

DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES AU CONTRAT DE LOCATION DE SERVICES 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, Holzikofenweg 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 «salariés») 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 demande aux salariés qui remplissent les critères leur intérêt par rapport 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 en principe sélectionner parmi les salariés proposés ceux qu'il souhaite employer pour la mission. En cas d'embauche, les salariés reçoivent une confirmation de mission. La plateforme Coople 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 automatique» ou «Auto Hire»). Pour le salarié, une mission labellisée «Embauche automatique» engendre une embauche immédiate.

1. CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL («CCT»)

Lorsque l'entreprise locataire de services s'inscrit sur la plateforme Coople, elle doit indiquer si elle est soumise ou non à une convention collective de travail («CCT»). Sur la base de cette indication, Coople prélève, si nécessaire, les contributions correspondantes pour toutes les missions. Si l'entreprise locataire de services n'indique pas qu'elle est soumise à une CCT, ou si elle fournit une information incorrecte ou incomplète, elle est redevable à Coople d'une peine conventionnelle de CHF 5'000.-.

Coople se réserve le droit de faire valoir tout autre dommage résultant de la violation de cette obligation.

2. EXIGENCES RELATIVES AUX SALARIÉS ENGAGÉS ET AU PROFIL DE MISSION

Le ou les salariés proposés pour la mission par la plateforme Coople satisfont en principe les exigences légitimes définies par l'entreprise locataire de services pour la mission en question.

L'entreprise locataire de services définit ses exigences applicables au(x) salarié(s) dans le profil de mission.

Les indications suivantes doivent impérativement figurer dans le descriptif de mission:

- 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.

3. RÉMUNÉRATION DE LA MISSION

Pour l'embauche du salarié, l'entreprise locataire de services est redevable à Coople du salaire net augmenté des suppléments pour vacances, pour jours fériés et pour le 13^e salaire, multiplié par le facteur convenu (ci-après la «rémunération»).

La rémunération comprend les prestations suivantes:

- salaire, et cotisations de l'employeur AVS, AI, APG, AC, LAA, IJM, LPP, cotisations CCT
- frais de règlement en cas d'accident et de maladie
- décompte de salaire et décompte des assurances sociales
- rémunération des vacances, jours fériés et du 13^e salaire

- recrutement et frais de tiers qui en découlent
- encadrement et instruction du personnel de l'entreprise locataire de services quant à l'utilisation de la plateforme Coople (si ceux-ci sont dans le cadre de frais d'assistance normaux).

Les prestations suivantes sont exclues de la rémunération et seront facturées en plus si elles sont fournies:

- frais auxquels le salarié a légalement droit (sans multiplication par un facteur);
- tous les suppléments auxquels le salarié a légalement droit (avec multiplication par un facteur);
- prestations spéciales convenues au préalable.

Le prix de toutes ces prestations s'entend hors TVA. Les taux de TVA en vigueur sont appliqués à tous les montants facturés.

4. MODALITÉS DE PAIEMENT

Les missions sont généralement facturées sur une base hebdomadaire. Les factures sont envoyées à l'entreprise locataire de services par courrier électronique et sont exigibles sous 10 jours nets à compter de la date de facturation.

5. DÉFAUT DE PAIEMENT

Si un paiement dû à Coople n'est pas acquitté à la date d'échéance, l'entreprise locataire de services est automatiquement mise en demeure (sans qu'un rappel soit émis) et doit un intérêt moratoire de 5 % par an à compter du jour suivant la date d'échéance ou la date du défaut. L'entreprise locataire de services doit en outre des frais de retard de CHF 20.- par défaut de paiement.

Le paiement dû, ainsi que le montant de l'intérêt moratoire et les frais de rappel, sont ajoutés à la facture suivante.

6. ABSENCE D'UN SALARIÉ ET NO-SHOW

Si un salarié qui a accepté une mission auprès de l'entreprise locataire de services est inapte au travail pour cause de maladie, d'accident, etc., d'autres salariés appropriés seront proposés à l'entreprise locataire de services dans un délai raisonnable. Si, dans un délai raisonnable, l'entreprise locataire de services ne sélectionne aucun salarié de remplacement parmi ceux lui étant proposés, le salarié désigné par Coople est réputé accepté par l'entreprise locataire de services. Il est considéré que les dispositions du contrat de location de services ont été modifiées en conséquence. Dans toute circonstance où Coople engage un salarié pour le compte de l'entreprise locataire de services, les dispositions générales relatives au contrat de location de services sont réputées acceptées par l'entreprise locataire de services et sont applicables. Il en va de même en cas d'Embauche automatique.

7. RESPONSABILITÉ EN CAS DE DOMMAGES

Coople ne pourra être tenu responsable par l'entreprise locataire de services du résultat des services rendus par le personnel loué. La responsabilité de Coople n'est engagée que pour le déroulement administratif correct de la location de services et de la facturation ainsi que pour l'examen soigneux du droit de travail des salariés pendant le processus d'onboarding.

La responsabilité de Coople vis-à-vis de l'entreprise locataire de services au cours d'une année civile se limite au résultat du bénéfice brut mensuel moyen («BB Mensuel») généré par Coople avec l'entreprise locataire de services concernée par la responsabilité. Le BB Mensuel correspond à la moyenne des bénéfices bruts mensuels des 12 derniers mois, c'est-à-dire les 12 mois civils précédant l'événement pour lequel la responsabilité est engagée. Le bénéfice brut de Coople correspond aux revenus générés, après déduction des salaires, prestations de sécurité sociale, prestations annexes, impôts et tous frais liés au personnel mis à disposition.

Vis-à-vis de l'entreprise locataire de services, le salarié assume la responsabilité des pertes ou dommages qu'il a causés intentionnellement ou par négligence. L'entreprise locataire de services assume les pertes ou dommages causés par le salarié sur le lieu de la mission à la suite d'une négligence légère. L'entreprise locataire de services assume en outre la responsabilité des pertes ou dommages causés à autrui par le salarié dans le cadre de sa mission, notamment les pertes et dommages aux véhicules. Coople décline toute responsabilité pour toutes pertes ou dommages du fait du salarié. L'entreprise locataire de services est responsable de la conclusion des assurances correspondantes.

8. POUVOIR D'INSTRUCTION ET SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'entreprise locataire de services a le droit exclusif de donner des instructions au salarié mis à disposition et de surveiller l'accomplissement de son travail. L'entreprise locataire de services est responsable du respect des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail. Il doit, en particulier, se conformer aux instructions et aux dispositions légales relatives à la santé et à la sécurité au travail. L'entreprise locataire de services accorde à Coople le droit de visiter et d'inspecter les

lieux de travail à sa convenance. Cela a pour but de vérifier si les dispositions légales en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail et toute autre directive pertinente sont respectées.

Le rapport de travail peut exclusivement être résilié par Coople. L'entreprise locataire de services s'engage à notifier sans délai à Coople, par écrit (par e-mail à info.ch@coople.com), tout fait susceptible de justifier le licenciement sans préavis du salarié.

9. RÉSILIATION ET ANNULLATION

9.1. DÉLAIS DE RÉSILIATION

L'entreprise locataire de services peut annuler son inscription sur le site Web ou dans l'appli «Coople for Business App» à tout moment si aucun contrat de location de services n'a été conclu. Si un contrat de location de services à durée indéterminée a été conclu, chacune des parties peut résilier ce contrat en respectant les délais de préavis 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.

Si un contrat de location à durée déterminée a été conclu, il prend en principe fin à l'expiration de la durée prévue, sans qu'il soit nécessaire de le résilier (sous réserve des circonstances décrites au paragraphe suivant). Chacune des parties peut toutefois résilier ce contrat par écrit en respectant les mêmes délais de préavis que pour un contrat de location de services à durée indéterminée.

En cas d'intervalles de moins de trois semaines entre plusieurs contrats de location de services conclus successivement pour le même salarié, ces contrats sont réputés constituer un seul contrat de location de services ininterrompu en ce qui concerne la durée de mission et le délai de résiliation applicable. Une période d'absence pour cause de maladie ou d'accident n'est pas réputée constituer une interruption. Ainsi, dans la mesure où un contrat de location de services à durée déterminée est conclu à la suite d'un ou plusieurs autres contrats de location de services, les délais de résiliation applicables sont ceux correspondant à la durée totale de la mission. Ainsi, le contrat de location de services à durée déterminée ne prend pas fin à l'expiration de la durée prévue, mais doit impérativement être résilié en respectant les délais de résiliation applicables. Dans le cas contraire, il continue de courir.

Coople doit respecter les mêmes délais de préavis à l'égard du salarié. L'entreprise locataire de services s'engage donc à informer Coople par écrit de son intention (par e-mail à info.ch@coople.com) au moins un jour ouvrable avant qu'une résiliation ne doive être effectuée pour respecter le délai de résiliation. Pour respecter un délai de résiliation de 2 jours ouvrables pleins, une résiliation doit en règle générale être effectuée 3 jours ouvrables avant la date de résiliation. C'est pourquoi l'entreprise locataire de services doit, dans ce cas, informer Coople par écrit au plus tard 4 jours ouvrables avant la date de résiliation. Si cette obligation d'information n'est pas respectée, l'entreprise locataire de services doit prendre en charge les frais qui en résultent.

L'entreprise locataire de services n'a aucun droit de résiliation vis-à-vis du salarié. Ce droit revient exclusivement à Coople.

9.2. CONSÉQUENCES D'UNE RÉSILIATION

Si le contrat de location de services est résilié, toutes les factures impayées de Coople sont exigibles sans délai et l'entreprise locataire de services est automatiquement mise en demeure (sans qu'un rappel soit émis).

9.3. ANNULLATION / REPORT D'UNE MISSION AVANT LA DATE DE DÉBUT

Si l'entreprise locataire de services annule une mission confirmée avant le premier jour de travail, la mission est annulée avec un délai de préavis de deux jours ouvrables à compter de la date de début de la mission.

Si les salariés annulés ne peuvent obtenir un autre emploi à court terme, l'entreprise locataire de services doit payer leur salaire pendant le délai résiliation, ou la différence entre le salaire journalier de la mission et le salaire journalier que les salariés ont pu percevoir auprès d'une autre entreprise, ainsi que des frais de traitement, qui s'élèvent actuellement à CHF 20.-.

Lorsque plus de quatre personnes sont engagées pour une mission, par ex. la réalisation d'un inventaire, les soldes d'été, le Black Friday, etc., il est permis d'annuler au maximum 20% des salariés embauchés avant le premier jour de travail.

La date de début de la mission ne peut être reportée sans frais, entre autre, que si les salariés déjà confirmés acceptent ce report. À défaut, les mêmes frais que pour une annulation sont applicables.

10. OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE LOCATAIRE DE SERVICES

10.1. RESPECT DES EXIGENCES LÉGALES

L'entreprise locataire de services s'engage à respecter les exigences légales, ainsi que toute convention collective de travail applicable au salarié. En particulier, elle respecte les prescriptions de la loi sur le travail relatives aux heures de travail supplémentaires (Überzeitstunden). 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 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 (Überzeitstunden) sont réglées en général par un supplément de salaire de 25%. En complément, l'entreprise locataire de services est tenue d'organiser les horaires des équipes de façon à respecter les dispositions légales sur les pauses et les temps de repos et de veiller à ce que ses salariés respectent ces dispositions.

Si l'entreprise locataire de services enfreint à nouveau les exigences légales relatives à la durée maximale du travail après avoir reçu un avertissement écrit, elle est pleinement responsable à l'égard de Coople de tous dommages qui en résultent, tels que les éventuelles actions récursoires d'une compagnie d'assurance accidents ou indemnités journalières en cas de maladie, les amendes, etc. Coople se réserve le droit de réclamer l'indemnisation de tout autre dommage résultant d'un manquement à cette obligation.

10.2. ÉQUIPEMENT ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'entreprise locataire de services s'engage à mettre à la disposition du salarié l'équipement, les outils, le matériel, les machines, etc. nécessaires à l'exécution de la mission. Il lui incombe de prendre toutes les mesures de sécurité nécessaires et, en particulier, d'instruire le salarié en conséquence. Les coûts de l'équipement de protection individuelle sont pris en charge par l'entreprise locataire de services.

10.3. EMBAUCHE AUTOMATIQUE

La fonction Embauche automatique prévoit l'embauche automatique (comme déjà expliqué) de certains salariés ayant manifesté leur intérêt, sans que l'entreprise locataire de services puisse faire un choix. Embauche automatique peut être utilisé notamment pour remplacer des salariés absents ou pour des missions relativement proches dans le temps. L'entreprise locataire de services doit vérifier les paramètres de la plateforme Coople ou désactiver autant que possible ces fonctions ou d'autres similaires si elles ne sont pas souhaitées. L'embauche automatique de salariés via Auto Hire est contraignante et les frais qui en découlent sont à la charge de l'entreprise locataire de services.

10.4. APPROBATION / SAISIE DES HEURES DE TRAVAIL

L'entreprise locataire de services doit confirmer les heures travaillées par le salarié à la fin de la mission.

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.**

Si l'entreprise locataire de services n'approuve pas les heures de travail sur le site Web ou dans l'appli «Coople for Business

App» en temps utile, les heures de travail dûment saisies par le salarié ou les heures de travail prévues pour la mission sur le site Web ou dans l'appli «Coople Jobs App» sont réputées approuvées et servent de base à la facturation. Si le salarié n'a pas saisi ses heures de travail correctement, l'entreprise locataire de services peut refuser la saisie, puis modifier et confirmer les heures de travail. Dans ce cas, elle doit toujours motiver sa décision. Le salarié est ensuite informé de la modification de ses heures de travail.

Si le nombre d'heures de travail saisi par le salarié ne correspond pas à celui saisi par l'entreprise locataire de services sur le site Web, dans les applis et/ou dans un quelconque rapport de travail, le salarié peut émettre une objection par écrit auprès de Coople dans un délai de 5 jours ouvrables après que l'entreprise locataire de services ait saisi les heures de travail sur le site Web ou dans l'appli «Coople for Business App». Idéalement, il doit joindre le rapport de mission signé à son objection. Dans un cas d'une telle objection, un accord amiable sera recherché.

Si aucune objection n'est émise, ou si une objection est émise en dehors du délai prescrit, les heures de travail saisies ou validées sur le site Internet ou dans l'appli «Coople for Business App» par l'entreprise locataire de services sont réputées approuvées par le salarié et servent de base à la facturation. L'entreprise locataire de services doit indemniser Coople si les salariés font valoir des prétentions salariales sur une base juridique légitime.

Si le salarié omet de saisir sur le site Web ou dans l'appli «Coople Jobs App» 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 via le site Web ou l'appli «Coople for Business App». Celles-ci sont alors considérées comme approuvées et servent de base à la facturation. L'entreprise locataire de services doit indemniser Coople si les salariés font valoir des prétentions salariales sur une base juridique légitime.

L'entreprise locataire de services est tenu d'informer Coople immédiatement et par écrit de toute modification du temps et/ou de la durée de la mission, en particulier de celles avec lesquelles le salarié n'est pas d'accord.

11. REPRISE DU PERSONNEL VIA Coople RECRUIT

Le salarié dont les services ont été loués a le droit de rejoindre l'entreprise locataire de services à la fin d'une mission. Une indemnité (indemnité de transfert) est due en cas de mission d'une durée inférieure à trois mois et qui a été exécutée au cours des trois mois précédents (art. 22, al. 2 à 4, de la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services, LSE). L'indemnité correspond au montant que l'entreprise locataire de services aurait payé à Coople pour une mission d'une durée de trois mois à titre de frais administratif et de bénéfice. Les indemnités déjà versées pour les frais administratifs et le bénéfice sont prises en compte si l'embauche a duré moins de trois mois.

12. EMPLOI DIRECT DU SALARIÉ ET SOLlicitation ILLÉGALE

Si l'entreprise locataire de services utilise la plateforme Coople pour obtenir les coordonnées de salariés n'ayant encore jamais travaillé pour elle par le biais de Coople, il lui est interdit d'embaucher directement ces salariés ou de les contacter dans le cadre d'une telle embauche directe pendant les 18 mois qui suivent la prise de connaissance des coordonnées. L'entreprise locataire de services est redevable d'une peine conventionnelle de CHF 5'000.- par salarié par cas de violation de cette interdiction.

Si une entreprise locataire de services débauche un salarié alors que son contrat de travail avec Coople est en cours et/ou contribue ou provoque la résiliation ou le manquement par le salarié d'une mission ou d'un contrat de travail en cours avec Coople, l'entreprise locataire de services est alors redevable à Coople d'une peine conventionnelle de CHF 5'000 par salarié et par débauchage ou tentative de débauchage. La même peine conventionnelle est appliquée en cas de débauchage

systématique d'un grand nombre de salariés et en cas de débauchage d'un ou de plusieurs collaborateurs clés.

13. DISPOSITIONS CONCERNANT LA PRIMAUTÉ

Un contrat cadre conclu avec l'entreprise locataire de services ou le groupe d'entreprises de l'entreprise locataire de services (y compris les annexes) et les conditions et termes qui y sont réglés sont pleinement valables. En cas de contradiction, les conditions d'un tel contrat cadre prévalent sur un contrat de location (y compris les dispositions générales) généré par la plateforme Coople.

En cas de contradiction entre les dispositions relatives à une mission et les dispositions générales relatives au contrat de location de services, ces dernières priment.

En cas de contradiction entre les dispositions générales relatives au contrat de location de services en français et les dispositions générales relatives au contrat de location de services en allemand, la version allemande prime.

14. DISPOSITIONS FINALES

14.1 CONCLUSION ET CHAMP D'APPLICATION D'UN CONTRAT DE LOCATION DE SERVICES

Si un ou plusieurs salariés ont accepté une mission telle que décrite dans le profil de mission, Coople met le contrat de location de services complété par les détails de la mission à la disposition de l'entreprise locataire de services sur le site Web ou dans l'appli «Coople for Business App» pour qu'il puisse être téléchargé, imprimé et signé. L'entreprise locataire de services doit renvoyer le contrat de location de services signé à Coople. Le contrat de location de services entre toutefois automatiquement en vigueur et il est valable dès la confirmation par voie électronique. Il est confirmé une nouvelle fois soit lorsque Coople a reçu un exemplaire du contrat de location de services signé par l'entreprise locataire de services, soit lorsque le ou les salariés commencent la mission.

14.2. APPLICABILITÉ DES CONDITIONS D'UTILISATION DU SITE WEB ET DES APPLIS ET DES POLITIQUES DE COOPLE EN MATIÈRE DE PROTECTION DES DONNÉES ET DE COOKIES

Les «Directives d'utilisation du site Web et des applis et les politiques de Coople en matière de protection des données et de cookies (ci-après la «directive»), que l'entreprise locataire de services accepte lorsqu'elle utilise le site Web ou l'appli «Coople for Business App» ou s'y inscrit, sont applicables et peuvent être modifiées à tout moment. L'entreprise locataire de services est invitée à tenir compte des exigences établies au paragraphe 2.3 (Dispositions relatives aux entreprises locataires de services), 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.

14.3. COMPENSATION

L'entreprise locataire de services et Coople renoncent à leur droit de compensation de leurs créances réciproques.

14.4. DROIT APPLICABLE ET FOR

Le présent contrat de location de services est régi par le droit suisse et, en particulier, par les sources de droit suivantes:

- Convention collective de travail Location de services ou convention collective de travail applicable à la mission
- Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE) et ordonnance y afférentes
- Loi sur le travail (LTr) et ordonnances y afférentes
- Dispositions sur le contrat de travail (art. 319 et suiv. CO)

Le for est au siège de Coople.