

Dernière mise à jour le 4 octobre 2018

CONTRAT DE MISE A DISPOSITION

Le contrat conclu entre l'entreprise de travail temporaire (ETT) et l'entreprise utilisatrice (EU), pour la mise à disposition d'un salarié, est un contrat commercial.

Le code du travail ne prévoit aucune condition quant à la forme juridique de l'EU. Ainsi, une ETT peut mettre à disposition des salariés intérimaires auprès de toute entreprise : SA, SARL, SAS..., mais également une association, une SCI, un auto-entrepreneur, etc.

Le contrat de mise à disposition doit être conclu par écrit, avec des mentions obligatoires, au plus tard dans les deux jours ouvrables qui suivent la mise à disposition.

A défaut, le contrat de mise à disposition est nul. En outre, l'ETT et l'EU sont passibles de sanctions pénales.

L'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 autorise les branches des EU à déroger aux règles du Travail Temporaire sur 3 thématiques : la durée maximale du contrat de mission, le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission et le délai de carence. Les branches professionnelles peuvent donc fixer leurs propres règles sur ces 3 thématiques, pour tenir compte des spécificités de leur secteur. Toutefois, ces adaptations ne doivent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'EU.

TEXTES DE REFERENCE :

[Décret n° 2018-438 du 4 juin 2018](#)

[Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant les ordonnances Macron](#)

[Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017](#)

[Décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016](#)

[Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#)

[Loi n° 2015-994 du 17 août 2015](#)

[Loi n° 2014-344 du 17 mars 2014](#)

[Circulaire du 30 octobre 1990](#)

4 octobre 2018

Sommaire

FICHE 1 CAS DE RECOURS AU TRAVAIL TEMPORAIRE	
4	
I. Cas de recours autorisés	
5	
A. Remplacement	
5	
B. Accroissement temporaire d'activité	
5	
C. Emplois temporaires par nature	
5	
II. Cas de recours interdits	
6	
A. Grève	6
B. Travaux interdits	6
C. Remplacement d'un médecin du travail	
6	
D. Licenciement économique	6
FICHE 2 CONCLUSION DU CONTRAT	
7	
I. Obligation d'un écrit	
8	
II. Mentions obligatoires du contrat	
8	
III. Mentions facultatives	
8	
IV. Mentions interdites	
8	
V. Thématiques relevant de la compétence des branches utilisatrices.....	
9	
FICHE 3 RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT DE MISE A DISPOSITION	
10	
FICHE 4 SANCTIONS	
11	

I. Sanctions à l'encontre de l'EU	12
A. Sanction civile : la requalification en CDI	12
B. Sanctions pénales	12
II. Sanctions à l'encontre de l'ETT	13
A. Sanction civile : la requalification en CDI	13
B. Sanctions pénales	13

FICHE 5 CONDITIONS GENERALES DE PRESTATIONS
15

I. Facturation des jours fériés et des ponts	16
II. Facturation des heures supplémentaires	16
III. Règlement et pénalités de retard	16
IV. Clause exonératoire de responsabilité.....	16
V. Clause de révision	17

4 octobre 2018

CONTRAT DE MISE A DISPOSITION

VI. Clause attributive de juridiction	17
Annexe 1 Liste des travaux interdits	18
Annexe 2 Conditions générales de prestations	20
Annexe 3 Modèle de clause « RGPD » (à insérer ou annexer au contrat de mise à disposition)	23

26 septembre 2018

Fiche 1

Cas de recours au travail temporaire

I. Cas de recours autorisés

II. Cas de recours interdits

I. Cas de recours autorisés

Le code du travail énumère les cas de recours au travail temporaire ([art. L. 1251-6 CT](#)). Il s'agit, limitativement :

- du remplacement d'un salarié,
- de l'accroissement temporaire d'activité, - des emplois temporaires par nature,
- du remplacement d'un chef d'entreprise,
- de l'aide à l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelle particulières,
- d'un complément de formation professionnelle au salarié intérimaire.

A. Remplacement

Ce cas de recours permet de remplacer un salarié pour motif :

- d'absence,
- de suspension de son contrat de travail,
- de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail,-d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI, -de passage provisoire à temps partiel.

Il peut s'agir de tout salarié de l'EU titulaire d'un CDI, CDD ou d'un salarié intérimaire mis à sa disposition.

B. Accroissement temporaire d'activité

L'accroissement temporaire de l'activité peut recouvrir les situations suivantes : commande exceptionnelle à l'exportation, travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ou tâche occasionnelle.

C. Emplois temporaires par nature

Il s'agit des emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ([art. D. 1251-1 CT](#)).

Les travaux saisonniers sont les tâches appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs (agriculture, industrie agro-alimentaire, tourisme, ...) ([art L. 1251-6 CT](#)).

4 octobre 2018

II. Cas de recours interdits

A. Grève

Il est interdit de faire appel à un salarié intérimaire pour remplacer un salarié dont le contrat est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail ([art. L. 1251-10 CT](#)).

B. Travaux interdits

Le recours au travail temporaire est interdit pour effectuer des travaux particulièrement dangereux ([art. L. 1251-10 CT](#), [art. D. 4154-1 CT](#)).

Des dérogations peuvent être exceptionnellement accordées par Direccte ([art. D. 4154-2 à D. 4154-6CT](#)).

C. Remplacement d'un médecin du travail

Il est interdit de conclure un CTT pour remplacer un médecin du travail ([art. L. 1251-10 CT](#)).

Cette interdiction vise à assurer l'indépendance du médecin du travail vis-à-vis de l'employeur.

D. Licenciement économique

Lorsque l'EU a procédé à un licenciement économique, dans les 6 mois qui suivent ce licenciement, le recours au TT pour le motif d'accroissement temporaire d'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie est interdit ([art. L. 1251-9 CT](#)).

Cette interdiction ne concerne que les postes touchés par le licenciement et s'impose au niveau de l'établissement et non de l'entreprise.

L'interdiction ne s'applique pas si le contrat, non renouvelable, n'excède pas 3 mois ou si le contrat est lié à la survenance d'une commande exceptionnelle à l'exportation. Dans ce dernier cas, il a une durée comprise entre 6 et 24 mois. En tout état de cause, le CSE (ou le CE ou, à défaut, les DP) s'il existe, doit être préalablement consulté.

Le point de départ du délai de 6 mois se décompte à compter de la date de notification du licenciement du dernier salarié d'une qualification professionnelle déterminée lorsque plusieurs licenciements économiques correspondant à cette qualification se sont étalés dans le temps.

Fiche 2

Conclusion du contrat

Outre les dispositions légales prévoyant un délai pour la conclusion du contrat de mise à disposition, la jurisprudence considère que **l'absence d'écrit entraîne la nullité absolue du contrat**.

En conséquence de cette nullité, dans la mesure où l'EU a bénéficié du travail des salariés intérimaires, elle doit rembourser à l'ETT les rémunérations versées aux salariés intérimaires, IFM et ICCP comprises ([Cass.soc.5février1992, n°89-16.274](#)et[Cass.soc.7novembre 1995, n°93-18.620](#)).

- I. Obligation d'un écrit
- II. Mentions obligatoires du contrat
- III. Mentions facultatives
- IV. Mentions interdites
- V. Thématiques relevant de la compétence des branches utilisatrices

I. Obligation d'un écrit

Le contrat de mise à disposition doit être conclu par écrit, pour chaque salarié, **au plus tard dans les 2 jours ouvrables** suivant la mise à disposition ([art. L. 1251-42 CT](#)).

Le défaut d'écrit entraîne des sanctions civiles et pénales (cf. Fiche 4).

II. Mentions obligatoires du contrat

Le contrat de mise à disposition doit comporter les mentions suivantes ([art. L. 1251-43 CT](#)) :

-le motif pour lequel il est fait appel au salarié intérimaire. Il faut entendre par là, l'indication d'informations justifiant ce recours :

- s'il s'agit d'un accroissement temporaire d'activité, les travaux doivent être précisés,
- s'il s'agit du remplacement d'un salarié absent, le nom et la qualification de ce dernier doivent être mentionnés. Le motif de l'absence peut être indiqué, mais ce n'est pas une mention obligatoire. **En cas de remplacement en cascade, c'est le nom de la personne qui est réellement absente qui doit figurer sur le contrat.**

-le terme de la mission avec, le cas échéant, une clause de renouvellement ou d'aménagement du terme (cf. note juridique « Souplesse »),

- les caractéristiques particulières du poste de travail, la qualification professionnelle exigée, **le statut du salarié (cadre)**, le lieu de la mission, l'horaire et si le poste à pourvoir figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du salarié. Il est également conseillé de préciser si le poste nécessite un suivi individuel renforcé (SIR).
- la nature des équipements de protection individuelle (EPI) que le salarié doit utiliser et, le cas échéant, la mention selon laquelle ces équipements sont fournis par l'ETT¹.
- la rémunération de référence. Celle-ci doit être décomposée en salaire de base, primes et accessoires du salaire. Il s'agit de la rémunération que percevrait, dans l'EU, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail.
- les coordonnées de la garantie financière et la référence à l'article [art. L. 1251-49 CT](#).

III.Mentions facultatives

Le contrat de mise à disposition peut prévoir certaines mentions facultatives telles que :

- la période d'essai : elle doit figurer au contrat pour pouvoir être appliquée,
- le report de terme en cas de remplacement ([art. L. 1251-31 CT](#)),
- l'aménagement du terme des contrats à terme précis (« souplesse » prévue à l'[art. L. 1251-30 CT](#)),
- les modalités de prise en charge de la participation financière du CE de l'EU pour l'accès à certaines installations collectives,
- les coordonnées des services médicaux de l'ETT et de l'EU.

IV.Mentions interdites

Toute clause interdisant l'embauche par l'EU du salarié intérimaire à l'issue de sa mission est interdite ([art. L. 1251-44 CT](#)).

V.Thématiques relevant de la compétence des branches utilisatrices

L'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 a donné aux branches des EU la possibilité de négocier leurs propres règles sur 3 thématiques :

- la durée totale du contrat de mission ([art. L. 1251-12 CT](#)) ;
- le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission ([art. L. 1251-35 CT](#)) ;
- les modalités de calcul du délai de carence ([art. L. 1251-36 CT](#)) et les exceptions à l'application du délai de carence ([art. L. 1251-37 CT](#)).

Les branches peuvent ainsi déroger aux règles du Code du travail sur ces 3 thématiques et les adapter aux spécificités de leur secteur d'activité. Toutefois, ces adaptations ne doivent pas avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'EU.

A défaut d'accord de branche étendu de l'EU sur ces thématiques, les dispositions légales s'appliquent, à titre supplétif : durée maximale de 18 mois (cf. note juridique « Durée du CTT »), 2 renouvellements maximum (cf. note juridique « Durée du CTT ») et respect du délai de carence en cas de succession de contrats sur un même poste de travail (cf. note juridique « Délai de carence »).

¹L'ANI du 24 mars 1990 prévoit que les EPI sont fournis par l'EU mais que les ETT peuvent toutefois fournir les casques et chaussures de sécurité s'il en est fait expressément mention au contrat de mise à disposition.

26 septembre 2018

Fiche 3

Rupture anticipée du contrat de mise à disposition

Si l'EU rompt le contrat de mise à disposition avant le terme prévu, le seul recours de l'ETT sera l'action en responsabilité contractuelle pour inexécution du contrat commercial.

La rupture du contrat de mission doit toujours être à l'initiative de l'ETT, même si elle est à l'origine d'une demande de l'EU. Dans la mesure où la rupture du contrat de mise à disposition ne constitue pas un cas de force majeure, l'ETT doit proposer au salarié un nouveau contrat de travail prenant effet dans un délai maximum de 3 jours ouvrables. Ce nouveau contrat ne doit pas comporter de modifications substantielles en ce qui concerne la qualification, la rémunération, l'horaire de travail et le temps de transport ([art. L. 1251-26 CT](#)). Lorsque la durée du CTT rompu restant à courir est supérieure à 4 semaines, l'ETT peut remplir son obligation au moyen de 3 contrats successifs au plus.

A défaut, ou si le nouveau contrat est d'une durée inférieure à la durée restant à courir du contrat rompu, l'ETT doit assurer au salarié une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat, IFM comprise ([art. L. 1251-26 CT](#)).

Fiche 4

Sanctions

Différentes sanctions sont applicables à l'ETT et à l'EU. Selon les infractions, il peut s'agir soit d'une sanction civile, la requalification en CDI, soit de sanctions pénales.

I. Sanctions à l'encontre de l'EU

II. Sanctions à l'encontre de l'ETT

20 décembre 2012

I. Sanctions à l'encontre de l'EU

A. Sanction civile : la requalification en CDI

Lorsqu'à l'expiration de sa mission, le salarié intérimaire continue à travailler dans l'EU, sans que cette dernière ait conclu un contrat de travail avec lui ou un contrat de mise à disposition avec l'ETT, il est réputé lié à l'EU par un CDI ([art. L. 1251-39 CT](#)). Dans ce cas, l'ancienneté du salarié est appréciée en tenant compte du 1^{er} jour de sa mission au sein de cette entreprise. Elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue ([art. L. 1251-39 CT](#)).

De même, le salarié intérimaire peut demander une requalification en CDI dans l'EU lorsqu'elle ne respecte pas les dispositions relatives ([art. L. 1251-40 CT](#)) :

- à l'interdiction pour le salarié intérimaire d'occuper un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise,
- aux cas de recours,
- au terme et à la durée des missions,
- aux interdictions au recours au TT,
- à l'aménagement du terme du contrat et à son renouvellement.

Le non-respect du délai de carence peut entraîner le paiement d'une amende de 3 750 €.

B. Sanctions pénales

L'EU peut être condamnée à payer une amende de 3 750 €, portée à 7 500 € en cas de récidive, et d'un emprisonnement de 6 mois, dans les cas suivants :

- conclusion d'un contrat de mise à disposition ayant pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ([art. L. 1255-3 CT](#)) ;
- conclusion d'un contrat de mise à disposition en dehors des cas de recours limitativement prévus par la loi ([art. L. 1255-4 CT](#)) ;
- méconnaissance des interdictions de recourir au travail temporaire ([art. L. 1255-5 CT](#)) ;
- méconnaissance des dispositions relatives au terme du contrat ([art. L. 1255-6 CT](#)) ;
- méconnaissance des dispositions relatives à la durée de la mission ([art. L. 1255-7 CT](#)) ;
- méconnaissance des dispositions relatives au renouvellement du contrat ([art. L. 1255-8 CT](#)) ;
- méconnaissance des dispositions relatives à la succession de CTT sur un même poste de travail ([art. L. 1255-9 CT](#)) ;
- conclusion d'un contrat de mise à disposition après le délai de 2 jours ouvrables suivant la mise à disposition ([art. L. 1255-10 CT](#)) ;
- non-communication, dans le contrat de mise à disposition, de l'ensemble des éléments de rémunération ([art. L. 1255-10 CT](#)) ;

Le juge peut ordonner l'affichage du jugement et sa publication dans les journaux désignés, aux frais

de l'EU condamnée ([art. L. 1255-12 CT](#) et [art. 131-35 C. pén.](#)).

17 juin 2015

II. Sanctions à l'encontre de l'ETT

A. Sanction civile : la requalification en CDI

Selon la jurisprudence, le salarié intérimaire peut agir contre l'ETT, au titre de la requalification en CDI, lorsque les conditions à défaut desquelles toute opération de prêt de main-d'œuvre est interdite, n'ont pas été respectées :

- absence de contrat ou de motif de recours ([Cass. soc. 4 décembre 2013, n° 11-28314](#)) ;
- absence de signature du contrat, sauf mauvaise foi ou intention frauduleuse du salarié ([Cass. soc. 7 mars 2000, n° 97-41463](#); [Cass. soc. 24 mars 2010, n° 08-45552](#); [Cass. soc. 9 mars 2011, n° 09-65433](#); [Cass. soc. 13 juin 2012, n° 10-26387](#); [Cass. soc. 18 décembre 2013, n° 12-24.972](#)) ;
- absence de mention de la qualification des salariés remplacés dans le contrat de mission ([Cass. soc. 19 juin 2002, n° 00-41354](#); [Cass. soc. 17 mars 2010, n° 08-44880](#)) ;
- absence de mention sur le contrat de mission du terme de la mission ([Cass. soc. 19 avril 2000, n° 97-45508](#)) ;
- absence de mention sur le contrat de travail de l'IFM ([Cass. soc. 11 mars 2015, n° 12-27855](#)).
- non-respect du délai de carence entre 2 contrats de mission successifs sur le même poste ([Cass. soc. 12 juin 2014, n° 13-16362](#)).

Par ailleurs, la jurisprudence fait état de plus en plus souvent de demandes de condamnation solidaire liant l'ETT et l'EU, soit à la demande du salarié intérimaire, soit à la demande de l'EU (appel en garantie).

La Cour de cassation a admis qu'une ETT puisse supporter les conséquences de la requalification des contrats de mission en CDI dans l'EU, lorsqu'elle a **agi de concert avec l'EU** pour contourner l'interdiction faite à cette dernière de recourir au travail temporaire pour pourvoir durablement un emploi lié à son activité normale et permanente, en ne proposant pas au salarié intérimaire d'autres missions d'intérim, **le réservant ainsi à l'usage exclusif et régulier de l'EU**. La Cour a condamné l'ETT in solidum avec l'EU au paiement des sommes résultant de la requalification en CDI ([Cass. soc. 24 avril 2013, n° 12-11.793 12-11954](#)).

Par ailleurs, la Cour de cassation a engagé la responsabilité contractuelle de l'ETT dans ses rapports avec l'EU lorsque l'ETT commet un manquement dans l'établissement du contrat de mise à disposition, en l'occurrence, dans cette affaire, le non-respect du délai de carence ([Cass. soc. 14 février 2018, n° 16-21940](#)). L'ETT a été condamnée à supporter, avec l'EU, les conséquences financières de la requalification en CDI.

B. Sanctions pénales

L'ETT est passible d'une amende de 3 750 €, portée à 7 500 € en cas de récidive et d'un emprisonnement de 6 mois, lorsqu'elle n'a pas respecté les dispositions relatives ([art. L. 1255-2 CT](#)) :

- au non-respect de la règle de l'exclusivité ([art. L. 1255-1 CT](#)) ;
- au CTT et ses mentions obligatoires ;
- au salaire de référence, lorsque cela a été fait en connaissance de cause ;
- à l'obligation de proposer un CTT en cas de dépassement de la limite d'exposition à des rayonnements ionisants au prorata de la durée du contrat initial ;
- à la conclusion du contrat de mise à disposition ;
- à la déclaration préalable à toute activité de travail temporaire ; -à la garantie financière.

4 octobre 2018

Le juge peut prononcer des peines complémentaires :

- interdiction d'exercer l'activité d'ETT pour une durée de 2 à 10 ans ([art. L. 1255-2 CT](#)) ; -affichage du jugement et sa publication dans les journaux désignés aux frais de l'ETT ([art. L. 1255-12 CT](#)).

Le non-respect de l'interdiction d'exercer l'activité de travail temporaire prononcée par les juges est puni d'un emprisonnement de 6 mois et d'une amende de 6 000 € ([art. L. 1255-11 CT](#)).

24 avril 2018

Fiche 5

Conditions générales de prestations

Les ETT peuvent adapter selon leurs besoins et/ou clients les clauses suivantes des conditions générales de prestations des contrats de mise à disposition :

- I. Facturation des jours fériés et des ponts**
- II. Facturation des heures supplémentaires**
- III. Règlement et pénalités de retard**
- IV. Clause exonératoire de responsabilité**
- V. Clause de révision**
- VII. Clause attributive de juridiction**

20 décembre 2012

I. Facturation des jours fériés et des ponts

Une telle clause permet de lever toute ambiguïté quant à la facturation à l'EU des jours fériés payés aux salariés intérimaires (cf. annexe 2, paragraphe 1.f).

II. Facturation des heures supplémentaires

Cette clause vise le cas où un salarié intérimaire exécute, au cours d'une même semaine, plusieurs missions dans différentes EU, dépassant ainsi la durée légale du travail (= 35 heures par semaine). Une telle clause, prévoyant le décompte des heures supplémentaires à la journée, permet de facturer les heures supplémentaires à chaque EU, *au prorata*, dans la mesure où elles devront être payées au salarié.

III. Règlement et pénalités de retard

Les conditions générales de prestations doivent prévoir, notamment, les conditions de règlement ([art. L. 441-6 C.com](#)). Ainsi, elles peuvent prévoir des modalités de paiement « *au comptant* » ou « *au trentième jour suivant la date d'exécution de la prestation* ». Cette clause peut également renvoyer aux conditions particulières prévues au recto du contrat ou encore à la facture.

Ex. : « *Nos factures sont payables au comptant, sauf disposition contraire précisée sur la facture* » ou « *dans les conditions particulières prévues au recto du présent contrat* ».

Toutefois, le délai de règlement convenu entre les parties ne peut dépasser 45 jours fin de mois ou 60 jours à compter de la date d'émission de la facture.

En cas de facture périodique, ce délai ne peut dépasser 45 jours à compter de la date d'émission de la facture ([art. L. 441-6 C.com](#); cf. « Questions/réponses sur la loi « Hamon » du 17 mars 2014 figurant dans la dépêche n°58/2014 du 20 novembre 2014).

Les conditions de règlement doivent obligatoirement préciser les conditions d'application et le taux d'intérêt des pénalités de retard exigibles le jour suivant la date de règlement figurant sur la facture. Ce taux est donc négociable. **Cependant, le taux fixé contractuellement ne peut être inférieur à 3 fois le taux d'intérêt légal.**

A défaut de disposition contractuelle expresse, le taux est égal au taux d'intérêt appliqué par la Banque centrale européenne à son opération de refinancement la plus récente majoré de 10 points.

Les conditions de règlement doivent également préciser le montant de l'indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement due au créancier lorsque les sommes dues sont réglées après la date de règlement figurant sur la facture ([art. L. 441-6 C.com](#)).

IV. Clause exonératoire de responsabilité

Pendant la mission, le salarié intérimaire est sous la responsabilité de l'EU. Celle-ci a la qualité de commettant au sens de l'article 1242 alinéa 5 du Code civil.

11 décembre 2014

Les ETT qui fournissent du matériel ou des EPI aux salariés intérimaires, à la demande de leur client, doivent prévoir une clause les exonérant de toute responsabilité en cas d'accident : « *Lorsque le client exige la fourniture de ..., il en assume l'entière responsabilité. Il doit s'assurer de son bon état de marche et de sa conformité aux règles d'hygiène et de sécurité applicables sur le lieu d'exécution du* »

contrat. En cas d'accident, la responsabilité de la société ne peut être engagée ».

V. Clause de révision

Une telle clause est utilisée, notamment pour des missions longues, lorsqu'une actualisation de la rémunération de référence peut entraîner une révision des conditions de facturation de la prestation.

VI. Clause attributive de juridiction

Elle doit être claire, précise, sans équivoque et spécifiée de façon très apparente dans le contrat.

Ex. : « *En cas de litige relatif à ce contrat, le tribunal de (ville) est seul compétent* ».

11 décembre 2014

Annexe 1

Liste des travaux interdits

Art. D. 4154-1 CT

Il est interdit d'employer des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires pour l'exécution des travaux les exposant aux agents chimiques dangereux suivants : 1° Amiante : opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages ; travaux de confinement, de retrait ou et de démolition ;

2° Amines aromatiques suivantes : benzidine, ses homologues, ses sels et ses dérivés chlorés, 3, 3'diméthoxybenzidine (ou dianisidine), 4-aminobiphényle (ou amino-4 diphényle) ;

3° Arsenite de sodium ;

4° Arséniure d'hydrogène (ou hydrogène arsénié) ;

5° Auramine et magenta (fabrication) ;

6° Béryllium et ses sels ;

7° Bêta-naphtylamine, N, N-bis (2-chloroéthyl)-2-naphtylamine (ou chlornaphazine), o-toluidine (ou orthotoluidine) ;

8° Brome liquide ou gazeux, à l'exclusion des composés ;

9° Cadmium : travaux de métallurgie et de fusion ;

10° Composés minéraux solubles du cadmium ;

11° Chlore gazeux, à l'exclusion des composés ;

12° Chlorométhane (ou chlorure de méthyle) ;

13° Chlorure de vinyle lors de la polymérisation ;

14° Dichlorure de mercure (ou bichlorure de mercure), oxycyanure de mercure et dérivés alkylés du mercure ;

15° Dioxyde de manganèse (ou bioxyde de manganèse) ;

16° Fluor gazeux et acide fluorhydrique ;

17° Iode solide ou vapeur, à l'exclusion des composés ;

18° Oxychlorure de carbone ;

19° Paraquat ;

20° Phosphore, pentafluorure de phosphore, phosphure d'hydrogène (ou hydrogène phosphoré) ;

21° Poussières de lin : travaux exposant à l'inhalation ;

22° Poussières de métaux durs ;

23° Rayonnements ionisants : travaux accomplis dans une zone où la dose efficace susceptible d'être reçue, intégrée sur une heure, est égale ou supérieure à 2 millisieverts ou en situation d'urgence radiologique, lorsque ces travaux requièrent une affectation au 1^{er} groupe (cf. 1^o du II de l'article [R. 4451-99CT](#)) ;

24° Sulfure de carbone ;

25° Tétrachloroéthane ;

26° Tétrachlorométhane (ou tétrachlorure de carbone) ;

27° Travaux de désinsectisation des bois (pulvérisation du produit, trempage du bois, empilage ou sciage des bois imprégnés, traitement des charpentes en place), et des grains lors de leur stockage.

Art. D. 4154-2 CT

Les interdictions prévues à l'article [D. 4154-1](#) ne s'appliquent pas lorsque les travaux sont accomplis à l'intérieur d'appareils hermétiquement clos en marche normale.

CONTRAT DE MISE A DISPOSITION

Art. D. 4154-3 CT

L'employeur peut être autorisé, en application du second alinéa de l'article [L. 4154-1](#), à employer des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou des salariés intérimaires pour accomplir les travaux mentionnés à l'article [D. 4154-1](#).

La demande d'autorisation est adressée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi par lettre recommandée avec avis de réception. Elle est accompagnée de l'avis du comité

d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que de l'avis du médecin du travail.

Art. D. 4154-4 CT

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, saisi d'une demande d'autorisation, prend sa décision dans un délai d'un mois à compter de la présentation de la lettre recommandée, après enquête de l'inspecteur du travail et avis du médecin inspecteur du travail permettant de vérifier que des mesures particulières de prévention, notamment une formation appropriée à la sécurité, assurent une protection efficace des travailleurs contre les risques dus aux travaux.

Art. R. 4154-5 CT

L'autorisation du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi est réputée acquise si aucune réponse n'a été notifiée à l'employeur dans le délai d'un mois.

Le recours de l'employeur contre toute décision de rejet est adressée, par lettre recommandée avec avis de réception, au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, qui statue dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande. Le silence gardé par le directeur régional dans un délai d'un mois vaut acceptation de la demande.

Art. D. 4154-6 CT

L'autorisation du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut être retirée lorsque les conditions ayant justifié sa délivrance ne sont plus réunies.

20 décembre 2012

Annexe 2

Conditions générales 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 de l'utilisateur 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, cette mention devant être assortie de justifications précises :

1) Remplacement d'un salarié ou du chef d'entreprise (art. L. 1251-6 1°, 4° et 5° CT).

2) Accroissement temporaire d'activité (art. L. 1251-6 2° CT).

3) Travaux temporaires par nature (art. L. 1251-6 3° CT) :

- Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs,

- Emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée,

4) Lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions législatives ou réglementaires, ou d'un accord de branche étendu, à faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières (art. L. 1251-7 1° CT).

5) Lorsque l'ETT et l'utilisateur s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié (art. L. 1251-7 2° CT). Par ailleurs, l'utilisateur déclare que :

- le salarié intérimaire concerné ne sera pas affecté à des travaux interdits figurant sur la liste prévue à l'article L. 4154-1 CT ou qu'il a obtenu une dérogation de la DIRECCTE.

- le salarié intérimaire concerné ne remplace pas un salarié dont le contrat est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail chez l'utilisateur. - le salarié intérimaire concerné ne remplace pas un médecin du travail.

- le salarié intérimaire concerné ne sera pas affecté sur un poste où il a été procédé à un licenciement pour motif économique, dans les 6 mois qui suivent ce licenciement, si le motif de recours est un accroissement temporaire de l'activité. Cette interdiction ne s'applique pas lorsque la durée du contrat, non susceptible de renouvellement, n'excède pas 3 mois (art. L. 1251-9 CT).

- à l'expiration d'un contrat de mission ou d'un CDD, il ne peut être recouru, pour pouvoir le même poste de travail, ni à un CDD ni à un contrat de mission avant l'expiration d'un délai de carence. Une convention ou un accord de branche étendu de l'utilisateur peut fixer les modalités de calcul du délai de carence (art. L. 1251-36 CT) et/ou les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable (art. L. 1251-37 CT). En l'absence d'une convention ou d'un accord de branche étendu de l'utilisateur sur le délai de carence, celui-ci se calcule de la manière suivante (art. L. 1251-36-1 CT) :

• contrat de mission < à 14 jours => la moitié de la durée calendaire du contrat.

• contrat > ou = à 14 jours => le tiers de la durée calendaire du contrat.

Pour l'application du délai devant séparer les deux contrats, il est fait référence aux jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

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 des postes à risques prévue à l'article L. 4154-2 CT et/ou s'il est soumis à un suivi individuel renforcé.**

Dans l'hypothèse où le salarié intérimaire est affecté sur un poste de travail présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, l'utilisateur s'engage à effectuer la formation à la sécurité renforcée prévue à l'article L. 4154-2 CT.

Ces indications permettront d'effectuer une meilleure adéquation au poste et d'améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

c) **La nature des équipements de protection individuelle (EPI) que le salarié doit utiliser, en précisant, le cas échéant, s'ils sont fournis par l'ETT (casque et chaussures uniquement).**

d) **Date de début et de fin de mission.**

Le non-respect de l'engagement de la durée prévue au contrat de prestation donne lieu à facturation normale jusqu'au terme du contrat initialement prévu. Pour les motifs de : « remplacement d'un salarié absent », « attente de l'entrée en service effective 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 mission 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, le contrat de mission comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Une convention ou un accord de branche étendu de l'utilisateur peut fixer la durée totale du contrat de mission (art. L. 1251-12 CT) et le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission (art. L. 1251-35 CT). En l'absence d'une convention ou d'un accord de branche étendu de l'utilisateur, le contrat de mission peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder par principe 18 mois (art. L. 1251-35-1 CT).

Pour certains motifs de recours, la durée totale du contrat, renouvellements compris, ne peut excéder les durées maximales suivantes (art. 1251-12 CT) :

- 24 mois pour le motif survenance dans l'entreprise d'une commande exceptionnelle à l'exportation (dans ce cas, la durée ne peut être inférieure à 6 mois) ou dans les cas de départ définitif d'un salarié précédant 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 par CDI 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. Cet aménagement du terme de la mission 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. Pour les missions inférieures à 10 jours de travail, ce terme peut être avancé ou reporté de 2 jours.

e) **La période d'essai** éventuellement prévue, dont la durée ne peut excéder, sauf disposition différente émanant d'une convention ou d'un accord professionnel de branche étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement :

- 2 jours si le contrat est conclu pour une durée ≤ à 1 mois

- 3 jours si le contrat est conclu pour une durée > à 1 mois et ≤ à 2 mois

- 5 jours si le contrat est conclu pour une durée > à 2 mois

La facturation afférente à cette période ne pouvant en aucun cas être diminuée.

f) **La rémunération** que percevait 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.

CONTRAT DE MISE A DISPOSITION

En cas d'augmentation de la rémunération en cours de mission, la facturation sera proportionnellement modifiée. De même, en cas de rappel de la rémunération due au salarié à la suite d'une indication erronée sur son montant, 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, lequel s'exposerait, en cas d'omission d'un des éléments composant le salaire de référence, tel que défini ci-dessus, aux sanctions pénales de l'article L. 1255-10 CT.

Les jours fériés chômés chez l'utilisateur sont payés au salarié intérimaire sans condition d'ancienneté. Ils seront intégralement facturés à l'utilisateur ainsi que toute journée supplémentaire éventuellement non travaillée que l'ETT devrait payer au salarié intérimaire du fait de l'utilisateur. Le travail de nuit, des jours fériés et du dimanche est payé selon les règles en vigueur chez l'utilisateur.

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

- 1) Semaine complète : les majorations pour heures supplémentaires sont calculées sur la base légale ou conventionnelle applicable chez l'utilisateur, auxquelles s'ajoute éventuellement la rémunération au titre du repos compensateur non pris.
- 2) Semaine incomplète (moins de 5 jours travaillés) : les heures supplémentaires sont décomptées à la journée.

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 prévu.

Ce contrat est établi en double exemplaire, dont l'un doit être impérativement retourné dûment signé à l'ETT dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition, sous peine des sanctions prévues à l'article L. 1255-10 CT (amende de 3 750 € et en cas de récidive, amende de 7 500 € et emprisonnement de 6 mois).

La signature de l'utilisateur confirme l'exactitude des mentions légales reprises au recto et implique son accord sur les présentes conditions générales de prestations ainsi que sa responsabilité sur l'exactitude de l'ensemble des éléments de rémunération composant le salaire de référence. Toute demande de modification portant sur les conditions d'exécution de la mise à disposition telles que prévues initialement au contrat, doivent être adressées par l'utilisateur à l'ETT. Elles ne pourront être mises en application qu'après accord formel et écrit.

2 - RELEVÉ D'HEURES

Le contrôle des heures de travail est effectué au moyen du relevé d'heures établi sur une base hebdomadaire. Ce relevé doit mentionner le nombre d'heures effectuées chaque jour, ainsi que le total hebdomadaire.

La signature et le cachet de l'utilisateur apposés sur le relevé d'heures certifient l'exactitude des éléments qui y sont consignés et l'exécution satisfaisante du travail confié aux salariés intérimaires détachés.

Les modalités de rémunération de la prestation de services sont précisées au recto du présent contrat conformément à la loi.

3 - REGLEMENT – PENALITES DE RETARD

Les factures émises par l'ETT sont payables au comptant, sauf accord contraire précisé sur la facture. Au tarif horaire hors taxes figurant au présent contrat, s'ajoute la TVA.

Toute facture impayée pourra entraîner la suspension des prestations en cours, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une mise en demeure.

De convention expresse, le non-respect des conditions de règlement entraîne, sans préjudice de toute autre voie d'action, l'application de plein droit de pénalités de retard d'un montant égal au taux de refinancement de la Banque centrale européenne, majoré de 10 points, conformément à l'article L. 441-6 du code de commerce prenant effet au lendemain de la date de paiement figurant sur la facture.

Le taux de refinancement applicable pendant le 1^{er} semestre de l'année en cours est le taux en vigueur au 1^{er} janvier de cette même année. Pour le 2nd semestre, le taux en vigueur au 1^{er} juillet s'applique. Les pénalités de retard sont exigibles sans qu'un rappel soit nécessaire. Conformément aux dispositions des articles L. 441-6 et D. 441-5 du code de commerce, tout professionnel en situation de retard de paiement est de plein droit débiteur d'une indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement de 40 €.

Lorsque le crédit de l'utilisateur se détériore, l'ETT se réserve le droit, même après le début d'exécution d'une commande, d'exiger de l'utilisateur les garanties qu'elle juge convenables en vue de la bonne exécution des engagements pris. Le refus d'y satisfaire lui donne le droit d'annuler tout ou partie de la commande.

4 - QUALIFICATION ET EMPLOI DU PERSONNEL

Les salariés intérimaires détachés chez l'utilisateur ne peuvent être affectés qu'à des tâches correspondant au niveau de leur 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 prévue dans le présent contrat.

Les salariés intérimaires ne peuvent effectuer aucun transport de fonds, manipulation d'argent ou autres valeurs sans un accord écrit de l'ETT.

5 - CONDITIONS D'EXECUTION DU TRAVAIL

Conformément à l'article L. 1251-21 CT, pendant la durée de la mission, l'utilisateur 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 comprennent limitativement ce qui a trait à la durée de travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à la santé et la sécurité au travail, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

Les EPI sont fournis par l'utilisateur. Toutefois, certains EPI personnalisés, définis par convention ou accord collectif peuvent être fournis par l'ETT (casque et chaussures de sécurité uniquement). Dans cette hypothèse, les équipements sont fournis par l'ETT sous la responsabilité de l'utilisateur, qui doit s'assurer de leur conformité aux règles de sécurité applicables sur le lieu de travail, et de leur utilisation effective par les salariés intérimaires. Les salariés intérimaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle (*art. L. 1251-23 CT*).

Aux termes de l'article L. 2312-6 CT, les salariés intérimaires peuvent présenter leurs réclamations individuelles et collectives aux membres du comité social et économique de l'utilisateur en matière de rémunération (*art. L. 1251-18 CT*), de conditions de travail (*art. L. 1251-21 à 23 CT*) et d'accès aux moyens de transport collectifs et d'installations collectives (*art. L. 1251-24 CT*).

Les salariés intérimaires doivent figurer sur le registre unique du personnel de l'utilisateur (*art. D. 1221-23 10° CT*).

En cas d'accident du travail survenu aux salariés intérimaires détachés, l'utilisateur doit informer l'ETT dans les 24 heures par lettre recommandée en même temps que l'inspecteur du travail et la CARSAT.

6 – FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS (pénibilité)

CONTRAT DE MISE A DISPOSITION

L'utilisateur doit transmettre à l'ETT, au titre des caractéristiques particulières du poste à pourvoir, les facteurs de risques professionnels auxquels les salariés intérimaires sont susceptibles d'être exposés afin de lui permettre d'établir la déclaration visée à l'article L. 4163-1 du code du travail.

L'utilisateur doit également informer l'ETT en cas de rectification des informations transmises afin de lui permettre d'établir un avenant au contrat de mise à disposition (art. R. 4163-7 CT). Le défaut de transmission par l'utilisateur des informations conduisant à une déclaration inexacte de l'ETT peut entraîner le paiement d'une pénalité à sa charge ainsi qu'à celle de l'ETT (art. L. 4163-16 CT), sans préjudice des majorations et pénalités de retard.

7 - MEDECINE DU TRAVAIL Le médecin du travail de l'EU est compétent pour réaliser, avant la mise à disposition ou en cours de mission, l'examen médical d'aptitude des salariés intérimaires affectés à un poste à risque mentionné à l'article R. 4624-23 CT pour lequel ils n'auraient pas bénéficié du suivi individuel renforcé par le médecin du travail de l'ETT (art. R. 4625-9 CT).

Dans le cas où l'EU complète la liste des postes à risque visés à l'article R. 4624-23 I. CT, le médecin du travail de l'EU assure le suivi individuel renforcé des salariés intérimaires affectés sur ces postes (art. R. 4624-23 III. CT).

8 - RESPONSABILITE CIVILE

L'utilisateur est civilement responsable, en tant que commettant des salariés intérimaires placés sous sa direction exclusive, de tous les dommages causés à des tiers sur les lieux ou à l'occasion du travail (art. 1242 al. 5 C. Civ.).

L'ETT est déchargée de toute responsabilité quant aux dommages de quelque nature qu'ils soient, de caractère professionnel ou non, causés par les salariés intérimaires et résultant, entre autres, d'une absence ou d'une insuffisance de contrôle ou d'encadrement comme de l'inobservation des règlements.

9 - COMPÉTENCE

De convention expresse et en cas de contestation, le tribunal du lieu du siège social de l'ETT est seul compétent pour connaître les différends d'interprétation et d'exécution pouvant découler des présentes prestations.

10 - LUTTE CONTRE LE TRAVAIL DISSIMULE

L'ETT atteste sur l'honneur que les salariés intérimaires qu'elle détache sont employés régulièrement au regard des articles L. 3243-2 CT (remise d'un bulletin de paie), R. 3243-1 CT (mentions du bulletin de paie), L. 1221-10 CT (déclaration préalable à l'embauche), L. 1221-13 CT (registre unique du personnel), R. 5221-41 CT (vérification du titre de travail des étrangers) et D. 8254-5 CT (communication de la liste nominative des étrangers).

11 – CDI INTERIMAIRE

Dans le cas où le salarié intérimaire est titulaire d'un CDI avec l'ETT, les termes « contrat de mission » dans les présentes conditions générales de prestations sont remplacés par les termes « lettre de mission ». Dans le cas où le salarié intérimaire est titulaire d'un CDI avec l'ETT, les dispositions relatives à la période d'essai, décrites dans le paragraphe 1. e), ne sont pas applicables.

12 – PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

En application du règlement européen n° 2016/679 du 27 avril 2016 et de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 (modifiée par la loi n°2018-493 du 20 juin 2018), l'utilisateur est responsable du traitement des données à caractère personnel qui lui sont confiées dans le cadre de la mise à disposition, y compris lorsqu'il fait appel à des sous-traitants pour le traitement de ces données.

Annexe 3

Modèle de clause « RGPD » (à insérer ou annexer² au contrat de mise à disposition)

ARTICLE - TRAITEMENT DES DONNEES PERSONNELLES

Dans le cadre de l'exécution de ce contrat, la société.... **(ETT)** collecte et traite des données personnelles relatives soit à ses contacts au sein de la société... **(EU)**, soit aux salariés intérimaires détachés dans le cadre du présent contrat.

Il est rappelé que dans le cadre de sa relation contractuelle, la société ... **(EU)** est également amenée à traiter des données personnelles collectées et transmises par la société ...(ETT).

C'est pourquoi chacune des parties s'engage à respecter ses obligations respectives pour assurer la sécurité et la confidentialité des fichiers et données, conformément à la législation en vigueur³.

Obligations de la société... **(ETT)** :

La société... **(ETT)** s'engage à :

- collecter et traiter les données personnelles conformément aux finalités liées à l'objet du présent contrat (notamment conclusion de contrats de mise à disposition, factures...)
- préserver la sécurité, l'intégrité et la confidentialité des données personnelles dès lors qu'elle procède à leur collecte ou leur enregistrement dans le cadre de l'exécution du 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 du présent contrat et dès lors que ceux-ci sont expressément portés à la connaissance des personnes concernées par la société...(ETT) ;
- **au moment de la collecte des données, fournir aux personnes concernées par les opérations de traitement, les informations relatives au traitement de données personnelles qu'elle réalise ;**
- recueillir tout consentement nécessaire auprès des personnes physiques concernées, en corrélation avec les finalités poursuivies.

² Il n'est pas nécessaire de faire signer cette annexe à chaque contrat de mise à disposition conclu avec l'EU. A faire signer une seule fois par l'EU et à conserver. En cas de modification ultérieure du contenu de la clause, l'EU devra signer à nouveau l'annexe.

³ Règlement européen n° 2016/679 du 27 avril 2016 et loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 (modifiée par la loi n°2018-493 du 20 juin 2018).

CONTRAT DE MISE A DISPOSITION

La société.. (ETT)s'abstient en toute hypothèse de reproduire, exploiter ou utiliser les données personnelles collectées à l'occasion de l'exécution du contrat, à ses propres fins ou pour le compte de tiers, et s'engage à modifier ou supprimer, soit à la demande du Client, soit à la demande d'une personne concernée, et en toute hypothèse à l'achèvement de la finalité poursuivie et au terme de l'exécution du contrat, toute donnée personnelle collectée à l'occasion ou aux fins d'exécution dudit contrat.

En outre, les personnes concernées disposent sur les données personnelles les concernant des droits d'accès, de rectification, d'effacement, de limitation, de portabilité et d'opposition. Les personnes concernées seront susceptibles de faire valoir leurs droits directement auprès de la société...**(ETT)**, qui s'engage à y faire droit dans les délais réglementaires et à en informer le Client.

Obligations de la société... (EU)

La société... **(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'elle 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 cela est porté à la connaissance des personnes concernées par la société ...**(EU)**.
- garantir que le recours à des sous-traitants, pour le traitement des données à caractère personnel des salariés intérimaires, réponde aux exigences de la législation en vigueur⁴.

Obligations des Parties

Chacune des Parties s'engage à :

- mettre en place tout système de sécurisation des données personnelles :
 - prendre les mesures de sécurité techniques et organisationnelles prenant en compte les principes de protection des données dès la conception et de protection des données, conformément à la législation en vigueur⁵ ;
 - alerter sans délai l'autre partie de la survenance de toute faille de sécurité ou violation de données ayant des conséquences directes ou indirectes sur le traitement des données personnelles. Cette notification doit être effectuée dans les plus brefs délais et au maximum quarante-huit heures après sa découverte. Cette notification est accompagnée de toute documentation utile afin de permettre à l'autre Partie, si nécessaire, de notifier cette violation à l'autorité de contrôle compétente.
- **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 de données personnelles en dehors du territoire de l'Union européenne, hormis vers des pays tiers présentant un niveau de protection adéquat au sens des autorités de

⁴ Règlement européen n° 2016/679 du 27 avril 2016 et loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 (modifiée par la loi n°2018-493 du 20 juin 2018).

⁵ Règlement européen n° 2016/679 du 27 avril 2016 et loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 (modifiée par la loi n°2018-493 du 20 juin 2018).

CONTRAT DE MISE A DISPOSITION

contrôle ou vers un sous-traitant autorisé par le client et signataire des clauses contractuelles types édictées par les autorités européennes.