

# CONTRAT CADRE DE TRAVAIL

pour les collaborateurs temporaires (CT) de l'entreprise DELTA PERSONAL SA. Edition 2025

## I. Généralités

### 1. Contrat cadre de travail

Le présent contrat cadre régit le rapport de travail entre DELTA PERSONAL SA et le CT. Il s'applique à la première mission et à toutes celles qui suivront. Le CT en reçoit un exemplaire lors de son entrée en fonction. Toute modification de ce contrat cadre doit se faire par écrit. La convention collective étendue de la branche du travail temporaire („CCT de la branche du travail temporaire“) fait partie intégrante de ce contrat cadre. Elle s'applique aussi lorsqu'une entreprise de mission est soumise à une autre CCT étendue. Le cas échéant, la CCT de la branche du travail temporaire reprend, à l'exclusion de ses propres dispositions, les dispositions concernant le salaire et la durée du travail visées à l'art. 20 LSE et l'art. 48a OSE des CCT en vigueur dans l'entreprise de mission qui font l'objet d'une décision d'extension, ou qui représentent, en tant que réglementations sans extension, des conventions entre partenaires sociaux selon listes annexe 1 de la CCT de la branche du travail temporaire, ainsi que d'éventuelles dispositions relatives à la retraite anticipée selon l'art. 20 LSE.

Les dispositions de la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE), du droit des obligations (CO), de la loi sur le travail (LTr), du code de procédure civile (CPC), de la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG) et de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (LECCT) sont applicables à titre supplétif au présent contrat cadre de travail.

Pour toutes les prestations qui sont définies par la durée d'engagement auprès de DELTA PERSONAL SA dans ce contrat de travail cadre, les semaines de travail des différentes missions qui sont fournies auprès de DELTA PERSONAL SA sur une période de 12 mois seront additionnées. Ceci ne s'applique pas au temps d'essai ni à la durée des délais de congé puisque le temps d'essai et la durée d'engagement déterminante pour le délai de congé recommencent à courir lors de chaque nouvelle mission. Toutefois demeure réservée la jurisprudence concernant les contrats de travail en chaîne.

Le présent contrat cadre de travail n'oblige ni l'employeur à offrir une mission ni le CT à accepter une mission proposée. Chaque nouvelle mission fera l'objet d'un nouveau contrat de mission conclu par écrit.

### 2. Contrat de mission (art. 19 LSE)

Les points contractuels suivants sont réglés dans le contrat de mission à conclure à nouveau pour chaque mission : l'entreprise de mission, le genre de travail à fournir (mission), le lieu de travail, le début de la mission, la durée de la mission et le délai de congé, l'horaire de travail concret, le salaire, le montant de l'indemnité de vacances ainsi que d'une éventuelle indemnité forfaitaire de jours fériés et d'un éventuel 13e salaire mensuel et d'autres points contractuels n'étant pas réglés par ce contrat cadre.

### 3. Offre d'emploi

DELTA PERSONAL SA offre au CT des possibilités d'emploi auprès de tiers. Le contrat de travail formel est conclu uniquement entre le CT et DELTA PERSONAL SA. Au vu d'une offre d'emploi par DELTA PERSONAL SA, le CT est libre d'accepter ou de refuser cette offre pour une nouvelle mission. Le CT doit répondre conformément à la vérité à toutes les questions concernant une possible mission et révéler spontanément les faits qui pourraient compromettre les intérêts de l'entreprise de mission ou de DELTA PERSONAL SA.

## II. OBLIGATIONS DU CT

### 1. Obligations générales

- Le CT s'oblige à commencer son travail à l'heure et à ne pas l'abandonner sans juste motif. Des interruptions de travail, quel qu'en soit le motif, doivent être annoncées immédiatement. En l'absence d'une telle annonce, DELTA PERSONAL SA refusera tout paiement dû à des pertes de travail.
- Le CT est entraîné et instruit par l'entreprise de mission. Il doit suivre les instructions de cette dernière. En cas de divergence entre le travail convenu (dans le contrat de mission) et le travail effectif, DELTA PERSONAL SA doit en être informée immédiatement.
- Le CT doit exécuter personnellement, avec soin et diligence les tâches qui lui sont confiées. Les instruments, le matériel, les outils et les machines nécessaires au travail sont mis à disposition par l'entreprise de mission exclusivement et doivent être soigneusement utilisés. Le CT peut à cet égard être tenu responsable du dommage qu'il cause intentionnellement ou par négligence (art. 321e CO). DELTA PERSONAL SA décline toute responsabilité pour l'utilisation des matériels ou des outils à des fins personnelles.
- Toutes les prescriptions de sécurité de l'entreprise de mission et toutes directives édictées à cet effet sont à suivre.
- Le CT est tenu de maintenir une confidentialité absolue, pendant et après la fin de la mission, sur tout secret de fabrication et d'affaires de DELTA PERSONAL SA, de l'entreprise de mission ou ses clients dont il a pris connaissance lors de sa mission ou occasionnellement, en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de DELTA PERSONAL SA ou de l'entreprise de mission.
- Tout changement d'adresse et autres changements dans les rapports de droit civil, comme le mariage, le service militaire etc., doivent être immédiatement annoncés à DELTA PERSONAL SA.

## III. OBLIGATIONS de DELTA PERSONAL SA

### 1. Salaire

Le salaire déterminant est le salaire horaire convenu dans le contrat de mission. Le CT a l'obligation de soumettre un rapport de travail correct. Le rapport de travail consiste soit en un formulaire papier imprimé, soit en un formulaire online enregistré dans une application web et accessible au CT en tout temps à l'aide d'un mot de passe personnel. A cette fin, le CT remplit le rapport de travail de DELTA PERSONAL SA en fin de semaine et à la fin de la mission, et le fait signer par l'entreprise de mission, respectivement valider en ligne. L'original et la première copie du formulaire papier sont destinés à DELTA PERSONAL SA. Quant au rapport basé sur le web, tant le CT que l'entreprise de mission ont accès sans réserve en tout temps à leurs données. Une impression sous forme papier est possible en tout temps. Sans rapport de travail correct, aucun décompte ne sera effectué.

Si les heures réellement effectuées ne correspondent pas aux heures de travail convenues, seul le temps de travail justifié sera rémunéré, à moins que l'employé ne puisse prouver que l'entreprise de mission a refusé d'accepter l'exécution du travail. Dans de tels cas, DELTA PERSONAL SA doit être informée sans délai.

Le CT reçoit sur demande une avance d'un max. de 80 % du salaire de la semaine respective sur présentation d'un rapport de travail correct. Pour les personnes soumises à l'imposition à la source, l'avance et de 65 % du salaire au maximum. Les retraits d'espèces doivent être annoncés par téléphone au plus tard jusqu'à 14.00 heures.

DELTA PERSONAL SA détermine la dernière date de remise mensuelle pour les rapports de travail. Le décompte ainsi que le paiement du salaire sont exécutés sur le compte postal Suisse ou le compte bancaire indiqué sur la fiche personnelle et selon le calendrier annuel de versement des salaires mis à disposition dans la succursale de DELTA PERSONAL SA.

### 2. Durée du travail, heures supplémentaires, travail supplémentaire, travail de nuit et travail par équipes

La durée du travail est réglée dans le contrat de mission ainsi que par l'art. 12 CCT de la branche du travail temporaire ou par les dispositions d'autres conventions collectives de travail selon l'art. 3 al. 1 CCT de la branche du travail temporaire concernant la durée du travail.

Les heures de travail fournies au-delà de la durée du travail convenue par le contrat de mission sont réputées heures supplémentaires. Elles peuvent être payées sans supplément jusqu'à la 45ème heure hebdomadaire ou être compensées à 1:1. Les heures de travail hebdomadaire, de la 46ème à la 50ème au maximum, sont réputées travail supplémentaire et seront payées les jours de semaine avec un supplément de salaire de 25%, les dimanches avec un supplément de 50%.

Demeurent réservées des dispositions des autres conventions collectives de travail selon l'art. 3 al. 1 CCT de la branche du travail temporaire ou les réglementations internes de l'entreprise et celles de conventions collectives selon l'art. 24 al. 2 CCT de la branche du travail temporaire.

Le travail supplémentaire, le travail de nuit et le travail par équipes doivent être expressément ordonnés par l'entreprise de mission et ne peuvent être fournis que dans les limites de la durée maximale de la semaine de travail selon la loi sur le travail (LTr). Le travail dominical est payé avec une majoration de salaire 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 de la branche du travail temporaire ainsi que selon les art. 16 ss LTr.

### 3. Droit aux vacances

En principe, le CT a droit à 20 jours de vacances payés par année (respectivement 25 jours de vacances jusqu'à 20 ans révolus et dès 50 ans révolus). Les vacances sont accordées pro rata temporis. Le CT est tenu de prendre ses vacances pendant le rapport de travail.

Le supplément pour vacances de 8,33% pour 20 jours, respectivement de 10,60% pour 25 jours est affiché sur chaque décompte de salaire. Le paiement de l'indemnité de vacances peut se faire directement avec le salaire pour des rapports de travail uniques d'une durée maximale de trois mois en étant affiché 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 de la branche du travail temporaire.

### 4. Indemnité pour jours fériés

En principe, l'indemnité pour les jours fériés est réglée selon l'art. 14 CCT de la branche du travail temporaire ou des dispositions des autres conventions collectives de travail selon l'art. 3 al. 1 CCT de la branche du travail temporaire. Le 1<sup>er</sup> août est un jour férié payé, s'il tombe sur un jour ouvrable.

L'indemnité pour les jours fériés applicable pour la mission est individuellement réglée et affichée dans le contrat de mission.

### 5. Allocations familiales

Lors de son engagement, le CT doit informer DELTA PERSONAL SA sur son droit aux allocations familiales en remettant les documents justificatifs. Le CT a droit pour chaque enfant à des allocations familiales conformément à la loi sur les allocations familiales (LAFam) et aux lois cantonales en vigueur. Selon la LAFam, les allocations familiales s'élevaient pour les enfants jusqu'à 16 ans à CHF 200.00 minimum par mois (allocation pour enfant) et pour les enfants de 16 à 25 ans à CHF 250 minimum par mois (allocation de formation professionnelle). Le même enfant ne donne droit qu'à une allocation du même genre. Les cantons peuvent prévoir des allocations plus élevées. Les allocations familiales sont payées à la fin de chaque mois avec le salaire.

### 6. Frais

Le droit à des frais éventuels et leur montant sont réglés dans le contrat de mission. Tous les frais doivent être prouvés, sous réserve des dispositions des autres conventions collectives de travail selon l'art. 3 al. 1 CCT de la branche du travail temporaire.

### 7. Absences de courte durée

Après le temps d'essai et sous réserve de la réglementation des autres conventions collectives de travail selon l'art. 3 al. 1 CCT de la branche du travail temporaire, les CT ont droit à une indemnité de perte de gain pour les absences inévitables suivantes:

- mariage du CT (y compris partenariat enregistré), 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
- naissance ou mariage (y compris partenariat enregistré) d'un enfant 1 jour
- déménagement de son propre ménage 1 jour
- inspection militaire 1/2 jour
- soins dispensés à son propre enfant malade, ou à un enfant vivant dans le même ménage, par cas de maladie jusqu'à 3 jours
- exécution d'obligations légales heures nécessaires

### 8. Indemnité de perte de gain en cas d'empêchement de travailler

#### a) Maladie (assurance indemnités journalières en cas de maladie, AIJM)

En cas de maladie, les prestations sont réglées par les dispositions des art. 28 et 29 CCT de la branche du travail temporaire. Tous les CT sont obligatoirement assurés pour une indemnité journalière maladie auprès de VISANA. En cas de maladie, le CT doit aviser DELTA PERSONAL SA sans délai et présenter un certificat médical au plus tard dans les trois jours. L'assurance débute le jour de l'entrée en fonction convenu. Les prestations s'élevaient à 80% du salaire moyen pour autant que l'empêchement de travail soit au moins de 25%. A l'échéance d'un délai d'attente de 2 jours, le droit suivant prend naissance.

Ayants droits :	Durée des prestations:
CT avec entreprises de mission soumises à une CCT étendue	720 jours sur 900
CT soumis à la LPP	720 jours sur 900
Tous les autres CT	60 jours sur 360

En cas d'incapacité partielle de travailler, le paiement de l'indemnité correspond au degré de l'incapacité de travail, pour autant que cette dernière se monte à au moins 25%. L'indemnité journalière est versée sur présentation d'un certificat médical certifiant les dates exactes du début et de la fin de l'incapacité de travail à condition d'être reconnu par l'assurance. Demeure réservé le droit du CT de produire d'autres preuves valables.

L'étendue de la couverture, les prestations ainsi que les réserves, sont réglées par les conditions générales de la société d'assurance, consultables dans les bureaux de DELTA PERSONAL SA. Les primes sont payées par le CT à hauteur de max. 50% en

tenant compte des taux de primes maximales selon l'art. 29 CCT de la branche du travail temporaire.

**Droit de passage dans l'assurance individuelle :** La personne assurée, une fois sortie de l'assurance collective, a le droit de continuer l'assurance en tant qu'assuré individuel dans un délai de 90 jours selon les dispositions de l'art. 29 CCT de la branche du travail temporaire. Les conditions particulières de la police et des conditions générales d'assurance demeurent réservées.

#### b) Maternité

A droit à l'allocation la CT qui a été assurée obligatoirement au sens de la Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS) durant les neuf mois précédant l'accouchement, a, au cours de cette période, exercé une activité lucrative durant cinq mois et est salariée à la date de l'accouchement (art. 16b ss LAPG).

Le droit à l'allocation prend effet le jour de l'accouchement. Pendant le congé de maternité d'une durée maximale de 14 semaines, la CT a droit à 80% du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant le début du droit à l'allocation. L'allocation est versée sous la forme d'indemnités journalières (max. CHF 220.--/jour pendant 98 jours au maximum). Le droit prend fin avant ce terme si la mère reprend son activité lucrative.

#### Paternité

A droit à l'allocation le CT qui est le père légal de l'enfant au moment de la naissance de ce dernier ou le devient dans les six mois qui suivent, a été assuré obligatoirement au sens de la LAVS durant les neuf mois précédant la naissance, a, au cours de cette période, exercé une activité lucrative ou avoir perçu une allocation pour perte de gain pendant au moins cinq mois durant cette période et est salarié à la date de l'accouchement (art. 16i ss LAPG).

Le droit à l'allocation prend effet le jour de la naissance. Pendant le congé de paternité d'une durée maximale de 2 semaines, le CT a droit à 80% du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant le début du droit à l'allocation. L'allocation est versée sous la forme d'indemnités journalières (max. CHF 220.--/jour pendant 14 jours au maximum). Le droit s'éteint lorsque le CT a touché 14 indemnités journalières, au plus tard à l'échéance du délai-cadre de six mois après la naissance de l'enfant.

#### Adoption

Les conditions d'octroi de l'allocation d'adoption sont identiques à celles de l'allocation de maternité et de paternité.

Les parents adoptifs d'un enfant âgé de moins de 4 ans au moment de l'adoption pourront choisir lequel des deux bénéficiera du congé ou s'ils le partageront entre eux, mais ne pourront pas en bénéficier simultanément. L'adoption de l'enfant du conjoint ou partenaire ne donne pas droit à une allocation.

Le droit est de 2 semaines au maximum et devra être pris dans l'année suivant l'accueil de l'enfant en vue de son adoption, sous forme de jours isolés ou de semaines. L'indemnité journalière correspond à 80% du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant le début du droit à l'allocation, mais le montant de l'allocation ne pourra pas dépasser CHF 220.--/jour.

#### Congé de prise en charge d'un proche

Le CT a droit à un congé payé pour le temps nécessaire à la prise en charge d'un membre de sa famille ou de son/sa partenaire en raison d'une atteinte à sa santé (art. 329h CO). Sont considérés comme proches les parents en ligne ascendante et descendante directe, le/la conjoint-e, le/la partenaire enregistré-e, les beaux-parents ainsi que le/la partenaire non marié-e qui fait ménage commun avec l'employé depuis au moins cinq ans. Le congé est de trois jours au maximum par événement et de dix jours par an au maximum, toutes absences confondues. Avant l'octroi du congé de prise en charge, le CT doit immédiatement remettre un certificat médical à DELTA PERSONAL SA.

#### Congé de prise en charge pour les enfants gravement malades

Si un CT a droit à une indemnité pour prise en charge d'un proche en vertu des art. 16n à 16s LAPG parce que son enfant est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, il a droit à un congé de prise en charge d'un proche de 14 semaines au maximum (Art. 329i CO).

L'indemnité journalière correspond à 80% du revenu moyen de l'activité lucrative, et ne peut dépasser 220.- CHF par jour. Le droit total aux indemnités journalières s'élève donc au maximum à 21'560.- CHF (en épuisant le maximum de 98 indemnités journalières). Il est à noter qu'une éventuelle différence entre 220.- CHF et 80% du revenu moyen dans le cadre des art. 324a et 324b CO doit être complétée par DELTA PERSONAL SA.

#### c) Accident (Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents, SUVA)

Pendant sa mission, le CT est assuré contre les accidents professionnels auprès de la SUVA. L'assurance produit ses effets dès le jour où débute le rapport de travail et cesse de produire ces effets à la fin du 31<sup>e</sup> jour après la fin du rapport de travail. Conformément aux dispositions de la SUVA, les accidents non professionnels sont couverts lorsque le temps de travail hebdomadaire est d'au moins 8 heures. Le délai d'attente est de 3 jours, le jour de l'accident y compris. Après reconnaissance de l'accident par la SUVA, DELTA PERSONAL SA prend en charge le salaire pendant le délai d'attente (art. 324b al. 3 CO). Les prestations s'élèvent à 80% du salaire. Les prestations de la SUVA remplacent l'obligation de l'employeur de verser le salaire en cas d'empêchement du travailleur selon l'art. 324a al. 1 CO. Pour les accidents non professionnels imputables à des dangers extraordinaires et à des entreprises téméraires au sens de l'art. 36 ss. de la loi sur l'assurance-accidents (LAA) qui ne sont pas reconnus par la SUVA, il n'existe aucune obligation de verser le salaire. L'étendue de la couverture, les prestations ainsi que les réserves, sont réglés par les conditions générales de la SUVA, consultables dans les bureaux de DELTA PERSONAL SA.

**Droit de passage (assurance par convention):** En cas de départ, le CT peut conclure dans un délai de 31 jours à son propre compte une assurance par convention auprès de la compagnie d'assurance concernée et maintenir ainsi la couverture d'assurance contre les accidents. L'assurance contre les accidents non professionnels peut être prolongée auprès de l'assureur au-delà de la couverture complémentaire de 31 jours, pendant 180 jours au maximum. L'assurance par convention ne peut être conclue que tant que la couverture d'assurance est encore en vigueur.

#### d) Service militaire obligatoire et service civil

Dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois et après le temps d'essai, les CT ont droit à des allocations durant le service militaire obligatoire ou le service civil suisse. L'allocation s'élève à 80% du revenu moyen acquis avant l'entrée en service pour une durée maximale de 4 semaines par année. Après deux ans d'emploi ininterrompu, DELTA PERSONAL SA verse le 80% du salaire selon l'échelle bernoise comme suit.

#### Durée de l'emploi

2<sup>e</sup> année de service  
de la 3<sup>e</sup> à la 4<sup>e</sup> année de service  
de la 5<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année de service  
de la 10<sup>e</sup> à la 14<sup>e</sup> année de service  
de la 15<sup>e</sup> à la 19<sup>e</sup> année de service  
de la 20<sup>e</sup> à la 24<sup>e</sup> année de service  
de la 25<sup>e</sup> à la 29<sup>e</sup> année de service  
de la 30<sup>e</sup> à la 34<sup>e</sup> année de service  
dès la 35<sup>e</sup> année de service

#### Durée des prestations:

1 mois  
2 mois  
3 mois  
4 mois  
5 mois  
6 mois  
7 mois  
8 mois  
9 mois

#### 9. Prévoyance professionnelle (LPP)

Sont soumis à l'assurance obligatoire de la LPP les CT qui ont plus de 17 ans et reçoivent un salaire annuel supérieur à CHF 22'050.00. Les CT au bénéfice d'une durée de contrat indéterminée ou de contrats qui ont été conclus pour une période de plus de 3 mois ou des CT avec obligation d'entretien d'enfants doivent être affiliés à la LPP dès le premier jour. En cas de prolongation d'un contrat préexistant à plus de 3 mois, le CT doit être affilié à la LPP dès que la prolongation a été convenue. Les périodes de travail qui sont fournies auprès de DELTA PERSONAL SA sur une durée de 12 mois seront additionnées. De telles missions peuvent être fournies dans de différentes entreprises de mission sans se suivre immédiatement. Les autres conditions telles que le salaire annuel minimum ou l'âge doivent toutefois également être remplis. Les dispositions détaillées ainsi que les cotisations sont définies dans le mémento annexé.

**Couverture d'assurance après le départ:** Après la fin des rapports de travail, la couverture d'assurance pour la prévoyance professionnelle LPP est maintenue jusqu'à l'entrée dans une autre entreprise, mais au maximum pendant 30 jours.

#### 10. Cotisations aux assurances sociales/contributions professionnelles

Cotisations du CT à verser :

- AVS/AI/LAPG	5.30 %
- AC pour un revenu annuel jusqu'à CHF 148'200.00	1.10 %
- SUVA (AANP), bureau	0.73 %
- SUVA (AANP), exploitation	2.59 %
- Assurance indemnités journalières maladie	0.58 %
- Prévoyance professionnelle LPP	

sont déduites du salaire du CT et affichées sur son décompte de salaire. Toute modification de taux de cotisation légale ou de contrat d'assurance individuel demeure réservée. En outre, les contributions professionnelles selon l'art. 7 CCT de la branche du travail temporaire sont déduites du salaire du CT et affichées sur le contrat de mission. DELTA PERSONAL SA se réserve expressément le droit de déduire du salaire d'autres contributions professionnelles au sens de l'art. 20 LSE, dans la mesure où elles sont invoquées par les organes d'exécution correspondants. Lorsque l'entreprise de mission est soumise à une CCT avec déclaration d'extension instituant un régime de retraite anticipée, les possibles contributions des CT sont affichées dans le contrat de mission, déduites du salaire et affichées sur le décompte de salaire.

#### IV. FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

##### Délai de congé/temps d'essai

Pour des missions de durée déterminée, le temps d'essai est de 2/3 de la durée de la mission, au maximum 3 mois. Pour des missions de durée indéterminée, les 3 premiers mois sont considérés comme temps d'essai. Pendant le temps d'essai, chacune des parties contractantes peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de deux jours ouvrables.

Tant pour des missions de durée déterminée que pour des missions de durée indéterminée, le contrat de travail peut être résilié par les deux parties moyennant un délai de congé de:

- deux jours ouvrables durant les trois premiers mois d'un emploi ininterrompu; avec un délai de préavis de deux jours ouvrables.
- sept jours ouvrables entre le quatrième et le sixième mois d'un emploi ininterrompu.
- à partir du septième mois d'un emploi ininterrompu, avec un délai d'un mois, toujours pour le même jour du mois suivant.

Des délais de congé plus longs peuvent être convenus individuellement par contrat de mission. Les missions de durée déterminée prennent fin sans qu'il soit nécessaire de donner congé.

La résiliation prématurée du contrat de travail pour de justes motifs selon l'art. 337 CO, ainsi que d'un commun accord, demeure réservée.

#### V. AUTRES DISPOSITIONS

##### 1. Paiements de tiers

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

##### 2. Cessions de salaires

Les cessions privées de salaires ne sont pas reconnues.

##### 3. Passage dans l'entreprise de mission

Après la fin d'une mission, le CT a le droit d'accepter un emploi fixe auprès de l'entreprise de mission. Dans certains cas, celle-ci a l'obligation de verser à DELTA PERSONAL SA une indemnité. L'imputation de cette indemnité au CT est interdite.

##### 4. Violation du contrat

Lorsque le CT n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, DELTA PERSONAL SA a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel (art. 337d CO). DELTA PERSONAL SA a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire. Cette indemnité peut être déduite du salaire du CT.

##### 5. Protection des données

Le CT autorise DELTA PERSONAL SA ou des tiers mandatés par elle à traiter les données de son dossier personnel, à les soumettre à ses clients et à les archiver. En outre, le CT nous autorise par la présente à demander tous les renseignements utiles. Cette autorisation peut être révoquée en tout moment par écrit.

##### 6. 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. Le tribunal du lieu de l'établissement commercial de DELTA PERSONAL SA avec lequel le contrat a été conclu est également compétent pour statuer sur les actions du CT (art. 34 CPC).

Lieu, date: \_\_\_\_\_

Signature du CT: \_\_\_\_\_

Signature de DELTA PERSONAL SA: \_\_\_\_\_