



VOTRE MISSION : MODE D'EMPLOI

CONTRAT DE TRAVAIL

Votre acceptation de la mission donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail appelé « contrat de mission » qui vous lie à EXOS et à l'entreprise pour laquelle vous allez effectuer la mission. Vous devenez ainsi salarié d'EXOS.

Votre contrat de travail est établi systématiquement en début de mission et vous devrez le signer électroniquement sur notre portail « ARMADO » dans les 48 heures de sa mise en ligne.

Au moment de votre prise de poste, votre agence s'assure par téléphone que toutes les conditions sont réunies pour favoriser le bon déroulement de votre mission.

DUREE DE LA MISSION

La durée de la mission qui vous est confiée par EXOS varie suivant le besoin de notre client (l'entreprise utilisatrice). Sauf en cas de remplacement d'un salarié permanent, cette durée ne pourra dépasser 18 mois (24 mois pour une commande exceptionnelle à l'exportation).

PERIODE D'ESSAI

Le contrat peut prévoir une période d'essai. Durant cette période rémunérée au taux convenu pour la mission, l'Entreprise utilisatrice à travers EXOS comme vous-même, êtes libres de vous séparer sans que l'un ou l'autre puisse invoquer un quelconque préjudice.

La durée maximale de cette période varie selon la durée de votre mission :

Mission inférieure à un mois : 2 jours travaillés

Mission comprise entre 1 et 2 mois : 3 jours travaillés

Mission supérieure à 2 mois : 5 jours travaillés

DES ENGAGEMENTS RECIPROQUES

Durant votre mission, vous bénéficiez en tant qu'intérimaire des mêmes conditions de travail et avantages que les salariés permanents de l'entreprise dans laquelle vous êtes délégué (35 heures, tickets restaurants, restaurant d'entreprise, 13ème mois...)

Pour le bon déroulement de votre mission, vous avez aussi des engagements à respecter envers l'entreprise utilisatrice en fonction des consignes qui vous auront été confiées lors de votre démarrage. En parallèle, vous devez également maintenir un dialogue étroit avec votre agence EXOS en appelant votre interlocuteur dédié afin de nous signaler toute anomalie ou information impactant votre mission.

LES RELEVES D'HEURES

A la fin de chaque semaine et de chaque mois, vous devez nous renvoyer vos relevés d'heures par mail (formulaire disponible sur notre site internet). Ils seront alors saisis dans notre système d'information.

Ces relevés, obligatoirement signés et tamponnés par l'entreprise dans laquelle vous êtes délégué, sont indispensables pour le calcul et l'établissement de votre paie.

VOTRE RÉMUNÉRATION

- Elle est calculée mensuellement et se rapporte à votre activité du mois. Votre bulletin de paie est mis à votre disposition **sur ARMADO le 11 du mois suivant** avec votre certificat de travail.
- En cas de fin de mission, **votre attestation ASSEDIC** à remettre à Pôle Emploi vous est adressée par courrier à partir du 11 du mois suivant.
- Le salaire est réglé **par virement également le 11** du mois suivant.
- Sur simple demande auprès de votre agence EXOS vous avez la possibilité de percevoir **un acompte** correspondant à 50% des heures travaillées (sur le salaire net). Pour savoir quand demander un acompte, vous devez respecter le calendrier mis à votre disposition par l'agence.

FIN DE MISSION

N'hésitez pas à nous contacter afin de nous faire part de vos commentaires sur votre mission. Si vous souhaitez continuer à travailler avec EXOS, pensez à consulter nos offres sur notre site EXOS et à le préciser à nos consultants : nous nous engageons à rechercher pour vous de nouvelles missions en adéquation avec vos compétences et vos expériences professionnelles. Entre deux missions, vous pouvez bénéficier de l'allocation chômage en effectuant les démarches auprès de votre agence Pôle Emploi.

DUREE MINIMALE

Votre contrat peut être conclu, sans terme précis, dans quatre hypothèses :

- Remplacement d'un salarié absent, ou dont le contrat est suspendu.
- Remplacement d'un salarié dans l'attente de l'entrée effective dudit salarié dans l'entreprise utilisatrice.
- Emploi à caractère saisonnier.
- Emploi dans des secteurs d'activité où il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée déterminée.

Lorsque votre contrat est conclu sans terme précis, il est assorti d'une durée minimale. Une fois la durée minimale expirée, et si le besoin demeure, le terme du contrat est alors la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu. La fixation d'une durée minimale a pour conséquence :

- D'interdire toute rupture du contrat avant l'expiration de la durée minimale.
- De servir de base au calcul pour la période d'essai.

En cas de détachement pour remplacer un salarié absent, le terme de votre mission peut être reporté au-delà de la date prévue, au plus tard jusqu'au surlendemain du retour du salarié remplacé.

DÉTAILS DE VOTRE RÉMUNÉRATION

SALAIRE ET INDEMNITES

Votre salaire de base plus d'éventuelles primes, correspond à celui que vous auriez perçu si vous aviez été embauché(e) définitivement à ce poste dans l'entreprise.

INDEMNITE DE CONGES PAYES

Elle vous est versée dans tous les cas et mensuellement, sur la base de 10% du salaire brut.

INDEMNITE DE FIN DE MISSION (IFM)

Elle représente 10% du salaire brut. Elle est versée en une fois à la fin de la mission.

Elle n'est pas due en cas d'embauche immédiate en contrat à durée indéterminée à l'issue de la mission, en cas de contrat de formation ou dans le cas de rupture anticipée du contrat à votre initiative.

AUTRES INDEMNITES

D'autres indemnités peuvent s'ajouter à votre rémunération dans des cas particuliers et en fonction des usages dans l'entreprise dans laquelle vous êtes missionné(e)s : déplacements, 13^{ème} mois, prime de panier...

TRANSPORT

En fonction des missions et des accords dans les entreprises dans lesquelles vous serez missionné, votre transport pourra être pris en charge. Au minimum, EXOS a l'obligation de prendre en charge 50 % des frais d'abonnement de ses salariés aux transports publics. Pour cela, il faut que vous souscriviez à un titre d'abonnement (carte orange mensuelle, carte hebdomadaire...) afin de pouvoir présenter des justificatifs.

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Elles sont majorées selon les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur dans l'entreprise utilisatrice. Les jours fériés chômés vous sont rémunérés comme des jours travaillés, sans condition d'ancienneté, sous réserve qu'ils interviennent pendant votre contrat de mission et suivant la convention collective de l'entreprise utilisatrice.

Dans tous les cas, votre relevé d'heures doit faire apparaître ces heures supplémentaires et doit avoir été signé et tamponné par l'entreprise utilisatrice.

CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX ART.L226-1 CT

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence n'entraînant pas de réduction de rémunération pour :

- Le mariage du salarié (4 jours)
- Une naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours)
- Le décès du conjoint ou d'un enfant (2 jours)
- Le mariage d'un enfant (1 jour)
- Le décès du père ou de la mère (1 jour)

L'événement en cause doit se produire pendant la mission.

D'autres congés pour événements familiaux sont applicables aux salariés temporaires sous réserve d'avoir trois mois d'ancienneté dans l'entreprise utilisatrice au cours de la même mission ou de plusieurs missions successives continues (ART.L.132-4 CT) :

- Le décès du frère, de la sœur, ou des beaux parents (1 jour)

En cas de convention collective de l'entreprise utilisatrice plus favorable, elle sera appliquée au salarié temporaire, sous réserve des conditions d'ancienneté prévues.

CONGES DE PATERNITE

Le père salarié d'un ou plusieurs enfants bénéficie depuis le 01/01/2002 d'un congé de paternité de 11 jours calendaires (18 jours pour naissance multiples) consécutifs et doit être pris dans les quatre mois qui suivent le jour de la naissance. Le père doit avertir un mois avant la date à laquelle il désire prendre son congé. Ce congé peut être cumulé avec le congé naissance.

Le père bénéficie alors d'indemnités journalières de sécurité sociale. L'employeur adressera alors une attestation de salaire à la CPAM du salarié. Les salariés intérimaires bénéficient de ce congé sous réserve que celui-ci soit inclus dans la mission ainsi que le délai de prévenance.