

Agence : ODR90 BERGERAC
N° S.I.R.E.T. : 429 955 297 13720
Tél. : 05.53.22.13.00 Fax : 00.00.00.00.00
Adresse : 1 , RUE RAGUENEAU
24100 BERGERAC

CONTRAT DE TRAVAIL N° 073671990

2026/06
Page 1/1

Utilisateur : QG-HEXAGONE
Adresse : 0923 R DU 19 MARS 1962
24150 LALINDE

MR LACAQUE KILLIAN
2741 ROUT DE LA GUILLOU
24150 LALINDE

Lieu de travail : 923 RUE DU 19 MARS 1962 , 24150, LALINDE

24150 LALINDE
Service :

Etat Civil du salarié temporaire

Nom : LACAQUEPrénom : KILLIAN.....
Né(e) le : 16.12.2004à : TOULNationalité : FRANCAISE

Qualification - Rémunération de référence (art. L. 1251-18 du code du travail) - Durée du travail

Qualification : DEVELOPPEUR WEB
Salaire de base : 1 823,07 EDurée collective moyenne du travail : 151,67heures
Primes diverses :

Descriptif du poste - Organisation du temps de travail

Caractéristiques du poste : DEVELOPPEMENT WEB, DEVELOPPEMENT IA, DIVERSES TACHES DE CONCEPTION ET ADMIN ISTRATIVES
Poste à risque : NON Surveillance médicale spéciale : NON

Horaires habituels de travail : LUNDI AU VENDREDI 14H-18H.....
Temps de présence hebdomadaire :20,00.....heures dont temps de travail effectif :20,00.....heures

Durée - Cas de recours

Durée : DU 02.02.2026 AU 27.02.2026 Le terme du contrat peut être avancé ou reporté entre le 23/02/2026 et le 05/03/2026..... Période d'essai : 2 jour(s) travaillé(s)
Motif : ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D ACTIVITE
Justifications précises du recours : LIE AUX COMMANDES A TERMINER DANS LES DELAIS

Rémunération

	Taux payé	Base
HEURES NORMALES	12,02 E	HEURE

H.S. au-delà de : 35,00 H 43,00 H
Taux : 25,00 % 50,00 %

Médecine du travail

Manpower : SMIT DU BERGERACOIS - 46 , AV WILSON BP 228 24102 BERGERAC CEDEX
Utilisateur : " " ,

Informations complémentaires

Pour Manpower
Fait par NOEMIE PICARD
Preuve d'authenticité : 4ca48b97

Conformément à l'article R.1221-9 du code du travail, ce document atteste qu'une
déclaration a été régulièrement établie et transmise à l'URSSAF

CONDITIONS GENERALES DU CONTRAT DE SERVICE (ou Contrat de mise à disposition)

1. QUALIFICATION 1.1 Le salarié temporaire « le Salarié » est mis à la disposition de l'entreprise utilisatrice ou de l'employeur public « l'UTILISATEUR » suivant une qualification demandée par celui-ci, l'autorisant à n'effectuer que des travaux correspondant à cette qualification et aux caractéristiques particulières mentionnées par l'UTILISATEUR, et figurant au contrat de service. 1.2 Toute demande de modification portant sur les conditions d'exécution de la mission ne pourra être mise en application qu'après accord exprès de MANPOWER. 1.3 Lorsque le Salarié est mis à disposition pour la première fois chez l'UTILISATEUR et si celui-ci ne lui donnait pas satisfaction, l'UTILISATEUR devra en aviser MANPOWER dans les 4 heures à partir de la prise de poste et le Salarié sera, dans la mesure du possible, remplacé. Ces 4 premières heures ne seront pas facturées si l'UTILISATEUR justifie de son insatisfaction par écrit.

2. AMENAGEMENTS DU CONTRAT Le terme du contrat peut être aménagé par avance ou reporté dans les conditions prévues aux articles L1251-30 et L1251-31 du Code du travail (« CT »), l'UTILISATEUR devant prévenir MANPOWER, en temps utile.

3. PERIODE D'ESSAI La période d'essai indiquée au contrat de service n'est pas applicable si un contrat d'une durée au moins équivalente sur le même poste a été préalablement conclu avec le Salarié chez le même UTILISATEUR. Elle n'est pas non plus applicable aux lettres de mission (CDII uniquement).

4. CONDITIONS D'EXECUTION DU TRAVAIL 4.1 En vertu de l'article L1251-21 du CT, l'UTILISATEUR est responsable des conditions d'exécution du travail, comprenant notamment celles relatives à la santé et à la sécurité au travail. A ce titre, l'UTILISATEUR est « l'employeur » au sens des articles L4111-1 CT et suivants. En particulier, il incombe à l'UTILISATEUR de vérifier que le Salarié n'est pas exposé à des travaux interdits (art. L1251-10 du CT), d'informer MANPOWER que le poste relève d'un suivi individuel renforcé et/ou qu'il expose le Salarié à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels (art. L4161-1 CT) et/ou qu'il présente un risque particulier pour la santé ou la sécurité du Salarié (art. L4154-2 CT). Dans ce dernier cas, l'UTILISATEUR doit assurer au Salarié une formation renforcée à la sécurité. MANPOWER ne saurait être tenue responsable d'éventuels manquements aux dispositions précitées. 4.2 L'UTILISATEUR doit fournir, à ses frais, au Salarié les équipements de protection individuelle se rapportant au poste de travail ainsi que les outillages/instruments nécessaires au travail. L'UTILISATEUR doit déclarer tout accident sous 24 heures à MANPOWER et procéder aux formalités prescrites par le Code de la Sécurité Sociale (« CSS »). La journée au cours de laquelle se produit l'accident est intégralement à la charge de l'UTILISATEUR.

5. RELEVÉ D'ACTIVITE 5.1 Le contrôle des heures de travail réalisées par le Salarié est effectué par l'UTILISATEUR au moyen du relevé d'activité transmis électroniquement à MANPOWER. L'UTILISATEUR s'engage à renseigner des informations exactes et exhaustives au regard notamment du temps de travail accompli par le Salarié. 5.2 MANPOWER décline toute responsabilité quant à la délégation de pouvoir éventuellement accordée par le représentant de l'UTILISATEUR à l'expéditeur du relevé d'activité.

6. FACTURATION 6.1 Le prix HT des prestations est fixé à partir des coefficients et/ou taux figurant au contrat de service, lequel est majoré de la TVA au taux légal en vigueur. Toute éventuelle réduction de prix et les conditions de son application sont précisées, le cas échéant, dans les conditions commerciales visées au contrat commercial. Sauf dérogation, les prestations font l'objet d'une facturation périodique hebdomadaire établie sur la base du relevé d'activité, accessible via une plateforme dématérialisée (cf. proposition commerciale) et envoyée par e-mail dans un fichier PDF signé. 6.2 A défaut de réception du relevé d'activité dans les 72 heures suivant la prestation, MANPOWER rémunère le Salarié sur la base des heures contractuellement prévues qui sont facturées et dues par l'UTILISATEUR. 6.3 Le décompte des heures supplémentaires s'établit par semaine ou, en cas de semaine incomplète - durée du travail effectué au cours de la semaine inférieure à la durée hebdomadaire légale - sur une base journalière. 6.4 Tout élément de rémunération (relevant notamment du temps de travail effectif ou non effectif, des heures supplémentaires, des primes, des rappels de salaire, etc.), toute absence rémunérée (jours fériés, chômés, légaux ou non, JRTT, congés pour événements familiaux, chômage intérimaires, carence maladie Alsace Moselle, jours non travaillés par un salarié non gréviste mais empêché d'exercer sa mission du fait d'une grève, etc.), toute indemnité versée au titre des frais professionnels, payés au Salarié font l'objet d'une facturation dont les sommes sont dues par l'UTILISATEUR. 6.5 Les indemnités dépassant les limites fixées par les barèmes ACOSS et soumises à charges sociales, versées au Salarié au titre des frais professionnels, sont facturées à l'UTILISATEUR au coefficient en vigueur lors de la mission. 6.6 En sa qualité d'employeur, MANPOWER bénéficie et conservera tout crédit d'impôt ou toutes réductions de cotisations, notamment celles prévues par l'article L 241-13 du CSS. 6.7 En cas d'évolution d'un (ou plusieurs) de ces éléments et/ou charges sociales, fiscales et/ou parafiscales consécutives notamment à un changement législatif ou réglementaire, ou en cas d'évolution significative de la grille salariale de l'UTILISATEUR par rapport à celle existant à la date d'entrée en vigueur du contrat, MANPOWER se réserve le droit de majorer le prix en conséquence. De plus, en cas d'augmentation de la rémunération due au Salarié en cours de mission, la facturation sera proportionnellement majorée. 6.8 Sauf autorisation écrite de MANPOWER, l'UTILISATEUR s'engage à ne pas débaucher le Salarié pour une mise à disposition par une entreprise concurrente à MANPOWER pendant l'exécution du présent contrat et dans les 3 mois suivant son expiration. A défaut, les frais d'amortissement du recrutement prévus au contrat seront dus par l'UTILISATEUR. 6.9 En dehors de la faculté d'aménagement du terme prévue à l'article 2 des CGV et sauf cas de force majeure ou faute grave du Salarié, l'UTILISATEUR paie l'intégralité de la facture due jusqu'au terme convenu au contrat de service. 6.10 Aucun remboursement n'est dû à l'UTILISATEUR dans les cas où l'indemnité de fin de mission n'est pas due au Salarié. 6.11 La charge du rapatriement du Salarié incombe entièrement à l'UTILISATEUR, sauf dans l'hypothèse de rupture du contrat à l'initiative du Salarié. En cas de défaillance de l'UTILISATEUR, MANPOWER prend en charge le rapatriement du Salarié aux frais exclusifs de l'UTILISATEUR. 6.12 En cas de transmission tardive par MANPOWER du contrat de mission au Salarié, en méconnaissance de l'article L1251-17 du CT, l'indemnité à la charge de MANPOWER en application de l'article L1251-40 alinéa 2 du CT sera facturée à l'UTILISATEUR si ce retard lui est imputable. 6.13 L'UTILISATEUR prend en charge les dépenses supportées par son comité d'entreprise pour l'accès du Salarié aux équipements collectifs (restauration, transport...).

7. REGLEMENT ET DECHEANCE DU TERME 7.1 Sauf indication contraire portée au contrat ou disposition contraire précisée sur la facture, le règlement des factures s'effectue par virement bancaire à 8 jours de la date de facturation, net et sans escompte. 7.2 Conformément à l'article L.441-10 du Code de commerce, le non-respect des conditions de règlement contractuelles entraîne, sans préjudice de toute autre action, l'application de plein droit de pénalités de retard fixées au taux d'intérêt appliqué par la Banque Centrale Européenne à son opération de refinancement la plus récente majoré de dix (10) points de pourcentage ainsi qu'une indemnité forfaitaire de 40 euros par facture pour frais de recouvrement. 7.3 En outre, le défaut de paiement d'une facture à l'échéance entraîne de plein droit la déchéance du terme et rend immédiatement exigible toute créance de MANPOWER même non échue ; MANPOWER se réserve également le droit de mettre fin unilatéralement et immédiatement au contrat sans mise en demeure, et sans qu'il puisse en résulter de quelconques dommages et intérêts à sa charge ; en ce cas, l'UTILISATEUR conservera à sa charge exclusive l'ensemble des conséquences pécuniaires résultant de la résiliation, et notamment le paiement de la facturation jusqu'au terme convenu. 7.4 En cas de procédure contentieuse, le défaut de règlement, dès mise en demeure, entraînera de plein droit majoration de 10% des sommes dues, outre les pénalités de retard et indemnité forfaitaire visées ci-dessus. Une indemnisation complémentaire pourra être réclamée par MANPOWER, sur justificatifs, lorsque les frais de recouvrement exposés sont supérieurs aux montants de l'indemnité forfaitaire.

8. RESPONSABILITES - NON-DISCRIMINATION 8.1 L'UTILISATEUR indique sous sa responsabilité les mentions du contrat qui lui incombent, notamment celles relatives au motif, à ses justifications précises (pour le remplacement, entre autres, le nom, la qualification et classification du salarié absent...), à la rémunération de référence telle que définie à l'article L3221-3 CT, à la durée et, averti de cette responsabilité, dispense expressément MANPOWER de toute mise en demeure préalable sur la communication de ces éléments. 8.2 L'UTILISATEUR de droit public s'assurera, sous sa seule responsabilité et avant toute mise à disposition, de l'existence d'une délibération de l'organe décisionnel et de l'impossibilité du centre de gestion d'assurer les missions temporaires. 8.3 De convention expresse et pour permettre l'exécution du présent contrat, MANPOWER délègue à l'UTILISATEUR, dans le cadre des articles L1251-1 CT et suivants, le pouvoir de surveillance, de direction et de contrôle du Salarié, délégation qui implique pour l'UTILISATEUR la qualité de commettant au sens de l'article L242 du Code civil et la responsabilité pour tous dommages causés par le Salarié sur les lieux ou à l'occasion du travail, y compris les dommages directs ou indirects pouvant être causés aux tiers. En outre, conformément à son obligation de moyens, la responsabilité de MANPOWER ne pourra en aucun cas être engagée en cas d'abandon de mission ou d'absence du Salarié à son poste. 8.4 Sauf dérogation convenue entre les parties, la responsabilité civile contractuelle de MANPOWER envers l'UTILISATEUR sera limitée aux seuls dommages directs subis par l'UTILISATEUR ou par un tiers, et ne saurait être supérieure au montant du contrat de service, et, en tout état de cause, à un (1) million d'euros, tous sinistres et dommages confondus, par an. 8.5 MANPOWER et l'UTILISATEUR s'engagent à respecter strictement les dispositions légales concernant la lutte contre les discriminations.

9. DETACHEMENT DE CONDUCTEUR MANPOWER peut fournir à l'UTILISATEUR une garantie couvrant les dommages au véhicule confié au conducteur, lorsque cette garantie particulière aura été expressément convenue dans le présent contrat. En l'absence de telles dispositions, l'UTILISATEUR ne pourra en aucun cas y prétendre. Cette garantie intervient en complément des garanties particulières de la police d'assurance obligatoire souscrite par l'UTILISATEUR pour le véhicule ; les conditions financières de cette garantie sont communiquées sur demande.

10. AUDIT L'UTILISATEUR pourra faire procéder, à ses frais, une fois par an, à un audit des contrats de service et des factures des 24 derniers mois, portant sur l'ensemble des écarts de facturation en faveur ou en défaveur de l'UTILISATEUR, moyennant un préavis de 30 jours ouvrés. Si l'UTILISATEUR choisit de faire réaliser l'audit par un tiers, ce dernier devra signer l'accord de confidentialité proposé par MANPOWER. MANPOWER facturera à l'UTILISATEUR le temps dédié à l'audit à concurrence de la somme de 5.000 € H.T. pour un chiffre d'affaires hors taxes audité inférieur ou égal à 10.000.000 € et 10.000 € H.T. au-delà.

11. CONFIDENTIALITE ET PROTECTION DES DONNEES 11.1 MANPOWER et l'UTILISATEUR se conforment à la réglementation applicable en matière de protection de données et particulièrement à la Loi 78-17 « Informatique et Libertés » modifiée et au Règlement UE 2016/679 « RGPD ». MANPOWER et l'UTILISATEUR sont des responsables de traitements indépendants : MANPOWER pour la gestion de son activité commerciale et en sa qualité d'employeur du Salarié et l'UTILISATEUR pour les traitements de données qu'il met en œuvre à l'aide des informations communiquées par MANPOWER aux fins de gestion de son activité propre. 11.2 Tous traitements de données complémentaires à l'initiative ou sous le contrôle de l'UTILISATEUR, notamment via un outil tiers, relèvent de sa seule responsabilité et pourront le cas échéant faire l'objet d'un encadrement contractuel spécifique. 11.3 L'UTILISATEUR est informé des traitements de données le concernant aux fins de gestion du contrat, et d'assurer la qualité et la promotion de ses services par MANPOWER, tels que décrits dans la Notice suivante : www.manpower.fr/donnees-personnelles, laquelle précise notamment les modalités d'exercice des droits d'accès, rectification, opposition et suppression pour l'UTILISATEUR. L'UTILISATEUR s'engage à en prendre connaissance. 11.4 MANPOWER et l'UTILISATEUR s'engagent à maintenir confidentielles toutes les informations qui leur auront été communiquées comme telles au titre du contrat, s'interdisant d'en divulguer le contenu ou le support à des tiers, hors les sous-traitants et prestataires éventuels de MANPOWER. Sauf stipulation expresse contraire MANPOWER se réserve le droit d'utiliser le nom et le logo de l'UTILISATEUR à des fins de représentation commerciale et ce sur tout support, notamment sur son site Internet.

12. FIN DU CONTRAT DE SERVICE La fin du contrat de service est prise en compte, le cas échéant, pour le calcul du taux de séparation prévu par les textes relatifs au régime d'assurance chômage. L'UTILISATEUR peut demander à l'administration la communication de ces informations.

13. CLAUSE ATTRIBUTIVE DE JURIDICTION Les Tribunaux de Paris (France) seront seuls compétents pour connaître des différends d'interprétation et d'exécution pouvant découler des contrats de service et des prestations décrites aux présentes.

CONDITIONS GENERALES DU CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE (CTT ou Contrat de mission) ou de la Lettre de mission (CDII)

I. AMENAGEMENT DU TERME DU CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE ou DE LA LETTRE DE MISSION (CDII) Le terme fixé dès la conclusion du CTT ou dans la lettre de mission, ou fixé par avenant de renouvellement, peut être avancé ou reporté à raison d'1 jour pour 5 jours travaillés. Pour les missions inférieures à 10 jours de travail, le terme peut être avancé ou reporté d'une durée de 2 jours. En cas de remplacement d'un salarié, le terme de la mission peut être reporté jusqu'au surlendemain de son retour. Seule MANPOWER peut se prévaloir de ces aménagements visés aux articles L1251-30 et L1251-31 du CT, le refus du salarié s'assimilant à une rupture du CTT à son initiative (hors CDII). L'embauche par l'UTILISATEUR à l'issue de la mission n'est pas interdite.

II. CONDITIONS D'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE Passée la période d'essai indiquée au contrat de service, le salarié est tenu d'exécuter son CTT jusqu'au terme en respectant les consignes applicables chez l'UTILISATEUR sauf s'il justifie de la conclusion d'un CDI et sous réserve d'en informer MANPOWER et de respecter un préavis dont les conditions sont fixées à l'article L1251-28 CT. Le CTT est suspendu sans rémunération en cas de fermeture du site de l'UTILISATEUR pour congés annuels. Chez l'UTILISATEUR public, le salarié est soumis aux règles, s'imposant à tout agent public, fixées par la Loi 83-634.

III. INFORMATIONS DU SALARIE MANPOWER assure l'adaptation du salarié à son poste de travail conformément à l'article L6321-1 du CT. Le dispositif conventionnel applicable au salarié est disponible via <https://informations-sociales.manpower.fr/>. Sous certaines conditions, le salarié peut bénéficier pendant et à l'issue de la mission de garanties complémentaires de santé et prévoyance (notice d'information disponible en agence ou sur l'espace Mon Manpower accessible via www.manpower.fr ou via <https://www.interimaressante.fr/> pour la mutuelle et <https://interimaressesprevoyance.fr/> pour la prévoyance).

IV. COMPTE PROFESSIONNEL DE PREVENTION Un poste de travail exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels est susceptible d'ouvrir des droits pour le salarié si le CTT ou la lettre de mission a une durée ≥ à 1 mois. Ce dispositif est géré par la CNAM.

V. FIN DE MISSION (CTT uniquement) La fin de mission interviendra conformément aux dispositions légales et notamment aux articles L1251-26 à L1251-35-1 du CT. A l'issue du CTT, le salarié perçoit une indemnité de fin de mission égale à 10% de la rémunération brute sauf en cas d'embauche en CDI chez l'UTILISATEUR et dans les cas visés à l'article L.1251-33, notamment le cas de force majeure, la faute grave ou la rupture anticipée du CTT à l'initiative du salarié. Le salarié reconnaît qu'à l'issue du CTT, il se trouve dégagé de toute obligation et ainsi libre de tout engagement tant à l'égard de MANPOWER que de l'UTILISATEUR. Congés payés : les Salariés sous CTT bénéficient d'une ICCP d'un montant minimum de 10% de la rémunération totale brute perçue. Si la durée de la mission est au moins égale à 15 jours, MANPOWER leur offre la possibilité de demander à poser des jours de congés payés qui seront alors déduits de l'ICCP.

VI. RAPATRIEMENT En cas de mission s'effectuant hors du territoire métropolitain, le salarié est rapatrié selon les conditions définies à l'article 6 ci-dessus, sauf en cas de rupture du présent contrat à son initiative. Le rapatriement des salariés en CDII est à la charge de MANPOWER.

VII. MODALITES DE PAIEMENT Le règlement du salaire s'effectue le 12 de chaque mois par virement bancaire ou chèque. Le salarié peut faire jusqu'à deux demandes d'acompte par mois calendaire. Si une indemnité de déplacement est prévue dans le CTT ou la lettre de mission, son paiement est conditionné par la production d'un justificatif de domicile de moins de trois mois par le salarié.

Le salarié accepte que MANPOWER puisse pratiquer, au titre de cette relation contractuelle et de toutes celles à venir, la déduction forfaitaire spécifique (« DFS ») pour frais professionnels sur l'assiette des cotisations sociales prévue, le cas échéant, pour sa profession. MANPOWER disposera d'un droit d'option qui lui permettra de décider avant chaque fin d'année de mettre en œuvre ou non cette déduction. Si le salarié souhaite opposer son refus à l'application du dispositif DFS, il doit alors informer MANPOWER par un courrier recommandé avec accusé de réception dans un délai d'un mois après la signature du présent contrat à l'adresse suivante : MANPOWER FRANCE – Service Paies intérimaires - 6 Place des Degrés - TSA 61117 Immeuble Landscape 92030 La Défense Cedex ou par email à l'adresse : dfs.interimaires@manpower.fr. Pour les années suivantes, le salarié dispose d'un droit de révision à condition qu'il en informe MANPOWER par LRAR ou tout moyen donnant date certaine. Cette révision ne sera alors effective que pour l'année à venir. Le salarié certifie avoir été informé de l'impact de ce dispositif sur la validation de ses droits à venir. Le salarié reconnaît avoir pris connaissance de la notice explicative relative à ce dispositif, accessible via <https://manpower.fr/deduction-forfaitaire-specifique>.

VIII. ATTESTATION FRANCE TRAVAIL (CTT uniquement) MANPOWER est dispensée de remettre au salarié une attestation permettant de faire valoir ses droits à l'assurance chômage dès le jour d'expiration du CTT. Toutefois, si les données transmises à FRANCE TRAVAIL s'avèrent incomplètes ou divergentes, MANPOWER pourra remettre à la demande du salarié ladite attestation.

Le salarié reconnaît être informé que MANPOWER traite des données le concernant pour les besoins de ses activités d'entreprise de travail temporaire, conformément aux paramètres du salarié sur son compte Mon Manpower et à la Notice mise à sa disposition (en agence et sur www.manpower.fr/donnees-personnelles). Pour exercer ses droits, notamment d'accès, rectification, suppression ou opposition, le salarié peut s'adresser au Service Protection des Données de MANPOWER (aux coordonnées figurant sur la notice précitée). Dans le cadre de l'exécution du CTT ou de la lettre de mission, le salarié accepte d'être sollicité par MANPOWER aux fins d'apprécier la qualité de service rendue par MANPOWER.

Pour Manpower Fait par :	Je soussigné.e, KILLIAN LACAQUE, certifie avoir pris connaissance des documents précédents et les approuve
NOEMIE PICARD	

Preuve d'authenticité : 4ca48b97