

# Modèle de «Contrat de travail temporaire» en vertu des articles 19 s LSE et 48 s OSE

## Contrat-cadre de travail temporaire

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-cadre régit un nombre indéterminé de missions que le travailleur accomplira pendant une certaine période dans des entreprises tierces dites entreprises de mission. Il prend effet à la conclusion par les mêmes parties d'un contrat complémentaire (contrat de mission) pour une mission que le travailleur accepte d'accomplir dans une entreprise.

**Le présent contrat-cadre n'oblige ni l'employeur à offrir une mission ni le travailleur à accepter une mission proposée. Chaque nouvelle mission fera l'objet d'un nouveau contrat de mission (nouveau contrat de travail).**

#### 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 travailleur est soumis aux dispositions de ladite convention concernant 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.

## **2. Droits du travailleur**

### **2.1. Salaire**

Le travailleur touche un salaire horaire brut de ..... francs au minimum ou un salaire mensuel dont le montant brut atteint au moins ..... francs. Les modalités du salaire afférent à une mission sont réglées dans le contrat de mission.

### **2.2. Frais et dépens**

Le montant et le genre d'indemnisation sont réglés dans le contrat de mission. Sous réserve de CCT étendue, tous les frais doivent être prouvés.

### **2.3. Heures supplémentaires; travail supplémentaire**

Si le temps de travail en usage dans l'entreprise de mission est supérieur au temps de travail fixé dans le contrat de mission, la différence est considérée comme heures supplémentaires.

\* Ces heures supplémentaires 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 de travail supplémentaire 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 ne peut pas 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 l'indemnité de vacances, 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. Temps d'essai**

Un temps d'essai de ... (commentaire: trois mois au plus, mais dans tous les cas une durée inférieure à la mission) peut être prévu pour des missions de durée déterminée. En cas de mission de durée indéterminée, les premiers ... (au maximum trois mois) comptent comme temps d'essai. Ce temps d'essai recommence à courir au début de chaque mission accomplie dans une autre entreprise ou dès que le travailleur prend une autre fonction dans la même entreprise.

## **2.6. Contrat de mission**

Le contrat de mission règle :

- le genre de travail à accomplir
- le lieu de travail
- le début de la mission
- la durée de la mission en cas de durée déterminée et / ou le délai de congé
- l'horaire de travail
- le salaire
- év. le 13e mois de salaire pro rata temporis, les allocations et les frais.

## **2.7. Vacances et jours fériés**

### **2.7.1. Vacances**

Le travailleur a en principe 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).

Le travailleur doit avoir la possibilité de prendre ses vacances tant que durent les rapports de travail.

Pour les missions irrégulières et de courte durée, le droit aux vacances peut être remplacé par une indemnité de vacances qui sera versée avec le salaire. Cette indemnité s'élève respectivement à 8,33% (pour quatre semaines de vacances) et à 10,64% (pour cinq semaines de vacances) du salaire brut. Les indemnités de vacances sont indiquées séparément dans le décompte de salaire et versées avec le salaire.

### **2.7.2. Jours fériés**

Le travailleur a droit à la rétribution des jours fériés qui tombent pendant la mission. A l'exception du 1<sup>er</sup> août, sont déterminants les jours fériés déclarés officiels par la législation cantonale à la-

quelle est soumise l'entreprise de mission. Le jour de la fête nationale est un jour férié chômé assimilé au dimanche pour lequel l'employeur paie le salaire entier.

(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<sup>er</sup> août.)

## **2.8. Prestations sociales**

### **2.8.1. Accident**

Le travailleur engagé dans une entreprise de mission 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 le temps de travail atteint au moins 8 heures par semaine, 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<sup>re</sup> année de service (plus de 3 mois)

1 mois pendant la 2<sup>e</sup> année de service

2 mois pendant la 3<sup>e</sup> et la 4<sup>e</sup> année de service

3 mois de la 5<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année de service

4 mois de la 10<sup>e</sup> à la 14<sup>e</sup> année de service

5 mois de la 15<sup>e</sup> à la 19<sup>e</sup> année de service

6 mois de la 20<sup>e</sup> à la 25<sup>e</sup> année de service

Voir la définition de «mission ininterrompue» au point 2.9.

(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<sup>re</sup> année de service (plus de 3 mois)

1 mois pendant la 2<sup>e</sup> année de service

2 mois pendant la 3<sup>e</sup> et la 4<sup>e</sup> année de service

3 mois de la 5<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année de service

4 mois de la 10<sup>e</sup> à la 14<sup>e</sup> année de service

5 mois de la 15<sup>e</sup> à la 19<sup>e</sup> année de service

6 mois de la 20<sup>e</sup> à la 25<sup>e</sup> année de service

(Commentaire: utiliser éventuellement une autre 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 mission\* 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 de durée déterminée ou indéterminée est de :

– 2 jours ouvrables pendant le temps d'essai\*.

Après le temps d'essai, le délai de congé applicable lorsque les rapports de travail sont de durée indéterminée est de:

- 2 jours ouvrables au moins\* pendant les trois premiers mois d'une mission ininterrompue;
- 7 jours au moins du 4<sup>e</sup> au 6<sup>e</sup> mois d'une mission ininterrompue;
- 1 mois dès le 7<sup>e</sup> mois de mission;
- 2 mois de la 2<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année de service;
- 3 mois pour la fin\*\* d'un mois dès la 10<sup>e</sup> année de service.

\* (Commentaire: le délai de 2 jours ne comprend pas de jours non ouvrés, sauf si la branche ne connaît pas de jours non ouvrés.)

\*\* (Commentaire: ces délais peuvent être modifiés dès le 7<sup>e</sup> mois 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.)

Une mission ininterrompue signifie le total des semaines de travail accomplies au titre de différentes missions pour autant que ces missions cumulées n'aient pas été séparées (sauf en cas de maladie ou d'accident) par un intervalle de plus de :

Durée des missions cumulées:	Interruption:
– jusqu'à trois mois	2 semaines
– du 4 <sup>e</sup> au 6 <sup>e</sup> mois	3 semaines
– dès le 7 <sup>e</sup> mois	5 semaines

En cas d'intervalle plus long, les semaines sont additionnées à partir de la fin de l'interruption.

(Commentaire: cette règle n'est qu'une proposition visant à éviter qu'en cas de litige, le tribunal ne conclue à un travail en chaîne interdit; elle n'est pas impérative.)

## **2.10. Transfert**

Au terme des rapports de travail, le travailleur peut être embauché par l'entreprise de mission. Celle-ci devra, le cas échéant, verser une indemnisation, mais elle ne pourra pas la répercuter sur le travailleur.

## **2.11. Protection des données**

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

## **3. Devoirs du travailleur**

### **3.1. Devoir de diligence**

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

### **3.2. 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.

### **3.3. Rapport de travail**

Le travailleur établit ... (commentaire: mensuellement ou hebdomadairement) ou au terme de chaque mission un rapport de travail signé par l'entreprise de mission.

### **3.4. Déductions sociales**

Sont déduits du salaire brut:

\_\_\_\_\_ % cotisations AVS/AI/APG/AC

\_\_\_\_\_ % assurance-accidents non professionnels (ANP)

\_\_\_\_\_ % assurance indemnités journalières maladie (pour autant qu'une telle assurance ait été conclue)

\_\_\_\_\_ % caisse de pension (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)

\_\_\_\_\_ % cotisations assurance maternité genevoise.

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

---

---