**Modèle de « Contrat de travail temporaire » en vertu**

**des articles 19 s LSE et 48 s OSE**

# Contrat-cadre de travail temporaire

**entre**

en tant qu’employeur

(Nom et adresse du bailleur de services)

**et**

en tant que travailleur

(Nom et adresse de l’employé)

# 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 en principe 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.

Si le bailleur de services et ses travailleurs loués remplissent les conditions de la convention collective de travail étendue relative à la location de services, cette dernière est applicable, à moins que la règlementation de ce contrat ou du contrat de mission soit plus avantageuse pour le travailleur.

# 2. Droits du travailleur

# 2.1. Salaire

Le travailleur touche un salaire horaire brut de CHF au minimum ou un salaire mensuel dont le montant brut atteint au moins CHF . 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 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 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

Pour les missions de durée indéterminée, les trois premiers mois sont considérés comme temps d'essai. Pour les missions de durée déterminée, le temps d'essai est égal aux 2/3 de la durée de la mission, mais ne peut dépasser 3 mois. 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. Pendant le temps d’essai, les deux parties peuvent résilier le contrat de travail en respectant un préavis de deux jours ouvrables.

# 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 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. 329*a* al. 1 Code des obligations, 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 1er août, sont déterminants les jours fériés déclarés officiels par la législation cantonale à laquelle 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 1er 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’article 324a CO. En tenant compte de l’échelle dite

« bernoise », soit durant :

3 semaines pendant la 1re année de service (plus de 3 mois)

1 mois pendant la 2e année de service

2 mois pendant la 3e et la 4e année de service

3 mois de la 5e à la 9e année de service

4 mois de la 10e à la 14e année de service

5 mois de la 15e à la 19e année de service

6 mois de la 20e à la 25e 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 ; Les prestations de l'assurance perte de gain en cas de maladie doivent être équivalentes aux prestations légales au sens de l'obligation de verser le salaire selon l'article 324a CO.le travailleur touche alors son salaire comme suit :

(Commentaire : mentionner les conditions.)

## Variante 3

Si l'entreprise est soumise à la CCT Location de services, il existe une assurance perte de gain pour la perte de salaire en cas de maladie.

(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 1re année de service (plus de 3 mois)

1 mois pendant la 2e année de service

2 mois pendant la 3e et la 4e année de service

3 mois de la 5e à la 9e année de service

4 mois de la 10e à la 14e année de service

5 mois de la 15e à la 19e année de service

6 mois de la 20e à la 25e année de service

(Commentaire : utiliser éventuellement une autre échelle.)

# 2.8.4. Allocation de maternité

Les travailleuses ont droit à l'allocation de maternité, conformément à l'article 16*b* 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. Si ces conditions ne sont pas remplies, il convient d’examiner si le salaire doit être payé conformément à l'art. 324*a* CO.

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'indemnité journalière s'élève à CHF 220 au plus / Genève : CHF 280). 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. Allocation de l’autre parent

Les pères exerçant une activité lucrative ainsi que l'épouse de la mère, considérée comme l'autre parent au sens de l'article 255a, alinéa 1, du Code civil (CC), ont droit, au cours des 6 premiers mois suivant la naissance de l'enfant, à 2 semaines de congé indemnisé par le régime des allocations pour perte de gain (APG). Ces 2 semaines correspondent à 10 jours de congé pour un travail à temps plein. Le nombre de jours de congé peut varier en fonction du taux d'occupation du père ou de l'épouse de la mère qui exerce une activité professionnelle.

A droit à l’allocation la personne qui est l’autre parent légal de l’enfant au moment de la naissance ou le devient au cours des 6 mois qui suivent, a été assurée obligatoirement au sens de la LAVS pendant les 9 mois précédant la naissance, au cours de cette période a exercé une activité lucrative durant au moins 5 mois ou à la date de la naissance de l’enfant est salariée au sens de l’art. 10 LPGA, exerce une activité indépendante au sens de l’art. 12 LPGA ou travaille dans l’entreprise de son épouse contre un salaire en espèces(Art. 16i ss LAPG).

Pendant les 2 semaines de congé de l’autre parent au maximum, l'employé a droit à 80 % du revenu moyen obtenu avant la naissance, jusqu'à concurrence de 220 CHF par jour. Le droit prend fin lorsque l'employé a touché 14 indemnités journalières et au plus tard à l'expiration du délai-cadre de 6 mois dès la naissance.

# 2.8.6. Affiliation à la prévoyance professionnelle

Lorsque le travailleur a été engagé avec un contrat de mission de durée indéterminée ou de durée déterminée dépassant 3 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 3 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 3 mois et qu’il n’y a pas plus de 3 mois 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. Les salariés ayant des obligations d'assistance envers des enfants sont obligatoirement soumis à la LPP dès le 1er jour.

# 2.8.7. Congé payé

Le travailleur a droit à un congé payé pour la prise en charge d’un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé ; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais ne doit pas dépasser 3 jours par cas et 10 jours par an au total. (art. 329h CO).

Le travailleur qui doit interrompre ou réduire son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant mineur gravement atteint dans sa santé a droit à un congé de 14 semaines. Ce congé est indemnisé par le biais de l'APG. L'indemnité journalière s'élève à 80 % du revenu moyen avant le début du droit, mais au maximum à CHF 196 par jour. Un délai-cadre de 18 mois s'applique au congé de prise en charge. Durant ce délai-cadre, l'assuré a droit à 98 indemnités journalières au maximum. Le délai-cadre commence à courir le jour où la première indemnité journalière est versée (art. 329*i* CO).

# 2.8.8. 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. Selon la LAFam, les allocations familiales s’élèvent pour les enfants jusqu’à 16 ans à CHF 215 par mois (allocation pour enfant) et pour les enfants et les jeunes de 16 à 25 ans à CHF 268 par mois (allocation de formation). Le même enfant ne donne pas droit à plus d’une allocation du même genre. Les cantons peuvent prévoir des allocations plus élevées. Les allocations familiales sont payées à la fin de chaque mois avec le salaire. Pour bénéficier des allocations familiales, le collaborateur doit, lors de l’engagement ou au moment de la naissance, présenter le certificat de famille.

# 2.9. Résiliation des rapports de travail

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

* 2 jours ouvrables pendant le temps d’essai ou pendant les 3 premiers mois d’un emploi ininterrompu.

Lorsque les rapports de travail sont de durée indéterminée, le délai de congé applicable est de :

* 2 jours ouvrables au moins\* pendant le temps d'essai ou pendant les 3 premiers mois d’un emploi ininterrompu ;
* 7 jours au moins du 4e au 6e mois d’un emploi ininterrompu ;
* 1 mois dès le 7e mois de travail, 2 mois de la 2e à la 9e année de service et 3 mois pour la fin d'un mois dès la 10e année de service\*\*.

\* (Commentaire : les rapports de travail de durée déterminée prennent fin d’ordinaire à l’échéance de la durée convenue. Ils peuvent toutefois aussi être résiliés aux mêmes conditions que les rapports de travail de durée indéterminée.)

\*\* (Commentaire : ces délais peuvent être modifiés dès le 7e 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 4e au 6e mois : 3 semaines
* dès le 7e 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 établi (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 CHF 22’680)

% 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 le code de procédure civile suisse (CPC) du 19 décembre 2008 s’appliquent à toutes les questions non réglées dans le présent contrat.

# 5. 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). Est en outre compétent pour statuer sur les actions de travailleurs relevant de la loi sur le service de l’emploi le tribunal du lieu de l’établissement commercial du bailleur de services avec lequel le contrat a été conclu (art. 34, al. 2, CPC). Les travailleurs ne peuvent renoncer à ces fors avant la naissance du litige (art. 35, al. 1, let. d, CPC).

Lieu et date : Lieu et date :

L’employeur : Le travailleur :

(bailleur de services)