



CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE INTERIMAIRE
Loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018

LAFON SYLVAIN

Les Intérimaires Professionnels

Les Intérimaires Professionnels Transport
Siège social : 18 Impasse de l'Asphalte - 69366 LYON CEDEX 07
Tél : 04 72 74 09 55 • www.groupepip.com
SAS au capital de 5 165 950 € • N° de TVA intracommunautaire : FR89981322480 •
Siret : 981 322 480 00014 • APE : 7820Z • RCS Lyon 981 322 480

SL

Entre la société LES INTERIMAIRES PROFESSIONNELS TRANSPORT, dont le siège social sis 18 impasse de l'Asphalte - 69366 Lyon CEDEX 07, immatriculée au RCS de Lyon sous le numéro 981322480.
Représentée par M. Fabrice FAURE, Représentant Légal,

Ci-dessous dénommé « l'employeur » d'une part,

Et	MONSIEUR LAFON SYLVAIN
Demeurant	12 BOULEVARD WINSTON CHURCHILL, 37000 TOURS, FRANCE
Né le	20/03/1980 A VINCENNES, FRANCE
De nationalité	FRANÇAISE
N° de Sécurité sociale	180039408004915

Ci-dessous dénommé « le salarié » d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

La déclaration préalable à l'embauche du salarié a été effectuée à l'URSSAF CENTRE VAL-DE-LOIRE auprès de laquelle la société LIP TOURS TRANSPORT est immatriculée.

Le salarié pourra exercer auprès de cet organisme son droit d'accès et de rectification que lui confère la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée.

Article 1 – Conditions d'engagement

Le contrat de travail du salarié est régi par les accords collectifs applicables aux salariés mis à disposition par les entreprises de travail temporaire, lesquels sont tenus à sa disposition, ainsi que par les dispositions particulières du présent contrat.

Pendant les périodes de mission, le salarié est soumis aux dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise utilisatrice.

Les informations concernant le déroulement des périodes de mission sont annexées au présent contrat.

Le salarié s'engage, en outre, à se conformer aux dispositions du règlement intérieur des salariés intérimaires de l'ETT LIP TOURS TRANSPORT et à celui de l'entreprise utilisatrice.

Article 2 – Durée du contrat et ancienneté

Aux termes du présent contrat de travail, la société LIP TOURS TRANSPORT engage le salarié à compter du 01/07/2026 et pour une durée indéterminée.

L'ancienneté du salarié au titre du présent contrat à durée indéterminée intérimaire sera calculée à compter de sa date d'entrée en vigueur, soit le 01/07/2026. Les périodes sous contrat de mission effectuées par le salarié antérieurement à la signature du présent contrat, que ce soit au sein de la société LIP TOURS TRANSPORT ou de toute autre entreprise de travail temporaire, ne seront pas comptabilisées dans le calcul de son ancienneté.

Article 3 – Période d'essai

Le contrat deviendra définitif à l'issue d'une période d'essai de 2 mois conformément à la CCN. Durant cette période, le contrat pourra être rompu par chacune des parties, à tout moment, sous réserve, en cas de rupture, du respect du délai de prévenance.

Article 4 – Emplois et qualifications

Le présent contrat de travail est conclu en vue de la mise à disposition du salarié auprès d'entreprises utilisatrices au sein desquelles il exécutera une mission.

Pour ce faire, le salarié pourra occuper les emplois de :

SL

- MANUTENTIONNAIRE - (CODE PCS 676A)
- CONDUCTEUR(TRICE) ROUTIER PL COURTE DISTANCE - (CODE PCS 641A)
- CONDUCTEUR(TRICE) ROUTIER PL LONGUE DISTANCE - (CODE PCS 641A)

Les emplois du salarié relèvent du statut Ouvrier.

L'emploi et la qualification du salarié seront fixés dans la lettre de mission établie à l'occasion de chacune des mises à disposition. Chaque lettre de mission précisera les conditions d'exécution de la mission confiée au salarié.

Article 5 – Lieu de travail

Le salarié exercera ses fonctions dans des entreprises utilisatrices auprès desquelles le salarié sera mis à disposition, aux lieux de travail déterminés dans ses lettres de mission.

Article 6 – Périmètre de mobilité

La situation de mise à disposition auprès d'entreprises utilisatrices auprès desquelles le salarié effectuera ses missions suppose, par nature, des distances variables entre le lieu de résidence et le lieu de travail de la mission.

Le périmètre de mobilité dans lequel s'effectue les missions est fixé à 50 KM autour du lieu de résidence de l'intérimaire tel que déclaré ci-dessus.

Ce périmètre de mobilité ne s'applique pas pendant les périodes de formation.

Article 7 – Frais professionnels

Il sera procédé au remboursement des frais professionnels engagés par le salarié sur la base du barème de remboursement de frais établi par l'entreprise utilisatrice pour ses propres salariés.

Article 8 – Durée et modalités d'organisation du travail

Le temps de travail du salarié est établi en fonction des besoins des entreprises utilisatrices auprès desquelles le salarié sera mis à disposition et sera mentionné dans chaque lettre de mission.

Les parties conviennent cependant que la durée du travail sur la base de laquelle sera fixée la rémunération minimale mensuelle, pour les périodes de mission et d'intermission, est de 151.67 heures par mois.

Les périodes pendant lesquelles le salarié n'est pas en mission (« périodes d'intermission ») ne constituent pas du temps de travail effectif mais sont prises en compte pour le calcul des congés payés et des droits liés à l'ancienneté.

L'organisation du travail retenue dans le présent contrat est la suivante :

La majorité des missions du salarié seront effectués en journée. Mais ce dernier pourra être amené à effectuer des missions de nuit (travail de nuit entre 21h et 6h) et/ou à horaires modulables. Auquel cas, il en sera fait mention dans la lettre de mission.

Article 9 – Rémunération

Rémunération pendant les missions :

En contrepartie de l'exécution de chaque mission, le salarié percevra une rémunération fixée dans la lettre de mission correspondant à la rémunération que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail.

Cette rémunération pourra être différente d'une mission à une autre en fonction du temps de travail de la mission, et en fonction de la qualification demandée par l'entreprise utilisatrice.

Garantie minimale mensuelle de rémunération :

SL

Le salarié bénéficiera d'une garantie minimale mensuelle de rémunération fixée à 1867.06 € brut pour 151.67 heures de travail.

Cette rémunération est garantie quel que soit le nombre d'heures effectivement travaillées au titre d'un mois et couvre à la fois les périodes de mission et les périodes d'intermission.

Pour déterminer le montant de la garantie mensuelle de rémunération il n'est pas tenu compte de la rémunération des heures supplémentaires réalisées pendant les missions, des primes exceptionnelles ni de celles liées au poste de travail ou celles versées à titre de remboursement de frais.

Article 10 – Obligations professionnelles

Compte tenu de la spécificité de la mise à disposition dans le cadre de la législation du travail temporaire le salarié est juridiquement rattaché à la société LIP TOURS TRANSPORT sise 13 AV DE GRAMMONT - 37000 TOURS et est tenu de se conformer aux directives de l'entreprise utilisatrice et de ses représentants pour ce qui concerne les conditions d'exécution du présent contrat.

Le salarié est tenu d'accepter les formations qui lui sont proposées, qu'elles se situent pendant les missions ou en période d'intermission.

En période de mission :

Pendant l'exécution des missions, le salarié devra se conformer aux directives de l'entreprise utilisatrice et de ses représentants. Les conditions d'exécution du travail durant les missions ainsi que les conditions d'organisation du travail sont déterminées par les règles applicables dans l'entreprise utilisatrice.

Le salarié est tenu d'accepter les missions qui lui sont proposées correspondant aux emplois et au périmètre de mobilité définis au présent contrat, et dès lors que la rémunération de la mission n'est pas inférieure à 70 % du taux horaire de la dernière mission.

Le salarié bénéficie d'une période probatoire durant laquelle il peut interrompre sa mission lorsqu'il accepte une mission qui modifie l'un des éléments définis ci-dessus relatifs à l'emploi, au périmètre de mobilité et à la rémunération.

Cette période probatoire est fixée à 2 jours si la durée de la mission est inférieure à un mois, à 3 jours si la durée de la mission est supérieure à un mois et inférieure ou égale à 2 mois, et à 5 jours si la durée de la mission est supérieure à 2 mois.

En période d'intermission :

Durant les périodes d'intermission le salarié doit être joignable aux horaires d'ouverture de l'agence, du lundi au jeudi de 8h à 12h/14h à 18h et le vendredi de 8h à 12h/14h à 17h, afin que celle-ci puisse lui proposer de nouvelles missions et que le salarié puisse, dans un délai de prévenance minimum d'une demi-journée, se rendre dans l'entreprise utilisatrice pour exécuter la mission.

Dans le cas où une mission serait notifiée à partir de 17h, le délai de prévenance ne commencera à courir qu'à partir de 8h le lendemain.

Article 11 – Congés payés

Le salarié bénéficie de congés payés dans les conditions de droit commun. Ces congés seront calculés à raison de 2,08 jours ouvrés par mois de travail effectif sur la période du contrat correspondant aux périodes de mission et aux périodes d'intermission.

L'ordre des départs en congés payés est fixé par la société LIP TOURS TRANSPORT et les congés seront pris, de préférence, pendant les périodes d'intermission.

Article 12 – Droit à l'image

Le salarié accepte, sans contrepartie, la fixation, l'utilisation et l'exploitation de son image par reproduction et/ou représentation de celle-ci, aux fins de communication interne et de présentation de la société dans le cadre de communication au public, sur tous types de supports, et notamment sur ses plaquettes, son site Internet et ses réseaux sociaux.

Cette cession de droit à l'image est accordée pour :

- Une durée de 3 ans, la cessation du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, étant sans incidence sur la présente autorisation.
- Sur le territoire national pour tous les supports « papier » et dans le monde entier s'agissant des communications via le site Internet et les réseaux sociaux de l'entreprise.

La société s'engage à ce que les éventuels légendes et commentaires accompagnant le cas échéant la reproduction ou la représentation de l'image totale ou partielle du salarié ne portent pas atteinte à sa réputation ou à sa vie privée.

Toute difficulté pouvant naître de l'application de la présente clause devra faire l'objet d'une réclamation préalable du salarié en vue de rechercher une solution amiable.

Article 13 – Dispositions diverses

La caisse de retraite dont relève le salarié est :

AG2R LA MONDIALE (REUNICA) : 154 rue Anatole France - 92599 Levallois Perret Cedex

L'organisme de prévoyance dont relève le salarié est :

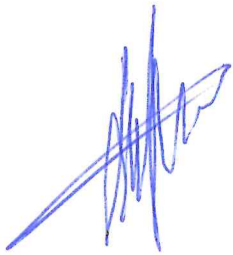
CERAP – Service Prévoyance Gestion Intérimaires : 6 rue du Patis Tatelin CS20825 – 35708 Rennes Cedex 7

Le présent contrat à durée indéterminée est établi en double exemplaire, les deux parties doivent faire précéder leur signature de la mention « lu et approuvé ».

Fait à LYON, le 01/07/2026

LAFON SYLVAIN

Le salarié



Fabrice FAURE
Président Groupe LIP

Lu et approuvé



1. MOTIF DU RECOURS

Un utilisateur ne peut faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaire que pour des tâches non durables dénommées « missions » :

- Remplacement d'un salarié ou du chef d'entreprise
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise
- Travaux temporaires par nature :
 - Emplois à caractère saisonnier,
 - Emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI.
- Faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières¹
- Assurer un complément de formation professionnelle

2. DUREE DE LA MISSION

La mission comporte un terme fixé avec précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition.

La mission est renouvelable deux fois pour une durée déterminée. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans la lettre de mission ou font l'objet d'une nouvelle lettre de mission soumise au salarié avant le terme initialement prévu.

Toutefois, la mission peut ne pas comporter de terme précis dans l'un des cas suivants :

- Remplacement d'un salarié absent
- Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu
- Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée
- Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois
- Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6 code du travail.

La mission a donc une durée minimale. Elle a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet prévu à la lettre de mission.

3. AMENAGEMENT DU TERME DE LA MISSION

Le terme de la mission prévu au contrat de mise à disposition ou fixé par avenant à ce dernier peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail. Pour les missions inférieures à dix jours de travail, ce terme peut être avancé ou reporté de deux jours.

L'aménagement du terme de la mission ne peut avoir pour effet ni de réduire la durée de la mission initialement prévue de plus de 10 jours de travail, ni de conduire à un dépassement de la durée maximale de la mission fixée au paragraphe 2.

Lorsque la mission a pour objet le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre du 4° et 5° de l'article L. 1251-6 code du travail, elle peut prendre effet avant l'absence de la personne à remplacer.

Lorsque la mission a pour objet le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre des 4° et 5° de l'article L. 1251-6 code du travail, le terme de la mission initialement fixé peut-être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi.

4. PERIODE PROBATOIRE

Lorsque les parties dérogent, d'un commun accord, au périmètre de mobilité et/ou à la rémunération et/ou aux emplois tels que prévus dans le CDI, une période probatoire peut s'appliquer.

Durant cette période, le salarié peut interrompre sa mission sans que cela soit constitutif d'une faute.

La durée de cette période est de :

- 2 jours si la durée de la mission est inférieure ou égale à un mois ;
- 3 jours si la durée de la mission est supérieure à un mois et inférieure ou égale à deux mois ;
- 5 jours si la durée de la mission est supérieure à deux mois.

5. CARACTERISTIQUES PARTICULIERES DU POSTE ET RISQUES PROFESSIONNELS

Sont mentionnés, la description du poste, les tâches à accomplir, le ou les lieux où elles seront à exécuter, ainsi que, le cas échéant, la description des risques professionnels qui sont éventuellement attachés au poste :

Ces risques peuvent être liés :

- À l'utilisation de machines d'outillage,
- Aux matériaux ou substances manipulés,
- Aux conditions de travail,
- À l'environnement du poste.

Y figurent également, s'il y a lieu, les équipements individuels de sécurité que les salariés doivent impérativement utiliser pour assurer leur sécurité.

Cette rubrique peut mentionner que le poste figure sur une liste de travaux particulièrement dangereux établie par l'entreprise utilisatrice. Dans ce cas, le salarié intérimaire bénéficie d'une formation renforcée à la sécurité assurée par l'entreprise utilisatrice.

Certains postes de travail nécessitent une surveillance médicale renforcée, en complément de la visite d'aptitude. Cette précision figure sur la lettre de mission. Ces informations sont les premières indications nécessitées par la sécurité des salariés intérimaires et auxquelles ils doivent être particulièrement attentifs.

6. DROIT D'ACCES ET DE RECTIFICATION DES DONNEES PERSONNELLES

La loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés garantit un droit d'accès et de rectification des données personnelles enregistrées dans les fichiers informatisés tenus par l'ETT ou l'organisme de protection sociale.

¹ Uniquement pour une première mission

