

DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES AU CONTRAT DE LOCATION DE SERVICES

(VERSION DU 28.02.2018)

CONTEXTE

Cooople exploite le site Web www.cooople.com et les domaines correspondants, qui réunit de façon principalement automatisée des employés enregistrés et des établissements d'affectation (procédure dite du «matching»).

Dans le cas où un établissement d'affectation recherche des employés, il est tenu de saisir les indications nécessaires relatives à l'affectation (ci-après désignées «saisie de l'affectation») sur le site Web. Après la saisie de l'affectation et la définition des critères de recherche correspondants, le système Cooople enverra aux employés une demande d'intérêt relative à l'affectation (toute manifestation d'intérêt a caractère obligatoire). Les personnes manifestant leur intérêt sont proposées pour l'affectation. L'établissement d'affectation peut alors sélectionner parmi les employés proposés ceux qu'il souhaite employer pour l'affectation. Ces employés reçoivent alors une confirmation de l'affectation ou un refus d'embauche. Le système peut également envoyer automatiquement des refus d'embauche lorsque certains critères sont remplis (par ex. date d'affectation dépassée, nombre de collaborateurs souhaité déjà atteint).

1. AUCUNE OBLIGATION D'OFFRIR OU D'ACCEPTER UNE MISSION

Cooople n'est pas obligé par le présent contrat d'offrir une autre mission à l'employé. De même, ce contrat n'oblige pas l'employé à accepter une mission offerte à l'avenir. Chaque nouvelle mission fera l'objet d'un nouveau contrat de mission.

2. PAS DE FRAIS POUR L'EMPLOYÉ

Cooople n'élève ni pour l'enregistrement, ni pour l'utilisation du système ou pour la location aux établissements d'affectation des frais des employés. Le service est gratuit pour l'employé.

3. PERMIS DE TRAVAIL ET IMPÔT À LA SOURCE

En acceptant une mission, le salarié confirme qu'il est en possession d'un passeport suisse ou qu'il possède une autorisation d'établissement C ou un permis de travail valide au moment de la mission.

Tout changement, notamment le retrait ou la non-prolongation du permis de travail, doit être communiqué immédiatement à Cooople. Si le salarié manque à ce devoir d'information ou se présente au travail sans permis de travail valide, il sera redevable à Cooople d'une pénalité contractuelle de CHF 2'000.-. Dans les deux cas, Cooople se réserve le droit de faire valoir tout autre préjudice résultant du manquement à ces dispositions.

De plus l'employé se trouve dans l'obligation d'informer Cooople par téléphone ou par email info.ch@cooople.com s'il est soumis à l'impôt à la source.

Ceci est toujours le cas si la personne possède un permis de travail G ou B et si elle n'est pas mariée à un Suisse resp. une Suisseuse.

4. RÉALISATION DES MISSIONS; CONTRAT DE MISSION

Les informations pour la réalisation d'une mission seront communiquées par voie électronique. L'employé est libre d'accepter la mission aux conditions existantes.

Les indications sur la mission ainsi que le contrat de mission contiennent entre autres les mentions obligatoires suivantes:

- le type de travail à accomplir
- le lieu de travail
- le début de la mission
- la durée de la mission
- le salaire, les éventuels frais supplémentaires
- l'appartenance à une convention collective de travail (CCT)
- Le salaire indiqué correspond au salaire brut et comprend:
 - le salaire de base
 - l'indemnité de vacances (comme décrit ci-après)
 - l'indemnité de jours fériés (comme décrit ci-après)
- le 13e mois (habituellement 8.33 %)

5. CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL AVEC DÉCLARATION D'EXTENSION («CCT AVEC DÉCLARATION D'EXTENSION»)

Lorsque l'établissement d'affectation est soumise à une «CCT avec déclaration d'extension», Cooople doit appliquer au

travailler les dispositions de la convention qui concernent le salaire et la durée du travail. Si une convention collective de travail étendue prévoit une contribution obligatoire aux frais de formation continue et aux frais d'exécution, les dispositions concernées s'appliquent aussi à Cooople, auquel cas les contributions doivent être versées au prorata de la durée de l'engagement. Lorsqu'un établissement d'affectation est soumis à une convention collective de travail avec déclaration d'extension instituant un régime de retraite anticipée, Cooople est également tenu de respecter ce régime envers le travailleur. Toutefois, si l'entreprise locataire de services et son salarié loué ne remplissent pas les conditions de la convention collective nationale de travail, les dispositions de celles-ci trouvent application, sauf si les règles des présentes dispositions générales relatives au contrat de location de services ou du contrat de location de services associé sont plus favorables au salarié.

6. DEVOIRS DU SALARIÉ

Le salarié s'engage à accomplir avec diligence et conscience les tâches que lui confie l'entreprise de mission par le contrat de mission.

Les outils et les matériaux qui lui sont confiés pendant la mission doivent être traités avec soin. L'employé doit respecter toutes les mesures de précaution et de sécurité en vigueur.

En cas de non-respect, le salarié peut être immédiatement renvoyé du lieu de la mission, sans pouvoir prétendre à un salaire. Cooople se réserve explicitement le droit d'exiger du salarié la réparation du préjudice subi.

L'employé est personnellement responsable envers Cooople et l'entreprise de mission de tous dommages causés intentionnellement ou par négligence, en particulier par une absence injustifiée sur le lieu d'emploi.

La non-présentation sans excuse ou l'abandon du lieu de mission sans motif valable peuvent être considérés comme une résiliation sans préavis de la part du salarié. Dans ce cas, Cooople a le droit de facturer au salarié un quart du salaire mensuel à titre de réparation forfaitaire.

L'employé s'engage en outre à une confidentialité absolue sur toutes les informations acquises au cours de la mission dans les établissements d'affectation, notamment les secrets professionnels.

7. DIRECTIVES

L'employé doit suivre les instructions de l'établissement d'affectation. Pendant la mission, l'employé suit le règlement intérieur et les pratiques de l'entreprise mandataire.

8. SALAIRE

Le salarié touche un salaire horaire brut de X francs. Les modalités du salaire affèrent à une mission sont réglées dans le contrat de mission.

8.1 SAISIE DES HEURES PRESTÉES

L'employé est tenu de remplir le nombre d'heures prestées dans le rapport des heures, en fin de mission pour les affectations de moins d'une semaine, et toutes les semaines dans le cas d'affectations de plus d'une semaine, et de le faire signer par l'établissement d'affectation respectif. Le formulaire approprié à télécharger lui est proposé avant le début de la mission ainsi qu'au début de chaque semaine de travail.

En outre, les heures de travail accomplies par le salarié doivent être saisies sur le site Web dans les 3 jours ouvrables suivant la fin de chaque journée de mission.

Cooople doit être informée sans délai de toute modification des heures de mission et de la durée de la mission à l'initiative de l'entreprise locataire de services dès lors qu'elles dérogent au contrat de location de services, en particulier si le salarié ne l'accepte pas.

Chaque semaine au cours de laquelle un employé travaille plus de cinq jours ouvrables dans le même établissement d'affectation est considérée comme une affectation de plus d'une semaine.

Si l'employé omet de saisir les heures prestées dans les délais fixés sur la page Web, l'établissement d'affectation peut ajuster et valider les heures prestées directement. Ce sont alors les heures saisies à temps par l'établissement d'affectation qui sont considérées comme acceptées et donc comme déterminantes pour le décompte.

Si l'établissement d'affectation omet de valider les heures prestées dans les délais fixés sur la page Web, ce sont alors les heures saisies à temps par l'employé qui sont considérées comme acceptées et donc comme déterminantes pour le décompte.

Si l'employé conteste le nombre d'heures prestées saisies par l'établissement d'affectation sur le site Web et/ou dans le rapport, l'employé peut faire opposition par écrit auprès de Cooople dans un délai de 5 jours ouvrables suivant la saisie ou la

validation des prestations par l'établissement d'affectation sur le site Web, sur présentation du rapport de travail signé. Les parties intéressées s'entendent à l'amiable.

En l'absence de recours ou de recours dans le délai prévu, le nombre d'heures prestées indiqué par l'établissement d'affectation sur le site Web est considéré comme accepté et donc comme déterminant pour le décompte.

8.2 FICHE DE PAIE ET PAIEMENT DU SALAIRE

Avant le paiement du salaire, l'employé reçoit une fiche de paie détaillée qui mentionne les prestations effectuées, les déductions sociales, autres déductions et/ou indemnités. Si l'employé conteste, auprès de Cooople, dans le délai prévu, le nombre d'heures saisies par l'établissement d'affectation, et si les parties intéressées ne s'entendent pas à l'amiable avant la date de paiement, alors ces heures seront remboursées lors du paiement suivant dans le cas où les parties prenantes sont parvenues à l'accord.

Le salaire est versé une fois par mois, au plus tard le cinquième jour ouvrable du mois suivant (la validation des prestations par l'établissement d'affectation est décisive). Le salaire est validé exclusivement par voie électronique, et en règle générale versé sur un compte postal ou bancaire du salarié. Il n'y a pas de paiement en espèces. Le salarié doit prendre connaissance du fait que Cooople peut seulement effectuer le paiement, si Cooople a reçu l'ensemble des indications et/ou documents nécessaires du salarié (par exemple numéro AVS).

8.3 DÉDUCTIONS SOCIALES

Le salarié reçoit un salaire net. Les cotisations sociales salariales sont directement déduites du salaire brut:

5.125%	cotisations AVS/AI/APG
1.10%	cotisations AC
1.95%	assurance-accidents non professionnels (ANP)
0.65%	assurance indemnités journalières maladie
0.00% à 10.00%	caisse de pension (LPP)
0.70%	frais d'exécution et de formation continue CCT

Ces déductions sont déduites indépendamment des assurances obligatoires. Cooople réexamine au plus tard en fin d'année civile si les déductions étaient nécessaires pour le salarié au cas par cas et restitue, le cas échéant, les cotisations excédentaires déduites d'ici fin mars de l'année suivante.

Les déductions relatives à d'éventuelles «CCT avec déclaration d'extension» sont prises en compte et déduites dans la mesure du possible et/ou connues dans le règlement lors de la déduction.

9. PÉRIODE D'ESSAI

En cas de missions à durée déterminée, les deux premiers tiers correspondent à la période d'essai, limitée toutefois à trois mois maximum. Au cours de la période d'essai, la relation de travail peut être résiliée à tout moment en application d'un préavis de deux jours ouvrables. En cas de mission de durée indéterminée, une période d'essai peut être définie dans le contrat de mission. Une période d'essai recommence à courir si le salarié démarre une nouvelle mission dans une autre entreprise locataire de services ou dans l'entreprise locataire de services actuelle, mais à d'autres fonctions.

10. DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL

10.1 HEURES D'APPOINT ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures de travail effectuées, conformément aux instructions de l'établissement d'affectation, qui dépassent le temps de travail normal prévu par la loi sur le travail sont considérées comme des heures d'appoint. Les heures supplémentaires sont déduites selon un rapport 1:1, c'est-à-dire sans supplément.

Avec le paiement du salaire, le taux légal de majoration des heures supplémentaires est considéré comme faisant foi.

Les heures de travail effectuées conformément aux instructions de l'établissement d'affectation, qui dépassent le temps de travail maximal défini par la loi sur le travail ou les CCT sont considérées comme des heures supplémentaires. Ces heures de travail sont compensées au moins par un congé équivalent ou donnent droit à un supplément de salaire de 25% par heures supplémentaires travaillées.

Pour le personnel administratif et les employés techniques et autres, y compris le personnel commercial dans les grandes entreprises du commerce de détail, le supplément de salaire s'applique pour la première fois à partir de la 61^e heure supplémentaire de l'année civile.

Le nombre maximum d'heures supplémentaires admis par la loi sur le travail ne peut être dépassé.

Cooople doit être informée sans délai de toute modification des heures de mission et de la durée de la mission à l'initiative de l'entreprise locataire de services dès lors qu'elles dérogent au contrat de location de services, en particulier si le salarié ne l'accepte pas.

10.2 PAUSES

L'employé a droit à un quart d'heure de pause lorsque le temps de travail journalier dépasse cinq heures et demie, à une demi-heure lorsqu'il dépasse sept heures et à une heure de pause lorsqu'il dépasse neuf heures. L'établissement d'affectation est responsable du respect des pauses. L'employé est par conséquent tenu de faire valoir son droit à l'octroi d'une pause directement auprès de l'établissement d'affectation.

11. VACANCES ET JOURS FÉRIÉS

11.1 VACANCES

Le salarié a droit à 4 semaines de vacances annuelles payées, calculées pro rata temporis si l'année n'est pas complète. Les salariés âgés de moins de 20 ans ont droit à 5 semaines de vacances annuelles payées.

Le salarié doit avoir la possibilité de prendre ses vacances tant que durent les rapports de travail. En cas de missions de travail très irrégulières et de durée relativement courte (jusqu'à maximum trois mois), le droit aux congés est indemnisé sous la forme d'un supplément de 8.33 % ou 10.6 % versé directement avec le salaire et fait par conséquent partie intégrante du salaire brut convenu. Les indemnités de vacances sont indiquées séparément dans le décompte de salaire et versées avec le salaire.

11.2 JOURS FÉRIÉS

Après écoulé des 13 semaines dans un établissement d'affectation, le salarié a droit à des jours fériés payés, pour autant que ceux-ci tombent sur des jours ouvrables.

Ces jours fériés sont tels que prévus par les prescriptions cantonales, à l'exception du 1^{er} août (fête nationale) qui s'applique à l'entreprise locataire de services en question.

Tous les jours fériés sont indemnisés au moyen d'un supplément de 3.2 % versé directement avec le salaire et faisant par conséquent partie intégrante du salaire brut.

12. PRESTATIONS SOCIALES

12.1 ACCIDENT

Les salariés sont assurés contre les accidents professionnels auprès de la SUVA pendant la mission dans un établissement d'affectation / une entreprise tierce. L'assurance débute lors de la prise de travail et se termine le dernier jour de travail. Les accidents non professionnels sont couverts conformément aux dispositions de la SUVA. Le salarié reçoit 80 % du salaire à compter du 3^e jour suivant l'accident. Pendant ce délai de carence, Coople doit verser un minimum de 4/5 du salaire.

Dans la mesure où la SUVA refuse ou réduit ses prestations pour accidents non professionnels en cas de dangers extraordinaires et d'entreprises téméraires au sens de l'art. 49 et 50 de l'ordonnance sur l'assurance-accidents (OLAA), Coople est libéré de son obligation de payer le salaire selon l'art. 324a ou 324b CO.

12.2 MALADIE ET TROUBLES LIÉS À LA GROSSESSE

Si un salarié tombe malade pendant une mission, il a droit à des indemnités journalières. Il existe une assurance indemnités journalières couvrant la perte de salaire pour maladie. Le salarié reçoit 80 % du salaire moyen à condition que l'incapacité de travail soit au moins de 25 %. À l'échéance d'un délai de carence de 2 jours, les droits suivants s'appliquent:

- Pour les salariés qui travaillent dans des entreprises dans lesquelles une CCT s'applique, des prestations financières de 720 jours sur une période de 900 jours
- Pour les salariés qui sont ²¹tenus de souscrire une LPP conformément à la CCT Location de services, prestations en espèces de 720 jours sur une période de 900 jours
- Pour les salariés qui ne travaillent pas dans une entreprise dans laquelle une CCT s'applique et qui ne sont pas non plus soumis à la contribution LPP conformément à la CCT du travail temporaire, des prestations financières de 60 jours sur une période de 360 jours

En cas de maladie, il faut immédiatement avertir Coople, et pas seulement l'établissement d'affectation / l'entreprise tierce. Il convient de fournir à Coople un certificat médical pour chaque absence pour cause de maladie (dès le 1^{er} jour d'absence).

La part de cotisation du salarié s'élève au maximum à 50 %. La protection de l'assurance prend fin si le salarié a atteint l'âge AVS officiel. Dès le mois suivant, la cotisation n'est plus due.

12.3 SERVICE MILITAIRE, SERVICE DE PROTECTION CIVILE ET SERVICE CIVIL

Les salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée ont après échéance de la période d'essai droit aux indemnités

de perte de salaire pendant leur service militaire, service de protection civile ou service civil suisse obligatoire:

- 80 % du salaire sur une durée de maximum 4 semaines par an
 - après deux ans d'activité ininterrompue 80 % du salaire selon l'échelle de Berne:
- | | |
|--------|---|
| 1 mois | pendant la 1 ^{ère} et 2 ^e année |
| 2 mois | pendant la 3 ^e et 4 ^e année |
| 3 mois | de la 5 ^e à la 9 ^e année |
| 4 mois | de la 10 ^e à la 14 ^e année |
| 5 mois | de la 15 ^e à la 19 ^e année |
| 6 mois | de la 20 ^e à la 25 ^e année |

12.4 MATERNITÉ

Conformément aux articles 16b et suivants de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG), les salariées ont droit à une allocation de maternité lorsqu'elles étaient assurées durant les neuf mois qui ont directement précédés l'accouchement de la loi fédérale sur l'assurance vieillesse et (LAVS), qu'elles ont exercé une activité salariale pendant 5 mois pendant cette période et qu'elles sont toujours salariées au moment de l'accouchement. Si ces conditions ne sont pas remplies, la poursuite du versement du salaire doit être examinée conformément à l'article 324a CO. Le droit à l'allocation prend effet le jour de l'accouchement. Pendant le congé de maternité d'un maximum de 14 semaines, les mères reçoivent 80 % du salaire moyen reçu avant le début du droit à l'allocation. L'allocation de maternité est versée sous forme d'indemnités journalières (98 indemnités journalières maximum). Le droit à l'allocation prend fin dès que la mère reprend son activité salariale. L'assurance de perte de salaire ne verse aucune indemnité en cas d'absence en raison d'une grossesse. Les pertes de salaire en cas d'absences pour maladie pendant la grossesse sont indemnisées conformément au paragraphe Maladie et troubles liés à la grossesse.

12.5 PRESTATIONS FAMILIALES

Conformément à la loi fédérale sur les allocations familiales (DAFam) et aux lois cantonales en vigueur, le salarié a droit à des allocations familiales pour chaque enfant. L'allocation familiale selon DAFam s'élève par enfant jusqu'à l'âge de 16 ans à au moins CHF 200.00 par mois (allocation enfant) et pour les enfants et adolescents entre 16 et 25 ans à au moins CHF 250.00 par mois (allocation formation professionnelle). Une seule allocation de même type peut être versée pour un enfant. Les cantons peuvent prévoir des minimaux plus élevés. L'allocation familiale est versée à la fin du mois avec le salaire. Pour pouvoir bénéficier des allocations familiales, le salarié doit présenter le livret de famille au début de la mission ou à la naissance de l'enfant.

12.6 LPP (CAISSE DE PENSION)

En cas de contrat de mission à durée indéterminée ou à durée déterminée de plus de trois mois, le salarié est soumis à la contribution LPP obligatoire dès le premier jour. Lorsqu'un contrat de mission à durée déterminée de moins de trois mois est prolongé au-delà de cette durée, l'obligation de contribution LPP s'applique à compter de la prolongation du contrat. Si le salarié atteint, au moyen de plusieurs missions entre lesquelles il n'y a pas eu d'interruptions de plus de trois mois, une durée totale des missions supérieure à trois mois, il est alors soumis à l'obligation de contribution LPP. Les missions peuvent avoir lieu dans différentes entreprises et ne doivent pas obligatoirement se succéder directement. Les autres conditions, telles que le salaire annuel minimum ou l'âge doivent toutefois être également remplies.

13. RÉSILIATION DES RAPPORTS DE TRAVAIL

13.1 DÉLAIS DE RÉSILIATION

Tant qu'aucun contrat d'affectation n'a été conclu, l'employé peut à tout moment fermer son compte sur le site Web de Coople.

Le contrat de travail à durée déterminée se termine en principe au terme de la durée convenue, mais il peut être résilié par les deux parties en respectant les mêmes délais que ceux applicables au contrat de travail à durée indéterminée:

Un contrat de travail à durée indéterminée peut être résilié par chaque partie moyennant les délais de résiliation suivants:

- Durée de la mission; délai de résiliation:
- 1^{er} - 3^e mois: 2 jours ouvrables
- 4^e - 6^e mois: 7 jours
- A partir du 7^e mois: 1 mois, à chaque fois pour le même jour du mois suivant.

L'activité ininterrompue est définie comme étant le nombre de semaines de travail additionnées des différentes affectations. S'il existe une interruption d'au moins 3 semaines entre les différentes missions, la durée totale du service recommence à courir à la fin de l'interruption.

³²Font exception les interruptions pour maladie ou accident S'il existe un motif grave empêchant la poursuite en toute bonne foi du contrat de travail, Coople se réserve explicitement la possibilité de résilier le contrat de travail sans préavis (art. 337 CO) et de bloquer immédiatement l'accès aux sites Internet.

La non-présentation sans excuse ou l'abandon du poste de travail sans motif valable par le salarié peut être interprété comme une résiliation sans préavis de la part du salarié. Dans ce cas, le contrat de travail peut être résilié sans préavis. Coople a le droit de facturer au salarié un quart du salaire mensuel à titre de réparation forfaitaire (art. 337d CO).

13.2 COUVERTURE D'ASSURANCE

La couverture d'assurance en cas d'accidents professionnels et non professionnels mentionnée dans le présent contrat de travail cesse à l'échéance de la fin du 21^e jour suivant le dernier

| swissstaffing – standards de qualité – certifié par la SQS |

jour de travail (convention).

L'assurance en cas de perte de salaire pour cause de maladie mentionnée dans le présent contrat prend fin en cas de résiliation du contrat de travail. Dans les **90 jours qui suivent la résiliation de son dernier contrat de mission**, le travailleur a le droit de poursuivre sa couverture avec une assurance individuelle d'indemnités journalières en cas de maladie souscrite auprès du Groupe Mutuel.

Les DISPOSITIONS GÉNÉRALES DU CONTRAT DE MISSION évoquées dans les pages suivantes font partie intégrante du contrat de mission. Par sa signature, le travailleur confirme avoir lu et accepter l'intégralité des **dispositions relatives à la couverture d'assurance**, ainsi que les DISPOSITIONS GÉNÉRALES DU CONTRAT DE MISSION.

14. TRANSFERT

L'employé est autorisé à passer dans l'établissement d'affectation postérieurement à l'affectation et sans indemnisation. Une indemnisation éventuelle sera seulement remboursée par l'établissement d'affectation et ne peut pas être rejetée sur l'employé.

15. LA PROTECTION DES DONNÉES

Coople n'utilise des données concernant le salarié qui si elles sont nécessaires pour la location entre le salarié et l'entreprise locataire de services (activité de «matching») et/ou pour le décompte de Coople vis-à-vis du salarié, des entreprises locataires de services et de l'agent.

Le salarié note que, dès le moment où il a accepté une mission et effectué une mission pour Coople, la loi oblige Coople à enregistrer et à stocker les données relatives à l'exécution de cette mission, y compris ses données personnelles, et à les conserver pendant au moins cinq ans.

L'employé autorise explicitement Coople à mettre ses données (y compris les évaluations) à la disposition des agents, lesquels sont responsables pour la prise en charge et l'entremise des salariés, pour autant que cela soit nécessaire pour leur activité en tant qu'agent ou pour le calcul de leur commission. Un traitement au-delà de cette période ou la transmission à des tiers requiert le consentement exprès du salarié.

Le salarié accepte également les dispositions relatives à la protection des données qui figurent dans les Conditions générales de Coople (ci-après les «CG»), que le salarié a reconnues par l'utilisation ou l'enregistrement sur le site Internet, qui peuvent être régulièrement modifiées et qui sont intégralement applicables.

En l'absence de cohérence entre les dispositions relatives à une mission concrète et les dispositions générales relatives au contrat de location de services, ces dernières prévalent.

16. CESSIION DES DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Par la présente et dans la mesure où cela est permis par la loi, l'employé cède toute la propriété intellectuelle créée par lui à Coople. La rémunération pour la cession est prise en compte dans le paiement de l'employé.

17. DISPOSITIONS DIVERSES

17.1 CONCLUSION ET DOMAINE D'APPLICATION D'UN CONTRAT D'AFFECTATION

Une fois l'enregistrement effectué, les dispositions générales du contrat d'affectation sont observables sur la page Web. Le salarié peut télécharger et imprimer le contrat d'affectation depuis la page Web. Si un employé a accepté une affectation conformément à la saisie de l'affectation sur la page Web, Coople transmet à l'employé le contrat d'affectation correspondant, complété des indications concrètes relatives à l'affectation, pour son téléchargement et son impression via le site Web. Le contrat d'affectation est conclu automatiquement

après la confirmation de l'établissement d'affectation, et est confirmé dès que Coople est en possession d'un exemplaire du contrat d'affectation signé par l'employé ou que l'employé commence sa mission.

En l'absence de concordance entre les dispositions concernant une affectation particulière (voir page 1) et les dispositions générales d'un contrat d'affectation, ce sont les dispositions générales du contrat d'affectation qui sont prédominantes.

17.2 APPLICABILITÉ DES CONDITIONS GÉNÉRALES ET DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA PROTECTION DES DONNÉES

Les Conditions générales de Coople (ci-après les «CG») que le salarié a reconnues par l'utilisation ou l'enregistrement sur le site Internet ⁴³et qui peuvent être régulièrement modifiées, s'appliquent. Le salarié a notamment connaissance de ses obligations selon le chiffre 2.2 (Dispositions relatives aux salariés), le chiffre 3 (Enregistrement d'utilisateurs) et le chiffre 4 (Enregistrement des salariés et des entreprises locataires de services par un agent).

17.3 CLAUSE ANNEXE

Il n'existe aucune clause annexe verbale en plus de ce contrat. Des modifications et des compléments (y compris cette disposition) relatives à ce contrat d'affectation nécessitent la forme écrite.

17.4 CLAUSE SALVATRICE

La nullité actuelle ou future d'une ou de plusieurs clauses des présentes dispositions générales relatives au contrat de location de services est sans effet sur la validité des autres clauses.

A la place d'une disposition caduque, on applique comme convenu une réglementation qui soit la plus proche possible.

17.5 DROIT APPLICABLE

Tous les points non réglés dans les présentes dispositions générales relatives au contrat de location de services sont soumis aux dispositions de la loi fédérale sur le service de

l'emploi et la location de services (LSE), de la loi sur le travail et de ses ordonnances (LTr), du droit sur le contrat de travail (art. 319 s. CO) et de la convention collective de travail Location de services en vigueur déclarée de force obligatoire ou d'une autre convention collective de travail applicable au service concerné.

17.6 FOR

Le tribunal du domicile ou du siège du défendeur ou celui du lieu où le travailleur exerce habituellement son activité professionnelle est compétent pour statuer sur les actions relevant du droit du travail (art. 34, al. 1, CPC).

Est en outre compétent pour statuer sur les actions de travailleurs relevant de la loi sur le service de l'emploi le tribunal du lieu de l'établissement commercial du bailleur de services avec lequel le contrat a été conclu (art. 34, al. 2, CPC). Les travailleurs ne peuvent renoncer à ces fors avant la naissance du litige (art. 35, al. 1, let. d, CPC).