères et de sœurs, parents, grands-parents et beaux-parents : 1 jour
- inspection militaire : ½ jour
- déménagement de son propre ménage: 1 jour.

Les dispositions légales relatives aux soins dispensés à un enfant malade sont seules applicables lorsque le collaborateur n'est pas soumis aux règles relatives aux absences de courte durée de la CCT TT.

Le collaborateur doit justifier la cause du congé par tous moyens utiles.

La base du calcul est la durée normale du travail convenue par contrat.

IV. ASSURANCES

Art. 29 - dispositions générales

Lorsque des assurances sont conclues, les prestations d'assurance remplacent l'obligation légale de verser le salaire selon les articles 324a et 324b CO. Lorsque le collaborateur a atteint l'âge donnant droit à l'AVS, sous réserve d'une obligation légale, il n'est pas couvert par les assurances d'entreprise, mais il bénéficie de prestations conformément à l'échelle bernoise mentionnée dans le présent contrat cadre de travail temporaire. Dans cette hypothèse, il ne paie pas de cotisations aux assurances par lesquelles il n'est pas couvert.

Le collaborateur est tenu de consulter un médecin dans les plus brefs délais, mais au plus tard le 3^{ème} jour après le début de l'incapacité de travail.

L'assuré est tenu de tout mettre en œuvre pour déterminer la nature et la cause de la maladie ou de l'accident, ainsi que pour réduire le plus possible la durée de l'incapacité de travail.

Si l'assurance réduit ou supprime ses prestations, l'employeur est libéré dans la même mesure sous réserve d'une obligation légale impérative de devoir payer des prestations conformément à l'échelle bernoise.

L'employeur n'est tenu de verser le salaire ou l'indemnité journalière de l'assurance perte de gain que s'il existe un lien de causalité entre l'atteinte à la santé invoquée et l'absence de prestation de travail.

A la demande de l'assurance, le collaborateur est notamment tenu :

- a. de se soumettre à l'examen de tout médecin désigné par cette dernière;
- b. de donner tous les renseignements demandés par le personnel de l'assurance ou ses représentants;
- c. de délier du secret médical, à l'égard de l'assurance et de son médecin-conseil et du médecin conseil de MANPOWER SA, tous les médecins qu'il a consultés avant et après son admission à l'assurance;
- d. d'autoriser l'assurance de MANPOWER SA à recevoir la communication de données personnelles le concernant de la part d'autres assurances sociales ou privées;
- e. de tout mettre en œuvre pour exercer une activité professionnelle susceptible de lui permettre d'utiliser sa capacité résiduelle de travail.

Les conditions générales et particulières d'assurance, qui font partie intégrante du contrat de travail, font seules foi pour déterminer le droit aux prestations. Les conditions générales d'assurance sont disponibles auprès de MANPOWER SA ; elles sont remises au collaborateur sur simple demande.

Dans la règle, le droit aux prestations est reconnu après 2 jours de carence, à condition que le collaborateur fournisse un certificat médical valable. En cas d'absences répétées ou si l'indemnité doit être payée plus rapidement, un certificat médical peut être exigé dès le premier jour d'absence. Dès que le contrat de travail est résilié, le collaborateur fournit un certificat médical pour toute absence, quelle qu'en soit la durée.

Tout certificat médical doit parvenir à MANPOWER SA dans un délai maximum de 5 jours à compter du début de l'incapacité.

En cas d'annonce et/ou de communication du certificat médical initial tardives imputables au collaborateur, l'incapacité de travail n'est prise en compte qu'à partir du moment où l'assurance a connaissance du sinistre, et aucune prestation n'est due pour la période antérieure. Tout retard injustifié dans la communication par le collaborateur des certificats médicaux ou la mise en œuvre des moyens de déterminer la nature et la cause de la maladie ou de l'accident autorise l'assureur à retarder, réduire ou refuser le versement des prestations.

En cas de circonstances particulières, telles que le comportement du collaborateur, les circonstances à la suite desquelles l'incapacité de travail a été alléguée (par exemple absences répétées, production de certificats émanant de permanences ou de médecins reconnus pour leur complaisance, présentation d'attestations contradictoires, attestation faisant uniquement état des plaintes du collaborateur ou établie après le début des symptômes, etc.), de soupçons quant au moment de l'incapacité de travail (par exemple absence le lundi ou le vendredi, le jour de congé du conjoint ou du partenaire, juste avant ou après les vacances, etc.), l'employeur est en droit de faire vérifier, à ses propres frais, l'existence et le degré d'empêchement par un médecin conseil d'entreprise. Le refus du collaborateur de se soumettre à un tel examen de contrôle constitue un aveu du caractère non sérieux du certificat produit.

Lorsque l'employeur exige un examen médical de contrôle, il se limite à demander à l'expert de confirmer ou d'infirmer la réalité de l'incapacité de travail, en précisant l'origine malade ou accidentelle de l'incapacité. Le médecin conseil de l'employeur est tenu au secret professionnel. Si l'incapacité de travail se révèle fausse, l'employeur réclame la part du salaire perçu en trop et refuse toute indemnisation future. Lorsque l'incapacité de travail se

révèle fausse, cela est constitutif d'un juste motif de licenciement avec effet immédiat au sens de l'art. 337 CO.

L'employeur conclut des assurances contre le risque de perte de gain en cas d'incapacité de travail (maladie et accident) dans le but de ne pas devoir supporter ce risque et de ne pas devoir verser lui-même le salaire au collaborateur.

Il incombe exclusivement au collaborateur d'apporter la preuve de son incapacité de travail et c'est lui qui supporte les conséquences de l'absence de preuve y relative. L'assurance détermine le taux d'incapacité de travailler du collaborateur sur la base des éléments en sa possession.

Si le collaborateur ne conteste pas la décision de l'assurance concernant son indemnisation, l'employeur s'en remet à ses conclusions dans la mesure où il ne lui appartient pas de procéder à des investigations médicales aux fins de confirmer une incapacité de travail du collaborateur. Le collaborateur qui veut contester une décision de l'assureur doit exercer son droit d'action directe contre l'assureur.

L'employeur ne reconnaît pas la validité de certificats médicaux délivrés sans que le médecin ait ausculté le collaborateur. En particulier, les certificats médicaux délivrés par Medgate ne sont pas reconnus.

Tout certificat médical doit, à la demande de l'employeur, indiquer notamment les informations suivantes au sujet de l'incapacité de travail :

- la date de l'établissement du certificat médical
- le timbre du médecin ou de l'établissement hospitalier
- la date de la prochaine visite médicale ;
- son origine malade ou accidentelle ;
- le début et la fin présumée ou définie ;
- le taux, en précisant pour les collaborateurs à temps partiel si le taux est indiqué par rapport à une occupation à temps complet ou par rapport à son taux d'activité ;

En cas d'incapacité partielle de travail, le certificat médical doit en outre indiquer au moins :

- les tâches qui ne peuvent pas être accomplies suite aux atteintes à la santé
- la signification de l'incapacité de travail quant au temps de travail.

En cas de reprise partielle de travail, le certificat médical doit en outre au moins indiquer :

- les risques de contamination.

Les prestations sont limitées aux salaires maximums fixés par le législateur, l'autorité ou par règlement.

MANPOWER SA peut demander que les indemnités d'assurance soient versées directement en mains du collaborateur.

La durée définie par l'échelle bernoise est la suivante :

Durée ininterrompue de l'emploi	Durée du droit au salaire
Pendant la 1 ^{ère} année	3 semaines
Pendant la 2 ^{ème} année	1 mois
Pendant les 3 ^{ème} et 4 ^{ème} années	2 mois
De la 5 ^{ème} jusqu'à la fin de la 9 ^{ème} année	3 mois
De la 10 ^{ème} jusqu'à la fin de la 14 ^{ème} année	4 mois
De la 15 ^{ème} jusqu'à la fin de la 19 ^{ème} année	5 mois
De la 20 ^{ème} jusqu'à la fin de la 24 ^{ème} année	6 mois
Et ainsi de suite	

Art. 30 – obligation du collaborateur de prendre connaissance et réserves

L'employeur veille à ce que le collaborateur prenne connaissance notamment de l'étendue des prestations d'assurance, de l'organe d'assurance assumant les prestations, des primes, des réserves, des risques exclus ou spéciaux, de la durée des prestations en cas de fin du contrat de travail, des possibilités de s'assurer à titre individuel aux assurances collectives de l'employeur lorsque le contrat prend fin, etc.

À cet effet, il met à disposition du collaborateur les conditions générales d'assurance et les remet au collaborateur sur simple demande

En cas de négligence ou de faute du collaborateur entraînant des restrictions ou la suppression des prestations, l'employeur qui a normalement informé et assuré l'employé est libéré de toute prestation.

Il incombe au collaborateur de demander à temps la couverture des risques spéciaux et de demander la prime correspondante.

Les conditions générales d'assurance constituent une partie intégrante du contrat cadre de travail.

Art. 31 - assurance perte de gain en cas de maladie

Généralités

L'indemnité journalière est calculée proportionnellement au degré d'incapacité de travail. Un degré d'incapacité de travail inférieur à 25% ne donne droit à aucune prestation de l'assurance.

Les soins médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation ne sont pas assurés par l'employeur.

Si l'employeur l'exige, le collaborateur doit remplir le questionnaire médical de l'assureur. Le collaborateur a l'obligation de remplir le questionnaire médical précité et de l'adresser à l'assureur de MANPOWER SA. En application de la loi sur la protection des données (LPD), l'employeur n'a pas le droit de prendre connaissance du questionnaire médical rempli par le collaborateur. Cependant, dans le cadre de son devoir général de protection du collaborateur, l'employeur aide le collaborateur qui le lui demande expressément à remplir le questionnaire précité.

Devoir d'information de l'employeur

Le travailleur est assuré pour les prestations mentionnées dans la police d'assurance contre les conséquences économiques de la maladie.

En cas d'incapacité de travail de longue durée, l'activité acceptable dans une autre profession ou un autre domaine de responsabilité est également prise en considération pour déterminer le droit aux prestations.

Les prestations d'assurance peuvent être réduites (la maladie n'est que partiellement la cause de l'incapacité de travail, violation fautive des règles de comportement de nature à influencer la constatation ou l'évolution de la maladie, etc.), ou ne pas être accordées (violation des règles de comportement imposées par l'assurance, non observation des prescriptions du médecin, prestations pour la période qui précède l'annonce tardive du cas de prestations imputables au travailleur, prestations résultant de crimes ou de délits commis intentionnellement par le collaborateur, etc.)

Si le collaborateur est incapable de travailler pour l'activité convenue mais qu'il dispose d'une capacité résiduelle de travail, il doit de tout mettre en œuvre pour exercer une activité professionnelle susceptible de lui permettre de l'utiliser; en effet, lorsqu'un changement d'activité peut raisonnablement être exigé de l'assuré incapable de travailler, l'assurance se réserve le droit de supprimer ou de réduire les indemnités journalières après que l'assuré en ait été avisé avec un délai adéquat.

Le collaborateur est formellement informé que l'assureur peut imposer une réserve rétroactive lorsqu'il apprend seulement plus tard que l'assuré souffre d'une maladie et qu'il l'a tue fautivement au moment de son admission. Le comportement de l'assuré ou du candidat

à l'admission est fautif dans la mesure où il n'indique pas, à la demande de l'assureur, une maladie existante ou une maladie antérieure, ainsi qu'une tendance à des rechutes, qu'il connaissait ou aurait dû connaître. La réserve émise ultérieurement prend effet rétroactivement au moment de l'admission dans l'assurance, voire au moment du changement de catégorie dans l'assurance.

Les conditions générales d'assurance déterminent les réserves d'assurance.

Collaborateurs soumis à la CCT de la branche du travail temporaire

La durée maximale des prestations d'assurance est de 720 jours par cas dans une période de 900 jours si l'assuré/e est obligatoirement soumis/e à la prévoyance professionnelle (LPP) au début de l'incapacité de travail.

La durée maximale des prestations d'assurance est limitée à 60 jours si l'assuré/e n'est pas soumis/e obligatoirement à la prévoyance professionnelle (LPP) au début de l'incapacité de travail.

En cas de maladie préexistante, la durée maximale des prestations d'assurance est limitée selon l'échelle suivante:

Durée de mission ininterrompue	Durée maximale des prestations d'assurances
jusqu'à 6 mois	28 jours calendaires
jusqu'à 9 mois	42 jours calendaires
jusqu'à 12 mois	2 mois
jusqu'à 5 ans	4 mois

Collaborateurs non soumis à la CCT de la branche du travail temporaire

La durée maximale des prestations d'assurance correspond, par cas, dans une période de 360 jours au maximum à :

- 60 jours jusqu'à 3 mois de mission ininterrompue
- 120 jours entre le 4^{ème} et le 6^{ème} mois de mission ininterrompue
- 180 jours dès le 7^{ème} mois de mission ininterrompue

En cas de maladie préexistante, la durée maximale des prestations d'assurance est limitée à 30 jours au maximum.

Champ d'application territorial

La couverture d'assurance et le droit aux prestations sont suspendus si l'assuré qui a son domicile régulier en Suisse ou dans les zones frontalières de la Suisse, étant tombé malade ou accidenté dans la zone de son domicile, se rend hors de ce périmètre sans l'accord préalable écrit de l'assurance. La couverture d'assurance et le droit aux prestations sont également suspendus si l'assuré qui a son domicile régulier en Suisse ou dans les zones frontalières de la Suisse, étant tombé malade ou accidenté hors de cette zone, ne regagne pas ce périmètre dès que son état de santé autorise son rapatriement, ou le quitte ensuite sans l'accord préalable écrit de l'assurance.

Art. 32 - assurances accident

Le collaborateur qui travaille en moyenne au moins huit heures par semaine est assuré contre les accidents non professionnels.

La couverture garantit une indemnité de 80 % du gain journalier moyen dès le 3^{ème} jour suivant celui de l'accident. Le versement de cette indemnité est décidé par la SUVA qui en détermine souverainement l'octroi et le montant journalier.

Si les prestations d'assurances ne sont versées qu'après un délai d'attente, l'employeur doit verser pendant cette période 4/5^{ème} du salaire conformément aux dispositions légales.

Les prestations de la SUVA sont subrogées au paiement obligatoire du salaire conformément aux arts. 324a et 324b CO. MANPOWER SA prend à sa charge le paiement des cotisations contre les accidents professionnels et le collaborateur celles contre les accidents non professionnels.

Réserves d'assurance

Les prestations d'assurance peuvent être réduites ou supprimées en cas de danger extraordinaire et d'entreprise téméraire du travailleur.

Art. 33 - prévoyance professionnelle

Les collaborateurs suivants doivent être assurés:

- Collaborateur avec obligation d'entretien d'enfants : obligatoirement dès le 1^{er} jour
- Autre collaborateur : facultativement dès le 1^{er} jour
- Collaborateur au bénéfice d'une durée de contrat indéterminés ou de contrats qui ont été conclus pour une période de plus de trois mois : obligatoirement dès le 1^{er} jour
- Collaborateur avec contrat de durée déterminée au-dessous de trois mois : pas d'obligation de les assurer, possibilité (selon volonté du collaborateur)
- En cas de prolongation d'un contrat existant à plus de 3 mois : obligatoire dès que le collaborateur en a connaissance
- Dès la 14^{ème} semaine de travail : toujours obligatoire.

Pour toutes les prestations qui sont définies par la durée d'engagement du collaborateur auprès de MANPOWER SA, les périodes de travail accomplies en une période de 12 mois sont additionnés.

Les autres conditions d'assurance telles que le salaire minimum ou l'âge doivent également être remplies.

Un mémento sur les règles en matière de prévoyance professionnelle est remis au collaborateur; il fait partie intégrante du présent contrat cadre.

Art. 34 – allocation maternité et de paternité

La collaboratrice a droit à l'allocation de maternité, conformément aux arts. 16b ss de la Loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG), si elle a été assurée obligatoirement au sens de l'Assurance Vieillesse et Survivants (LAVS) pendant les 9 mois précédents l'accouchement, et qu'au cours de cette période elle a exercé une activité lucrative durant 5 mois et est toujours salariée à la date de l'accouchement.

Le droit à l'allocation prend effet le jour de l'accouchement. La mère bénéficie d'un congé d'au maximum 14 semaines payées à raison de 80% du revenu moyen de l'activité réalisée avant l'accouchement. L'allocation est versée sous la forme d'indemnités journalières (max. 98 indemnités journalières). Si la mère reprend son activité lucrative durant cette période, le droit s'éteint de manière anticipée. A Genève, la mère bénéficie d'un congé d'au maximum 16 semaines payées à raison de 80% et l'allocation est versée sous la forme d'indemnités journalières (max. 112 indemnités journalières).

Sous réserve de devoir payer des prestations conformément à l'échelle bernoise mentionnée dans le présent document, si l'assurance réduit ses prestations ou les supprime totalement, l'employeur est libéré de toute obligation dans la même mesure.

A Genève, en cas de placement d'un enfant en vue de son adoption, les prestations sont accordées aux futurs parents adoptifs, si, à la date du placement, l'enfant a moins de 8 ans révolus, l'enfant n'est pas celui du conjoint, la personne assurée est en possession de l'autorisation provisoire d'adopter et que le parent qui demande l'allocation cesse effectivement le travail pendant le congé d'adoption. Un des deux parents adoptant a droit à un congé d'au maximum 16 semaines payées à raison de 80% du revenu moyen de l'activité réalisée avant l'adoption.

Le droit à cette allocation s'éteint prématurément si la mère reprend son activité lucrative pendant le congé maternité.

L'assurance fédérale perte de gain n'alloue aucune indemnité en cas d'absence par suite d'une grossesse.

En cas d'hospitalisation prolongée du nouveau-né, la mère peut demander que le versement de l'allocation soit ajourné jusqu'au moment où l'enfant retourne à la maison.

Dans ce cas, la collaboratrice adresse une requête à la caisse de compensation de l'employeur accompagnée d'un certificat médical attestant que le nouveau-né doit rester en milieu hospitalier pendant trois semaines au moins suivant immédiatement la naissance. Le report du droit prend effet au jour de la naissance. La collaboratrice remet une copie de sa requête à l'employeur.

L'employeur n'est pas tenu de verser des prestations pendant la durée du report du congé maternité.

L'organe compétent décide souverainement et conformément aux dispositions légales de l'octroi et du montant des allocations qui sont versées.

Les pères ont droit à un congé de paternité selon les dispositions légales en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2021.

Art. 35 - allocations familiales

Le justificatif juridiquement valable du droit à la perception d'allocations pour enfants ou d'allocations familiales (livret de famille/formulaire E 411) doit être produit par le collaborateur au début des rapports de travail où au moment où le droit prend naissance. Si des justificatifs sont produits avec du retard, les allocations sont versées au plus tôt dans la période salariale suivante. La caisse d'allocations familiales décide souverainement de l'octroi et du montant des allocations qui sont versées en même temps que le salaire, conformément aux dispositions légales. Cette exigence relative au paiement des allocations simultanément au salaire disparaît lorsqu'elles sont versées par la caisse en mains du collaborateur.

Tout changement concernant la situation personnelle, financière et professionnelle ayant un impact sur le droit aux allocations et/ou le montant de celles-ci doit être annoncé spontanément à l'employeur et à la caisse d'allocations familiales. Cette règle s'applique aussi si la modification a pour effet un changement de l'ayant droit prioritaire.

Cela concerne notamment :

- la naissance ou le décès d'un enfant,
- le départ de l'enfant à l'étranger ;
- le début, l'interruption ou la fin de la formation professionnelle de l'enfant ;
- la séparation, le divorce ou un changement concernant l'autorité parentale ;
- le début d'une activité lucrative de la part de l'autre parent ou un changement de canton pour ce qui est de l'activité de l'autre parent ou du domicile de l'enfant ;
- pour les personnes sans activité lucrative, un changement de la situation de revenu ou le début du droit à des allocations familiales lié à une activité lucrative.

La perception injustifiée de prestations et le non-respect de l'obligation de renseigner sont punissables pénalement.

Selon la LAFam, les allocations familiales s'élèvent au minimum pour les enfants jusqu'à 16 ans à CHF 200.- par mois civil complet (allocation pour enfant), et pour les jeunes de 16 à 25 ans en formation à CHF 250.- par mois (allocation de formation). Le même enfant ne donne pas droit à plus d'une allocation. Les cantons peuvent prévoir des allocations plus élevées.

En application de l'art. 7 al. 1 de la LAFam, lorsque plusieurs personnes peuvent faire valoir un droit aux allocations familiales pour le même enfant en vertu d'une législation fédérale ou cantonale, le droit aux prestations est reconnu selon l'ordre de priorité suivant:

- a. à la personne qui exerce une activité lucrative;
- b. à la personne qui détient l'autorité parentale ou qui la détenait jusqu'à la majorité de l'enfant;
- c. à la personne chez qui l'enfant vit la plupart du temps ou vivait jusqu'à sa majorité;

- d. à la personne à laquelle est applicable le régime d'allocations familiales du canton de domicile de l'enfant;
- e. à la personne dont le revenu soumis à l'AVS et provenant d'une activité lucrative dépendante est le plus élevé;
- f. à la personne dont le revenu soumis à l'AVS et provenant d'une activité lucrative indépendante est le plus élevé.

Selon l'art. 7 al. 2 de la LAFam, dans le cas où les allocations familiales du premier et du second ayant droit sont régies par les dispositions de deux cantons différents, le second a droit au versement de la différence lorsque le taux minimal légal est plus élevé dans son propre canton que dans l'autre.

Art. 36 - assurance des collaborateurs quittant leur emploi

a. assurance perte de gain en cas de maladie

Lors de la sortie du cercle des personnes assurées ou lorsque le contrat de travail est résilié ou suspendu, le collaborateur peut passer, sans nouvel examen de son état de santé, dans l'assurance individuelle de l'organe gérant l'assurance collective en matière de perte de gain de MANPOWER SA. Les jours de maladie indemnisés par l'assurance collective sont imputés de la durée du droit aux prestations de l'assurance individuelle.

Le collaborateur dispose d'un délai préemptoire (qui est définitivement perdu s'il n'est pas utilisé) de 90 jours à compter de la fin des rapports de travail pour conclure à titre individuel une assurance perte de gain maladie individuelle auprès de l'assureur collectif de l'employeur.

b. assurance accident

Si le contrat de travail est résilié ou si le temps de travail est réduit à moins de 8 heures par semaines, le collaborateur dispose d'un délai préemptoire (qui est définitivement perdu s'il n'est pas utilisé) de 31 jours après la fin des rapports de travail pour passer en section individuelle et conclure un contrat par convention avec la SUVA. La brochure "la SUVA-votre partenaire" est à disposition auprès de MANPOWER SA.

Le collaborateur informe son assurance maladie pour frais médicaux et pharmaceutiques afin d'introduire, le cas échéant, la couverture des frais de guérison par suite d'accident non professionnel dans son assurance maladie.

c. démarches auprès des assurances

Dans tous les cas, MANPOWER SA donne tous les renseignements complémentaires au collaborateur qui en fait la demande et, à sa requête expresse, il l'accompagne dans ses démarches auprès des assurances collectives pour s'assurer à titre individuel.

V. OBLIGATIONS DU COLLABORATEUR

Art. 37 - exécution du travail

En acceptant d'effectuer une mission, le collaborateur s'engage à travailler selon les directives de l'entreprise cliente dans laquelle il est placé. Il a l'obligation de commencer son emploi ponctuellement, de respecter les horaires de travail et d'exécuter le travail qui lui est confié consciencieusement et conformément aux usages de la profession. Il se soumet aux règlements et usages de l'entreprise cliente qui l'occupe. Il traite avec soin le matériel, les installations et l'outillage mis à sa disposition par l'entreprise cliente de MANPOWER SA.

Art. 38 – obligation d'informer et accroissement des devoirs du collaborateur

Sous réserve d'un cas de force majeure tel un accident, le collaborateur qui doit interrompre son travail ou qui ne peut l'exécuter doit en aviser immédiatement MANPOWER SA et l'entreprise cliente, par téléphone ou par tout autre moyen probant.

Le collaborateur informe obligatoirement et immédiatement MANPOWER SA de chaque fin de mission, de tout changement de durée d'emploi ou d'horaire, ainsi que de tout fait ayant ou pouvant avoir une incidence sur les relations de travail.

Art. 39 – prévention, sécurité et hygiène

Dans le cadre de son devoir de collaboration en matière de prévention, de sécurité et d'hygiène, le collaborateur informe Manpower SA s'il n'a pas été informé et instruit de manière suffisante et adéquate des risques auxquels il est exposé dans l'exercice de son activité, ainsi que des exigences de l'entreprise cliente. Il respecte les mesures de prudence et/ou de protection et il utilise les moyens mis à sa disposition pour protéger sa propre santé et celle des autres collaborateurs ; il respecte à cet effet les prescriptions en vigueur.

Le collaborateur informe MANPOWER SA dans les meilleurs délais si l'entreprise cliente lui demande de transgresser les règles de prévention et de sécurité.

Art. 39 bis - appartenance syndicale

A la demande de l'employeur, le collaborateur doit lui indiquer s'il est membre d'un syndicat signataire de la convention collective de travail de la branche du travail temporaire et/ou d'une convention collective de travail applicable au secteur d'activité de l'entreprise auprès de laquelle il est placé lorsque:

- l'information s'avère indispensable pour l'exécution du contrat de travail
- la question est posée après la conclusion du contrat de travail.

Art. 40 - devoir de diligence et de fidélité

En tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur et/ou de l'entreprise cliente, le collaborateur doit garder secrètes les informations confidentielles, notamment les secrets personnels, de fabrication et d'affaires, dont il a connaissance dans le cadre de son activité.

Le collaborateur s'engage à garder le secret vis-à-vis de son employeur, de ses clients, de leurs collaborateurs et de tous tiers, au sujet des affaires:

- a. de l'employeur
- b. des entreprises clientes

Le devoir de diligence et de fidélité est maximum.

Le collaborateur est formellement rendu attentif au fait que cette obligation subsiste sans limite de temps après la fin des rapports de travail en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts de l'employeur ou de l'entreprise auprès de laquelle le collaborateur est placé.

Le caractère légitime de l'intérêt de l'employeur au maintien du secret est présumé et ce, même après la fin des rapports de travail.

Le collaborateur apporte tout le soin requis lors de l'utilisation du matériel, des installations, des machines et des outils qui lui sont confiés pour l'accomplissement de son activité.

Art. 41 - contrôle

Le collaborateur accepte de se soumettre aux mesures de contrôle proportionnées et objectivement justifiées, telles un système de caméra vidéo, un contrôle des effets personnels, des e-mails, des sites Internet visités, etc., qui existent pour les collaborateurs de l'entreprise cliente. Dans tous les cas, le contrôle peut être effectué par un collaborateur de MANPOWER SA ou de l'entreprise cliente, ou par une entreprise privée de surveillance.

Art. 42 - tenue

Le collaborateur doit avoir une tenue vestimentaire correcte. MANPOWER SA et l'entreprise cliente peuvent, suivant le genre de travail, exiger ou interdire le port d'une tenue vestimentaire particulière.

Art. 43 - véhicule privé

Les déplacements entre le domicile et le lieu de travail ou de rassemblement sont le fait du collaborateur qui en détermine seul le moyen (véhicule privé, transport public) et qui en assume seul le risque.

Art. 44 – déplacements professionnels

Lorsque des véhicules de l'entreprise cliente sont disponibles, ils doivent en priorité être utilisés pour se déplacer.

Lorsqu'aucun véhicule d'entreprise n'est disponible, le collaborateur accepte d'utiliser son véhicule privé pour effectuer des déplacements professionnels, et le cas échéant, y accueillir d'autres personnes si cela lui est imposé pour des raisons professionnelles.

L'utilisation professionnelle d'un véhicule privé nécessite d'obtenir l'accord préalable, explicite et formel de MANPOWER SA. Le collaborateur est tenu de souscrire, à ses frais, une assurance responsabilité civile sans limite de couverture pour le véhicule. Il a droit à une indemnisation fixée dans l'avenant au présent contrat cadre et au contrat de mission, ou dans la CCT applicable. Par le versement de l'indemnité kilométrique convenue entre les parties, les obligations de l'employeur relevant de l'art. 327b, al.1^{er} et 2 CO et l'ensemble des prétentions du collaborateur envers l'employeur résultant de l'exploitation du véhicule sont compensés au collaborateur ; celui-ci ne peut émettre aucune prétention pour des dégâts occasionnés lors de déplacements professionnels, en particulier en cas d'absence d'assurance casco privée.

Lorsque le collaborateur doit exercer son activité ailleurs que sur son lieu de travail habituel, ou partir d'un autre endroit que son lieu de rassemblement habituel et que la durée ordinaire du trajet s'en trouve rallongée, seul le surplus de temps ainsi occasionné par rapport au trajet ordinaire est réputé temps de travail. Le temps de voyage professionnel journalier est indemnisé au salaire de base individuel. On entend par salaire de base individuel le salaire contractuel convenu sans supplément ni allocation.

En cas de remboursement des frais de déplacement, seuls les frais supplémentaires de déplacements donnent droit à indemnisation. En cas de paiement du temps de déplacement, seul le temps supplémentaire de déplacement donne droit au salaire de base.

Art. 45 - obligation de rendre compte et de restituer

Le collaborateur rend compte à l'employeur de tout ce qu'il reçoit pour lui dans l'exercice de son activité contractuelle, notamment des sommes d'argent, et il lui remet immédiatement ce qu'il a reçu.

Art. 46 – décompte salaire, relevé d'heures

Règles générales

Quelles que soient les modalités selon lesquelles le relevé d'heures est établi, le collaborateur vérifie immédiatement son exactitude.

Le collaborateur doit contrôler le décompte salaire dès qu'il le reçoit ou qu'il a la possibilité d'en prendre connaissance, mais au plus tard jusqu'à la fin du mois civil suivant le mois rémunéré. S'il ne demande pas de correction dans ce délai, le décompte est réputé exact.

Un relevé d'heures doit être présenté pour chaque jour de travail, quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées. Un jour de travail est une activité ininterrompue (sous réserve des pauses usuelles et légales), même s'il court sur deux jours civils (p. ex : activités du jeudi 22:00 au vendredi 8:00). Les relevés d'heures doivent être envoyés à l'employeur toutes les semaines.

Le collaborateur prend l'engagement formel de ne déclarer sur les relevés d'heures que les heures de travail réellement effectuées pour l'entreprise cliente et en accord avec elle.

Si des suppléments doivent être payés, ils ne sont pas convertis en heure(s) (p. ex. : 1 h. de travail de nuit qui donne droit à un supplément de 25 % n'est pas indiquée 1 h. 25), mais mentionnés expressément (p. ex : 1 h. 00 de nuit à 25%).

Relevé d'heures sur formule papier

Lorsque le relevé d'heures est établi sur formule papier, le salaire est versé à condition que le collaborateur l'ait retourné dûment signé par l'entreprise cliente et par lui-même.

Relevé d'heures par système de timbrage

Lorsque l'entreprise cliente dispose d'un système de timbrage, celui-ci remplace le relevé d'heures.

Relevé d'heures par voie électronique

Lorsque l'entreprise auprès de laquelle le collaborateur est placé le demande, le relevé d'heures doit être établi par voie électronique.

Si le collaborateur dispose d'une adresse électronique personnelle, il la communique à l'employeur afin qu'il lui ouvre ses accès au système informatique pour qu'il saisisse lui-même par voie électronique ses relevés d'heures. Lorsque le collaborateur a validé sa saisie, le système informatique transmet automatiquement le relevé d'heures pour contrôle à l'entreprise cliente auprès de laquelle il est placé. Le collaborateur a en tout temps accès à ses relevés d'heures électroniques.

Si le collaborateur ne dispose pas d'une adresse électronique personnelle, ou si la procédure mise en place impose que la saisie du rapport d'heures soit effectuée par l'entreprise cliente, cette dernière procède à la saisie par voie électronique. Le collaborateur peut en tout temps consulter le relevé d'heures sous forme électronique auprès de l'agence qui l'a placé et en obtenir une copie papier.

Art. 47 Impôts à la source

Si le collaborateur est assujéti à l'impôt à la source et qu'il conteste la déduction fiscale, il a la possibilité, jusqu'à fin mars de l'année civile suivant celle de l'échéance du montant dû au fisc, de demander à l'autorité de taxation une décision au sujet de l'existence et de l'étendue de l'assujettissement. Si MANPOWER SA a opéré une retenue insuffisante ou n'en a effectué aucune, l'autorité de taxation oblige le collaborateur à s'acquitter de l'impôt qui n'a pas été retenu. Le droit de MANPOWER SA de se retourner contre le contribuable est réservé.

Art. 48 - directives et instructions

MANPOWER SA et l'entreprise cliente peuvent édicter des directives générales et des instructions à observer sur l'exécution du travail et la conduite du collaborateur.

Art. 49 – titres, diplômes et expériences

Lorsque l'entreprise cliente est soumise à une CCT applicable, le salaire du collaborateur peut devoir être fixé en fonction de titres et/ou de diplômes spécifiques qui déterminent la catégorie professionnelle dans laquelle il doit être intégré. S'il ne-le ou les remet pas à l'employeur avant le début de l'activité, ce dernier considère que le collaborateur ne détient pas ces titres et/ou diplômes et il est dès lors rémunéré en fonction d'une part de l'emploi réellement occupé et d'autre part de la catégorie professionnelle correspondant à un collaborateur dépourvu de ces titres et/ou diplômes.

Le contrat de mission fait foi pour déterminer dans quelle catégorie professionnelle le collaborateur doit être intégré.

Le collaborateur soumis à la CCT TT est réputé doté d'une:

- formation s'il est au bénéfice d'un certificat fédéral de capacité (CFC) de la branche ou d'une formation professionnelle initiale d'au moins trois ans achevée avec succès et adapté à l'activité à exercer ;
- formation s'il est détenteur d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) et s'il bénéficie au moins de trois ans de pratique professionnelle dans l'activité à exercer ;
- formation pratique s'il peut attester d'au moins quatre ans de pratique professionnelle dans l'activité à exercer pour laquelle existe une formation

professionnelle. Le collaborateur doit avoir exécuté pour cela 1000 heures de travail par année civile au minimum. Le salaire minimum d'une personne dotée d'une formation pratique s'élève à 90 % des salaires minimums des collaborateurs avec une formation professionnelle selon l'article 20 CCT Location de services.

Le collaborateur est formellement informé que, dans tous les cas, il ne peut prétendre à aucune augmentation de salaire avec effet immédiat, ou avec effet rétroactif, ni à aucun dédommagement.

Lorsque le collaborateur transmet à l'employeur après la signature du contrat de mission et/ou le début de l'activité les diplômes et/ou titres qui lui permettent d'incorporer une catégorie professionnelle accordant une rémunération supérieure, il accepte que l'employeur résilie le contrat de mission car le salaire auquel il peut prétendre ne correspond pas à la mission acceptée.

Si l'employeur peut proposer au collaborateur une nouvelle mission auprès d'une autre entreprise cliente ou une modification du contrat de mission en cours lui permettant d'être mis dans la catégorie professionnelle correspondant aux titres et/ou diplômes présentés, il procède conformément aux règles relatives à la modification du contrat de travail. Il incorpore le collaborateur dans la nouvelle catégorie professionnelle au plus tard à l'issue du délai de congé et il adapte le salaire en conséquence.

Lorsque le salaire du collaborateur doit, en application d'une convention collective de travail applicable, être fixé en fonction de l'expérience, les règles mentionnées ci-dessus sont applicables par analogie.

Art. 49 bis - Éléments essentiels du contrat de travail

Certains éléments (notamment des titres, diplômes, qualifications, permis de travail et/ou de séjour, permis de conduire, etc...) sont considérés comme essentiels à la conclusion et/ou l'exécution du contrat de travail s'il s'agit d'une condition expresse de l'entreprise cliente et donc d'un élément sans lequel le contrat de travail n'aurait pas été conclu. Si un élément essentiel fait défaut à la prise d'emploi ou en cours de contrat, cela justifie un licenciement avec effet immédiat au sens de l'art. 337 CO. Ledit manquement peut également constituer une condition résolutoire ou la non-réalisation d'une condition suspensive, ce qui a les mêmes effets qu'une résiliation immédiate du contrat de travail pour juste motif.

A titre d'exemples :

- le retrait du permis de conduire d'un collaborateur qui doit impérativement être au bénéfice d'un tel permis pour les besoins de la mission,
- la non production du titre valable qui atteste de la formation d'infirmier d'un collaborateur qui doit pouvoir accomplir les actes que seul permet le titre d'infirmier, etc.

sont considérés comme des fautes graves justifiant une résiliation immédiate du contrat de travail au sens de l'article 337 CO ou une condition résolutoire ou la non-réalisation d'une condition suspensive.

Art. 50 – responsabilité

Le collaborateur est personnellement responsable envers MANPOWER SA et l'entreprise cliente de service/le client, dans les limites de l'art. 321^e, al. 2 CO, de tous les dommages causés intentionnellement et par négligence. Il en va de même pour les suites du non-respect du contrat de travail, du contrat cadre de travail temporaire et de toutes les autres règles qui régissent les relations entre les parties.

VI. DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 51 - protection des données

Le collaborateur autorise MANPOWER SA à entreprendre toutes démarches nécessaires à son activité de placement, soit notamment :

- a. transmettre ses données ainsi que celles contenues dans son dossier de candidature et/ou obtenues lors d'un entretien avec un(e) conseiller(ère) en personnel, à d'autres agences ou à des partenaires commerciaux;
- b. demander des avis et des références sur lui-même à ses précédents employeurs;
- c. traiter les informations qui le concernent sur ses installations informatiques;
- d. fournir des renseignements le concernant à des employeurs;
- e. conserver son dossier (CV, copie de carte AVS, copie du permis de séjour pour les ressortissants étrangers, etc.) après la fin des rapports de travail.

Les présentes autorisations sont révocables en tout temps par écrit.

Art. 52 - formation continue

Les informations au sujet de la formation subventionnée sont disponibles sur le site officiel : www.temptraining.ch.

Art. 53 - droits constitutionnels

L'exercice des droits constitutionnels, telle la liberté de croyance, la liberté d'association, l'exercice des droits politiques, la liberté d'expression est garantie. L'exercice de ces droits ne doit cependant pas perturber le travail ni violer une obligation résultant du contrat de travail.

Art. 54 – conflit

Le collaborateur victime d'un conflit doit faire comprendre clairement qu'il n'accepte pas une telle attitude.

Le collaborateur victime d'un conflit a droit à des conseils et à l'assistance de son employeur qui prend toutes les mesures nécessaires. Une procédure de conciliation organisée par MANPOWER SA se déroule le plus rapidement possible et dans la plus grande discrétion.

Le collaborateur victime d'un conflit doit en informer immédiatement son conseiller en personnel, le responsable d'agence ou un membre de la direction.

Les actes de harcèlement ne sont en aucun cas tolérés par MANPOWER SA. Tout collaborateur responsable d'actes de harcèlement est sanctionné proportionnellement à la gravité de la faute commise. La sanction va de l'avertissement dans des cas de peu de gravité au licenciement avec effet immédiat pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO dans les cas graves.

Art. 55 - for et droit applicable

Le for est réglé conformément à l'article 34 du Code de procédure civile.

Le droit suisse est seul applicable aux relations entre les parties.

Art. 56 - abrogation

Le présent contrat cadre de travail temporaire abroge et remplace toutes dispositions antérieures contraires.

Art. 57 – entrée en vigueur

Le présent contrat cadre entre en vigueur le 1er octobre 2014.