

Conditions Générales

Généralités

Le présent contrat de mise à disposition est soumis aux dispositions du code de travail Luxembourgeois.

Il doit être conclu par écrit entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur au plus tard dans les trois jours ouvrables à compter de la mise à disposition du travailleur intérimaire.

Tous les litiges relèvent de la compétence du Tribunal d'Arrondissement siégeant en matière commerciale.

Règles d'exécution du travail intérimaire

Pendant la durée de sa mise à disposition, le personnel travaille pour le compte de l'entreprise utilisatrice et se trouve placé sous son autorité. En ce qui concerne les horaires de travail, la discipline sur le lieu de travail et en général pour tout ce qui intéresse le bon fonctionnement de l'entreprise, le personnel se conformera aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice dans la mesure où ce règlement a effectivement été porté à sa connaissance.

L'utilisateur indique sous sa responsabilité les mentions du contrat qui lui incombent, et notamment le motif de sa mission, le salaire de référence et la durée de la mission.

Durée du travail

La durée du travail accompli ne peut pas excéder le nombre d'heures maximum fixé par la loi luxembourgeoise. Au cas où des heures supplémentaires, de dimanche et de jour férié doivent être prestées, l'entreprise utilisatrice veillera à ce que, le cas échéant, les autorisations administratives ou ministérielles soient obtenues. L'entreprise de travail intérimaire décline toute responsabilité en cas de non-respect des dispositions qui précèdent.

Responsabilité et sécurité du travail

L'utilisateur est le seul responsable du respect des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé au travail et de l'application au travailleur intérimaire des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs salariés dans l'exercice de leur profession.

En cas d'emploi du personnel à des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale, il appartient à l'entreprise utilisatrice de faire procéder à tous les examens médicaux de contrôle prescrits.

L'entreprise utilisatrice est tenue d'assurer, tout comme pour ses propres employés et ouvriers, la sécurité du personnel sur le lieu de travail et de lui fournir à cet effet toutes les informations et équipements de sécurité nécessaires.

Si un accident du travail survient au cours de la mission, l'entreprise utilisatrice doit, après avoir pris sans tarder les mesures de sauvetage requises, avertir immédiatement l'entreprise de travail intérimaire afin qu'elle puisse procéder aux formalités nécessaires auprès des organismes compétents.

Qualification du personnel et garantie de l'entreprise utilisatrice

Le personnel qui est mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice l'est avec une qualification convenue au contrat qui l'autorise à n'effectuer que les travaux correspondant à cette qualification, et aux caractéristiques particulières mentionnées par l'utilisateur, et figurant au recto.

a. Sauf accord écrit de l'entreprise intérimaire, il est interdit au personnel d'effectuer des transports de fonds ou de valeur ou de procéder à des encaissements à quelque titre que ce soit.

b. L'entreprise intérimaire exige de son personnel discrétion et respect rigoureux du secret professionnel ou commercial se rapportant à l'entreprise utilisatrice.

Gestion administrative et comptable

L'entreprise intérimaire rémunère directement son personnel dont elle assume totalement la gestion administrative et comptable. De ce fait, le personnel ne doit sous aucun prétexte, recevoir directement des acomptes de la part de l'entreprise utilisatrice.

En tant qu'employeur, l'entreprise intérimaire effectue elle-même les retenues légales lesquelles sont versées par ses soins aux administrations concernées. Tous les salariés bénéficient des avantages sociaux prévus par la législation sociale.

Décompte et facturation

La facturation des prestations est hebdomadaire ou mensuelle. Elle est effectuée au vu du relevé d'heures, signé par le représentant de l'utilisateur. Le décompte des heures supplémentaires s'établit par semaine en tenant compte de la réglementation du droit du travail.

Pour une semaine incomplète –moins de 40 heures ou de 5 jours travaillés-, les majorations réglementaires sont appliquées sur une base journalière.

En cas d'augmentation du salaire, visée par l'article 13(3) de la loi du 19 mai 1994 à notifier à l'entreprise intérimaire, ou de majoration d'une cotisation sociale obligatoire ou de majoration d'une taxe parafiscale liée au salaire, le prix des prestations sera majoré automatiquement et proportionnellement à cette augmentation. Les frais de séjour et de déplacement sont facturés en fonction de l'accord intervenu entre le client utilisateur et l'entreprise intérimaire.

Règlement et clause pénale

Sauf indication contraire portée au recto du présent contrat, les factures sont payables dès réception, net et sans escompte.

Le défaut du règlement de la facture, suite à une mise en demeure restée infructueuse pendant 10 jours, entraînera de plein droit majoration de 10% des sommes dues à titre d'indemnité forfaitaire de frais, sans cependant que cette majoration puisse être inférieure à l'ensemble des frais et honoraires résultant de l'intervention contentieuse.

Responsabilité civile

L'entreprise intérimaire est assurée auprès de la compagnie d'assurance – LE FOYER – pour les dommages corporels et matériels causés à des tiers et nous incombant en vertu des articles 1382 à 1384 et 1386 du code civil luxembourgeois.

Le personnel se trouvant par délégation placé durant l'intégralité de sa mission sous la direction et surveillance exclusive de l'entreprise utilisatrice, il est expressément convenu entre les parties :

a. Que l'utilisateur renonce à tout recours contre la société de travail intérimaire en cas de dégradation causée par le personnel de l'entreprise de travail intérimaire aux véhicules, installations et meubles dont il est amené à faire usage ainsi qu'aux immeubles dans lesquels il travaille, hormis le cas de faute grave dans la sélection du personnel mis à disposition.

b. Que l'entreprise utilisatrice est civilement responsable, en tant que commettant du personnel intérimaire placé sous la direction exclusive de l'entreprise utilisatrice, de tous dommages causés à des tiers sur les lieux ou à l'occasion de son travail, hormis le cas de faute grave dans la sélection du personnel mis à disposition.