**Contrat de travail**

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») [employeur]

**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 personnel de l’employeur aux conditions fixées ci-après.

**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 |
| Prestation de nuit | Autres |

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

Date de l’entrée en fonction de l’employé/e

|  |
| --- |
|  |

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[[1]](#footnote-1).

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée.

**3. Temps d’essai**

Le temps d’essai est de ................ mois[[2]](#footnote-2), pendant 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  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 7[[3]](#footnote-3). La durée hebdomadaire maximale de travail est de 50 heures.

[Pour les personnes payées à l’heure et n’ayant pas une activité à temps complet:]

Les jours fériés et les heures et jours de congé usuels ne donnent droit à aucune compensation salariale.

[Pour les personnes ayant une activité à temps complet, payée 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 des déplacements de l’employeur [de la personne bénéficiant de l’assistance] |

**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 [[4]](#footnote-4)**

L’employé/e touche un salaire mensuel brut de ................ francs.

Les heures supplémentaires non compensées par un congé sont rétribuées:

au même taux horaire  au taux horaire habituel majoré de ................ %[[5]](#footnote-5).

L’employé/e touche un salaire horaire brut de CHF ................, (et un forfait de ................ pour les prestations de nuit), plus un supplément pour les vacances de ................ %[[6]](#footnote-6).

Aucune gratification, ni 13e mois, ni prime n’est versé[[7]](#footnote-7).

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[[8]](#footnote-8).

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[[9]](#footnote-9) | ......... % | ......... % | ........................ |
| Prévoyance professionnelle[[10]](#footnote-10) | ......... % | ......... % | ........................ |
| Allocations familiales[[11]](#footnote-11) | ......... % | ......... % |  |
| Indemnités journalières en cas de maladie[[12]](#footnote-12) | ......... % | ......... % | ........................ |

**8. Vacances**

L’employé/e a droit à ......... semaines de vacances payées par an. [5 semaines jusqu’à l’âge de 20 ans révolus et 4 semaines ensuite ; l’employeur peut, s’il le souhaite, accorder 5 semaines à partir de 50 ans et 6 semaines à partir de 60 ans][[13]](#footnote-13). Pour les années de service incomplètes, les vacances sont accordées *pro rata temporis*. Les périodes de vacances sont prises d’entente avec l’employeur.

**9. Cessation des rapports de travail**

Sous réserve du point 11, les rapports de travail peuvent être résiliés par chacune des parties pour la fin d’un mois [d’une semaine de travail] moyennant un délai de congé d’un mois durant la première année de service, et de deux mois au-delà, par lettre recommandée14. 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 attendre et s’efforce de trouver avec l’employeur un remplacement adéquat. Pour toute absence de plus de ......... jours15, l’employé/e remet un certificat médical à l’employeur.

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 Berne16.

## 11. Obligation de poursuivre le versement du salaire en cas d’empêchement de travailler dû à l'employeur [de 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 salaire17. 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.

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

Le contrat de travail prend fin au décès de l’employeur 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 Art. 335*c* CO.

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

16 [http://www.kmu.admin.ch/themen/00208/00225/00227/index.html?lang=fr.](http://www.kmu.admin.ch/themen/00208/00225/00227/index.html?lang=fr)

17 Art. 324 CO.

**14. Droit applicable et for**

Sauf clause contraire dans le présent contrat de travail, les dispositions du code des obligations (CO) sont applicables. [L'ordonnance fédérale du 20 octobre 2010 sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique s'applique]. [Le contrat-type de travail pour les travailleurs de l’économie domestique du canton de .......................................... s’applique] [(pour le contrat de travail type cantonal) ne s’applique pas pour le 13e mois de salaire, les gratifications, les vacances, les délais de résiliation, ..........................................].

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

……………………………………………. …………………………………………….

1. Art. 334, al. 1, CO. [↑](#footnote-ref-1)
2. Le temps d’essai est d’au moins un mois et ne peut dépasser trois mois (art. 335*b* CO). [↑](#footnote-ref-2)
3. Art. 321*c* CO. [↑](#footnote-ref-3)
4. Les salaires minimaux fixés par 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)
5. Salaire mensuel divisé par le nombre moyen convenu d’heures de travail par mois [nombre effectif d’heures de travail effectuées au cours du mois en question] [↑](#footnote-ref-5)
6. Le montant afférent aux vacances doit être versé au moment où les vacances sont prises, sous réserve de travail irrégulier et moyennant le respect des conditions de forme prescrites. [↑](#footnote-ref-6)
7. Art. 322*d* CO. [↑](#footnote-ref-7)
8. Art. 327*a* CO. [↑](#footnote-ref-8)
9. Normalement entièrement à la charge de l’employé/e; obligatoire à partir de huit heures par semaine. [↑](#footnote-ref-9)
10. Normalement, au moins 50 % à la charge de l’employeur; obligatoire à partir d’un certain seuil. [↑](#footnote-ref-10)
11. Normalement entièrement à la charge de l’employeur, sauf dans certains cantons (VS). [↑](#footnote-ref-11)
12. L’employeur paie au maximum l’entier de la prime et selon usage la moitié; l’assurance est facultative. [↑](#footnote-ref-12)
13. 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-13)