**Contrat de travail**

Nous vous prions de consulter les instructions sur la manière de remplir le contrat de travail

(contrat-type)

entre

employeur / personne bénéficiant de l’assistance

Nom, prénom :

Adresse :

représenté/e par :

employeur

Nom, prénom :

Adresse :

et

employé/employée

Nom, prénom :

Adresse :

Date de naissance :       État civil :

Nationalité :       Autorisation de séjour :       No AVS :

**1. Fonction**

L’employé/e est engagé/e en tant qu’assistant personnel de l’employeur / de la personne bénéficiant de l’assistance aux conditions fixées ci-après.

Il/Elle fournit des prestations d’assistance dans les domaines suivants :

[ ]  *actes ordinaires de la vie*

[ ]  *tenue du ménage*

[ ]  *participation à la vie sociale et loisirs*

[ ]  *formation/travail*

[ ]  *prestations de nuit*

[ ]  *autres*

**2. Entrée en fonction et durée des rapports de travail**

L’employé/e entre en fonction le      .

Les rapports de travail prennent fin le      . / Ils peuvent être prolongés d’un commun accord       jours avant l’échéance du présent contrat pour une durée de       mois. / Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée.

**3. Temps d’essai**

Le temps d’essai est de 1/2/3 mois[[1]](#footnote-2), pendant lequel / lesquels chacune des parties peut résilier le contrat de travail moyennant un délai de congé de sept jours. Si le contrat est résilié pendant le temps d’essai, l’employé/e n’a pas droit à une part proportionnelle d’un éventuel 13e mois.

**4. Temps de travail**

Le temps de travail habituel est de

     heures par semaine / mois

      nuits (23 h-6h) par semaine / mois.

Les heures de présence (veille active ou passive) ou de piquet pendant la nuit ne sont pas considérées dans le calcul du temps de travail.

Le travail peut aussi être effectué les jours fériés officiels ou la nuit. Selon les besoins, l’employé/e peut ê tre amené/e à effectuer davantage d’heures de travail. Celles-ci doivent en général être compensées par un congé fixé d’un commun d’accord, mais elles peuvent aussi être rétribuées conformément au point 7[[2]](#footnote-3). La durée hebdomadaire maximale de travail (y compris heures supplémentaires) est de 50 heures.

[Pour les personnes payées à l’heure:] Les jours fériés et les heures et jours de congé usuels ne donnent droit à aucune compensation salariale.

[Pour les personnes payées au mois :] L’employé/e a droit à la rétribution des jours fériés et bénéficie d’un congé les jours fériés officiels. En cas de travail durant ces jours, il/elle a droit à une compensation identique en temps ou à une rémunération équivalente.

L’assistance à la personne est un travail intrinsèquement soumis à des modifications à court terme imprévisibles ou inévitables. Les parties s’engagent à trouver en étroite collaboration des solutions acceptables pour chacun.

**5. Lieu de travail**

L’employé/e fournit ses prestations principalement

[ ]  *au domicile*

[ ]  *sur le lieu de travail*

[ ]  *lors de déplacements*

[ ]  *autres*

de la personne bénéficiant de l’assistance / de l’employeur.

**6. Obligation de diligence et de garder le secret**

L’employé/e effectue ses tâches avec diligence et prend soin de l’infrastructure qui lui est confiée.

L’employé/e s’engage à garder le secret sur toutes les informations dont il/elle a connaissance de par l’exercice de ses fonctions, et tout particulièrement sur toutes les informations relatives à la sphère privée et à la santé de l’employeur /de la personne bénéficiant de l’assistance. Cette obligation se poursuit après la cessation des rapports de travail.

**7. Salaire**[[3]](#footnote-4)

L’employé/e touche un salaire mensuel brut de       francs. / L’employé/e touche un salaire horaire brut de       francs, plus un montant afférent aux vacances de 8.33 / 10.64 / 13.04 %[[4]](#footnote-5). Le même salaire est aussi versé pour les heures de travail effectif pendant la nuit. Le service de veille/ piquet n’est pas rétribué / est rétribué avec un forfait de fr.       par nuit / avec fr.       par heure.

Les heures supplémentaires non compensées par un congé sont rétribuées au même taux horaire / au taux horaire habituel majoré de       %.

Aucune gratification, ni 13e mois, ni prime n’est versé[[5]](#footnote-6). / Un 13e mois est prévu. Il est versé en décembre / en deux mensualités, en juin et en décembre.

Les frais imposés par l’exécution du travail sont remboursés à l’employé/e[[6]](#footnote-7).

Le versement est effectué, au plus tard au début du mois suivant, sur le compte suivant :

Les cotisations aux assurances sociales sont réparties comme suit :

 Employeur Employé/e Assureur

AVS/AI/APG/AC 50 % 50 %

Frais administratifs AVS 100 %

Accidents professionnels 100 % ……..….……

Accidents non professionnels[[7]](#footnote-8) ………. % ………. % ….……..……

Prévoyance professionnelle[[8]](#footnote-9) ………. % …….... % ………………

Allocations familiales[[9]](#footnote-10) ………. % …….... %

Indemnités journalières
en cas de maladie[[10]](#footnote-11) ………. % …..….. % ………………

**8. Vacances**

L’employé/e a droit à 4/5/6 semaines de vacances payées par an. Pour les années de service incomplètes, les vacances sont accordées *pro rata temporis*. Les périodes de vacances sont fixées d’entente avec l’employeur.

**9. Cessation des rapports de travail**

Les rapports de travail peuvent être résiliés par chacune des parties pour la fin d’un mois de travail moyennant un délai de congé d’un mois par lettre recommandée[[11]](#footnote-12). Les dispositions de l’art. 336*c* CO demeurent réservées.

**10. Obligation de poursuivre le versement du salaire en cas d’empêchement de l’employé/e**

L’employé/e est tenu/e de communiquer toute absence sans délai et s’efforce de trouver avec l’employeur un remplacement adéquat. Pour toute absence de plus de 3 jours, l’employé/e remet un certificat médical à l’employeur. En cas d’absences fréquentes l’employeur peut exiger, pour les cas de maladie, un certificat médical dès le 1er jour d’absence.

Si l’employé/e est empêché/e de travailler au sens de l’art. 324*a* CO pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident ou grossesse, son salaire continue de lui être versé pendant la durée prévue par l’échelle de Berne[[12]](#footnote-13) / selon les dispositions de l’assurance perte de gain … L’employé/e reçoit une copie de la police d’assurance.

Le montant du salaire dû en cas d’empêchement de travail est calculé sur la moyenne des heures réellement effectuées au cours des 12 derniers mois, sauf si des modifications importantes du temps de travail sont survenues entretemps.

**11. Obligation de poursuivre le versement du salaire en cas d’empêchement de travailler dû à l’employeur / à la personne bénéficiant de l’assistance**

Si le travail ne peut pas être fourni en raison de l’absence de l’employeur / de la personne bénéficiant de l’assistance (par ex. en raison d’un séjour à l’hôpital), l’employé/e a droit au salaire[[13]](#footnote-14). Durant cette période, il/elle peut fournir des prestations d’aide au domicile de l’employeur / de la personne bénéficiant de l’assistance ou encore à l’hôpital.

Le montant du salaire dû en cas d’empêchement de travail est calculé sur la moyenne des heures réellement effectuées au cours des 12 derniers mois, sauf si des modifications importantes du temps de travail sont survenues entretemps.

**12. Décès de l’employeur / de la personne bénéficiant de l’assistance**

Le contrat de travail prend fin au décès de l’employeur / de la personne bénéficiant de l’assistance en vertu de l’art. 338*a*, al. 2, CO, mais au plus tard à la date convenue en vertu du point 9 du présent contrat. [En cas de décès de l’employeur agissant en qualité de représentant légal, le présent contrat se poursuit].

**13. Modification du contrat**

Toute modification du présent contrat de travail nécessite l’accord écrit des deux parties.

**14. Droit applicable et for**

Sauf clause contraire dans le présent contrat de travail, les dispositions du code des obligations (CO) sont applicables. En cas de litige, le droit suisse s’applique exclusivement.

**15. Accords particuliers**

……………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………….

Le présent contrat de travail est établi en deux exemplaires. Sur demande de l’assurance-invalidité, du canton ou d’un autre assureur, l’employeur peut en faire une copie.

Lieu et date : ……………………………………………………………………………………

L’employeur L’employé/e

………….…..........………. …………………………….

1. Le temps d’essai est d’au moins un mois et ne peut dépasser trois mois (art. 335*b* CO). [↑](#footnote-ref-2)
2. Art. 321*c* CO. [↑](#footnote-ref-3)
3. Les salaires minimaux fixés par l’ordonnance fédérale du 20 octobre 2010 sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l’économie domestique (<http://www.admin.ch/ch/f/rs/2/221.215.329.4.fr.pdf>) doivent être respectés si la relation de travail entre dans son champ d’application. [↑](#footnote-ref-4)
4. Le supplément correspond à 8,33 % pour 4 semaines de vacances, 10,64 % pour 5 semaines et 13,04 % pour 6 semaines ; cf. art. 329*a* CO. [↑](#footnote-ref-5)
5. Art. 322d CO [↑](#footnote-ref-6)
6. Art. 327*a* CO. [↑](#footnote-ref-7)
7. Normalement entièrement à la charge de l’employé/e ; obligatoire à partir de huit heures par semaine. [↑](#footnote-ref-8)
8. Normalement, au moins 50 % à la charge de l’employeur ; obligatoire à partir d’un certain seuil. [↑](#footnote-ref-9)
9. Normalement entièrement à la charge de l’employeur, sauf dans le canton du Valais. [↑](#footnote-ref-10)
10. L’employeur paie au maximum l’entier de la prime et, selon l’usage, la moitié ; l’assurance est facultative. [↑](#footnote-ref-11)
11. Art. 335*c* CO. [↑](#footnote-ref-12)
12. https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit\_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ\_zum\_privaten\_Arbeitsrecht/verhinderung-des-arbeitnehmers-an-der-arbeitsleistung.html [↑](#footnote-ref-13)
13. Art. 324 CO. [↑](#footnote-ref-14)