

# CONTRAT-CADRE DE TRAVAIL entre



(dénommé ci-dessous « employeur »)

et Mme/M. : ..... (dénommé ci-dessous « travailleur »)

## A. Généralité

### Art. 1 Objet

Les présentes conditions particulières réglementent les rapports entre le bailleur de services (employeur) et travailleur et est valable pour toutes les missions accomplies. 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 contrat-cadre n'oblige ni le bailleur de services (employeur) à offrir une mission ni le travailleur à l'accepter. Chaque nouvelle mission fera l'objet d'un nouveau contrat de mission.**

### Convention-collective de travail avec déclaration d'extension

Lorsque le locataire de services est soumis à une convention collective de travail (CCT) avec déclaration d'extension, le travailleur est soumis aux dispositions de ladite convention concernant le salaire (ainsi que toutes ses composantes) et la durée du travail.

Si une CCT 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. Lorsque l'entreprise locataire de services est soumis à une CCT avec déclaration d'extension instituant un régime de retraite anticipée, le bailleur de services est également tenu de respecter ce régime envers le travailleur.

## B. Droits et obligations du travailleur

### Art. 3 Salaire

Le travailleur perçoit un salaire horaire brut au minimum correspondant à la CCT de l'activité en question ou, s'il n'existe pas de CCT, aux usages pratiqués dans le secteur d'activité.

Les modalités du salaire afférent à une mission sont réglées dans le contrat de mission.

### Art. 4 Frais et dépenses

Le montant et le genre d'indemnités sont réglés dans le contrat de mission. Sous réserve de dispositions étendues d'une CCT, tous les frais doivent être prouvés par des justificatifs ad hoc et être rendus nécessaires par l'exécution des tâches relatives à la mission.

### Art. 5 Heures supplémentaires et 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 congé compensatoire, pour autant que le total d'heures hebdomadaires travaillées n'excède pas 45 heures. Les heures effectuées au-delà donnent droit à un supplément de 25%. Le temps de travail dépassant 9.5 heures par jour, respectivement 45 heures hebdomadaires, doit être considéré comme du travail supplémentaire quotidien, respectivement hebdomadaire, et doit être rémunéré, les jours ouvrables, avec un supplément salarial de 25 % (salaire de base + part 13ème salaire). Le travail supplémentaire quotidien et hebdomadaire ne peut pas être cumulé. Le nombre le plus élevé d'heures par semaine être pris en compte. Le travail du dimanche est rémunéré avec un supplément de 50% (salaire de base + part 13ème salaire).

### Art. 6 Paiement du salaire

Le salaire est versé à la fin du mois, mais au plus tard le cinquième jour 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.

### Art. 7 Temps d'essai

Sont réputées temps d'essai au sens de l'art. 336b CO, les douze premières semaines de chaque mission auprès d'un nouveau locataire de services. Ce temps d'essai recommence à courir au début de chaque mission accomplie auprès d'un autre locataire de services ou dès que le travailleur prend une autre fonction chez le même locataire de services. Le temps d'essai sera, dans tous les cas, inférieur à la durée de la mission.

### Art. 9 Vacances

Le travailleur a droit conformément à l'art. 329a al. 1 CO aux vacances annuelles payées, soit quatre semaines au moins respectivement 5 semaines jusqu'à l'âge de 20 ans et dès l'âge de 50 ans révolus, calculées *pro rata temporis* si l'année n'est pas complète. Le travailleur doit avoir la possibilité de prendre ses vacances tant que durent les rapports de travail. Pour les missions de courte durée (moins de deux mois), le droit aux vacances peut être remplacé par une indemnité de vacances qui sera versée avec le salaire. Cette indemnité s'élève soit

respectivement à 8,33% (pour quatre semaines de vacances) et à 10,64% (pour cinq semaines de vacances) du salaire brut ou selon la CCT en vigueur. Les indemnités de vacances sont indiquées séparément dans le décompte de salaire.

### Art. 10 Jours fériés

Durant la mission, les jours fériés sont rétribués par un versement supplémentaire en fonction des différentes CCT étendues ou en l'absence de telles dispositions, en application du taux prévu par la CCT applicable à la location de services, calculés sur le salaire horaire de base et payé avec le salaire hebdomadaire ou mensuel. A l'exception du 1<sup>er</sup> août, sont déterminant les jours fériés officiels régis par la législation du canton à laquelle est soumise l'entreprise utilisatrice.

### Art. 11 Accident

Conformément à la loi fédérale sur l'assurance-accident (LAA), le travailleur est assuré par la SUVA. Les prestations sont fixées par cette loi et ses ordonnances d'exécution. Le travailleur est tenu de remplir une déclaration à l'occasion de chaque accident. Au surplus, et à la demande de l'employeur (bailleur de services) ou de la SUVA, le travailleur est tenu de se soumettre à un examen auprès du médecin conseil qui l'est indiqué (à charge de la SUVA ou de l'employeur (bailleur de services)). Le travailleur est assuré contre les accidents professionnels. L'assurance cesse de produire ses effets à l'expiration du 31<sup>e</sup> jour qui suit la fin des rapports de travail. Le salaire est couvert à hauteur de 80% dès le troisième jour qui suit le jour de l'accident. L'employeur verse au moins le 4/5 du salaire pendant le délai d'attente. Lorsque le temps de travail atteint au moins huit heures par semaine, les accidents non professionnels sont couverts. Le travailleur supporte l'intégralité de la prime de l'assurance contre les accidents non professionnels.

### Art. 12 Maladie, grossesse, maternité et paternité

Le travailleur est assuré dès son engagement conformément aux dispositions de la convention collective applicable à sa fonction et les tâches exercées par lui. Les conditions d'assurances sont les suivantes :

Versement d'une indemnité journalière de 80% du dernier salaire normal versé selon l'horaire de travail contractuel après 2 jours de carence à charge du travailleur ;

Droit à 720 indemnités complètes dans l'espace de 900 jours consécutifs.

Les travailleuses ont droit à l'allocation de maternité, conformément aux art. 16b ss de la loi sur les allocations pour pertes de gain (LAPG), si elles ont été assurées obligatoirement au sens de la loi sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS) pendant les 9 mois précédant 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 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). Si la mère reprend son activité lucrative durant cette période, le droit s'éteint de manière anticipée.

Les pères ont droit à un congé de paternité de deux semaines, si ils ont été assurés obligatoirement au sens de la loi sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS) pendant les 9 mois précédant la naissance et avoir exercé durant cette période une activité lucrative pendant au moins cinq mois.

Le congé peut être pris en une fois (week-end inclus) ou sous la forme de journées. Comme pour le congé de maternité, le week-end est également indemnisé. Le père a donc droit à quatorze indemnités journalières et bénéficie au total de dix jours de congé. Le congé de paternité doit être pris dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant. En cas d'activité à temps partiel, la durée du congé est calculée au prorata du taux d'activité.

### Art. 13 Allocations familiales

Le travailleur, respectivement la travailleuse, a droit pour chaque enfant à des allocations familiales conformément à la loi sur les allocations familiales (LAFam) et aux réglementations cantonales en vigueur. Pour bénéficier des allocations familiales, le travailleur doit, lors de l'engagement ou au moment de la naissance, présenter un extrait d'état-civil.

### Art. 14 Prévoyance professionnelle

En dérogation à la convention collective de travail Location de service, en faveur du travailleur ce dernier est assuré en matière de prévoyance professionnelle dès le 1<sup>er</sup> jour de travail quel que soit le salaire perçu, quel que soit la durée de son engagement ou l'existence à sa charge d'une obligation d'entretien

### Art. 15 Service obligatoire

Les travailleurs au bénéfice d'un contrat de travail de durée indéterminée ont droit, après le temps d'essai, à la perte de gain en raison du service militaire obligatoire ou du service civil suisses, à hauteur de :

- 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 le temps de travail normal 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

Ces dispositions s'appliquent sous réserve de CCT étendues ou appliquées volontairement par le locataire entreprise utilisatrice.

### Art. 16 Autres absences justifiées

Après le temps d'essai, les absences justifiées suivantes seront accordées conformément aux dispositions de la convention collective applicable à sa fonction et les tâches exercées par le travailleur. A défaut, ces absences justifiées sont les suivantes :

Mariage ou partenariat enregistré du travailleur	3 jours
Naissance ou mariage (y compris partenariat enregistré) d'un enfant	1 jour
Décès d'une personne vivant dans la communauté familiale, du conjoint ou du partenaire	3 jours
Décès de frères et sœurs, parents, grands-parents ou beaux-parents	1 jour
Déménagement de son propre ménage	1 jour
Inspection militaire	1/2 jour
Soins dispensés à son propre enfant malade ou vivant dans le même ménage, par cas de maladie	3 jours
Exécution d'obligations légales	temps nécessaire

- assurance-accidents non professionnels (AANP)
- assurance indemnités journalières maladie
- PC familles
- fonds paritaire
- LPP : selon le memento de la Fondation 2<sup>ème</sup> pilier swissstaffing

Les dispositions de la convention collective applicable à sa fonction et les tâches exercées par le travailleur sont pour le surplus applicables.

#### Art. 27 Directives

Le travailleur observe les directives de l'employeur (bailleur de services) et du locataire de services. Pendant la mission, il se conforme aux usages et au règlement du locataire de services.

#### Art. 28 Diligence et responsabilité du travailleur

Le travailleur exécute le travail qui lui est confié conformément aux instructions du locataire de services. Il est tenu d'observer les dispositions et les règlements de sécurité applicables. Il s'engage à utiliser avec soin les machines, appareils, outils, installations, matériaux, véhicules, etc. qui lui sont confiés par le client conformément aux instructions de ce dernier.

Le travailleur est personnellement responsable du préjudice qu'il pourrait lui causer intentionnellement ou par négligence.

#### Art. 29 Secret professionnel

Le travailleur s'engage à observer le plus strict secret concernant le locataire de services, notamment la clientèle, les faits, documents, procédés de fabrication et procédés commerciaux dont il aura connaissance au cours de chaque mission. Il observera le même secret à l'égard du bailleur de services et des clients.

#### Art. 30 Protection des données

Le bailleur de services(employeur) ne traite les données du travailleur concernant son travail qu'avec l'assentiment de celui-ci et que dans la mesure des opérations nécessaires à l'application du présent contrat. Le droit d'accès et de rectification du travailleur est garanti en application de la législation et la réglementation en matière de protection des données.

#### Art. 31 Droit applicable

Pour le surplus, le droit suisse est applicable, notamment :

Les art. 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 service ;

La loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail.

#### Art. 32 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 du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services (art. 34 al. 2 CPC).

Ce contrat est établi en 2 exemplaires

Le travailleur temporaire confirme avoir lu, pris connaissance, compris et en avoir reçu une copie, ainsi qu'un exemplaire des Mémentos précités.

Lieu et date : .....

Signature du travailleur : .....

Timbre et signature de l'employeur :

#### Art. 17 Résiliation des rapports de travail

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

Durée des missions :

- Jusqu'à trois mois 2 jours ouvrables
- Du 4<sup>e</sup> au 6<sup>e</sup> mois 7 jours
- Dès le 7<sup>e</sup> mois 1 mois pour le même jour du mois suivant

#### Art. 18 Transfert

Au terme des rapports de travail, le travailleur peut être embauché par le locataire de services. Celui-ci devra, le cas échéant, verser une indemnisation, mais ne pourra pas la répercuter sur le travailleur.

#### Art. 19 Offre et acceptation d'une mission

Le travailleur est libre d'accepter ou de refuser toute mission que lui propose le bailleur de services (employeur). En contrepartie, ce dernier n'est pas obligé d'en proposer au travailleur. Toute mission acceptée doit être menée à bien jusqu'à son terme. Tout retard et toute interruption de travail devra être annoncée sans délai au locataire et au bailleur de services (employeur).

#### Art. 20 Contrat de mission

Pour chaque mission convenue oralement, le locataire de services établit à l'intention du travailleur un contrat de mission en deux exemplaires, qu'il doit signer et retourner un exemplaire au bailleur de services.

#### Art. 21 Obligation d'accomplir la mission

Une fois la mission acceptée, le travailleur s'oblige à exécuter personnellement le travail qui lui est confié par le locataire de services et cela jusqu'au terme de la mission. Toute interruption injustifiée du travail peut provoquer la cessation immédiate de la mission et obliger le travailleur au paiement d'une indemnité s'élevant à un quart du salaire mensuel, sous réserve de dommages et intérêts supplémentaires (art. 337 d CO).

#### Art. 22 Durée de la mission

Si le contrat de mission porte les mots « durée déterminée » suivis d'une date ou d'une indication de durée ou d'une durée maximale, il prend fin automatiquement à la date stipulée ou à l'expiration de la durée prévue, sans que l'une ou l'autre des parties doivent le résilier préalablement.

Dans tous les autres cas, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée. Il peut être résilié par le travailleur ou par l'employeur (bailleur de services) moyennant le respect des délais de congés suivants :

Pendant les trois premiers mois, les rapports de travail peuvent être résiliés à n'importe quel moment moyennant un délai de 2 jours ouvrables. Du 4<sup>e</sup> au 6<sup>e</sup> mois dans un délai de 7 jours et à partir du 7<sup>e</sup> mois, moyennant un délai d'un mois.

#### Art. 23 Durée de l'emploi ininterrompu

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

#### Art. 24 Relevé hebdomadaire

Chaque jour de mission, le travailleur remplit le relevé hebdomadaire en y portant les heures de travail qu'il a effectivement accomplies. En fin de semaine, il appose sa signature pour en attester l'exactitude. Il le fait ensuite contresigner par la personne responsable au sein du locataire de services.

#### Art. 25 Autres déductions

Outres les primes mentionnées plus haut, le travailleur supporte la moitié des cotisations sociales en matière d'assurance vieillesse et survivants (AVS), d'assurance invalidité (AI), d'assurance chômage (AC) et d'assurance perte de gain (APG).

#### Art. 26 Déductions sociales

Les travailleurs sont assurés dès le 1<sup>er</sup> jour et le 1<sup>er</sup> franc quel que soit la durée de la mission. Sont déduits du salaire brut :

- cotisations AVS/AI/APG
- cotisations AC