Ensemble vers l'emploi

CLIENTS PROFESSIONNELS

Grille tarifaire au 1er novembre 2024	
Activités	**€ par heure et par salarié**
Entretien des locaux	23.45 €
Entretien « classique » des espaces verts, manutention, accueil et administratif…	24.47 €
Travaux « experts »	26.55 €

Tarifs négociables selon les caractéristiques de la mission / Devis gratuit sur simple demande

Frais annexes	
Adhésion Adcr Services 2024 (valable 12 mois)	16.00 €
Paniers repas	Selon convention collective
Indemnités kilométriques	ou accord cadre
Location matériel par l'association ADCA	8 € de l'heure
	21 € par demi-journée
	35 € la journée

Majorations	
Heures supplémentaires de la 36e à la 43e	+ 25%
Heures supplémentaires de la 44e à la 48e	+ 50%
Heures de nuit (de 21h à 6h)	+ 25%
Tarification dimanche et jours fériés	Selon convention collective
	ou accord cadre
Pénalités d'annulation dans un délai de moins de 24h	1 heure de mission minimum

Adcr Services, votre partenaire des clauses sociales

En tant qu'association intermédiaire, Adcr Services vous accompagne en tant qu'opérateur d'insertion pour répondre aux marchés avec clauses sociales.

Rappels

Le travailleur mis à disposition dispose des mêmes droits et avantages que les salariés de la structure utilisatrice, notamment en termes de moyens de transport collectifs et d'accès aux installations collectives.

Le client fournit le matériel et les matériaux nécessaires à la bonne réalisation de la mission.
Le client est responsable de la sécurité des salariés et leur fournit les EPI pour lui permettre de travailler dans les meilleures conditions. Sauf habilitation appropriée, il est formellement interdit aux salariés Adcr Services de réaliser des travaux en hauteur.

Dans le cadre du contrat de mise à disposition de travailleurs, Adcr Services reste l'employeur.
Adcr Services doit être informé dans les meilleurs délais de tout changement lié au contrat de mise à disposition (jour et horaire, tâches à réaliser).

Durée minimale facturée par intervention : 1 heure.

Conditions générales

Les conditions générales d'emploi des salariés de l'association sont établies conformément aux statuts de l'association et aux textes législatifs (articles L5132-1 et s. du code du travail) et réglementaires (articles R5132-1 et s.) régissant le fonctionnement des associations intermédiaires. L'association est une structure d'insertion par l'activité économique ayant pour objet l'embauche de personnes sans emploi, en vue de faciliter leur insertion professionnelle.

1. OBJET DU CONTRAT

L'objet du présent contrat est la mise à disposition d'une personne salariée par l'association auprès de l'utilisateur pour l'exécution des tâches définies par celui-ci et mentionnées dans le présent contrat. Aucune modification des tâches indiquées ne peut être effectuée sans l'accord des deux parties au présent contrat. Par sa nature, le contrat de mise à disposition est conclu en considération de la personne du salarié de l'association dont elle aura préalablement vérifié les compétences. L'utilisateur est tenu au paiement du prix déterminé ou déterminable dans le présent contrat.

2. OBLIGATIONS DE L'ASSOCIATION

L'association s'engage à vérifier les compétences du salarié mis à disposition pour réaliser les tâches définies au présent contrat de mise à disposition. La responsabilité de l'association pourra être recherchée si l'utilisateur a subi un dommage résultant d'un manquement de l'association à son obligation de prudence dans la vérification des compétences du salarié tels que convenus dans le présent contrat.

3. DURÉE DU CONTRAT

Le contrat de mise à disposition, comme le CDD liant le salarié à l'association comporte une date de début et une date de fin. Le contrat ne peut être rompu de manière anticipée, sauf pendant la période d'essai du salarié, pour faute grave ou lourde, d'un commun accord, en cas de force majeure ou d'inaptitude du salarié dûment constatée par le médecin du travail. En outre, s'agissant de mise à disposition en entreprise, ce contrat se terminera également, conformément à l'article L5132-9 du code du travail lorsque le salarié aura atteint 480 heures de travail auprès d'une entreprise de droit privé ou d'un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) par période de 24 mois suivant sa première mise à disposition auprès des employeurs mentionnés ci-dessus par l'association, si cette dernière n'a pas obtenu l'autorisation de déroger à ce plafond des 480 heures. Le client peut demander, sur un support durable, la modifications des jours et horaires de missions, en respectant un délai de prévenance d'au moins 24 heures, sous réserve des disponibilités des salariés de l'association intermédiaire.

4. PÉRIODE D'ESSAI

L'utilisateur peut, à sa demande, être informé de la durée de la période d'essai du salarié prévue dans le contrat de travail conclu avec l'association. Durant cette période, il peut mettre fin au contrat uniquement s'il constate un défaut de qualification dûment signalé à l'association employeur avant la fin de la période d'essai. À défaut et sans préjudice des cas de rupture anticipée précités au 3 du présent contrat, celui-ci sera obligatoirement conduit jusqu'à son terme et les heures de travail facturées à l'utilisateur.

5. OBLIGATIONS DE L'UTILISATEUR

En vertu des articles L5132-7 et s., L8241-2 et L1251-21 du code du travail, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions législatives,

réglementaires conventionnelles applicables au lieu de travail, en ce qui concerne la durée du travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire et des jours fériés, l'hygiène et la sécurité, le travail des femmes, enfants et jeunes travailleurs, ainsi que la surveillance médicale renforcée. Si le poste présente des risques particuliers pour la santé ou la sécurité de la personne mise à disposition, l'utilisateur s'engage à faire bénéficier au salarié mis à disposition une formation adaptée à la sécurité. Il s'engage en outre à fournir au salarié les équipements de protection individuelle nécessaires pour qu'il puisse intervenir en toute sécurité dans le cadre de sa mission. Lorsque l'utilisateur est une entreprise, le salarié mis à disposition a accès, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration. Il a également la possibilité de faire présenter par les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice ses réclamations individuelles. La durée journalière est fonction de la tâche à effectuer. En aucun cas la durée journalière et hebdomadaire ne pourra excéder les limitations légales et conventionnelles. En outre, conformément aux dispositions du code du travail, l'entreprise utilisatrice certifie ne pas avoir procédé à un licenciement économique sur un emploi équivalent ou de même qualification concerné par la mise à disposition, objet du présent contrat, dans les 6 mois précédents. L'utilisateur certifie également ne pas procéder au remplacement d'un salarié gréviste. Enfin, l'utilisateur s'engage à ce que le salarié mis à disposition ne soit pas affecté à des travaux particulièrement dangereux figurant dans la liste établie par l'arrêté du 8 octobre 1990.

6. TRANSFERT DE RESPONSABILITÉ

Le contrat de mise à disposition implique que le personnel demeure exclusivement placé sous le contrôle et la surveillance de l'utilisateur. Il en résulte que l'utilisateur assume les risques des dommages qui pourraient lui être causés. Il est responsable également des dommages causés aux tiers en raison du transfert de responsabilité de l'association employeur à l'utilisateur commettant (C. civ., anc art. 1384 al. 5 devenu art. 1242). Il est donc vivement recommandé à l'utilisateur de vérifier qu'il bénéficie d'une assurance couvrant tous les risques résultant de la mise à disposition.

7. FOURNITURE DU MATERIEL

S'agissant d'un simple prêt de main d'œuvre, l'utilisateur doit fournir au salarié les matériaux et l'outillage nécessaires à l'accomplissement des tâches fixées par le contrat de mise à disposition. Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'utilisateur qui est responsable des conditions de leur utilisation.

8. FACTURATION

L'association facturera à l'utilisateur les heures effectuées sur la base du prix convenu, majoré éventuellement des éléments dus en vertu de la réglementation du travail. Le paiement ne peut être fait directement au salarié. Au cours du contrat, les jours fériés chômés chez l'utilisateur sont payés au salarié et sont intégralement facturés à l'utilisateur. Il est précisé qu'une annulation ou un report de mission sans respect d'un délai raisonnable de prévenance tel que défini dans l'article 3 entraînera la facturation d'au minimum la première heure de mission. Toute facture impayée pourra entraîner de notre part la suspension de nos prestations, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une mise en demeure. Passé un délai de 10 jours après mise en demeure, le défaut de paiement de nos factures entraînera une mise en recouvrement judiciaire.

En cas d'embauche en direct du salarié mis à disposition avant qu'il ne réalise les 150 heures obligatoires dans notre structure, une pénalité pouvant aller jusqu'à 4 000 € pourra être appliquée.

9. ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE TRAJET

En vertu des articles L412-3 à 7 du code de la sécurité sociale, l'utilisateur doit, par lettre recommandée dans les 24 heures, informer l'association, la CPAM et l'inspection du travail de tout accident du travail ou de trajet concernant un salarié mis à disposition. L'article L433-1 du même code prévoyant l'obligation de payer le salaire entier de la journée au cours de laquelle survient un accident du travail ou de trajet, l'association facturera cette journée à l'utilisateur.

10. LITIGES

Tout litige devra être signalé à l'association dans les plus brefs délais par écrit, sur support papier ou par voie électronique.

11. COTISATION

L'utilisateur acquitte annuellement une cotisation de 16 €. Cette dernière le rend adhérent de l'association. Il sera convié à l'assemblée générale annuelle.