

DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES AU CONTRAT DE MISSION (VERSION DU 31.10.2018)

CONTEXTE

Coople exploite le site Web www.coople.com (ci-après «site Web») et l'application mobile Coople (ci-après «appli») sur lesquels sont rassemblés, de manière principalement automatisée, les salariés et les établissements d'affectation pour des missions **exclusivement en Suisse** (activité de «matching»).

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

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

Coople n'est pas obligé par le présent contrat d'offrir une autre mission au salarié. De même, ce contrat n'oblige pas le salarié 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 LE SALARIÉ

Coople n'élève ni pour l'enregistrement, ni pour l'utilisation du système ou pour la location aux établissements d'affectation des frais des salariés. Le service est gratuit pour le salarié.

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 Coople par écrit ou par email à info.ch@coople.com. Si le salarié manque à ce devoir d'information ou se présente au travail sans permis de travail valide, il sera redevable à Coople d'une pénalité contractuelle de CHF 2'000.--. Dans les deux cas, Coople se réserve le droit de faire valoir tout autre préjudice résultant du manquement à ces dispositions.

De plus, le salarié se trouve dans l'obligation d'informer Coople par écrit ou par email à info.ch@coople.com s'il est soumis à l'impôt à la source.

4. DONNÉES DES MISSIONS; CONTRAT DE MISSION

Les informations pour la réalisation d'une mission seront communiquées par voie électronique. Le salarié 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
- la soumission 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 soumis à une «CCT avec déclaration d'extension», Coople doit appliquer au salarié 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 Coople, 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, Coople est également tenu de respecter ce régime envers le salarié.

Toutefois, si l'établissement d'affectation et ses salariés loués ne remplissent pas les conditions de la convention collective de travail Location de services, les dispositions de celles-ci trouvent appli, sauf si les règles des présentes dispositions générales relatives au contrat de mission ou du contrat de mission 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'établissement d'affectation par le contrat de mission.

Les outils et les matériaux qui lui sont confiés pendant la mission doivent être traités avec soin. Le salarié 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. Coople se réserve explicitement le droit d'exiger du salarié la réparation du préjudice subi.

Le salarié est personnellement responsable envers Coople et l'établissement d'affectation de tous dommages causés intentionnellement ou par négligence.

Le salarié 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

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

8. SALAIRE

Le salarié touche pour les missions une rémunération dont le montant est réglé dans le contrat de mission.

8.1. VALIDATION / SAISIE DES HEURES PRESTÉES

Le salarié est tenu d'inscrire et de confirmer sur le site Web ou dans l'appli les heures effectivement prestées, idéalement selon le rapport de mission signé par l'établissement d'affectation, dans les 6 heures après la fin de chaque quart de travail. L'établissement d'affectation dispose alors de 48 heures pour valider les heures saisies par le salarié.

Le salarié est tenu d'informer Coople sans délai par écrit de toute modification de l'horaire de la mission et/ou de la durée de la mission à l'initiative de l'établissement d'affectation qui déroge au contrat de mission, en particulier si le salarié ne l'accepte pas.

Si le salarié omet de saisir sur le site Web ou dans l'appli les heures prestées dans le délai imparti, ce sont les heures prévues lors de la saisie de l'affectation qui sont utilisées et transmises à l'établissement d'affectation pour validation. Dans ce cas, l'établissement d'affectation peut modifier et valider les heures prestées via le site Web ou l'appli. Celles-ci sont alors considérées comme acceptées et donc comme déterminantes pour le décompte.

Si le salarié conteste le nombre d'heures prestées saisi par l'établissement d'affectation sur le site Web ou dans l'appli et/ou dans le rapport de mission éventuellement disponible, le salarié peut faire opposition par écrit auprès de Coople dans un délai de 5 jours ouvrables suivant la saisie ou la validation des heures par l'établissement d'affectation sur le

site Web ou dans l'appli, sur présentation du rapport de mission signé. Dans un tel cas, un accord amiable sera recherché.

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

8.2. BULLETIN DE SALAIRE ET PAIEMENT DU SALAIRE

Avant le paiement du salaire, le salarié reçoit un bulletin de salaire détaillé qui mentionne les prestations effectuées, les déductions sociales, ainsi que des autres déductions et/ou indemnités. Si le salarié conteste, auprès de Coople, 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, ces heures seront remboursées lors du paiement suivant dans le cas où les parties prenantes sont parvenues à un 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 Coople peut seulement effectuer le paiement, si Coople 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. Coople 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 dans les 3 mois.

Les éventuelles contributions qui doivent être déduites en raison d'une mission dans un établissement soumis à une «CCT avec déclaration d'extension» sont prises en considération dans le décompte dès que possible / dès qu'elles sont connues.

9. PÉRIODE D'ESSAI

En cas de missions à durée déterminée, les deux premiers tiers correspondent à la période d'essai, limitée toutefois à 3 mois maximum. Au cours de la période d'essai, la relation de travail peut être résiliée à tout moment en appli d'un préavis de 2 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 un autre établissement d'affectation ou dans l'établissement d'affectation actuel, 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.

La durée maximale du travail est de 45 heures par semaine pour les salariés des entreprises industrielles ainsi que pour le personnel administratif, les employés techniques et les autres employés, y compris le personnel de vente des grands établissements du commerce de détail. Elle est de 50 heures pour tous les autres salariés.

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. Les heures de travail supplémentaires sont compensées au moins par un congé équivalent ou donnent droit à un supplément de salaire de 25% par heure supplémentaire. Pour le personnel administratif et les employés techniques et autres, y compris le personnel de vente dans les grands établissements du commerce de détail, le supplément de salaire s'applique pour la première fois à partir de la 61e heure supplémentaire de l'année civile.

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

Le salarié est tenu d'informer Coople sans délai par écrit de toute modification de l'horaire de mission et/ou de la durée de la mission à l'initiative de l'établissement d'affectation qui déroge au contrat de mission, en particulier si le salarié ne l'accepte pas.

10.2. PAUSES

Le salarié 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 7 heures et à 1 heure de pause lorsqu'il dépasse 9 heures. L'établissement d'affectation est responsable du respect des pauses. Le salarié 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 par année civile. Les salariés âgés de moins de 20 ans ont droit à 5 semaines de vacances annuelles payées par année civile. Pour une année incomplète, les vacances sont accordées pro rata temporis.

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 missions de durée relativement courte (jusqu'à maximum 3 mois), le droit aux vacances 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 écoulement de la 13^e semaine 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'établissement d'affectation 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 établissements d'affectation dans lesquelles une CCT s'applique, des prestations financières de 720 jours sur une période de 900 jours
- Pour les salariés qui sont tenus 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 un établissement d'affectation dans laquelle une CCT s'applique et qui ne sont pas non plus soumis à la contribution LPP conformément à la CCT Location de services, des prestations financières de 60 jours sur une période de 360 jours

En cas de maladie, il faut immédiatement avertir Coople et l'établissement d'affectation. 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 suisses obligatoires:

- 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

 etc.

12.4. MATERNITÉ

Conformément aux art. 16b et suivants de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain, les salariées ont droit à une allocation de maternité lorsqu'elles étaient assurées durant les 9 mois qui ont directement précédés l'accouchement au sens de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS), qu'elles ont exercé une activité lucrative au moins 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'art. 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 chiffre 12.2 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 DAF s'élève par enfant jusqu'à l'âge de 16 ans à au moins CHF 200.-- par mois (allocation enfant) et pour les enfants et adolescents entre 16 et 25 ans à au moins CHF 250.-- 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 3 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 3 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 3 mois, une durée totale des missions supérieure à 3 mois, il est alors soumis à l'obligation de contribution LPP. Les missions peuvent avoir lieu dans différents établissements d'affectation 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 de mission n'a été conclu, le salarié peut à tout moment fermer son compte sur le site Web ou l'appli 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:

- 1er - 3e mois: 2 jours ouvrables
- 4e - 6e mois: 7 jours civils
- A partir du 7e 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 missions. 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. Font 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 au site 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 arrive à échéance à la fin du **31e jour** suivant le dernier jour de travail. Durant ce délai et conformément à la LAA, le salarié a la possibilité de prolonger son assurance accidents de six mois directement auprès de la SUVA (assurance par 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 salarié a le droit de poursuivre sa couverture avec une assurance individuelle d'indemnités journalières en cas de maladie souscrite auprès du Groupe Mutuel.

La couverture d'assurance en vertu de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) cesse à la fin de la relation de travail. La prolongation de la couverture selon l'article 10 Abs. 3 LPP demeure réservée. Après la cessation de la relation de travail, le salarié doit informer Coople où ses avoirs de libre passage légalement et contractuellement dus, doivent être transférés.

14. TRANSFERT

Le salarié est autorisé à passer dans l'établissement d'affectation postérieurement à la mission et sans indemnisation. Il a l'obligation d'informer Coople du transfert. Une indemnisation éventuelle sera seulement remboursée par l'établissement d'affectation et ne peut pas être rejetée sur le salarié.

15. PROTECTION DES DONNÉES

Coople n'utilise des données concernant le salarié qui si elles sont nécessaires pour la location entre le salarié et l'établissement d'affectation (activité de «matching») et/ou pour le décompte de Coople vis-à-vis du salarié, des établissements d'affectation 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 5 ans.

Le salarié 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.

Le salarié autorise Coople à traiter électroniquement les données qui le concernent. Un traitement au-delà de cette période ou la transmission à des tiers requiert le consentement exprès du salarié. L'autorisation de traiter les données peut être révoquée par écrit en tout temps. Le salarié accepte également les dispositions relatives à la protection des données qui figurent dans les « Conditions d'utilisation du site Internet et politiques de Coople en matière de protection des données et de cookies » (ci-après « CG »), que le salarié a reconnues par l'utilisation du site Web ou de l'appli / son enregistrement sur ceux-ci, qui peuvent être régulièrement modifiées et qui sont intégralement applicables.

16. CESSIION DES DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Par la présente et dans la mesure où cela est permis par la loi, le salarié cède toute la propriété intellectuelle créée par lui à Coople.

La rémunération pour la cession est prise en compte dans le paiement du salarié.

17. DISPOSITIONS FINALES

17.1. CONCLUSION ET DOMAINE D'APPLI D'UN CONTRAT DE MISSION

Si un salarié, sur le site Web ou sur l'appli, a accepté une mission sur la base de la saisie d'une mission et que l'établissement d'affectation l'a engagé, le contrat de mission est conclu automatiquement. Le contrat de mission correspondant, qui est complété avec les informations relatives à la mission concrète, est alors mis à disposition sur le site Web ou sur l'appli pour téléchargement, impression et signature. **Il s'applique cependant dès l'acceptation électronique, il est valable** et fait l'objet d'une nouvelle confirmation dès que Coople dispose d'un exemplaire du contrat de mission contre-signé par le salarié ou dès que le salarié débute la mission.

En l'absence de concordance entre les dispositions concernant une mission particulière et les dispositions générales d'un contrat de mission, ce sont les dispositions générales du contrat de mission qui sont prédominantes.

17.2. APPLICABILITÉ DES CONDITIONS D'UTILISATION DU SITE INTERNET ET POLITIQUES DE COOPLÉ EN MATIÈRE DE PROTECTION DES DONNÉES ET DE COOKIES

Les «Conditions d'utilisation du site Internet et politiques de Coople en matière de protection des données et de Cookies» qui ont été reconnues par l'utilisation du site Web ou de l'appli ou l'enregistrement du salarié sur ceux-ci et qui peuvent être régulièrement modifiées, s'appliquent. Le salarié a notamment connaissance de ses obligations selon le chiffre 2.2 des CG (Dispositions relatives aux salariés), le chiffre 3 des CG (Enregistrement d'utilisateurs) et le chiffre 4 des CG (Enregistrement des salariés et des établissements d'affectation par un agent).

17.3. CLAUSE ANNEXE

Il n'existe aucune clause annexe orale en plus de ce contrat. Des modifications et des compléments (y compris cette disposition) relatifs à ce contrat de mission 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 mission 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 (LT) et de ses ordonnances, du droit sur le contrat de travail (art. 319 ss 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).