

DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES AU CONTRAT DE MISSION ET AUX MISSIONS DISPONIBLES SUR LA PLATEFORME COOPLE (VERSION VALABLE À PARTIR DE NOVEMBRE 2024)

Coople est titulaire d'une licence délivrée par le canton de Zurich et le SECO (Secrétariat d'État à l'économie) pour la fourniture de services de travail temporaire et de recrutement pour des missions exécutées exclusivement en Suisse. Les autorités délivrant les licences sont l'Office cantonal de l'économie, Division Conditions de travail, Vulkanstrasse 106, 8090 Zurich, Suisse et le SECO - Division Libre circulation des personnes et Relations du travail, Unité Placement et location de services, Holzkofenweg 36, 3003 Berne, Suisse, pour les missions exécutées à l'étranger.

CONTEXTE

Coople exploite le site Web www.coople.com (ci-après «site Web») et les applications mobiles «Coople for Business App» pour les clients et «Coople Jobs App» pour les demandeurs d'emplois (ci-après «applis»). Le site Web et les applis sont communément appelés «plateforme Coople». Les utilisateurs enregistrés sur cette plateforme sont réunis de manière largement automatisée pour des missions **exclusivement en Suisse** (activité de «matching»).

Afin que Coople loue les services de salariés (comprend également «salariées») à une entreprise, l'entreprise locataire de services doit enregistrer la mission et les détails requis sur le site Web ou dans l'appli «Coople for Business App» (ci-après le «profil de mission»). Après la saisie de la mission et la définition des critères de recherche correspondants, la plateforme Coople enverra aux salariés une demande d'intérêt relative à la mission (une manifestation d'intérêt est contraignante). Les personnes manifestant leur intérêt sont proposées pour la mission. L'entreprise locataire de services peut alors sélectionner parmi les salariés proposés ceux qu'elle souhaite employer pour la mission. En cas d'embauche, les salariés reçoivent une confirmation de mission. La plateforme peut également envoyer automatiquement une lettre de refus d'embauche ou écarter un salarié en particulier en fonction des critères définis (par ex. date de mission dépassée, nombre de collaborateurs souhaité déjà atteint). Dans certains cas, la plateforme Coople peut prévoir l'embauche automatique de certains salariés ayant manifesté leur intérêt, sans que l'entreprise locataire de services puisse faire un choix («Embauche instantanée»). Pour le salarié, une mission labellisée «Embauche instantanée» engendre une embauche immédiate. «Embauche instantanée» peut être utilisé notamment pour remplacer des salariés absents ou pour des missions relativement proches dans le temps. Le contrat de travail «Embauche instantanée» est soumis aux mêmes règles légales, contractuelles et conventionnelles qu'un contrat de travail classique, notamment en ce qui concerne les délais de résiliation.

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

Les présentes Dispositions Générales relatives au Contrat de Mission ou un contrat de mission n'obligent Coople à offrir une autre mission au salarié. De même, le contrat de mission n'oblige pas le salarié à accepter à l'avenir une mission offerte. Chaque nouvelle mission fait l'objet d'un nouveau contrat de mission.

2. PAS DE FRAIS POUR LE SALARIÉ

Coople ne prélève pas de frais au salarié pour l'enregistrement, l'utilisation de la plateforme Coople ni pour la location aux entreprises locataires de services. 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, une autorisation de séjour B (avec activité lucrative illimitée) 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 email à permit@coople.com. En outre, le salarié est tenu d'effectuer à temps toutes les démarches nécessaires (telles que le dépôt de documents auprès des autorités ou la transmission de documents à Coople) pour l'obtention ou la prolongation d'un permis de travail pour une mission. Si le salarié manque au devoir d'information et au devoir de réaction décrits dans ce paragraphe ou se présente au travail sans permis de travail valide, il sera redevable à Coople d'une peine conventionnelle de CHF 2'000.-. Dans tous les 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, non sollicité, 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 DE MISSIONS; CONTRAT DE MISSION

Les informations pour la réalisation d'une mission seront communiquées au salarié par voie électronique. Le salarié est libre d'accepter la mission aux conditions existantes. La description de la mission ainsi que le contrat de mission contiennent entre autres les mentions suivantes:

- Type de travail à effectuer;
- Lieu de la mission (en Suisse);
- Date de début de la mission;
- Durée de la mission;
- Salaire, éventuels frais supplémentaires;
- 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 13^e salaire (habituellement 8,33%)

5. RESPECT DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL AVEC CHAMP D'APPLICATION ÉTENDU («CCT ÉTENDUE»)

Lorsque l'entreprise locataire de services est soumise à une «CCT étendue», Coople doit appliquer au salarié les dispositions de la convention qui concernent le salaire et la durée du travail. Cela signifie que les réglementations correspondantes priment sur la convention collective de travail étendue Location de services («CCT Location de services») et également sur les Dispositions Générales relatives au Contrat de Mission. Lorsqu'une entreprise locataire de services est soumise à une CCT étendue instituant un régime de retraite anticipée, Coople est également tenu de respecter ce régime envers le salarié.

Si l'entreprise locataire de services et ses salariés loués remplissent les conditions de la CCT Location de services, les dispositions de celles-ci s'appliquent, sauf si les règles des présentes Dispositions Générales relatives au Contrat de Mission ou du contrat de mission associé sont plus favorables au salarié. Les salariés dont le salaire est supérieur au gain maximal assuré selon la SUVA (actuellement CHF 148'200 de salaire annuel, ou salaire horaire de base de CHF 62.55) ne sont pas soumis à la CCT Location de services.

6. DEVOIRS DU SALARIÉ

Le salarié s'engage à accomplir avec diligence et conscience les tâches que lui confie l'entreprise locataire de services 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'entreprise locataire de services 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 entreprises locataires de services, notamment les secrets professionnels.

7. DIRECTIVES

Le salarié doit suivre les instructions de l'entreprise locataire de services. Pendant la mission, le salarié suit le règlement intérieur et les pratiques de l'entreprise locataire de services. Les dispositions légales relatives à la sécurité au travail et à la protection de la santé doivent être respectées. Les règles de sécurité importantes peuvent être consultées à tout moment dans le Helpcenter Coople (help.coople.com) sous le mot-clé «Sécurité au travail».

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 «Coople Jobs App» les heures effectivement prestées, idéalement selon le rapport de mission signé par l'entreprise locataire de services, dans les 6 heures suivant la fin de chaque quart de travail. L'entreprise locataire de services dispose alors de 48 heures pour valider les heures saisies par le salarié. Dans tous les cas, toutes les heures de la semaine précédente doivent être validées par l'entreprise locataire de services au plus tard le mardi de la semaine suivante (à la fin du jour ouvrable). **Au bout de 48 heures, les heures saisies par le salarié ou enregistrées sur la plateforme Coople peuvent être (automatiquement) validées par Coople.**

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'entreprise locataire de services qui déroge au contrat de mission, en particulier si le salarié ne l'accepte pas.

Si le salarié omet de saisir sur la plateforme Coople 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'entreprise locataire de services pour validation. Dans ce cas, l'entreprise locataire de services peut modifier et valider les heures prestées sur la plateforme Coople. Celles-ci sont alors considérées comme approuvées et servent de base à la facturation.

Si le salarié conteste le nombre d'heures prestées saisi par l'entreprise locataire de services sur la plateforme Coople 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'entreprise locataire de services sur la plateforme Coople, 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'entreprise locataire de services sur la plateforme Coople est considéré comme accepté et donc comme déterminant pour le décompte.

Si les heures effectivement prestées diffèrent des heures de travail convenues selon le contrat de mission, seul le temps de travail prouvé est rémunéré, sauf si le salarié peut prouver que l'acceptation de sa prestation de travail a été refusée par l'entreprise locataire de services. Coople doit être immédiatement informée de tels incidents.

8.2. BULLETIN DE SALAIRE ET 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'entreprise locataire de services, et si les parties intéressées ne s'entendent pas à l'amiable avant le deuxième jour ouvrable du mois suivant le mois de validation, ces heures ne seront plus prises en compte dans le cycle de paie concerné.

Le salaire est versé une fois par mois, au plus tard le cinquième jour du mois suivant le mois de validation (la validation des heures par l'entreprise locataire de services est décisive). Le salaire est validé exclusivement par voie électronique, et en règle générale versé sur un compte postal ou bancaire du salarié ou sur un autre compte de paiement numérique 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 et IBAN).

8.3. DÉDUCTIONS SOCIALES

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

- AVS/AI/APG
- AC
- Accidents non professionnels (ANP)
- Assurance indemnités journalières (IJM)
- Caisse de pension (LPP) (déduction uniquement si l'obligation LPP est atteinte, cf. paragraphe 12.7)
- Frais d'exécution et de formation continue CCT (déduction uniquement en cas d'assujettissement à la CCT Location de Services, cf. paragraphe 5)

Les déductions actuellement en vigueur, exprimées en pourcentage du salaire brut, peuvent être consultées à tout moment dans le Coople Helpcenter (help.coople.com) sous le mot-clé «Déductions».

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 au plus tard dans les 3 mois après le début de l'année civile suivante.

Les éventuelles contributions qui doivent être déduites en raison d'une mission dans une entreprise soumis à une «CCT étendue» 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 de la mission correspondent à la période d'essai, limitée toutefois à 3 mois. Au cours de la période d'essai, la relation de travail peut être résiliée à tout moment moyennant l'observation d'un préavis de deux jours ouvrables. En cas de mission à 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 SUPPLÉMENTAIRES ET TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

Les heures de travail effectuées, conformément aux instructions de l'entreprise locataire de services, qui dépassent le temps de travail normal en vigueur dans l'entreprise locataire de services sont considérées comme des heures supplémentaires (Überstunden). Les heures supplémentaires sont indemnisées 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 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'entreprise locataire de services, qui dépassent le temps de travail maximal défini par la loi sur le travail ou les CCT sont considérées comme des heures de travail supplémentaires (Überzeitstunden).

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

Le salarié est responsable de ne pas dépasser le temps de travail maximal autorisé par la loi sur le travail – tout en tenant compte de toutes les heures de travail en cas d'emplois multiples. En cas de suspicion de dépassement du temps de travail maximal autorisé, Coople doit en être immédiatement informée par le salarié.

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'entreprise locataire de services 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 5½ heures, à une demi-heure lorsqu'il dépasse 7 heures et à une heure de pause lorsqu'il dépasse 9 heures. En cas de temps de travail quotidien de plus de 9 heures, il faut en outre tenir compte de l'art. 18 al. 2 OLT 1, qui stipule qu'en présence d'un temps de travail partiel de plus de 5½ heures (avant ou après la pause de midi), des pauses supplémentaires d'un quart d'heure chacune doivent être accordées.

L'entreprise locataire de services 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'entreprise locataire de services.

11. VACANCES, JOURS FÉRIÉS ET ABSENCES DE COURTE DURÉE

11.1. VACANCES

Le salarié a droit à 4 semaines de vacances annuelles payées par année civile. Jusqu'au 20^e anniversaire et à partir du 50^e anniversaire, les salariés 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 dure le rapport de travail. En cas de missions de travail très irrégulières et de missions de durée relativement courte (jusqu'à trois mois), le droit aux vacances est indemnisé sous la forme d'un supplément de 8,33% ou 10,6% (sous réserve de dispositions différentes d'une CCT étendue) 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 une entreprise locataire de services, le salarié a droit à des jours fériés payés, pour autant que ceux-ci tombent sur des jours ouvrables. Ces jours fériés sont ceux prévus dans les prescriptions cantonales, à l'exception du 1^{er} août (fête nationale), et s'appliquent à l'entreprise locataire de services en question. Tous les jours fériés sont indemnisés avec le salaire avec un supplément de 3,2% (sous réserve de dispositions différentes d'une CCT étendue) et font donc partie du salaire brut convenu.

11.3. ABSENCES DE COURTE DURÉE

Conformément à l'art. 15 de la CCT Location de services, les salariés ont droit, à l'issue de la période d'essai, à une indemnité pour la perte de salaire pour les absences inévitables suivantes:

- Mariage du salarié (y compris partenariat enregistré), décès d'une personne vivant dans la communauté familiale ou du/de la partenaire: 3 jours
- Décès d'un frère et d'une sœur, d'un parent, d'un grand-parent ou d'un beau-parent: 1 jour
- Naissance ou mariage (y compris partenariat enregistré) d'un enfant: 1 jour
- Déménagement (personnel): 1 jour
- Inspection militaire : ½ journée
- Garde de son enfant malade ou d'un enfant malade vivant dans le même ménage: jusqu'à 3 jours par épisode de maladie.
- Accomplissement d'obligations légales: heures nécessaires

La base de calcul est le temps de travail normal convenu par contrat.

En cas d'application d'une CCT étendue, les absences de courte durée sont évaluées selon les prescriptions de la CCT concernée.

12. PRESTATIONS SOCIALES

12.1. ACCIDENT

Les salariés sont assurés contre les accidents professionnels auprès de la SUVA pendant la mission dans une entreprise locataire de services / 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 partir 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 des 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 deux jours, les droits suivants s'appliquent:

- prestations financières de 720 jours sur une période de 900 jours pour les salariés qui travaillent dans des entreprises locataires de services dans lesquelles une CCT étendue s'applique;
- prestations financières de 720 jours sur une période de 900 jours pour les salariés qui sont soumis à la contribution LPP conformément à la CCT Location de Services;
- prestations financières de 60 jours sur une période de 360 jours pour les salariés qui ne travaillent pas dans une entreprise locataire de services dans laquelle une CCT étendue s'applique et qui ne sont pas non plus soumis à la contribution LPP conformément à la CCT Location de Services.

En cas de maladie, il faut immédiatement avertir Coople et l'entreprise locataire de services. Il est obligatoire de fournir à Coople un certificat médical pour chaque absence pour cause de maladie (dès le 1^{er} jour d'absence). Le certificat médical doit être établi au plus tard 3 jours après le premier jour d'absence. Sinon, le jour où ce certificat a été établi est considéré comme le premier jour d'absence pour cause de maladie.

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 (l'indemnité journalière maximale est déterminée par l'actuelle version de la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG))
- 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 les articles suivants LAPG, les salariées ont droit à une allocation de maternité si elles étaient assurées durant les 9 mois précédant l'accouchement au sens de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS), si elles exerçaient une activité lucrative durant au moins 5 mois pendant cette période et si 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'indemnité journalière maximale est déterminée par l'actuelle version de la LAPG). L'allocation de maternité est versée sous forme d'indemnités journalières (98 indemnités journalières au maximum). Le droit à l'allocation prend fin dès que la mère reprend son activité salariée. Le régime des allocations pour perte de gain (APG) ne prévoit pas d'allocation en cas d'absence pour cause de grossesse. Les pertes de salaire en cas d'absence pour maladie pendant la grossesse sont indemnisées conformément au paragraphe 12.2 «Maladie et troubles liés à la grossesse».

Si l'autre parent décède dans les six mois suivant la naissance de l'enfant, la mère a droit à des indemnités journalières supplémentaires conformément à l'art. 16c^{bis} LAPG, pour autant que les autres conditions d'octroi soient remplies.

12.5. L'ALLOCATION À L'AUTRE PARENT

Les salariés ont droit à une allocation à l'autre parent en vertu des art. 16i ss. LAPG s'ils sont l'un des parents légaux à la naissance de l'enfant ou le deviennent dans les 6 mois qui suivent, pour autant qu'ils aient été assurés au sens de la LAVS pendant les 9 mois précédant la naissance de l'enfant, qu'ils aient exercé une activité lucrative pendant au moins 5 mois dans cette période et qu'ils soient toujours salariés au moment de la naissance. Si ces conditions ne sont pas remplies, il convient d'examiner le droit au congé de l'autre parent conformément à l'art. 329g CO. Le droit à l'allocation prend effet le jour de la naissance de l'enfant et doit être exercé dans le délai-cadre de 6 mois.

L'allocation à l'autre parent est versée sous forme de 14 indemnités journalières au maximum, soit par semaine avec 7 indemnités journalières, soit par jour pour 5 jours indemnisés avec 2 indemnités journalières supplémentaires. Le montant de l'indemnité journalière correspond à 80% du salaire moyen reçu avant le début du droit à l'allocation (l'indemnité journalière maximale est déterminée par l'actuelle version de la LAPG).

En cas de décès de la mère le jour de l'accouchement ou au cours des 97 jours qui suivent, les droits de l'autre parent à des indemnités journalières supplémentaires sont régis par l'art. 16k^{bis} LAPG.

12.6. PRESTATIONS FAMILIALES

Conformément à la loi fédérale sur les allocations familiales (LAFam) et aux lois cantonales en vigueur, le salarié a droit à des allocations familiales pour chaque enfant. Les montants minimaux d'allocation familiale par mois et par enfant (pour les enfants jusqu'à l'âge de 16 ans) et de l'allocation formation professionnelle (pour les enfants et les jeunes de 16 à 25 ans) sont déterminés par la LAFam. Une seule allocation de même type peut être versée pour un enfant. L'allocation est calculée au prorata du temps de travail presté dans la ou les entreprises locataires de services. Tous les mois sont systématiquement calculés sur 30 jours et un jour correspond à 1/30^e de l'allocation mensuelle. Les samedis, dimanches et jours fériés sont également comptés. Les cantons peuvent prévoir des minimaux plus élevés. L'allocation familiale est versée avec le salaire le mois suivant. Le salarié doit présenter tous les documents requis. Le droit n'existe que lorsque le revenu minimum selon la LAFam est atteint (correspond au moins à la moitié du montant annuel de la rente de vieillesse complète minimale de l'AVS). En cas de revenu plus élevé chez un autre employeur ou de taux d'occupation plus élevé de l'autre parent, l'allocation familiale doit être demandée par l'intermédiaire de l'employeur concerné.

12.7. 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 la 14^e semaine de travail au moyen de plusieurs missions, il est alors soumis à l'obligation de contribution LPP. Pour déterminer le nombre de semaines, les missions effectuées chez Coople au cours des 12 mois sont additionnées. Les missions peuvent avoir lieu dans différentes entreprises locataires de services 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. Les salariés ayant des obligations d'entretien envers des enfants sont obligatoirement soumis à la LPP dès le premier jour.

12.8. INDEMNITÉ DE GARDE D'ENFANT GRAVEMENT MALADE

Les parents qui doivent interrompre ou réduire leur activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant dont la santé est, selon la confirmation du médecin, gravement atteinte, ont droit à un congé de garde de 14 semaines. Les conditions d'octroi sont régies par les dispositions légales. Le congé est indemnisé par le biais de l'APG et peut être réparti entre les deux parents. Le congé peut être pris en une seule fois ou par jour. Pour toucher l'allocation «garde d'enfant», un délai-cadre de 18 mois est prévu. Ce délai-cadre commence le jour où la première indemnité journalière est perçue. Le montant de l'indemnité journalière correspond à 80 % du salaire moyen reçu avant le début du droit à l'allocation (l'indemnité journalière maximale est déterminée par l'actuelle version de la LAPG).

12.9. CONGÉ POUR S'OCCUPER D'UN PROCHE MALADE

Le salarié a droit à un congé payé pour porter assistance à un membre de sa famille ou à son partenaire dont la santé est atteinte; le congé ne peut excéder trois jours par épisode de maladie et dix jours par an (art. 329h CO).

12.10. ALLOCATION ET CONGÉ D'ADOPTION

Toute personne professionnellement active qui adopte un enfant de moins de quatre ans a droit à un congé d'adoption. Les conditions d'octroi sont régies par les dispositions légales. Ce congé de deux semaines est financé par l'APG et doit être pris soit par jour, soit par semaine, au cours de la première année suivant l'adoption. Les parents adoptifs peuvent choisir lequel d'entre eux prendra le congé. Ils peuvent également se partager le congé, mais pas le prendre en même temps. Pour prétendre à ce congé, les parents adoptifs doivent avoir été assurés auprès de l'AVS pendant les neuf mois précédant le placement de l'enfant et avoir exercé une activité lucrative pendant au moins cinq mois durant cette période. L'allocation d'adoption correspond à 80 % du salaire moyen perçu avant l'adoption (l'indemnité journalière maximale est déterminée par l'actuelle version de la LAPG).

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 la plateforme Coople.

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

En conséquence, un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée peut être résilié par chaque partie moyennant les délais de résiliation suivants:

- pendant les 3 premiers mois: 2 jours ouvrables
- du 4^e au 6^e mois y inclus: 7 jours civils
- dès le 7^e mois: le délai de résiliation est de 1 mois pour le même jour du mois suivant.

Une 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 à cette règle les interruptions pour cause de maladie ou d'accident. Par conséquent, dans la mesure où il y a une interruption d'au moins trois semaines entre deux missions à durée déterminée (avec contrats de mission correspondants), le délai de préavis applicable au deuxième contrat de mission est uniquement basé sur la durée de la deuxième mission et les deux missions ne sont pas considérées comme une mission continue.

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 à la plateforme Coople.

D'une manière générale, un blocage de l'accès à la plateforme Coople peut être prononcé à l'encontre de tout salarié actuel ou futur. Il n'existe aucun droit à l'utilisation de la plateforme Coople.

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, la relation de travail peut être résilié sans préavis. Coople a également le droit de facturer au salarié un quart du salaire mensuel à titre de dommages-intérêts forfaitaire (art. 337d CO).

Tout objet appartenant à une entreprise locataire de services ou à Coople doit être retourné à son propriétaire le dernier jour de travail d'une mission. Si cela n'est pas possible, les objets en question doivent être retournés à l'entreprise locataire de services concernée au plus tard deux jours ouvrables après le dernier jour de travail de la mission. En principe, la remise des objets doit se faire en personne. En cas d'envoi par la poste, le numéro de suivi doit être communiqué immédiatement à Coople. Si un objet n'est pas retourné dans les délais, Coople se réserve le droit de remplacer l'objet aux frais du salarié ou de le lui facturer. Des frais de traitement peuvent en outre être réclamés, ainsi que des dommages-intérêts et des mesures disciplinaires peuvent être prises.

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 31^e 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 par une assurance individuelle d'indemnités journalières en cas de maladie souscrite auprès de la compagnie d'assurance utilisée par Coople.

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'art. 10 al. 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'entreprise locataire de services postérieurement à la mission et sans indemnisation. Il a l'obligation d'informer Coople du transfert. Une éventuelle indemnité doit être remboursée uniquement par l'entreprise locataire de services et ne doit pas être répercutée sur le salarié.

15. PROTECTION DES DONNÉES

Coople n'utilise les données du salarié que dans la mesure où celles-ci sont nécessaires à la location du salarié à l'entreprise locataire de services et/ou au décompte de Coople vis-à-vis du salarié, des entreprises locataires de services et des agents.

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, à stocker et à conserver les données relatives à l'exécution de cette mission, y compris ses données personnelles.

Le salarié autorise explicitement Coople à mettre ses données personnelles (évaluations comprises) à la disposition des tiers auxquels Coople a eu recours pour la prise en charge des salariés ou pour la gestion des pools de personnel et des missions, pour autant que cela soit nécessaire pour leur travail.

Le salarié autorise Coople à traiter électroniquement les données qui le concernent. Un traitement ou la transmission à des tiers en dehors de ce champ d'application 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 «Directives d'utilisation du site Internet et des applis ainsi que dans les Politiques de Coople en matière de protection des données et de cookies» (ci-après «directive»), qu'il a reconnues en s'enregistrant sur la plateforme Coople et en l'utilisant. Ces

dispositions peuvent être régulièrement modifiées et sont applicables dans leur intégralité.

16. CESSION DES DROITS DE PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Par la présente et dans la mesure où cela est permis par la loi, le salarié cède toute propriété intellectuelle de son fait 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'APPLICATION D'UN CONTRAT DE MISSION

Si un salarié a accepté sur le site Web ou sur l'appli «Coople Jobs App» une mission comme décrite par le profil de mission et que l'entreprise locataire de services l'a engagé, le contrat de mission est conclu automatiquement. Ce contrat, dans lequel figurent les détails de la mission, est alors mis à disposition du salarié sur le site Web ou sur l'appli «Coople Jobs App» pour être téléchargé, imprimé et signé. Il s'applique cependant dès l'acceptation électronique, est immédiatement 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 de la mission et les Dispositions Générales relatives au Contrat de Mission, ce sont les Dispositions Générales relatives au Contrat de Mission qui prévalent. Si une disposition des présentes Dispositions Générales relatives au Contrat de Mission en français contredit une Disposition Générale relative au Contrat de Mission en allemand, la version allemande prévaut.

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

La directive qui a été acceptée par le salarié tandis qu'il s'enregistrait sur le site Web ou sur l'appli «Coople Jobs App» ou qu'il les utilisait, s'applique. Cette directive fait l'objet de modifications de temps à autre. Le salarié a notamment connaissance de ses obligations, qui sont décrites au paragraphe 2.2 (Dispositions relatives aux salariés), au paragraphe 3 (Enregistrement des utilisateurs) et au paragraphe 4 (Enregistrement des salariés et des entreprises locataires de services par un agent) de la directive.

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

Si une ou plusieurs clauses des présentes Dispositions Générales relatives au Contrat de Mission devaient être nulles ou frappées de nullité, cela serait 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 Mission sont soumis aux dispositions de la loi fédérale sur le service de l'emploi (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 étendue «Location de services» en vigueur ou de toute autre convention collective de travail applicable à la mission.

17.6. FOR

Le tribunal du domicile ou du siège du défendeur ou celui du lieu où le salarié exerce habituellement son activité professionnelle est compétent pour statuer sur les actions relevant du droit du travail (art. 34, al. 1 CPC). Le tribunal du lieu d'établissement du bailleur de services avec lequel le contrat a été conclu (art. 34, al. 2 CPC) est en outre compétent pour statuer sur les actions intentées par un salarié ou une personne en recherche d'emploi. Le salarié ou la personne en recherche d'emploi ne peut renoncer à ces fors avant la naissance du litige (art. 35, al. 1, let. d CPC).