

Contrat de travail HORAIRE

(modèle Cap-Contact)

entre

(ci-après l'« employeur », à savoir la personne bénéficiant de l'assistance)

Nom et prénom de l'employeur

Adresse	NPA et domicile
_____	_____

représenté/e par :
(ci-après le « représentant légal »)

Nom et prénom du représentant légal

Adresse	NPA et domicile
_____	_____

et
(ci-après l'« employé/e »)

Nom et prénom de l'employé(e)

_____		Numéro AVS
Adresse	NPA et domicile	
_____	_____	
Date de naissance	Etat civil	
_____	_____	
Nationalité	Autorisation de séjour	
_____	_____	

L'employé/e est engagé/e en tant qu'assistant/e personnel/le de l'employeur aux conditions fixées ci-après.

1. Fonction

L'employé/e fournit des prestations d'assistance dans les domaines suivants :

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Actes ordinaires de la vie | <input type="checkbox"/> Tenue du ménage |
| <input type="checkbox"/> Participation à la vie sociale et loisirs | <input type="checkbox"/> Education et garde des enfants |
| <input type="checkbox"/> Formation | <input type="checkbox"/> Activités bénévoles |
| <input type="checkbox"/> Activité professionnelle | <input type="checkbox"/> Surveillance de jour |
| <input type="checkbox"/> Prestations de nuit | <input type="checkbox"/> Autre, |

2. Entrée en fonction et durée des rapports de travail

2.1 Date de l'entrée en fonction de l'employé/e

| _____

2.2 Durée

- 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 mois¹.
- Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée.

3. Temps d'essai

Le temps d'essai est de mois², pendant lesquels chacune des parties peut résilier le contrat de travail moyennant un délai de congé de sept jours. Le temps d'essai peut être prolongé si l'employé-e n'est pas intervenu-e au minimum quatre fois sur un mois chez son employeur. L'employé n'a pas droit au versement de son salaire en cas de maladie pendant le temps d'essai ni à une protection contre le licenciement ni à une part proportionnelle d'un éventuel 13^e salaire.

4. Temps de travail

Le temps de travail habituel est de heures par semaine par mois.
Nombre de nuits (de.....heures à.....heures) par semaine par mois.

Le travail peut aussi être effectué les jours reconnus fériés ou la nuit. Selon les besoins, l'employé-e peut être 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 7³. Un 100% correspond à 44 heures de travail par semaine. La durée hebdomadaire maximale de travail (y compris heures supplémentaires) est de 50 heures.

Si l'employé-e est occupé une journée entière, il doit bénéficier en principe d'une pause (non-rémunérée) d'au minimum une demi-heure pour les repas de midi et du soir.

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.

Les documents relatifs à la durée du travail doivent être visés tous les mois par les parties contractantes. Ces documents indiquent les heures de travail effectuées pendant la journée et le nombre de nuits.

5. Lieu de travail

L'employé-e fournit ses prestations principalement :

- au domicile sur le lieu de travail sur le lieu de soins lors des déplacements de l'employeur autres

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.

¹ Art. 334, al. 1, CO.

² Le temps d'essai est d'au moins un mois et ne peut dépasser trois mois (art. 335b CO).

³ Art. 321c CO.

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. Cette obligation se poursuit après la cessation des rapports de travail (art. 321a al. 4 CO) .

7. Salaire et frais

7.1 Salaire

JOUR

L'employé/e touche un salaire horaire brut de **JOUR** de francs au taux horaire habituel (le salaire horaire tient compte des interventions plus ou moins actives de l'employé-e). Et un supplément par heure pour les vacances de %⁴.

NUIT

Les **NUITS** correspondent à heures de travail heures actives et passives confondues.

L'employé/e touche un forfait brut de pour les prestations de nuit

L'employé/e touche un salaire horaire brut de francs pour les heures actives de nuit et de francs pour les heures passives de nuit

L'assistant-e habite et mange chez la personne qu'elle assiste : les montants maximaux suivants, en tant que salaire en nature, peuvent être déduits du salaire qui lui est dû.

- L'alimentation et l'hébergement sont évalués à CHF 33.-/jour (ce qui correspond à CHF 990.-/mois)
- Détails : déjeuner CHF 3.50, dîner CHF 10.-, souper CHF 8.- et hébergement CHF 11.50

7.2 13^{ème} mois, heures supplémentaires et suppléments

Aucune gratification, ni 13^e mois, ni prime n'est versé⁵. Les heures supplémentaires sont rétribuées au même taux horaire. Aucun supplément n'est dû pour le travail de nuit.

Les jours fériés et les jours de congé usuels (samedi-dimanche) ne donnent droit à aucune compensation salariale.

7.3 Les frais imposés par l'exécution du travail sont remboursés à l'employé/e⁶. Les déplacements avec la voiture de l'employé-e sont remboursés à raison de CHF 0.65 ct/km.

L'employé-e n'a pas droit à des indemnités de déplacement de son domicile à son lieu de travail.

7.4 Numéro de compte

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

.....

7.5 Cotisations

Les cotisations aux assurances sociales sont réparties comme suit :

⁴ Le supplément pour les vacances peut aussi n'être versé qu'au moment où les vacances sont prises.

⁵ Art. 322d CO.

⁶ Art. 327a CO.

	Employeur	Employé/e	Assureur
AVS/AI/APG/AC	50 %	50 %	
Frais administratifs AVS	100 %		
Accidents professionnels	100 %	
Accidents non professionnels ⁷		100 %
Prévoyance professionnelle ⁸	50 %	50 %
Allocations familiales ⁹	100 % %	
Indemnités journalières en cas de maladie ¹⁰ % %

8. Vacances

L'employé/e a droit à semaines de vacances par an (déjà payées sur le salaire horaire). [5 semaines jusqu'à l'âge de 20 ans révolus et 4 semaines ensuite]¹¹. Pour les années de service incomplètes, les vacances sont accordées *pro rata temporis*. Les vacances sont prises d'entente avec l'employeur et annoncées à l'avance.

9. Cessation des rapports de travail

Après le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être dénoncés par chacune des parties moyennant un délai (préavis) de congé **d'un mois** pour la fin d'un mois (lors de la première année de service), puis de **deux mois**, par écrit (lettre recommandée)¹². Si la résiliation des rapports de travail est due à l'entrée en home de l'employeur-e ou au décès de l'employeur-e, le délai de congé est celui du Code des Obligations. Les dispositions de l'art. 336c 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 attendre et s'efforce de trouver avec l'employeur un remplacement adéquat. Pour toute absence de plus de **3 jours**¹³, l'employé/e remet un certificat médical à l'employeur.

Si l'employé/e est empêché/e de travailler pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, grossesse, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur continue à lui verser son salaire¹⁴ pendant la durée prévue par l'échelle de Berne¹⁵ (1^{ère} année de service : 3 semaines de salaire, 2^{ème} année : un mois de salaire, 3^{ème} et 4^{ème} années : 2 mois de salaire) ou selon les dispositions de l'assurance perte de gain dont une copie de la police a été remise à l'employé/e.

⁷ Normalement entièrement à la charge de l'employé/e ; obligatoire à partir de huit heures par semaine.

⁸ Normalement, au moins 50 % à la charge de l'employeur ; obligatoire à partir d'un certain salaire (pour 2021 à partir d'un salaire annuel de fr. 21'510.-).

⁹ Normalement entièrement à la charge de l'employeur, sauf dans certains cantons.

¹⁰ L'employeur paie au maximum la moitié de la prime ; assurance facultative.

¹¹ Correspond à 8,33 % pour 4 semaines de vacances, 10,64 % pour 5 semaines et 13,04 % pour 6 semaines ; cf. art. 329a CO.

¹² Art. 335c CO.

¹³ En général, un certificat est requis à compter du troisième jour de maladie.

¹⁴ Art. 324a CO.

¹⁵ www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ_zum_pri_vaten_Arbeitsrecht/verhinderung-des-arbeitnehmers-an-der-arbeitsleistung.html

11. Non-fourniture du travail

Si le travail ne peut pas être fourni en raison de l'absence de l'employeur (séjour à l'hôpital non planifié, etc.), l'employé a droit au salaire voir point 9 du présent contrat. Durant cette période, il/elle peut fournir des prestations d'aide au domicile de l'employeur-e ou encore sur le lieu de soins.

12. Décès de l'employeur

- Le contrat de travail prend fin au décès de l'employeur en vertu de l'art. 338a, 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 disposition contraire dans le présent contrat de travail, les dispositions du code des obligations (CO) sont applicables. Le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique du canton de s'applique ne s'applique pas. 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'Office de l'assurance-invalidité, du canton ou d'un autre assureur, l'employeur peut en faire une copie.

Lieu et date :

L'employeur ou son représentant légal

L'employé/e

.....

.....