

# Contrat-cadre de travail

(approuvé par le SECO)

conclu entre : *Société Modèle SA*  
(raison sociale, adresse) (ci-après : employeur)

et : *Pierre Modèle*  
(nom, adresse) (ci-après : travailleur)

## 1. Champ d'application

Le présent contrat est un contrat-cadre qui régit un nombre indéterminé de missions temporaires qu'accomplira le travailleur dans des entreprises tierces (entreprises locataires de services) pendant une période déterminée. Il ne fonde ni le devoir de l'employeur d'offrir une mission, ni le devoir du travailleur d'accepter une mission offerte.

Le présent contrat-cadre entre en vigueur lors de l'acceptation d'une mission, au moment de la conclusion, par les mêmes parties, du contrat de mission écrit qui doit être établi pour chaque nouvelle mission. Ce dernier contrat doit régler au moins les points suivants :

- Genre de travail à fournir
- Lieu de travail
- Début de la mission
- Durée d'une mission de durée déterminée et/ou délai de résiliation
- Horaire concret de travail
- Indication concrète du salaire
- Fixation d'un 13<sup>e</sup> salaire mensuel au prorata temporis, allocations, frais
- Déductions en pourcentage du salaire, notamment:
  - AVS/AI/APG<sup>1</sup>
  - Assurance-chômage
  - Prévoyance professionnelle<sup>2</sup>
  - Contributions aux frais d'exécution de la CCT
  - Assurance-accidents professionnels<sup>3</sup>
  - Assurance-accidents non professionnels
  - Assurance perte de gain en cas de maladie<sup>4</sup>
  - Assurance maternité
  - Allocations familiales
  - Contributions aux solutions de retraite flexible avec force obligatoire
  - Impôt à la source
  - Saisie sur salaire

<sup>1</sup> A parts égales employeur/travailleur

<sup>2</sup> A parts égales employeur/travailleur

<sup>3</sup> Pas de participation du travailleur

<sup>4</sup> A parts égales employeur/travailleur

Si l'entreprise locataire de services est soumise à une convention collective de travail déclarée de force obligatoire générale ou à une CCT sans force obligatoire selon annexe 1 de la CCTL, l'employeur doit respecter les dispositions relatives aux salaires et au temps de travail aussi vis-à-vis du travailleur. La convention collective de travail déclarée de force obligatoire générale pour la location de services est une partie intégrante de ce contrat-cadre de travail. Si une entreprise locataire de services est soumise à une convention collective de travail déclarée de force obligatoire générale qui régit la retraite flexible, l'employeur doit respecter cette réglementation également vis-à-vis du travailleur. La vue d'ensemble ci-après indique les dispositions de la Convention collective de travail s'appliquant pour les rapports de travail :

**Qu'est-ce qui fait foi?**

	Entreprise utilisatrice avec CCT déclarée de force obligatoire	Entreprise utilisatrice avec CCT sans force obligatoire selon l'annexe 1 du CCT Location de services	Champ d'application avec CTT selon l'art. 360a CO	Entreprise utilisatrice sans CCT (ou avec CCT sans force obligatoire ne figurant pas dans l'annexe 1)
<b>Salaires minimum</b>	Selon CCT obligatoire	Selon CCT sans force obligatoire	Selon CTT	Selon CCT Location de services
<b>Temps de travail</b>			Temps de travail selon CCT Location de services	
<b>Vacances</b>			10.6 % (25 jours ouvrables)	Travailleur temporaire de moins de 20 ou plus de 50 ans
			8.33 % (20 jours ouvrables)	Tous les autres travailleurs temporaires
<b>Jours fériés</b>			Pas d'indemnisation	Durant les 13 premières semaines d'une mission (exception: 1 <sup>er</sup> août)
			3.2 %	Dès la 14 <sup>e</sup> semaine
<b>Cotisation pour formation continue et exécution</b> Valable à partir du 1.3.2024	0.8 %, dont 0.4 % cotisation de l'employeur et 0.4 % cotisation du travailleur			
<b>Prévoyance professionnelle (LPP)</b> Répartition de la prime: 50 % employeur 50 % travailleur	Pas d'obligation LPP			Mission de durée déterminée de 13 semaines au maximum
	Le travailleur temporaire doit cotiser à la prévoyance professionnelle (dès le 1 <sup>er</sup> jour)			<ul style="list-style-type: none"> <li>Mission de durée indéterminée ou</li> <li>mission de durée déterminée de plus de 13 semaines ou</li> <li>l'intérimaire a une obligation d'entretien envers des enfants</li> </ul>
<b>Indemnité journalière maladie</b> Répartition de la prime: 50 % employeur 50 % travailleur	720 jours	60 jours	Mission de durée déterminée de 13 semaines au maximum	
		720 jours	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mission de durée indéterminée ou</li> <li>mission de durée déterminée de plus de 13 semaines ou</li> <li>l'intérimaire a une obligation d'entretien envers des enfants</li> </ul>	

**2. Durée d'engagement**

Toutes les prestations fournies par le travailleur temporaire auprès de la *Société Modèle* dans une période de 12 mois et qui sont définies comme durée de missions sont additionnées, excepté pour le calcul du temps d'essai et du délai de résiliation attendu que le temps d'essai et la durée d'engagement déterminante pour la fixation du délai de résiliation recommencent à zéro pour chaque mission. (Sont réservées les règles déduites de la jurisprudence concernant l'interdiction des contrats en chaîne.)

### **3. Temps d'essai**

Pour les travailleurs au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée et dont l'engagement donne naissance à de nouveaux rapports de travail, les trois premiers mois sont réputés temps d'essai.

Si la durée effective du temps d'essai est raccourcie par suite de maladie, d'accident ou de l'accomplissement imposé d'une obligation légale, le temps d'essai est prolongé de la durée manquante.

Pour les travailleurs au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, les deux premiers tiers de la durée sont réputés temps d'essai, mais au maximum trois mois.

Pendant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés à tout moment moyennant un préavis de deux jours ouvrables.

### **4. Résiliation des rapports de travail de durée déterminée et indéterminée**

Fondamentalement, les rapports de travail de durée déterminée arrivent à terme à la fin de la durée convenue ; ces rapports de travail peuvent toutefois être résiliés en respectant les mêmes délais que pour les rapports de travail de durée indéterminée.

La résiliation des rapports de travail en cas d'engagements de durée indéterminée est possible en respectant les délais suivants :

- Pendant les trois premiers mois : 2 jours ouvrables
- Du quatrième au sixième mois inclus : 7 jours
- A partir du 7<sup>e</sup> mois : 1 mois avec effet à la même date du mois suivant.

Pour les travailleurs temporaires au bénéfice d'un engagement fixe avec salaire mensuel (travail en régie), le délai de résiliation est de 1 mois avec effet à la même date du mois suivant.

La résiliation avec effet immédiat pour justes motifs demeure réservée (art. 337 CO ).

### **5. Horaire de travail, heures supplémentaires, travail supplémentaire**

L'horaire de travail est réglé à l'art. 12 de la CCT Location de services. Les dispositions légales, les dispositions des Conventions collectives de travail et les réglementations internes des entreprises avec travail en équipes et travail du dimanche régulier selon l'art. 24 al. 2 CCTL demeurent réservées. Ces dispositions doivent être appliquées aussi pour les travailleurs loués dans des entreprises locataires de services.

### **6. Vacances**

Pour les travailleurs, le droit aux vacances est de 25 jours ouvrables jusqu'à l'âge de 20 ans révolus et dès l'âge de 50 ans révolus (10,6%). Pour tous les autres travailleurs, le droit aux vacances est de 20 jours ouvrables

(8,33%).

Pour les rapports de travail uniques de trois mois au maximum, les indemnités de vacances peuvent être payées directement avec le salaire, mais elles doivent figurer séparément sur le décompte salarial. Pour tous les autres rapports de travail, les indemnités de vacances ne peuvent être payées qu'en cas d'exercice du droit aux vacances ou en cas de cessation définitive des rapports de travail, pour autant que l'exercice du droit ne soit pas possible ou pas autorisé par la loi pendant le délai de résiliation. Le crédit courant de jours de vacances doit figurer sur les décomptes de salaire.

## 7. Jours fériés

Après 13 semaines, les travailleurs ont droit à l'indemnité pour perte de gain pour tous les jours fériés officiels assimilés à un dimanche qui tombent sur un jour ouvrable. L'employeur est libre d'acquitter l'indemnité pour jours fériés par un supplément forfaitaire de salaire de 3,2% sur le salaire AVS. Dès le premier jour de travail, les travailleurs ont droit à l'indemnité pour perte de gain pour le 1<sup>er</sup> août s'il tombe sur un jour ouvrable.

Les missions qui sont fournies dans la même entreprise de location de services dans une période de 12 mois sont additionnées. La base de calcul est la durée normale du travail convenue par contrat.

## 8. Absences de courte durée

Après le temps d'essai, les travailleurs ont droit à une indemnité pour perte de gain pour les absences inévitables suivantes :

- Mariage du travailleur, 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 d'un enfant 1 jour
- Déménagement de son propre ménage 1 jour
- Inspection militaire ½ jour
- Soins dispensés à un enfant malade, par cas de maladie jusqu'à 3 jours
- Accomplissement d'obligations légales le nombre d'heures requis

La base de calcul est la durée normale du travail convenue par contrat.

## 9. Congé de l'autre parent

Le travailleur qui au moment de la naissance d'un enfant est son père légal ou le devient au cours des six mois qui suivent, ainsi que la travailleuse qui au moment de la naissance de l'enfant est l'autre parent légal, a selon l'art. 329g CO droit au congé de l'autre parent de deux semaines. Les conditions du droit se fondent sur la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG). Le congé doit être pris dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant. Ce délai est suspendu pendant le congé au sens de l'art. 329gbis. Il peut être pris sous la forme de semaines ou de journées.

## **10. Congé pour la prise en charge de proches**

Le travailleur a selon l'art. 329h CO droit au congé payé pour le temps nécessaire de la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé ; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais ne doit pas dépasser trois jours par cas et dix jours par an au total.

## **11. Congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident**

Si le travailleur a droit à une allocation de prise en charge selon les articles 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 selon l'art. 329i CO droit à un congé de prise en charge de quatorze semaines au plus. Le congé de prise en charge doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois. Le délai-cadre commence à courir le jour pour lequel la première indemnité journalière est versée. Si les deux parents travaillent, chacun a droit à un congé de prise en charge de sept semaines au plus. Ils peuvent convenir de se partager le congé de manière différente. Il peut être pris en une fois ou sous la forme de journées. L'employeur est informé sans délai des modalités selon lesquelles le congé est pris et de tout changement.

## **12. Services obligatoires**

Après le temps d'essai, les travailleurs au bénéfice d'un contrat de mission de durée indéterminée ou d'un contrat de durée déterminée de plus de 3 mois ont droit comme suit à la compensation de la perte de gain pendant le service militaire ou le service civil obligatoires suisses :

- 80% du salaire pour une durée de 4 semaines par an au maximum et
- après deux ans d'engagement ininterrompu : 80% du salaire selon l'échelle bernoise.

La base de calcul est l'horaire normal de travail convenu par contrat.

Si les prestations du régime des allocations pour perte de gain sont supérieures à celles de l'employeur, la différence revient au travailleur.

Lorsque, pour des raisons administratives, une entreprise déduit des allocations pour perte de gain les cotisations à la Suva et les contributions au fonds d'exécution et au fonds de formation, le travailleur concerné n'a pas droit au remboursement de ces cotisations et contributions. L'indemnité pour perte de gain selon l'art. 16 al. 1 CCT est réduite du montant de ces cotisations et contributions.

Les prestations ci-dessus sont réputées constituer le salaire dû par l'employeur selon les art. 324a et 324b CO.

## **13. Maternité**

Selon les art. 16b ss de la loi sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité ( LAPG ), les travailleuses ont droit à une allocation de maternité si les conditions cumulatives suivantes sont

remplies : les travailleuses ont été assurées au sens de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants ( LAVS ) sans interruption pendant les neuf mois précédant l'accouchement, elles ont exercé pendant cette période une activité lucrative pendant au moins cinq mois, et elles font toujours partie de l'effectif des travailleuses au moment de l'accouchement.

Le droit à l'allocation naît le jour de l'accouchement. Les mères reçoivent pendant le congé de maternité de 14 semaines au maximum ( 16 semaines à Genève ) 80% du revenu moyen de l'activité lucrative qui a été atteint avant le début du droit à l'allocation. L'allocation de maternité est servie sous forme d'une indemnité journalière (au max. 98 indemnités journalières ; 112 indemnités journalières à Genève). Le droit s'éteint prématurément si la mère reprend son activité lucrative. L'assurance perte de gain n'alloue aucune indemnité en cas d'absence par suite d'une grossesse.

Les pertes de gain dues à des absences par suite de maladie pendant la grossesse sont indemnisées selon l'art. 28 de la CCT Location de services.

#### **14. Salaire**

Le travailleur temporaire a droit au salaire convenu dans le contrat de mission, en fonction de l'horaire de travail convenu. Le travailleur doit établir un compte rendu hebdomadaire des heures de travail et le faire parvenir sans délai à la Société Modèle après l'avoir fait signer par l'entreprise locataire de services. Si les heures de travail effectivement fournies ne concordent pas avec les heures de travail convenues, seul le temps de travail pour lequel une justification est produite est indemnisé, sauf dans le cas où le travailleur prouve que l'entreprise locataire de services a refusé qu'il fournisse ses prestations de travail. De tels incidents doivent être annoncés immédiatement à la Société Modèle.

Il existe un droit au 13<sup>e</sup> salaire. Le salaire doit être versé au moins 1 fois par mois, au plus tard le 5<sup>e</sup> jour du mois suivant directement le mois de travail.

La *Société Modèle* remet au travailleur temporaire un décompte salarial détaillé avec l'indication des déductions légales, des déductions en vertu de la Convention collective et/ou des déductions contractuelles conformément au contrat de mission.

Le décompte salarial contient également l'indication des avoirs de vacances et des avoirs de 13<sup>e</sup> salaire acquis au prorata temporis. Normalement, le 13<sup>e</sup> salaire est payé avec le salaire de novembre ; les indemnités de vacances sont payées lors de l'exercice du droit aux vacances. A la fin d'un engagement, les deux avoirs sont payés au prorata temporis.

#### **15. Suppléments salariaux**

Les suppléments pour le travail supplémentaire et le travail de nuit et du

dimanche sont payés conformément aux art. 12, 24 et 25 de la CCT Location de services. Les dispositions légales, les dispositions des Conventions collectives de travail et les dispositions d'exploitation des entreprises avec travail en équipes et travail du dimanche institutionnalisés selon l'art. 24 al. 2 CCTL demeurent réservées. Leurs dispositions de conventions collectives de travail ou d'entreprises sont selon l'art. 24 al. 2 CCTL dans le domaine des suppléments de salaire doivent aussi s'appliquer aux travailleurs placés dans des entreprises locataires de services.

#### **16. Allocations pour enfants et allocations familiales**

Les allocations pour enfants et les allocations familiales sont payées conformément aux dispositions cantonales en vigueur au lieu de la mission et à la loi fédérale sur les allocations familiales. Une seule allocation est payée par enfant.

Le justificatif juridiquement valable du droit à la perception d'allocations pour enfant ou d'allocations familiales (livret de famille/formulaire E411) doit être produit par le travailleur au début des rapport de travail.

#### **17. Frais**

L'indemnisation des frais et dépenses doit être convenue avant chaque mission et être consignée dans le contrat de mission.

#### **18. Maladie**

Le travailleur temporaire est assuré conformément aux art. 28 et 29 de la CCT Location de services. Pour que les prestations d'assurances puissent être versées, un certificat médical doit être produit par le travailleur dans un délai de 3 jours. Les conditions générales d'assurance de l'assureur indemnités journalières en cas de maladie, annexées au présent contrat, constituent une partie intégrante du contrat de travail.

#### **19. Accident**

Pendant la mission auprès d'une entreprise locataire de services, le travailleur est assuré auprès de la suva pour les accidents professionnels ; il l'est également pour les accidents non professionnels s'il travaille au minimum 8 heures par semaine. Les prestations de la suva sont subrogées au paiement obligatoire du salaire conformément aux art. 324a et 324b CO. A partir de la reconnaissance de l'accident par la suva, la Société Modèle paie le salaire du collaborateur pendant le délai d'attente.

## 20. Prévoyance professionnelle

Conformément à l'art. 31 de la CCT Location de services : En cas de contrat d'engagement de durée indéterminée ou supérieure à trois mois, le travailleur est soumis dès le premier jour à la LPP obligatoire. Si un contrat d'engagement de durée inférieure à trois mois est prolongé au-delà de ce terme, la LPP devient obligatoire au moment de la prolongation du contrat. Si le travailleur atteint par plusieurs engagements la 14<sup>e</sup> semaine de travail, il est à partir de ce moment aussi soumis à la LPP obligatoire. Pour calculer le nombre de semaines, les engagements réalisés dans une période de douze mois sont cumulés. Les engagements peuvent avoir lieu auprès de différentes entreprises locataires de services et ne doivent pas être directement consécutifs. Les travailleurs avec des obligations d'entretien envers des enfants sont soumis obligatoirement à la LPP dès le 1<sup>er</sup> jour.

## 21. Impôt à la source

Si un travailleur est assujéti à l'impôt à la source et s'il conteste la déduction fiscale, il a la possibilité, jusqu'à la fin mars de l'année civile suivant celle de l'échéance du montant dû au fisc, de demander à l'autorité de taxation une décision au sujet de l'existence et de l'étendue de l'assujettissement. Si la *Société Modèle* a opéré une retenue insuffisante ou n'en a effectué aucune, l'autorité de taxation l'oblige à s'acquitter de l'impôt qui n'a pas été retenu. Le droit de la *Société Modèle* de se retourner contre le contribuable est réservé.

## 22. Obligations du travailleur temporaire

**Accroissement des devoirs** Le travailleur temporaire s'engage à exécuter toute mission acceptée avec la plus grande efficacité possible et le plus grand sens du devoir professionnel, sous la direction de l'entreprise locataire de services et dans le respect des instructions et autres dispositions de cette dernière.

**Devoir de diligence** Le travailleur temporaire apporte tout le soin requis lors de l'utilisation du matériel, des installations, des machines et des outils qui lui sont confiés pour l'accomplissement de ses tâches.

**Sécurité au travail** Le travailleur temporaire respecte toutes les mesures de sécurité et de prudence nécessaires dans l'exercice de son activité. Il fait un usage consciencieux des moyens mis à sa disposition, protège la santé et l'intégrité corporelle du personnel de l'entreprise locataire de services et respecte, à cet effet, les prescriptions en vigueur.

**Responsabilité** Le travailleur temporaire est personnellement responsable envers la *Société Modèle* et l'entreprise locataire de services / le client, dans les limites de l'art. 321e, al. 2 CO, de tous les dommages causés intentionnellement ou par négligence grave. Il en va de même pour les suites du non-respect du contrat de mission, du contrat-cadre et / ou de la CCT de la Location de services.



**Secret professionnel** Le travailleur temporaire s'engage à garder, envers l'entreprise locataire de services et les tiers, le secret absolu au sujet des affaires de la *Société Modèle*. Il s'engage à garder envers la *Société Modèle* et les tiers le secret absolu au sujet des affaires de l'entreprise locataire de services / du client. L'obligation de garder le secret perdure après la fin de la mission, en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts de l'employeur ( art. 321a, al. 4 CO ).

**Devoir d'annoncer** Le collaborateur temporaire qui doit interrompre sa mission ou n'est pas en mesure de l'exécuter doit l'annoncer immédiatement à la *Société Modèle* et à l'entreprise locataire de services, par téléphone ou par courrier électronique. Toute modification de la durée du travail, des heures de travail, du lieu de travail, du genre de travail ou de l'adresse de domicile nécessite d'établir un avenant au contrat de mission, qui doit être signé par la *Société Modèle* et par le travailleur temporaire. Le travailleur temporaire informe la *Société Modèle* sur chaque fin de mission.

**Infraction aux devoirs professionnels** Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel ; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire ( art. 337d CO ). Cette indemnité peut être déduite du salaire du travailleur temporaire.

**Droit de passage** A l'expiration du contrat de mission, le travailleur temporaire a le droit de passer dans l'entreprise locataire de services. L'éventuelle indemnité due l'est par l'entreprise locataire de services. L'indemnité ne peut pas être répercutée sur le travailleur temporaire.

### 23. Formation continue

Si le travailleur justifie (au moyen des certificats de salaires) avoir fourni au moins 88 heures de travail auprès d'une ou de plusieurs entreprises de location de services au cours des douze derniers mois, il a droit à une mesure de formation continue qu'il lui appartient de demander. Les détails sont réglés dans le Règlement AFPL.

### 24. Protection des données

Le travailleur temporaire autorise la *Société Modèle* à conserver son dossier de candidature et à traiter les données personnelles le concernant dans les systèmes informatiques de la *Société Modèle*. Le travailleur autorise par ailleurs la *Société Modèle* à demander des renseignements le concernant auprès de ses anciens employeurs. Les consentements spécifiques du travailleur temporaire en ce qui concerne le traitement, l'enregistrement ou la transmission des données personnelles peuvent également être réglés dans un document séparé dans des cas particuliers. Le travailleur temporaire peut révoquer, à tout moment et séparément, ses consentements.

**25. Réserve de droit**

Pour toutes les questions qui ne sont pas réglées dans le présent contrat-cadre, les dispositions de la loi sur le service de l'emploi (LSE), de la loi sur le travail (LTr) et des ordonnances y relatives, du droit du contrat de travail ( art. 319 ss CO ) et de la CCT Location de services étendue en vigueur s'appliquent.

**26. For**

Le tribunal du domicile ou du siège du défendeur ou celui du lieu où le travailleur exerce habituellement son activité professionnelle est compétent pour statuer sur les actions relevant du droit du travail (art. 34, al. 1 CPC). Le tribunal du lieu de l'établissement commercial du bailleur de services ou de l'intermédiaire avec lequel le contrat a été conclu est également compétent pour statuer sur les actions de demandeurs d'emploi ou de travailleurs relevant de la loi sur le service de l'emploi et la location de services (art. 34, al. 2 CPC). Le travailleur ne peut pas renoncer à ces fors avant la naissance du litige ou par acceptation tacite (art. 35, al. 1, let. d CPC).

Le travailleur temporaire confirme, par la signature du présent contrat-cadre, qu'il a reçu un exemplaire de la Convention collective de travail du domaine de la Location de services, pour laquelle la force obligatoire générale a été prononcée.

La Convention collective de travail peut être consultée en tout temps sur le site Internet de la *Société Modèle*, à l'adresse suivante : .....

Le présent contrat est établi en deux exemplaires. Le travailleur temporaire confirme l'avoir lu attentivement, l'avoir compris et en avoir reçu un exemplaire assorti des aide-mémoire mentionnés ci-dessus.

Lieu, date :

*Société Modèle*

Signature du travailleur