DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES AU CONTRAT DE LOCATION DE SERVICES (DÈS SEPTEMBRE 2023)

Coople est titulaire d'une licence délivrée par le canton de Zurich et le SECO (Secrétariat d'État à l'économie) pour la fourniture de services de travail temporaire et de recrutement aux fins de missions exécutées exclusivement en Suisse. Les autorités délivrant les licences sont l'Office cantonal de l'économie et du travail, Neumühlequai 10, Case postale, 8090 Zurich, Suisse et le SECO – Division Libre circulation des personnes et Relations du travail, Unité Placement privé et location de services, Holzikofenweg 36, 3003 Berne, Suisse, pour les missions exécutées à l'étranger.

CONTEXTE

Coople exploite le site Internet www.coople.com (ci-après le «site Internet») et l'appli Coople (ci-après l'«appli»), qui recherchent les correspondances, au moyen de procédés largement automatisés, entre les demandeurs d'emploi inscrits auprès de Coople et les clients en vue de l'exécution de missions **exclusivement en Suisse** (opération appelée «matching»).

Afin que Coople loue les services de salariés à une entreprise, l'entreprise locataire de services doit enregistrer la mission, y compris les détails requis, sur le site Internet ou dans l'appli (ci-après le «profil de mission»). Lorsqu'un profil de mission a été créé et que les critères de recherche ont été définis, le système Coople interroge les salariés appropriés sur leur intérêt pour cette mission (une manifestation d'intérêt est contraignante pour les candidats). Les candidats qui ont manifesté un intérêt pour la mission sont proposés à l'entreprise locataire de services, laquelle peut alors sélectionner les salariés qu'elle souhaite engager pour cette mission. Les candidats intéressés reçoivent une lettre leur notifiant leur acceptation ou leur refus pour la mission. Le système peut également envoyer automatiquement une lettre de refus aux candidats lorsque certains critères sont remplis (p. ex. la mission est terminée ou les salariés nécessaires ont déjà été engagés).

1. CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL («CCT»)

Lorsque l'entreprise locataire de services s'inscrit sur le site Internet, elle doit indiquer si elle est soumise ou non à une CCT (convention collective de travail). En fonction de cette information, Coople paie les cotisations légales prescrites pour toutes les missions dans la mesure nécessaire. Si l'entreprise locataire de services n'indique pas qu'elle est soumise à une convention collective de travail, ou si elle fournit une information incorrecte ou incomplète, elle est redevable à Coople d'une pénalité contractuelle de CHF 5'000.–.

Coople se réserve le droit de réclamer l'indemnisation de tout dommage supplémentaire résultant d'un manquement à cette obligation.

2. EXIGENCES RELATIVES AUX SALARIÉS ENGAGÉS ET AU PROFIL DE MISSION

Le ou les salariés proposés pour la mission par le système Coople satisfont à toutes les exigences spécifiques définies par l'entreprise locataire de services pour la mission enregistrée.

L'entreprise locataire de services définit ses exigences applicables au(x) salarié(s) dans le profil de mission. Le profil de mission doit contenir les informations suivantes:

- Type de travail;
- Lieu de la mission en Suisse;
- Date de début de la mission;
- Durée de la mission;
- Salaire et paiements supplémentaires éventuels.

3. PAIEMENT DE LA MISSION

L'entreprise locataire de services paie à Coople le salaire brut du salarié engagé multiplié par le facteur convenu (ci-après le «paiement»).

Le paiement inclut le salaire du salarié après impôts, l'ensemble des cotisations de sécurité sociale et primes d'assurance dues par le salarié engagé et Coople (cotisations AVS, AI, APG, ALV, LPP, assurance accidents non professionnels, assurance d'indemnités journalières en cas de maladie et cotisations CCT), toute rétribution applicable pour les droits de congé acquis ou les jours fériés, la rétribution relative au 13e mois de salaire, ainsi que les honoraires facturés par Coople pour ses services d'emploi temporaire.

Tous les autres paiements, tels que les primes, les remboursements de frais, les avantages accessoires et la TVA, sont dus en supplément.

4. MODALITÉS DE PAIEMENT

Les missions sont généralement facturées sur une base hebdomadaire. Les factures sont envoyées à l'entreprise locataire de services par courrier électronique et exigibles, net, dans un délai de 10 jours à compter de la date de facturation.

5. DÉFAUT DE PAIEMENT

Si un paiement dû à Coople n'est pas acquitté à la date d'échéance, l'entreprise locataire de services est automatiquement mise en demeure (sans qu'un rappel soit émis) et doit un intérêt moratoire de 5 % par an à compter du jour suivant la date d'échéance ou la date du défaut. L'entreprise locataire de services doit en outre des frais de retard de CHF 20.– par défaut de paiement.

Le paiement dû, ainsi que le montant de l'intérêt moratoire et les frais de rappel, sont ajoutés à la facture suivante.

6. SÉLECTION DES SALARIÉS ET NON-PRÉSENTATION

Si un salarié qui a accepté une mission auprès de l'entreprise locataire de services est inapte au travail pour cause de maladie, d'accident, etc., Coople propose d'autres salariés appropriés à l'entreprise locataire de services dans un délai raisonnable après la notification par l'entreprise locataire de services. Si l'entreprise locataire de services ne sélectionne aucun salarié de remplacement parmi les salariés proposés dans le délai indiqué, le salarié désigné par Coople est réputé accepté par l'entreprise locataire de services et il est considéré que les dispositions du contrat de location de services ont été modifiées en conséquence. Dans toute circonstance où Coople engage un salarié pour le compte de l'entreprise locataire de services, les dispositions générales du contrat de location de services sont réputées acceptées par l'entreprise locataire de services et sont applicables.

7. RESPONSABILITÉ EN CAS DE DOMMAGES

Coople ne pourra être tenu responsable par l'entreprise locataire de services du résultat des services rendus par le personnel dont les services ont été loués. La responsabilité de Coople n'est engagée que pour le déroulement administratif correct de la location de services et de la facturation aussi bien que pour l'examen diligent de droit de travail des travailleurs pendant le processus d'onboarding.

La responsabilité de Coople envers une entreprise locataire de services au cours d'une année civile est plafonné par le résultat de la moyenne mensuelle du bénéfice brut généré par Coople en vertu de la présente convention ("BB Mensuel").
Le BB Mensuel correspond à la moyenne des bénéfices bruts mensuels des 12 derniers mois, c'est-à-dire les 12 mois civils précédant l'événement déclenchant un paiement pour responsabilité. Le bénéfice brut de Coople correspond aux revenus générés par le personnel loué, à l'exclusion de tout salaire, prime, avantage, taxes, rémunération, assurances sociales ou paiement de quelque nature que ce soit.

Le salarié assume la responsabilité à l'égard de l'entreprise locataire de services de l'ensemble des pertes ou dommages qu'il lui cause intentionnellement ou par négligence. L'entreprise locataire de services prend en charge l'ensemble des pertes ou dommages causés au salarié sur le lieu de la mission à la suite d'une négligence légère. Elle assume la responsabilité de l'ensemble des pertes ou dommages causés à un tiers à la suite des actes du salarié. En particulier, elle assume la responsabilité de l'ensemble des pertes ou dommages causés à un tiers et des dommages causés à des véhicules par le salarié pendant l'exécution de la mission. Coople décline toute responsabilité en ce qui concerne de quelconques pertes ou dommages causés par le salarié. Il incombe à l'entreprise locataire de services de souscrire les assurances nécessaires.

8. POUVOIR D'INSTRUCTION ET SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'entreprise locataire de services a le droit exclusif de donner des instructions au salarié engagé et de surveiller l'accomplissement de son travail. Il lui incombe d'assurer le respect des exigences relatives à la santé et à la sécurité au travail et, en particulier, elle doit se conformer aux politiques et aux exigences légales relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Le rapport de travail peut exclusivement être résilié par Coople.

L'entreprise locataire de services s'engage à notifier sans délai à Coople, par écrit, tout fait susceptible de justifier le licenciement sans préavis du salarié.

9. RÉSILIATION ET ANNULATION

9.1. DÉLAIS DE RÉSILIATION

L'entreprise locataire de services peut annuler son inscription sur le site Internet ou dans l'appli à tout moment si aucun contrat de location de services n'a été conclu.

Si un contrat de location de services à durée indéterminée a été conclu, chacune des parties peut résilier ce contrat en respectant les délais de préavis suivants:

Durée de la mission: Délai de résiliation:

- 1 à 3 mois: 2 jours ouvrables
- 4 à 6 mois: 7 jours civils
- 7 mois ou plus: 1 mois, avec effet pour le même jour du mois suivant

En cas d'intervalles de moins de 3 semaines entre plusieurs contrats de location de services conclus successivement pour le même salarié, ces contrats sont réputés constituer un seul contrat de location de services ininterrompu en ce qui concerne le délai de préavis applicable. Une période d'absence pour cause de maladie ou d'accident n'est pas réputée constituer une interruption.

Si un contrat de location de services à durée déterminée a été conclu, ce contrat prend fin à l'expiration de sa durée sans qu'une résiliation soit nécessaire. Chacune des parties peut toutefois résilier ce contrat par écrit en respectant les mêmes délais de préavis que pour un contrat de location de services à durée indéterminée.

Coople doit respecter les mêmes délais de préavis à l'égard du salarié. L'entreprise locataire de services s'engage par conséquent à notifier son intention à Coople au moins **2 jours ouvrables** avant la date prévue pour la résiliation du contrat de location de services.

L'entreprise locataire de services ne peut licencier le salarié. Seule Coople a le droit légal de mettre fin au rapport de travail avec le salarié.

9.2. CONSÉQUENCES D'UNE RÉSILIATION

Si le contrat de location de services est résilié, toutes les factures impayées de Coople sont exigibles sans délai et l'entreprise locataire de services est automatiquement mise en demeure (sans qu'un rappel soit émis).

9.3. ANNULATION / REPORT D'UNE MISSION AVANT LA DATE DE DÉBUT

Si l'entreprise locataire de services annule une mission confirmée avant le premier jour de travail, la mission est annulée avec un délai de préavis de 2 jours ouvrables à compter de la date de début de la mission.

Si les salariés concernés ne peuvent obtenir un autre emploi à court terme, l'entreprise locataire de services doit payer leur salaire pendant le délai de préavis, ou la différence entre le salaire journalier de la mission et le salaire journalier que les salariés ont pu percevoir auprès d'une autre entreprise, ainsi que des frais de traitement, qui s'élèvent actuellement à CHF 20.–.

Lorsque plus que 4 personnes sont engagés pour une mission, p. ex. la réalisation d'un inventaire, les soldes d'été, le Black Friday, etc., il est permis d'annuler au maximum 20 % des salariés embauchés avant le premier jour de travail.

La date de début de la mission ne peut être reportée sans frais que si les salariés déjà confirmés acceptent ce report. À défaut, les mêmes frais que pour une annulation sont applicables.

10. OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE LOCATAIRE DE SERVICES

10.1. RESPECT DES EXIGENCES LÉGALES

L'entreprise locataire de services s'engage à respecter les exigences légales, ainsi que toute convention collective de travail applicable au salarié. En particulier, elle respecte les prescriptions de la Loi sur le travail relatives aux heures supplémentaires. La durée maximale du travail s'élève à 45 heures par semaine pour les salariés du secteur industriel et pour le personnel administratif, technique et autre, y compris le personnel de vente des grands établissements du commerce de détail, et à 50 heures pour tous les autres salariés.

En complément, l'entreprise locataire de services est tenue d'organiser les horaires des équipes de façon à respecter les dispositions légales sur les pauses et les temps de repos et d'assurer que ses salariés respectent ces dispositions.

Si l'entreprise locataire de services enfreint à nouveau les exigences légales relatives à la durée maximale du travail après avoir reçu un avertissement écrit, elle répond sans limitation à l'égard de Coople de l'ensemble des dommages qui en résultent, tels que les éventuelles actions récursoires d'une compagnie d'assurance accidents ou indemnités journalières en cas de maladie, les amendes, etc. Coople se réserve le droit de

réclamer l'indemnisation de tout autre dommage résultant d'un manquement à cette obligation.

10.2. ÉQUIPEMENT DE TRAVAIL ET SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

L'entreprise locataire de services s'engage à mettre à la disposition du salarié l'équipement, les outils, le matériel, les machines, etc. nécessaires à l'exécution de la mission. Il lui incombe de prendre toutes les mesures de sécurité nécessaires et, en particulier, d'instruire le salarié en conséquence. Les coûts de l'équipement de protection individuelle sont pris en charge par l'entreprise locataire de services.

10.3. APPROBATION / SAISIE DES HEURES DE TRAVAIL

L'entreprise locataire de services doit confirmer les heures travaillées par le salarié à la fin de la mission.

Le salarié doit saisir et confirmer ses heures de travail effectives, idéalement selon le rapport de mission signé par l'entreprise locataire de services, sur le site Internet ou dans l'appli dans un délai de 6 heures à compter de la fin de chaque période de travail. L'entreprise locataire de services dispose ensuite d'un délai de 48 heures pour confirmer les heures saisies par le salarié.

Si le salarié n'a pas saisi ses heures de travail correctement, l'entreprise locataire de services peut refuser la saisie, puis modifier et confirmer les heures de travail. Dans ce cas, elle doit toujours motiver sa décision. Le salarié est ensuite informé de la modification de ses heures de travail.

Si le nombre d'heures de travail saisi par le salarié ne correspond pas à celui saisi par l'entreprise locataire de services sur le site Internet, dans l'appli et/ou dans un quelconque rapport de travail, le salarié peut émettre une objection par écrit auprès de Coople dans un délai de 5 jours ouvrables après que l'entreprise locataire de services a saisi les heures de travail sur le site Internet ou dans l'appli. Dans ce cas, il doit joindre le rapport de mission signé à son objection. Les parties s'efforcent de régler tout différend de ce type d'un commun accord.

Si aucune objection n'est émise, ou si une objection est émise en dehors du délai prescrit, les heures de travail saisies sur le site Internet ou dans l'appli par l'entreprise locataire de services, ou les heures de travail approuvées, sont réputées approuvées par l'entreprise locataire de services et servent de base à la facturation.

Si le salarié ne saisit pas ses heures de travail sur le site Internet ou dans l'appli dans le délai prescrit, les heures prévues dans le profil de mission sont utilisées et soumises à l'entreprise locataire de services aux fins du traitement. Dans ce cas, l'entreprise locataire de services peut adapter et approuver les heures de travail sur le site Internet ou dans l'appli. Ces heures sont ensuite réputées approuvées et servent de base à la facturation.

Si l'entreprise locataire de services n'approuve pas les heures de travail sur le site Internet ou dans l'appli en temps utile, les heures de travail dûment saisies par le salarié ou les heures de travail prévues pour la mission sur le site Internet ou dans l'appli sont réputées approuvées et servent de base à la facturation.

L'entreprise locataire de services doit notifier immédiatement à Coople, par écrit, toute modification des heures de travail et/ou de la durée de la mission par rapport au contrat de location de services et, en particulier, toute modification que le salarié n'accepte pas.

11. PERSONNEL ENGAGÉ VIA coopleRECRUIT

Le salarié temporaire peut faire l'objet d'un transfert dans l'entreprise locataire de services à la fin de la mission. Une indemnité (indemnité de transfert) est due en cas de mission d'une durée inférieure à trois mois et qui a été exécutée au cours des trois mois précédents (art. 22, al. 2 à 4, de la Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services, LSE). L'indemnité correspond au montant que l'entreprise locataire de services aurait payé à Coople pour une mission d'une durée de trois mois à titre de frais d'administration et de bénéfice. Les paiements reçus pour les frais d'administration et de bénéfice sont inscrits au crédit pour les missions de moins de trois mois.

12. EMPLOI DIRECT DU SALARIÉ ET SOLLICITATION ILLÉGALE

Si l'entreprise locataire de services utilise la plateforme Coople pour obtenir les coordonnées de salariés individuels qui n'ont encore jamais travaillé pour l'entreprise locataire de services par le biais de Coople, il lui est interdit d'engager directement ces salariés au cours des 18 mois suivants. L'entreprise locataire de services est redevable d'une pénalité contractuelle de CHF 5'000.– par salarié par cas de violation de cette interdiction.

Il est également interdit d'inciter les travailleurs à la rupture du contrat : si une entreprise locataire de services débauche un travailleur alors que le contrat de travail avec Coople est en cours et/ou contribue ou provoque la fin ou la violation par un travailleur d'un engagement ou d'un contrat de travail en cours avec Coople, l'entreprise locataire de services est redevable à COOPLE d'une peine conventionnelle de CHF 5'000 CHF, par travailleur et par débauchage ou tentative de débauchage. La même peine conventionnelle est appliquée en cas de débauchage systématique d'un grand nombre de travailleurs et en cas de débauchage d'un ou de plusieurs collaborateurs clés.

13. DISPOSITIONS CONCERNANT LA PRIMAUTÉ

Un contrat cadre, pièces jointes incluses, conclu avec l'entreprise locataire de services, avec la société mère de l'entreprise locataire de services ou avec un group corporatif associé avec l'entreprise locataire de services, est entièrement applicable. En cas d'incohérences, les conditions générales d'un tel contrat cadre l'emportent sur ce contrat de location et le contrat de location (conditions générales inclues) généré par le système Coople.

En cas de contradiction entre les dispositions relatives à une mission spécifique et les dispositions générales relatives au contrat de location de services, ces dernières priment.

En cas de contradiction entre les dispositions générales relatives au contrat de location de services en français et les dispositions générales relatives au contrat de location de services en allemand, la version allemande prime.

14. DISPOSITIONS FINALES

14.1. CONCLUSION ET CHAMP D'APPLICATION D'UN CONTRAT DE LOCATION DE SERVICES

Si un ou plusieurs salariés ont accepté une mission telle que décrite dans le profil de mission, Coople met le contrat de location de services pertinent, y compris les informations détaillées sur la mission, à la disposition de l'entreprise sur le site Internet ou dans l'appli. L'entreprise locataire de services doit télécharger, imprimer et signer ce contrat.

L'entreprise locataire de services doit renvoyer le contrat de location de services signé à Coople. Le contrat de location de services entre automatiquement en vigueur et il est valable dès la confirmation par voie électronique. Il est confirmé une nouvelle fois soit lorsque Coople a reçu un exemplaire du contrat de location de services signé par l'entreprise locataire de services, soit lorsque le ou les salariés commencent la mission.

14.2. APPLICABILITÉ DES CONDITIONS D'UTILISATION DU SITE INTERNET ET DE L'APPLI ET DES POLITIQUES DE COOPLE EN MATIÈRE DE PROTECTION DES DONNÉES ET DE COOKIES

Les Conditions d'utilisation du site Internet et de l'appli et les Politiques de Coople en matière de protection des données et de cookies (ci-après les «CG»), que l'entreprise locataire de services accepte lorsqu'elle utilise le site Internet ou l'appli ou s'y inscrit, sont applicables et peuvent être modifiées à tout moment. L'entreprise locataire de services est invitée à tenir compte des exigences établies aux points 2.3 (Dispositions relatives aux entreprises locataires de services), 2.4 (Dispositions relatives aux agents) et 3 (Enregistrement des utilisateurs) des CG.

14.3. COMPENSATION

L'entreprise locataire de services et Coople renoncent à leur droit de compensation de leurs créances réciproques.

14.4. DROIT APPLICABLE ET FOR

Le présent contrat de location de services est régi par le droit suisse et, en particulier, par les sources de droit suivantes:

- Convention collective de travail relative au travail temporaire ou convention collective de travail applicable à la mission
- Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE) et ordonnances y afférentes
- Loi sur le travail (LTr) et ordonnances y afférentes
- Dispositions sur le contrat de travail (art. 319 et suiv. CO)

Le for est au siège de Coople.