Interiman Group

CONTRAT CADRE DE TRAVAIL

Le présent contrat-cadre s'applique au groupe Interiman et à ses sociétés en Suisse. Il concerne les collaborateurs temporaires, désignés dans ce contrat sous le terme de « CT ». Édition 08.2026_V3

1. NOTIONS CONCEPTUELLES

1.1 Contrat cadre de travail

Le présent contrat-cadre, applicable aux relations entre le bailleur de services et le personnel temporaire, régit un nombre indéterminé de missions que le CT accomplit dans des entreprises utilisatrices. Il prend effet à la conclusion par les mêmes parties d'un contrat complémentaire (contrat de mission) pour une mission que le CT accepte d'accomplir dans une entreprise utilisatrice. Le CT en a reçu un exemplaire au moment de sa prise d'activité. Les règles relatives à la modification du contrat de travail sont applicables au présent contrat cadre.

La convention collective de location de services qui a été étendue par décision du Conseil fédéral du 13 décembre 2011, fait partie intégrante de ce contrat cadre de travail. Elle s'applique aussi à une entreprise utilisatrice soumise à une autre CCT. Le cas échéant, la CCT location de services reprend, sous exclusion de ses propres dispositions, les dispositions exécutoires concernant le salaire et le temps de travail, visées à l'art. 20 LSE et à l'art. 48a OSE, des conventions collectives de travail qui font l'objet d'une décision d'extension, ou qui représentent, en tant que réglementations sans extension, des conventions entre partenaires sociaux, selon l'annexe 1 de la CCT location de services, ainsi que d'éventuelles dispositions relatives à la retraite-vieillesse flexible selon l'art. 20 LSE.

En complément au présent contrat cadre de travail, les dispositions du Code des obligations (CO), de la Loi sur le travail (LTr), de la Loi sur le service de l'emploi (LSE), de la Loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG), de la Loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application des conventions collectives de travail, ainsi que le code de procédure civile suisse (CPC), trouvent application.

À l'exception du temps d'essai et des périodes correspondantes aux délais de résiliation, toutes les prestations fournies par le CT auprès du bailleur de services dans une période de 12 mois, et qui sont définies comme durée de mission, sont additionnés.

Contrat de travail pour CT

Le contrat de mission règle les dispositions contractuelles concernant :
- Le genre de travail à accomplir
- Le lieu de travail
- L'entreprise utilisatrice (entreprise de mission)
- Le début de la mission
- La durée de la mission et/ou le délai de congé
- L'horaire de travail
- Le salaire
- Le taux de vacances ainsi que d'un éventuel 13ème salaire

D'autres questions non réglées par le présent contrat cadre de travail sont dans le contrat de mission, dont le contenu est défini pour chaque mission.

Proposition d'emploi

Le bailleur de services propose au CT des possibilités d'emploi auprès de tiers. Les rapports de travail découlant du présent contrat existent seulement entre le CT et le bailleur de services.

Le CT a l'obligation de répondre de manière conforme à la vérité à toutes les questions en rapport avec la mission proposée, et de révéler spontanément tous faits pouvant compromettre les intérêts de l'entreprise utilisatrice et ceux du bailleur de services. Le présent contrat cadre de travail n'oblige ni le bailleur de services à offrir une mission, ni le CT à accepter une mission proposée.

2. OBLIGATIONS DU CT

2.1 Obligations générales

a) Le CT s'engage à commencer son activité à l'heure et à ne pas abandonner sa mission sans raison majeure. Les interruptions du travail, quel qu'en soit le motif, doivent être immédiatement signalées et justifiées au bailleur de services ainsi qu'à l'entreprise utilisatrice. En l'absence de telles déclarations, le bailleur de services refuse tout paiement correspondant à la perte de travail. Si les heures réellement effectuées ne correspondent pas aux heures de travail convenues, seul le temps de travail justifié sera rémunéré, à moins que le CT n'ait offert sa prestation de travail. Dans de tels cas, le bailleur de services doit être informée sans délai.

b) Le CT est installé et mis au courant par l'entreprise utilisatrice. Il doit se conformer à ses instructions. Si l'activité convenue dans le contrat de mission se révèle différente du travail réel à exécuter, le bailleur de services doit en être informée immédiatement.

c) Le CT doit respecter toutes les consignes édictées par l'entreprise utilisatrice et doit effectuer personnellement, diligemment et consciencieusement le travail qui lui est confié. Les instruments, les matériaux, les outils et les machines nécessaires au travail sont mis à sa disposition exclusivement par l'entreprise utilisatrice. Ils doivent être manipulés avec soin. Le CT peut être rendu responsable des dommages qu'il commet intentionnellement et par négligence (art. 321e du CO). Le bailleur de services décline toute responsabilité pour l'utilisation à des fins personnelles du matériel ou des outils.

d) Le CT observe toutes les mesures de sécurité et de prudence requises par son activité. Il fait un usage consciencieux des moyens mis à sa disposition, protège la santé et la vie du personnel de l'entreprise utilisatrice et se conforme aux prescriptions édictées à cet effet. Le CT a été informé par le bailleur de services des dispositions pertinentes en matière de protection du travail (art. 26 CCT location de services) et a reçu des instructions à ce sujet.

e) Pendant la durée du contrat, le CT ne doit ni utiliser, ni révéler des faits confidentiels, tels que le secret d'affaire ou de fabrication, données personnelles, dont il a pris connaissance au sein de l'entreprise utilisatrice ou du bailleur de services. Il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat, tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'entreprise utilisatrice et du bailleur de services (art. 321a du CO).

f) Les changements d'adresse et autres changements se rapportant à la vie civile, comme le mariage, la naissance d'un enfant, un enfant à charge, le service militaire, etc., doivent être immédiatement signalés au bailleur de services.

g) Il est interdit au CT d'exécuter une activité lucrative à l'étranger sans autorisation préalable du bailleur de services. Si le CT entend percevoir des indemnités de la part d'une assurance sociale étrangère, par exemple des indemnités de chômage, il doit immédiatement en informer le bailleur de services avant qu'il ne les perçoive. En cas de non-respect de cette obligation, le CT devra assumer à l'égard du bailleur de services la réparation du dommage qui en résulte. Il devra, en particulier, assumer le remboursement d'éventuelles charges sociales étrangères découlant d'une activité à l'étranger ou de la perception d'indemnités d'assurances sociales étrangères.

3. OBLIGATIONS DU BAILLEUR DE SERVICES

3.1 Salaire et décompte salaire

Le salaire applicable est le salaire convenu pour le CT dans le contrat de mission. Le CT a l'obligation de fournir un rapport de travail exact. Pour ce faire, à moins que l'entreprise utilisatrice ne dispose d'une machine qui permet d'enregistrer le temps de travail, le CT remplit le rapport de travail papier du bailleur de services et le fait approuver et tamponner par l'entreprise utilisatrice, par une personne responsable. L'original est destiné au bailleur de services. Le CT a également la possibilité de remplir un rapport de travail en ligne dans une application web, accessible en tout temps, à l'aide d'un mot de passe personnel et le fait valider en ligne. Ceci doit être effectué à la fin de chaque semaine et à la fin de la mission.
Aucun décompte de salaire n'est effectué si ce rapport fait défaut, pour autant que l'absence de rapport soit imputable à une faute du CT. Le chemin au lieu de travail et le retour n'est pas réputé temps de travail.

3.1.1 Paiement du salaire

Le paiement du salaire a lieu, au minimum, une fois par mois, au plus tard le 5 du mois suivant. Le décompte du salaire et son paiement sont

opérés sur les coordonnées bancaires fournies par le CT, conformément au planning annuel de versement des salaires, voir article 5.9 du présent contrat-cadre. Si le paiement du salaire est opéré sur un compte étranger et/ou sur un compte en ligne, les frais y afférents sont à la charge du CT.

3.1.2 Paiement de tiers

Il est strictement interdit au CT d'accepter de l'entreprise utilisatrice ou de tiers en relation avec celle-ci, un quelconque paiement (y compris des avances sur salaire).

3.1.3 Avance sur salaire

Le CT reçoit sur demande une avance de maximum 70% du salaire de la semaine sur présentation d'un rapport de travail correct. Pour les personnes soumises à l'impôt à la source, l'avance est de 60% du salaire au maximum.

3.1.4 Décompte salaire

Le bailleur de services met à disposition un accès personnel et confidentiel sur easytime (notre application mobile ou en ligne) pour consultation et téléchargement des décomptes salaire en tout temps. Sur demande, le décompte salaire peut être envoyé par email ou par courrier.

3.1.5 Impôts à la source

Si le CT est assujetti à l'impôt à la source et qu'il conteste la déduction fiscale, il a la possibilité, jusqu'à fin mars de l'année civile suivant celle de l'échéance du montant dû au fisc, de demander à l'autorité de taxation une décision au sujet de l'existence et de l'étendue de l'assujettissement. Si le bailleur de services a opéré une retenue insuffisante ou n'en a effectué aucune, l'autorité de taxation l'oblige à s'acquitter de l'impôt qui n'a pas été retenu. Le droit du bailleur de services de se retourner contre le contribuable est réservé.
Le CT informe spontanément le bailleur de services de toute modification qui a une incidence sur son imposition fiscale, tel que : mariage, naissance, divorce, statut du conjoint, son lieu de travail ainsi que toute information nécessaire afin de définir le barème d'imposition.

3.2 Horaire de travail, majoration lors d'heures supplémentaires, travail de nuit et travail d'équipe

L'horaire de travail est convenu dans le contrat de mission ainsi que par l'art. 12 CCT location de services, par les dispositions relatives à l'horaire de travail prévues par d'autres conventions collectives de travail au sens de l'art. 3 al. 1 CCT location de services, et pour autant que le CT ait donné son consentement, selon art. 17 al. 6 LTr.
Les heures de travail qui sont effectuées au-delà de l'horaire de travail convenu par le contrat de mission comptent comme heures supplémentaires. Elles peuvent être payées sans supplément jusqu'à la 45e heure hebdomadaire ou être compensées au rapport de 1:1. De la 46e à la 50e heure de travail hebdomadaire maximum elles comptent comme travail supplémentaire et sont payées avec un supplément de salaire de 25% pour les jours ouvrables et de 50% pour les dimanches.
Les heures supplémentaires, le travail de nuit et le travail continu doivent être expressément ordonnés par l'entreprise utilisatrice et ne peuvent être effectués que dans le cadre de la durée maximum de la semaine de travail définie par la Loi sur le travail. Le travail du dimanche est payé avec un supplément de 50%. L'indemnité pour le travail dominical régulier ou périodique, le travail de nuit ou le travail par équipes institutionnalisés est payé selon les dispositions des art. 24 et 25 CCT location de services ainsi que selon les art. 16 ss LTr.

3.3 Vacances

Le CT a en principe droit à 20 jours de vacances payées par année (respectivement 25 jour jusqu'à 20 ans révolus et dès 50 ans révolus). Les vacances sont accordées au pro rata temporis. Le CT est tenu de prendre ses vacances au cours du rapport de travail.

Le supplément pour vacances de 8.33% pour 20 jours, respectivement 10.60% pour 25 jours, est accordé au CT et indiqué sur chaque décompte de salaire. Le paiement des vacances en salaire peut se faire directement avec le salaire pour des rapports de travail uniques de trois mois au maximum, mais doit cependant figurer séparément sur le décompte de salaire. Pour tous les autres rapports de travail, le paiement de l'indemnité de vacances ne peut intervenir qu'en cas de prise de vacances ou de résiliation définitive des rapports de travail, pour autant que la prise de vacances pendant le délai de congé ne soit pas possible ou n'est pas permise par la loi. Demeurent réservées des dispositions des autres conventions collectives de travail selon l'art. 3 al. 1 CCT location de services.

Si le CT est empêché de travailler durant une période prolongée, le droit aux vacances peut être réduit dans les limites de l'art. 329b CO.

Dans toute la mesure du possible, les dates des vacances sont fixées d'entente entre le bailleur de services et le CT.

3.4 Indemnités pour jours fériés

En principe, l'indemnité pour les jours fériés est réglée selon l'art. 14 CCT location de services ou des dispositions des autres conventions collectives de travail selon l'art. 3 al. 1 CCT location de services. Après le temps d'essai, si les jours fériés ne sont pas rétribués forfaitairement, ils sont payés au prorata temporis, lorsqu'ils surviennent. Le 1er août est un jour férié payé s'il tombe sur un jour ouvrable.

3.5 Allocations familiales

Si le CT a droit à des allocations familiales, il doit en informer le bailleur de services au moment de la prise d'emploi ou au moment de la naissance de l'enfant et fournir les justificatifs valables. Le CT a droit pour chaque enfant à des allocations familiales conformément à la loi sur les allocations familiales (LAFam) et aux réglementations cantonales en vigueur. Le même enfant ne donne pas droit à plus d'une allocation du même genre.

3.6 Frais

Les éventuels frais et leurs montants sont arrêtés dans le contrat de mission. Sous réserve des dispositions contenues dans les conventions collectives de travail étendues, les frais doivent être attestés par des justificatifs.

3.7 Absences de courte durée

Les travailleurs ont droit, après le temps d'essai, à une indemnité de perte de gain pour les absences inévitables suivantes :

- Mariage du travailleur, cas de décès d'une personne vivant dans la communauté familiale ou du/de la partenaire	3 jours
- Décès de frères et sœurs, parents, grands-parents et beaux-parents	1 jour
- Mariage d'un enfant	1 jour
- Déménagement de son propre ménage	1 jour
- Inspection militaire	½ jour
- Soins dispensés à un enfant malade, par cas de maladie	Jusqu'à 3 jours
- Exécution d'obligations légales	Heures nécessaires
- Naissance d'un enfant (sauf si APG paternité)	1jour

La base de calcul est la durée normale du travail convenue par contrat.

3.8 Indemnité pour perte de salaire en cas d'incapacité de travail

3.8.1 Maladie et maladie préexistentielle

En cas de maladie, le CT est tenu d'informer le bailleur de services immédiatement et remet au plus tard dans les 3 jours qui suivent le début de la maladie un certificat médical. Les prestations en cas de maladie sont régies par les dispositions des art. 28 et 29 de la CCT de la branche de la location de services et réglées par les dispositions figurant dans le memento « Swica ».

L'incapacité de travail imputable à la réapparition d'affections existantes (rechute) et pour lesquelles l'assuré avait été traité avant la conclusion de l'assurance donne lieu au versement de prestations conformément au barème suivant :

Durée d'engagement ininterrompue	Durée maximale des prestations
Jusqu'à 6 mois	4 semaines
Jusqu'à 9 mois	6 semaines
Jusqu'à 12 mois	2 mois
Jusqu'à 5 ans	4 mois

Les prestations mentionnées sont couvertes pour autant que, lors de la première apparition de la maladie, l'assuré n'ait pas été assuré en Suisse pour une indemnité journalière en cas de maladie.
La limitation de la durée des prestations s'applique également aux éventuels cas de rechute d'une affection, pour laquelle la durée des prestations était limitée lors de la première apparition (en cumulant les prestations déjà versées).

3.8.2 Grossesse et maternité

Les prestations en cas de grossesse et maternité sont soumises aux dispositions de l'art. 16b ss LAPG du régime des allocations pour perte de gain (APG), et réglées par les dispositions figurant dans le memento « congé maternité ».

3.8.3 Allocation de l'autre parent

A droit à l'allocation la personne qui est l'autre parent légal de l'enfant au moment de la naissance ou le devient au cours des six mois qui suivent, a été assurée obligatoirement au sens de la LAVS pendant les neuf mois précédant la naissance, au cours de cette période a exercé une activité lucrative durant au moins cinq mois ou à la date de la naissance de l'enfant est salariée au sens de l'art. 10 LPGA, exerce une activité indépendante au sens de l'art. 12 LPGA ou travaille dans l'entreprise de son épouse contre un salaire en espèces.

Pendant les deux semaines de congé de l'autre parent au maximum, le CT a droit à 80 % du revenu moyen obtenu avant la naissance, jusqu'à concurrence de 220 CHF par jour. Le droit prend fin lorsque le CT a

touché 14 indemnités journalières et au plus tard à l'expiration du délai-cadre de six mois dès la naissance.

3.8.4 Adoption

Les conditions d'octroi de l'allocation d'adoption sont les mêmes que celles de l'allocation de maternité et de l'autre parent.

Les parents adoptifs d'un enfant âgé de moins de quatre ans au moment de l'adoption peuvent choisir lequel d'entre eux prendra le congé. Ils peuvent également se répartir le congé, mais ne peuvent pas le prendre en même temps. Aucune indemnité n'est prévue pour les parents qui adoptent l'enfant de leur conjoint ou de leur partenaire.

Les 2 semaines de congé doivent être prises soit par jour, soit par semaine, au cours de la première année suivant l'accueil de l'enfant. L'indemnité journalière correspond à 80 % du revenu moyen de l'activité lucrative réalisé avant le début du droit, mais au maximum à 220 CHF par jour.

3.8.5 Accident

Pendant sa mission, le CT est assuré contre les accidents du travail auprès de la SUVA.
Les prestations en cas d'accident sont réglées par les dispositions figurant dans le memento « SUVA ».

3.8.6 Service militaire, protection civile et service civil

Lorsque le CT sert dans l'armée, la protection civile ou le service civil, il obtient directement du régime des allocations pour perte de gain (APG) une indemnité s'élevant à 80 % du salaire perdu. Si l'indemnité APG est inférieure à 80%, le bailleur de services verse la différence pendant la durée fixée par l'échelle bernoise*.

*** Échelle bernoise:**

Durée de l'emploi	Durée du droit aux prestations
Du 4e au 12e mois	3 semaines
2e année de service	1 mois
De la 3e à la 4e année de service	2 mois
De la 5e à la 9e année de service	3 mois
De la 10e à la 14e année de service	4 mois
De la 15e à la 19e année de service	5 mois

3.8.7 Prise en charge de proches et d'enfant gravement malade

L'employé a droit à un congé payé pour s'occuper d'un membre de sa famille ou de son partenaire atteint dans sa santé, pendant le temps nécessaire à la prise en charge. Le congé est de trois jours au maximum par événement et de dix jours au maximum par an (art. 329h CO).
Le travailleur qui doit interrompre ou réduire son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant mineur gravement atteint dans sa santé a droit à un congé de prise en charge de 14 semaines. Le congé de garde est indemnisé par l'APG. L'indemnité journalière s'élève à 80% du revenu moyen avant l'ouverture du droit, mais au maximum à 220 francs par jour. Un délai-cadre de 18 mois s'applique à la perception de l'allocation pour frais de garde. Au cours de ce délai-cadre, l'assuré a droit à 98 indemnités journalières au maximum. Le délai-cadre commence à courir le jour où la première indemnité journalière est perçue (art. 329i CO).

3.9 Cotisation aux assurances sociales

Les cotisations à verser sont :
- l'AVS/AI/APG
- l'AC
- Assurance accident (SUVA)
- Assurance Indemnités journalières maladie
- Assurance maternité genevoise (uniquement sur GE)
- LPCfam (uniquement VD et VS)
- LPP
- Contribution professionnelle

Elles sont déduites du salaire brut du CT et le détail des pourcentages figure sur son décompte de salaire. Toute modification de taux de cotisation légale ou des contrats d'assurance individuels demeure réservée.
Si l'entreprise utilisatrice est soumise à une CCT étendue pour la retraite anticipée, la cotisation est mentionnée dans le contrat de mission et déduite sur le décompte de salaire.

3.10 Assurance des CT quittant leur emploi

3.10.1. Assurance perte de gain en cas de maladie

Lors de la sortie du cercle des personnes assurées ou lorsque le contrat de travail est résilié ou suspendu, le CT peut passer dans l'assurance individuelle de l'organe gérant l'assurance collective en matière de perte de gain du bailleur de services. Les jours de maladie indemnisés par l'assurance collective sont imputés de la durée du droit aux prestations de l'assurance individuelle.

Le CT dispose d'un délai péremptoire (qui est définitivement perdu s'il n'est pas utilisé) de 90 jours à compter de la fin des rapports de travail pour conclure à titre individuel une assurance perte de gain maladie individuelle auprès de l'assureur collectif du bailleur de services. En cas de négligence ou de faute du CT entraînant des restrictions ou la suppression des prestations, le bailleur de services qui a normalement informé et assuré le CT est libéré de toute prestation.
Il incombe au CT de demander à temps la couverture des risques spéciaux et de demander la prime correspondante.

3.10.2. Assurance accident

Si le contrat de travail est résilié ou si le temps de travail est réduit à moins de 8 heures par semaines, le CT dispose d'un délai péremptoire (qui est définitivement perdu s'il n'est pas utilisé) de 31 jours (art.3 al.2 LAA). Après la fin des rapports de travail, le CT peut passer en assurance individuelle et conclure un contrat par convention avec la SUVA pouvant aller jusqu'à six mois (art. 3, al. 3 LAA).

4 RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

4.1 Délai de préavis/période d'essai

Pour des missions à durée indéterminée, la période d'essai est de 3 mois, tandis que pour les contrats de durée déterminée et maximale, il correspond aux 2/3 de la durée convenue, mais à 3 mois au maximum. Pendant la période d'essai, le contrat peut être résilié par les deux parties au contrat en respectant un délai de préavis de deux jours ouvrables. Est considérée comme une nouvelle mission et, par conséquent, un nouveau temps d'essai commence à courir chaque fois que :
- Le CT entreprend une nouvelle mission dans une autre entreprise utilisatrice
- Le CT entreprend une nouvelle mission, mais de nature différente, dans la même entreprise utilisatrice
- Le CT entreprend une nouvelle mission, de même nature, dans la même entreprise utilisatrice après une interruption d'au moins :
  - 2 semaines pour une mission ayant duré, de façon ininterrompue, moins de 6 mois
  - 5 semaines pour une mission ayant duré, de façon ininterrompue, plus de 6 mois

Pour les missions à durée indéterminée et maximale, sauf disposition contraire du contrat de mission, le contrat peut être résilié par les deux parties au contrat, comme suit :
a) pendant les 3 premiers mois d'un emploi ininterrompu, avec un délai de préavis de deux jours ouvrables.
b) du 4e au 6e mois d'un emploi ininterrompu, avec un délai de préavis de sept jours calendaires.
c) à partir du 7e mois d'un emploi ininterrompu, avec un délai d'un mois calendaire.

Les missions à durée déterminée et maximale, prennent fin à l'échéance de la durée convenue sans que la résiliation ne doive être confirmée. Ils peuvent être résiliés selon les mêmes délais que les contrats de travail de durée indéterminée.
La résiliation prématurée du contrat de travail individuel pour juste motif, selon les termes de l'art. 337 du CO, ainsi que d'un commun accord, demeure réservée.
Le CT reconnaît expressément que la résiliation du contrat de travail peut être donnée tant par le bailleur de services que par l'entreprise utilisatrice.

5 AUTRES DISPOSITIONS

5.1 Cessions de salaires

Les cessions privées de salaires ne sont pas admises.

5.2 Passage dans l'entreprise utilisatrice

Après la fin d'une mission, le CT a le droit d'accepter un emploi fixe auprès de l'entreprise utilisatrice. Dans certains cas, celle-ci a l'obligation de verser au bailleur de services un dédommagement. L'imputation de ce dédommagement au CT est prohibée.

5.3 Violation du contrat

Si, sans juste motif, le CT ne commence pas son travail ou le quitte sans délai, il est redevable, vis-à-vis du bailleur de services, d'une pénalité conventionnelle, qui, conformément aux termes de l'art. 337d du CO, s'élève à un montant égal au quart d'un salaire mensuel. La réparation d'autres dommages demeure réservée. Cette indemnisation peut être déduite du salaire du CT.

5.4 Caisse de pension (LPP)

Obligation de s'assurer :
Les prestations du droit à la LPP sont réglées par l'art. 31 de la CCT location de services et par les dispositions figurant dans le memento « LPP ».

5.5 Protection des données

Le CT autorise le bailleur de services, en accord avec les dispositions légales sur la protection des données, à traiter les données qui me concernent, à demander des renseignements auprès de mes précédents employeurs, et à les transmettre à des sociétés

potentiellement intéressées, au cas par cas sur mon accord oral. Je suis au courant que je peux avoir accès à mon dossier, en faire corriger les informations et j'ai pris note que la présente autorisation est révocable par écrit en tout temps, selon la clause de confidentialité. J'atteste que toutes les indications que j'ai données sont exactes et véridiques.

Vous trouverez tout le détail via : https://www.interiman-group.ch/politique-de-confidentialite

For

Le tribunal du domicile ou du siège du défendeur ou celui du lieu où le CT exerce habituellement son activité professionnelle est compétent pour statuer sur les actions relevant du droit de travail (art. 34, al. 1, CPC). Est en outre compétent pour statuer sur les actions de CT 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 CT ne peuvent renoncer à ces fors avant la naissance du litige (art. 35, al. 1, let. D, CPC).

5.6 Formation continue

Si au cours des 12 derniers mois, le CT a travaillé à titre temporaire, auprès d'une ou de plusieurs entreprises de location de services, il a le droit à une mesure de formation continue qu'il lui appartient de demander, selon les conditions Temptraining https://portal.temptraining.ch/fr/.

5.7 Standards qualité

Le bailleur de services répond aux standards de qualité Swissstaffing et a passé l'audit SQS avec succès. Le bailleur de services est également certifié ISO 9001-2015, ISO 14001-2015 et ISO 4501-2018.

5.9 Lien pour memento, planning salaire et clause de confidentialité

https://docs.interiman-group.ch/fr

Notre application EasyTime vous permet d'avoir accès en tout temps à vos décomptes salaires, gains intermédiaires, contrats de travail. Les accès vous sont fournis directement, par l'agence intérimaire.

Dans le cas où vous n'avez pas la possibilité de télécharger les différents documents, vous pouvez demander une version papier à votre conseiller.

Lieu, date : _____

Signature CT _____
Nom du CT

Signature
Bailleur de services _____
Prénom, Nom conseiller