*Logo de l’employeur*

**NB : Il s’agit d’un modèle de contrat. Les textes en italique doivent être supprimés ou intégrés et il faut choisir une variante là où plusieurs choix sont possibles. Une fois la variante choisie, il faut supprimer les autres du contrat.**

**CONTRAT DE TRAVAIL**

(travail à temps plein ou à temps partiel, payé au mois)

Conclu entre

................................................. ................................................................................... .

(entreprise, nom, prénom, adresse)

Employeur

et

.................................... ...................................................................

(nom, prénom, adresse)

Employé

Date de naissance :

Lieu d'origine / nationalité / permis de travail :

N° AVS :

**1. Poste / activité**

L'employé est engagé en qualité de : ………………………………………………………………………………….

Ses tâches comprennent notamment l’exécution des travaux suivants : ……………………………………………………………………………….

*(Variante : la description détaillée - mais non exhaustive - du poste figure dans un document annexé au présent contrat).*

**2. Début / Lieu de travail**

L'entrée en fonction a lieu le ............................................

Le lieu de travail est …………………………….

**3. Période d'essai / Préavis**

*[plusieurs variantes, choisissez celle qui convient]*

*Variante 1*

Aucune période d'essai n'est convenue.

*Variante 2*

La période d'essai est de 3 mois *(il s’agit du maximum légal, on peut aussi prévoir un mois, deux mois, par exemple)*. Pendant cette période, le contrat de travail peut être résilié moyennant un préavis de 7 jours *(on peut augmenter ou diminuer ce délai mais il faut l’indiquer : par exemple 1 jour, 10 jours, 15 jours, etc.).*

**4. Durée et fin des rapports de travail**

*[plusieurs variantes en fonction du type de contrat : CDI ou CDD, choisissez celle qui convient]*

*Variante 1*

Dès l’expiration du temps d’essai et jusqu’à la fin de la 1ère année de service, le présent contrat peut être résilié de part et d’autre moyennant le respect d’un préavis d’un mois net (exemple : résiliation le 15 janvier pour le 15 février).

De la 2ème à la 9ème année de service, le présent contrat peut être résilié de part et d’autre moyennant le respect d’un préavis de deux mois nets.

Dès la 10ème année de service, le présent contrat peut être résilié de part et d’autre moyennant le respect d’un préavis de trois mois nets.

*(à noter que vous pouvez également opter pour une échéance à la fin d’un mois, il suffira simplement de mentionner : « moyennant le préavis d’un mois » 🡪 en effet, par défaut l’échéance est pour la fin du mois)*

*Variante 2*

Dès la 2ème année de service, et quel que soit le nombre d’années de service, le délai de congé est de … mois nets.

*Variante 3 si CDD (contrat à durée déterminée)*

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée et prend fin, sans qu’il faille le résilier, au : …………………………….. *(mentionner une date)*

*\*\*\*\*\**

Sont réservés les cas de résiliation avec effet immédiat pour de justes motifs (article 337 CO). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d’exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de service.

**5. Salaire**

**5.1 Montant du salaire**

L'employeur verse à l'employé un salaire mensuel brut de CHF ...............

**5.2 13ème salaire / gratification**

*[plusieurs variantes, choisissez celle qui convient]*

*Variante 1*

L'employé reçoit un 13ème salaire correspondant à 1/12ème du salaire annuel brut effectivement perçu. Il est versé à la fin de chaque année civile, au plus tard au 31 décembre de l’année en cours *(il peut également être versé en 2 fois, par exemple la moitié à fin juin et l’autre moitié à fin décembre)*.

En cas d’année de service incomplète (entrée ou de sortie en cours d'année), le 13ème salaire est versé avec le dernier salaire au prorata temporis.

En cas de résiliation du contrat durant le temps d'essai, l'employé ne reçoit pas de 13ème salaire.

*Variante 2*

Aucun 13ème salaire n’est versé. Les paiements effectués en sus du salaire mensuel normal constituent toujours des gratifications volontaires et sont versées uniquement à bien plaire, sans aucun droit pour l'avenir.

**5.3 Allocations**

Les allocations familiales prévues par la loi cantonale sont versées au salarié dans la mesure où il y a droit.

**5.4 Déductions**

Les cotisations sociales sont déduites du salaire brut. La cotisation de prime pour l'institution de prévoyance en faveur du personnel de l'employée (LPP) est déterminée par les dispositions légales / réglementaires.

*(mentionnez la précision ci-dessous si vous avez contracté une assurance perte de gain maladie pour votre salarié ; voir ch. 9.2).*

La moitié des primes de l'assurance perte de gain maladie est à la charge de l'employé.

**5.5 Paiement du salaire**

Le salaire net est versé à la fin de chaque mois sur le compte suivant :

Coordonnées bancaires : …………………………………………………………………………………………………..

**6. Durée du travail / taux d'occupation / horaire**

*[plusieurs variantes, choisissez celle qui convient]*

*Variante 1*

L'employé est engagé à un taux d'occupation de 100 %. La durée hebdomadaire de travail est de ………. heures.

*Variante 2*

L’employé est engagé à un taux d’occupation de ............ %. La durée hebdomadaire de travail est de …………….. heures.

Les horaires de travail sont fixés par l'employeur selon un plan mensuel communiqué en général un mois à l’avance.

*Variante 3*

En règle générale, l’employé travaille les jours de la semaine suivants selon l’horaire suivant :

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

.........................................................................................................................

......................................................................................................................... .

**7. Heures supplémentaires (CO) / Travail supplémentaire (LTr)**

L’employé doit en principe accomplir les tâches qui lui incombent dans le cadre du temps de travail convenu dans le contrat. Exceptionnellement, il est tenu d'effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée de travail convenue, si les circonstances ou l’employeur l'exigent, si on peut raisonnablement l'exiger de lui et si les durées légales du travail et du repos sont respectées (art. 321c CO). Les heures supplémentaires réalisées par l’employé, sans demande express de l’employeur, doivent impérativement être annoncées dans un délai de 24 heures.

Dans le cadre des limites fixées par la loi sur le travail (art. 12 LTr), il pourra exceptionnellement être amené à effectuer du travail supplémentaire au-delà de la durée maximale hebdomadaire de travail de 50 heures.

Les heures supplémentaires et le travail supplémentaire sont compensés par du temps libre de durée égale dans un délai de 12 mois. Le moment et la durée de la compensation sont décidés unilatéralement par l'employeur, moyennant un préavis d'une semaine. Si la compensation par du temps libre n'est pas possible pour des raisons d'exploitation ou parce que l’employeur le décide ainsi unilatéralement, les heures supplémentaires sont indemnisées au taux horaire ordinaire (sans majoration) calculé sur la base du salaire mensuel.

Lorsque le travail supplémentaire est payé, il y a lieu de majorer de 25 % les heures réalisées au-delà des 50 heures.

**8 Vacances / jours fériés / congés**

**8.1 Vacances**

Le droit aux vacances, et tout ce qui est afférent aux vacances, est calculé sur la base de l’année civile. Pour l’année de l’engagement et l’année de départ, le calcul afférent aux vacances se fait en proportion de la durée effective de l’emploi.

L'employeur accorde au travailleur, chaque année civile, les vacances payées suivantes :

Jusqu'à l'âge de 20 ans : .........5 semaines,

dès l’âge de 20 ans : ……….4 semaines.

*[il est possible de prévoir une rubrique supplémentaire pour les plus de 50 ans (ou 60 ans), mais cela n’est pas obligatoire, c’est à bien plaire. Il en va de même des vacances mentionnées ci-dessus pour lesquelles il s’agit de minimums légaux que l’employeur peut, à sa guise, adapter à la hausse. Il peut par exemple fixer le droit aux vacances en jours, comme par exemple : 23 jours de vacances]*

Les jours de congé accordés en sus du droit susmentionné sont considérés comme des jours de congé offerts à bien plaire et ne donnent aucun droit pour l'avenir.

La date des vacances est fixée par l'employeur en tenant compte de manière appropriée des souhaits du travailleur.

En règle générale, les vacances doivent être prises au cours de l'année civile concernée ; au moins deux semaines de vacances doivent être consécutives.

**8.2 Jours fériés**

Sont considérés comme jours fériés les jours fériés fédéraux et cantonaux légaux assimilés aux dimanches. Pour ceux-ci, le travailleur doit recevoir le salaire entier s'ils tombent sur un jour ouvrable normalement travaillé. Les jours fériés qui tombent sur un jour ouvrable ordinaire pendant les vacances ne sont pas considérés comme des jours de vacances.

Si un jour férié tombe sur un jour faisant partie du temps de travail ordinaire, le jour entier est indemnisé et ne doit être ni rattrapé ni récupéré. Un jour férié qui tombe sur un jour non travaillé (un dimanche par exemple) n'est ni indemnisé ni récupéré.

**8.3 Temps libre / absences / congés usuels**

Le travailleur a droit, dans une mesure raisonnable, au temps libre nécessaire pour régler des affaires personnelles urgentes, pour autant qu'il lui soit impossible ou intolérable de les régler pendant son temps libre ordinaire. Il s’agit là de situations ponctuelles et exceptionnelles. Dans les contrats de travail à temps partiel, le critère est encore plus strict.

Les absences de courte durée telles que les visites chez le médecin, les démarches auprès des autorités, etc. doivent, dans la mesure du possible, être placées en dehors des heures de travail. Une heure, par cas, est prise en charge par l’employeur, le temps supplémentaire étant à la charge de l’employé (soit non payé, soit à compenser).

Selon l'événement, le nombre de jours de congé suivant est accordé (pour les collaborateurs à temps partiel les congés sont accordés au prorata) :

- propre mariage : 2 jours

- mariage dans la famille / de proches parents (enfants, frères et sœurs, parents) 1 jour

- naissance d'un propre enfant (père) 10 jours

- décès du conjoint, des parents ou des propres enfants 3 jours

- décès dans un cercle familial proche 1 jour

- participation aux funérailles d'autres parents / connaissances proches ½ jour

- changement de domicile / déménagement (une fois par an au maximum) 1 jour

Ces jours de congé sont strictement liés à un événement et ne peuvent être ni reportés ni récupérés.

**9. Empêchement de travailler sans faute de la part du travailleur**

**9.1 Généralités**

Si le travailleur ne peut pas se présenter au travail pour cause de maladie ou d'accident, il doit en informer immédiatement l'employeur. Si la maladie dure plus de deux jours, un certificat médical doit impérativement être remis spontanément.

Une travailleuse enceinte peut s'absenter du travail sur simple avis, mais elle n'a pas droit au salaire pour cette période. En cas d'incapacité de travail attestée par un médecin en raison de problèmes de santé liés à la grossesse, les dispositions relatives au maintien du salaire sont les mêmes qu'en cas de maladie.

**9.2 Paiement du salaire en cas de maladie, d'accident et de grossesse**

Un certificat médical doit être présenté dès le troisième jour calendaire d’incapacité. En règle générale, des certificats médicaux produits tardivement ou établis rétroactivement ne seront pas acceptés. L’employeur peut demander périodiquement d’autres certificats médicaux.

Moyennant un avis préalable écrit, l’employeur peut demander un certificat médical pour toute absence, quelle qu’en soit la durée, et ce notamment pendant le délai de congé.

L’employeur peut, en outre et en tout temps, demander au travailleur de se présenter, pour un contrôle médical, chez un médecin qu’il désigne (aux frais de l’entreprise). En cas de refus du collaborateur, celui-ci supporte la perte de salaire.

Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d’une obligation légale ou d’une fonction publique, l’employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois.

*[pour la suite plusieurs variantes, choisissez celle qui convient]*

*Variante 1*

L’employeur paie pendant la première année de service le salaire de trois semaines et, ensuite, le salaire pour une période plus longue fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières (application de l’échelle de Berne).

En cas de grossesse de la travailleuse, l’employeur est tenu de lui verser le salaire dans la même mesure.

*Variante 2*

Pendant la durée du contrat de travail, l’employeur assure le travailleur contre la perte de gain en cas de maladie. Durant le délai d’attente (celui où l’assurance ne verse pas de prestation), le salaire est versé à 100% les … premiers jours, puis à 80% dès le … jour (premier jour qui suit le délai de carence), pendant au maximum 720 jours selon les conditions d’assurance annexées au présent contrat.

*Variante 3*

Pendant la durée du contrat de travail, l’employeur assure le travailleur contre la perte de gain en cas de maladie. Le salaire est versé à 80% dès le premier jour et pendant toute la durée du délai d’attente. Par la suite, l’assurance verse ses prestations à hauteur de 80% du salaire et ce pendant au maximum 720 jours selon les conditions d’assurance annexées au présent contrat.

*Variante 4*

Durant le délai d’attente, l’employeur verse le salaire à hauteur de 80% dès le 4ème jour de maladie, les trois premiers jours de maladie étant à la charge du travailleur (sans salaire). Par la suite, l’assurance verse ses prestations à hauteur de 80% du salaire et ce pendant au maximum 720 jours selon les conditions d’assurance annexées au présent contrat.

\*\*\*\*\*

La moitié de la prime est à la charge du travailleur. L’employeur est libéré de toute autre obligation découlant de 324a CO.

Si un cas venait à ne pas être couvert par l’assurance perte de gain maladie (réserve, rechute d’une maladie contractée auprès d’un précédent employeur, travail au-delà de l’âge légal de la retraite, etc.) l’employeur est tenu auprès du travailleur selon le système légal uniquement (article 324a al. 1 à 3 CO), sauf si le refus de prise en charge est dû au travailleur, auquel cas aucun salaire ne sera versé.

L’obligation de payer le salaire en cas de maladie cesse dans tous les cas à la fin des rapports de travail.

**9.3 Maternité**

Après l'accouchement, l’employée a droit à un congé de maternité payé de 14 semaines (98 jours). Pendant ce temps, et pour autant qu’elle remplisse les conditions légales d’octroi, la travailleuse a droit à un indemnité équivalente à 80% de son salaire (mais limitée au plafond de CHF 220.- / jour) sous forme d'indemnités journalières, conformément aux dispositions de la LAPG et de l'OAPG.

**9.4 Service militaire ou équivalent**

En cas d'empêchement de travailler pour cause de service militaire obligatoire ou de service équivalent (service civil et protection civile), le travailleur a droit à un indemnité équivalente à 80% de son salaire (mais limitée au plafond de CHF 220.- / jour) sous forme d'indemnités journalières. En cas d’école de recrue, l’indemnité se monte à CHF 69.- / jour. Les prestations du régime des allocations pour perte de gain reviennent à l'employeur.

**10. Obligations particulières du travailleur**

Le travailleur est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié et de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. Il ne doit pas faire concurrence à l'employeur pendant la durée du contrat de travail. En particulier, il est tenu au secret le plus strict et à la confidentialité à tous égards en ce qui concerne toutes les données relatives aux patients de l'employeur ; cela vaut également après la résiliation du contrat de travail.

**11. Formation professionnelle continue**

*[optionnel ; disposition à supprimer si non pertinent]*

La travailleuse a droit à …… jours de formation continue payés par an, dans la mesure où cela correspond à sa profession. Ladite formation doit cependant être approuvée et validée par l’employeur.

**12. Bases légales**

Pour autant que des conditions plus favorables à la travailleuse n'aient pas été convenues, les dispositions du Code suisse des obligations sur le droit du contrat de travail (art. 319 ss. CO) et de la loi sur le travail (LTr) ainsi que les prescriptions légales fédérales et cantonales correspondantes sont applicables.

**13. Accords spéciaux**

.......................................................................................................................................

.......................................................................................................................................

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

.......................................................................................................................................

.......................................................................................................................................

Le présent contrat est établi en double exemplaire, un exemplaire pour chacune des parties.

Lieu, date .............................................

Pour l'employeur : Pour l'employé :