

Modèle de «Contrat de mise à disposition de travailleurs à titre principal (travail en régie)» en vertu des articles 19 s LSE et 48 s OSE

Contrat de mise à disposition de travailleurs à titre principal (travail en régie)

entre

(Nom et adresse du bailleur de services)

en tant qu'employeur

et

(Nom et adresse de l'employé)

en tant que travailleur

1. Préambule

1.1. Généralités

Le présent contrat de travail a pour objet la location des services du travailleur à une entreprise tierce (entreprise de mission) en vue d'effectuer le genre de travaux suivants:

Un engagement éventuel du travailleur dans un établissement de l'entreprise de régie n'est pas exclu. Il est conclu pour une durée indéterminée indépendamment des engagements dans les entreprises tierces.

1.2. Convention collective de travail avec déclaration d'extension

Lorsque l'entreprise de mission est soumise à une convention collective de travail avec déclaration d'extension, le bailleur de services doit appliquer aux travailleurs celles des dispositions de ladite convention qui concernent le salaire et la durée du travail. Si une convention collective de travail étendue prévoit une contribution obligatoire aux frais de formation continue et aux frais d'exécution, les dispositions concernées s'appliquent aussi au bailleur de services, auquel cas les contributions doivent être versées au prorata de la durée de l'engagement. Lorsqu'une entreprise locataire de services est soumise à une convention collective de travail avec déclaration d'extension instituant un régime de retraite anticipée, le bailleur de services est également tenu de respecter ce régime envers le travailleur.

1.3. Début des rapports de travail

Le présent contrat de travail est conclu le _____ pour une durée indéterminée.

2. Droits du travailleur

2.1. Salaire

Le travailleur touche un salaire horaire brut de francs au minimum (sur la base de l'horaire hebdomadaire de ... heures fixé au pt 3.3) ou un salaire mensuel dont le montant brut atteint au moins ... francs.

Complément: év. réglementation du 13e salaire.

2.2. Frais et dépens

Les débours pour frais et dépens sont remboursés jusqu'à concurrence des montants suivants:

- frais de déplacement: francs
- frais de repas: francs
- frais d'hébergement: francs

2.3. Heures supplémentaires, travail supplémentaire

Si le temps de travail fixé par l'employeur ou les directives de l'entreprise de mission dépasse l'horaire de travail normal fixé au point 3.3 du présent contrat, la différence est considérée comme heures de travail supplémentaires.

- * Elles donnent droit à un supplément de salaire de 25%.
- * Elles sont compensées par un congé équivalent.
- * (Commentaire: chaque variante est possible. Pour la première, l'employeur peut fixer un supplément de salaire inférieur à 25%.)

Les heures de travail prévues par l'horaire de travail de l'entreprise qui dépassent le temps de travail normal prévu par la loi sur le travail sont considérées comme travail supplémentaire.

- * Elles donnent droit à un supplément de salaire de 25%.
- * Elles sont compensées par un congé équivalent.

Le nombre maximum d'heures de travail supplémentaires admis par la loi sur le travail ne peut être dépassé.

- * (Commentaire: chaque variante est possible. Pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises de commerce de détail, le supplément de salaire pour les heures de travail supplémentaire qui n'excèdent pas 60 heures par année civile peut être supprimé ou fixé à moins de 25%.)

2.4. Paiement du salaire

Le salaire est versé à la fin du mois (au plus tard le cinquième jour ouvrable du mois suivant), avec les frais et les heures supplémentaires. Lorsque la mission dure moins d'un mois, le salaire est versé à la fin de la mission ou au terme du délai de congé ou des rapports de travail (des

acomptes hebdomadaires peuvent être convenus). Le salaire est en règle générale versé sur un compte postal ou bancaire du travailleur ou à défaut, en espèces ou par chèque, les frais d'encaissement des chèques étant à la charge du travailleur. Le travailleur recevra dans tous les cas un décompte détaillé.

2.5 Déductions sociales

Sont déduits du salaire brut:

- _____ % cotisations AVS/AI/APG/AC
- _____ % assurance-accidents non professionnels (ANP)
- _____ % assurance indemnités journalières maladie (si une telle assurance a été conclue)
- _____ % caisse de retraite (pour des missions d'une durée indéterminée ou déterminée dépassant trois mois ou à partir du moment où plusieurs missions atteignent une durée cumulée supérieure à trois mois et pour autant que le salaire annuel atteigne au moins 19 350 francs)
- _____ % assurance maternité genevoise.

En outre, les déductions relatives à d'éventuelles conventions collectives de travail étendues apparaissent dans le contrat de mission.

2.6. Temps d'essai

Un temps d'essai de (3 mois au plus) est prévu.

2.7. Vacances et jours fériés

2.7.1. Vacances

Le travailleur a droit* à ... semaines de vacances annuelles payées, calculées pro rata temporis si l'année n'est pas complète.

* La loi prévoit 4 semaines de vacances annuelles au moins et 5 au moins jusqu'à 20 ans révolus (art. 329a al. 1 CO).

2.7.2. Jours fériés

Le travailleur a droit à la rétribution des jours fériés. A l'exception du 1^{er} août, sont déterminants les jours fériés déclarés officiels par la législation cantonale à laquelle est soumise l'entreprise de mission.

(Commentaire: le paiement des jours fériés n'est pas obligatoire pour les travailleurs payés à l'heure ou à la journée, à l'exception du 1^{er} août.)

2.8. Prestations sociales

2.8.1. Accident

Le travailleur est assuré contre les accidents professionnels. Le salaire est couvert à hauteur de 80% dès le troisième jour qui suit le jour de l'accident; l'employeur verse au moins les 4/5 du salaire pendant le délai d'attente. Lorsque l'horaire de travail hebdomadaire moyen atteint au moins 8 heures, les accidents non professionnels sont couverts.

2.8.2. Maladie

Variante 1

Si le travailleur tombe malade pendant la mission, il touche son salaire, conformément à l'échelle dite «bernoise», soit durant :

3 semaines	pendant la 1 ^{re} année de service (plus de 3 mois)
1 mois	pendant la 2 ^e année de service
2 mois	pendant la 3 ^e et la 4 ^e année de service
3 mois	de la 5 ^e à la 9 ^e année de service
4 mois	de la 10 ^e à la 14 ^e année de service
5 mois	de la 15 ^e à la 19 ^e année de service
6 mois	de la 20 ^e à la 25 ^e année de service

(Commentaire: utiliser éventuellement une autre échelle.)

Variante 2

Une assurance indemnités journalières couvre les pertes de salaire en cas de maladie; le travailleur touche alors son salaire comme suit:

(Commentaire: mentionner les conditions.)

2.8.3. Service militaire, service civil ou de protection civile

Le travailleur a droit, pour le service accompli dans l'armée suisse, le service civil ou de protection civile, à des allocations pour perte de gain (APG). Les prestations APG sont complétées à hauteur de 80% du salaire conformément à l'échelle bernoise, soit durant :

3 semaines	pendant la 1 ^{re} année de service (plus de 3 mois)
1 mois	pendant la 2 ^e année de service
2 mois	pendant la 3 ^e et la 4 ^e année de service
3 mois	de la 5 ^e à la 9 ^e année de service
4 mois	de la 10 ^e à la 14 ^e année de service
5 mois	de la 15 ^e à la 19 ^e année de service
6 mois	de la 20 ^e à la 25 ^e année de service

(Commentaire: utiliser éventuellement une échelle.)

2.8.4. Maternité

Les travailleuses ont droit à l'allocation de maternité, conformément à l'article 16b ss de la loi sur les allocations pour pertes de gain, LAPG, si elles ont été assurées obligatoirement au sens de l'assurance-vieillesse et survivants, LAVS, pendant les 9 mois précédant l'accouchement, et qu'au cours de cette période elles ont exercé une activité lucrative durant 5 mois et sont toujours salariées à la date de l'accouchement.

Le droit à l'allocation prend effet le jour de l'accouchement. La mère bénéficie d'un congé d'au maximum 14 semaines (Genève: 16 semaines) payées à raison de 80% du revenu moyen de l'activité réalisée avant l'accouchement. L'allocation est versée sous la forme d'indemnités journalières (max. 98 indemnités journalières / Genève: 112). Si la mère reprend son activité lucrative durant cette période, le droit s'éteint de manière anticipée.

A Genève, en cas de placement d'un enfant en vue de son adoption, les prestations sont accordées aux futurs parents adoptifs si, à la date du placement, l'enfant a moins de 8 ans révolus, l'enfant n'est pas celui du conjoint, la personne assurée est en possession de l'autorisation provisoire d'adopter et que le parent qui demande l'allocation cesse effectivement le travail pendant le congé d'adoption. Un des deux parents adoptant a droit à un congé d'au maximum 16 semaines payées à raison de 80% du revenu moyen de l'activité réalisée avant l'adoption.

2.8.5. Affiliation à la prévoyance professionnelle

Lorsque le travailleur a été engagé avec un contrat de mise à disposition de travailleurs à titre principal (travail en régie) de durée indéterminée ou de durée déterminée dépassant trois mois, il doit être affilié à la LPP dès le premier jour des rapports contractuels. Lorsqu'un contrat de mission d'une durée limitée à moins de trois mois est prolongé au-delà de trois mois, le travailleur doit être affilié à la LPP dès que la prolongation a été convenue. De même, le travailleur doit être affilié à la LPP dès que l'ensemble des missions qu'il a effectuées atteint une durée totale de plus de trois mois et qu'il n'y a pas plus de deux semaines d'interruption entre les missions. Les missions peuvent être effectuées auprès de différentes entreprises locataires de services et ne pas se suivre immédiatement. Les autres conditions telles que le salaire annuel minimum ou l'âge doivent toutefois également être remplies.

2.9. Résiliation des rapports de travail

Le délai de congé applicable en cas de résiliation des rapports de travail est de :

- 7 jours* pendant le temps d'essai
 - après le temps d'essai 1 mois** pendant la première année de service
 - 2 mois de la 2^e à la 9^e année de service et de
 - 3 mois dès la 10^e année de service
- pour la fin d'un mois**.

* (Commentaire: ces délais peuvent être modifiés par contrat, contrat-type ou CCT; ils ne peuvent cependant pas être prolongés au-delà de trois mois.)

** (Commentaire: ces délais peuvent être modifiés par contrat, contrat-type ou CCT; les délais de moins d'un mois ne peuvent être abaissés que par CCT et uniquement pendant la première année de service.)

2.10. Protection contre les licenciements

Conformément à l'article 336c CO, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail après le temps d'essai:

- a. pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, service féminin de l'armée ou service de la croix rouge en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours;
- b. pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
- c. pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement;
- d. pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

Si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

2.11. Protection des données

L'employeur ne traite les données du travailleur qu'avec son assentiment.

3. Devoirs du travailleur

3.1. Nature du travail à fournir / fonction

3.2. Lieu de travail

Le lieu de travail est le lieu de l'entreprise de mission ou des sections d'établissement de l'employeur. Il est communiqué au travailleur en temps utile par un avenant écrit faisant partie intégrante du contrat. Le travailleur est tenu d'accepter la mission qui lui est assignée.

3.3. Horaire de travail

L'horaire de travail est de... heures hebdomadaires, sous réserve du point 1.2 du présent contrat.

La répartition des heures de travail est convenue oralement.

3.4. Devoir de diligence

Le travailleur s'engage à accomplir avec diligence et conscience les tâches que lui confie l'entreprise de mission.

3.5. Directives

Le travailleur observe les directives de l'employeur et de l'entreprise de mission. Pendant la mission, il se conforme aux usages et au règlement de l'entreprise de mission.

4. Disposition complémentaire

Les articles 319 ss de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (Livre cinquième: Droit des obligations), la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail), la loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services, la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail, ainsi que la loi fédérale du 24 mars 2000 sur les fors en matière civile (loi sur les fors) s'appliquent à toutes les questions non réglées dans le présent contrat.

5. For

Est compétent pour connaître des actions intentées par le travailleur le tribunal du lieu où il accomplit habituellement son travail (art. 24 al. 1 LFors) ou le tribunal du lieu où se trouve l'établissement commercial du bailleur de services avec lequel le contrat a été conclu (art. 24 al. 2 LFors) ou le tribunal du siège principal du bailleur de services (art. 24, al. 1 LFors). Est compétent pour connaître des actions intentées par le bailleur de services le tribunal du domicile du travailleur (art. 24 al. 1 LFors) ou le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail (art. 24 al. 1 LFors).

Lieu et date:

Lieu et date:

L'employeur:

Le travailleur:

(bailleur de services)

**Modèle «d’avenant au contrat de mise à disposition
de travailleurs à titre principal (travail en régie)»
en vertu des articles 19 s LSE et 48 s OSE**

**avenant au contrat de mise à disposition de travailleurs à titre principal
(travail en régie)**

entre

_____ en tant qu’employeur
(Nom et adresse du bailleur de services)

et

_____ en tant que travailleur
(Nom et adresse de l’employé)

La mission suivante est confiée au travailleur:

Entreprise de mission: _____
Lieu de mission: _____
Personne de contact et n° de tél.: _____
Début de la mission: _____
Durée de la mission: _____

Sont applicables au surplus pour la présente mission les dispositions du contrat de mise à disposition de travailleurs à titre principal (travail en régie) conclu avec le travailleur le

- L’entreprise de mission n’est pas soumise à une CCT étendue.
 L’entreprise de mission est soumise à la CCT de _____

Sont retenus sur le salaire : Formation professionnelle : % de salaire
Retraite anticipée : % de salaire
Frais d’exécution : % de salaire

Lieu et date: _____ Lieu et date: _____

L’employeur: _____ Le travailleur:
(bailleur de services) _____