Conditions générales pour le personnel

1. Généralités

Les conditions suivantes s'appliquent à tous les droits et obligations des parties découlant du contrat de location. Les dérogations à ces dispositions ne sont valables que si elles ont été convenues par écrit entre les parties contractantes. Le contrat de location est soumis au droit suisse.

2. Le personnel

Le BRC fournit du personnel temporaire aux entreprises clientes pour une période limitée. En ce qui concerne les qualifications et l'aptitude des employés, BRC s'efforce de placer du personnel ayant les compétences appropriées pour la mission respective. Si, malgré cela, un employé ne répond pas aux attentes, il peut être renvoyé au BRC dans un délai d'un demi-jour ouvrable avec la justification appropriée.

3. Durée de la mission temporaire

La durée de la mission sera convenue par écrit avec la société d'affectation. Dans le cas de missions illimitées, l'entreprise de mission doit notifier par écrit à BRC la fin de la mission au moins 3 jours ouvrables avant la fin de la mission respective.
Si l'employé ne peut pas commencer le travail comme convenu (maladie, accident, événements familiaux, etc.), BRC le remplacera si possible. Toutefois, le BRC n'a aucune obligation de le faire.

4. Rémunération et avantages sociaux

La rémunération du personnel loué est versée par la société de leasing conformément aux conventions individuelles et collectives de travail.
Les salaires imputés à l'entreprise employeuse comprennent les indemnités suivantes : Salaire brut, vacances, 13e mois de salaire, assurances sociales obligatoires (assurance accidents d'entreprise et hors entreprise, AVS/AI/APG, LPP).
Les jours de travail qui ont déjà commencé sont comptés dans leur ensemble. Le montant des suppléments pour les heures supplémentaires, le travail de nuit et le travail du dimanche, la compensation pour le temps de déplacement ainsi que les coûts pour les autres dépenses sont basés sur les dispositions légales et les conventions collectives de travail (par exemple, la convention nationale de travail). Les heures supplémentaires et les heures de travail doivent être mentionnées séparément dans le livre de rapport et seront remboursées par le BRC au personnel externalisé, avec les autres coûts mentionnés à l'article 4.

5. Convention collective nationale / convention collective de travail

Si le personnel de l'entreprise de location est soumis à la convention collective de travail nationale ou locale ou à une autre convention collective de travail, telle que la convention de contremaître, l'entreprise cliente s'engage à respecter intégralement les dispositions de la convention collective de travail, à tolérer les activités de contrôle des organes d'exécution de la convention collective de travail concernée et, en particulier, à ne pas faire appel à unorgane de contrôle indépendant conformément à l'art. 6 AVEG.

6. Autorité pour émettre des instructions, sécurité du travail, prévention des accidents

L'entreprise locataire délègue à l'entreprise employeuse tous les pouvoirs essentiels pour émettre des directives à l'égard du personnel loué, découlant des rapports de travail existants. Dans le cadre de la compétence d'instruction qui lui est déléguée, l'entreprise de location tient notamment compte des prescriptions en matière de sécurité au travail et de prévention des accidents.

7. Responsabilité pour les dommages

L'entreprise cliente s'engage à souscrire une assurance responsabilité civile pour les dommages causés par le personnel prêté ou à inclure le personnel prêté dans une police d'assurance responsabilité civile existante.
Le personnel prêté par BRC ne travaille pas sur base d'un contrat de travail et de services ou d'une commande, mais sur base de ce contrat de location. Par conséquent, BRC n'est pas responsable vis-à-vis de l'entreprise employeuse, notamment pour les résultats du travail du personnel prêté (art. 321a CO) ou pour les demandes de dommages et intérêts selon les art. 41 et suivants et 321e CO.
(Ceci s'applique également aux machines louées auprès du BRC).

8. Emploi de personnel prêté

L'entreprise qui emploie le personnel s'engage à ne pas employer de personnel prêté pendant au moins 1 an après la dernière mission.
Une pénalité de 6 mois de salaire est convenue.

9. Les conditions de paiement

Les factures sont émises sur une base mensuelle. Le montant de la facture doit être payé dans les 10 jours net.
Les réclamations doivent être adressées à BRC dans les cinq jours suivant la réception de la facture.

10. Le lieu d'exécution pour les deux parties est le domicile du bailleur.