**Modèle de « Contrat de mise à disposition de**

**travailleurs à titre principal (travail en régie) »**

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

**Contrat de mise à disposition de travailleurs à titre principal (travail en régie)**

**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 de travail a pour objet la location des services du travailleur à une entreprise tierce (entreprise de mission) en vue d’effectuer le genre de travaux suivants:

Un engagement éventuel du travailleur dans un établissement de l’entreprise de régie n’est pas exclu. Il est conclu pour une durée indéterminée indépendamment des engagements dans les entreprises tierces.

**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 d’avenant au contrat de mise à disposition soit plus avantageuse pour le travailleur.

**1.3. Début des rapports de travail**

Le présent contrat de travail est conclu le pour une durée indéterminée.

**2. Droits du travailleur**

**2.1. Salaire**

Le travailleur touche un salaire horaire brut de CHF \_\_\_ au minimum (sur la base de l’horaire hebdomadaire de \_\_\_ heures fixé au pt 3.3) ou un salaire mensuel dont le montant brut atteint au moins CHF \_\_\_.

(Complément: év. réglementation du 13e salaire.)

**2.2. Frais et dépens**

Les débours pour frais et dépens sont remboursés jusqu’à concurrence des montants suivants:

* frais de déplacement: CHF \_\_\_
* frais de repas: CHF \_\_\_
* frais d’hébergement: CHF \_\_\_

**2.3. Heures supplémentaires, travail supplémentaire**

Si le temps de travail fixé par l’employeur ou les directives de l’entreprise de mission dépasse l’horaire de travail normal fixé au point 3.3 du présent contrat, la différence est considérée comme heures de travail supplémentaires.

\* Elles 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 d’heures de travail supplémentaires 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 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 Déductions sociales**

Sont déduits du salaire brut:

 % cotisations AVS/AI/APG/AC

 % assurance-accidents non professionnels (ANP)

 % assurance indemnités journalières maladie (si une telle assurance a été conclue)

 % caisse de retraite (pour autant que le salaire annuel atteigne au moins CHF 21‘510)

 % assurance maternité genevoise.

En outre, les déductions relatives à d’éventuelles conventions collectives de travail étendues apparaissent dans l’avenant au contrat de mise à disposition.

**2.6. 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.

**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. 329a al. 1 CO).

**2.7.2. Jours fériés**

Le travailleur a droit à la rétribution des jours fériés. 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.

(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 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 l’horaire de travail hebdomadaire moyen atteint au moins 8 heures, 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’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

(Commentaire: utiliser éventuellement une autre échelle.)

## Variante 2

Une assurance indemnités journalières couvre les pertes de salaire en cas de maladie; le travailleur touche alors son salaire comme suit:

(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 échelle.)

**2.8.4. L’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 196 francs au plus / Genève : 280 francs). 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. L’allocation de paternité**

A droit à l’allocation de paternité le travailleur qui est le père légal de l’enfant au moment de la naissance ou le devient au cours des six mois qui suivent, a été assuré obligatoirement au sens de la LAVS pendant les neuf mois précédant la naissance, a, au cours de cette période, exercé une activité lucrative durant au moins cinq mois ou perçu une allocation pour perte de gain et est salarié au moment de la naissance (art. 16i ss LPGA).

Pendant les deux semaines de congé de paternité au maximum, l'employé a droit à 80 % du revenu moyen obtenu avant la naissance, jusqu'à concurrence de 196 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 six mois dès la naissance.

**2.8.6. 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 trois jours par cas et dix jours par an au total. (art. 329*h* 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 196 francs 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).

**2.8.7. Affiliation à la prévoyance professionnelle**

Lorsque le travailleur a été engagé avec un contrat de mise à disposition de travailleurs à titre principal (travail en régie) de durée indéterminée ou de durée déterminée dépassant trois 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 trois 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 trois mois et qu’il n’y a pas plus de trois 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.

**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 200 par mois (allocation pour enfant) et pour les enfants et les jeunes de 16 à 25 ans à CHF 250 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 est de :

* 7 jours\* pendant le temps d’essai
* après le temps d’essai 1 mois\*\* pendant la première année de service
* 2 mois de la 2e à la 9e année de service et de
* 3 mois dès la 10e année de service pour la fin d’un mois\*\*.

\* (Commentaire: ces délais peuvent être modifiés par contrat, contrat-type ou CCT; ils ne peuvent cependant pas être prolongés au-delà de trois mois.)

\*\* (Commentaire: ces délais peuvent être modifiés 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 de service.)

**2.10. Protection contre les licenciements**

Conformément à l’article 336*c* CO, l’employeur ne peut pas résilier le contrat de travail après le temps d’essai:

a. pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précédent et qui suivent ce service pour autant qu’il ait duré plus de onze jours;

b. pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d’une maladie ou d’un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;

c. pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l’accouchement;

c*bis*avant le terme du congé de maternité prolongé conformément à l’art. 329f, al. 2;

c*ter*tant que dure le droit au congé de prise en charge visé à l’art. 329i, pour une période maximale de six mois à compter du jour où le délai-cadre commence à courir;

d. pendant que le travailleur participe, avec l’accord de l’employeur, à un service d’aide à l’étranger ordonné par l’autorité fédérale.

Le congé donné pendant une des périodes prévues ci avant est nul; si le congé a été donné avant l’une de ces périodes et si le délai de congé n’a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu’après la fin de la période.

Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d’un mois ou d’une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu’au prochain terme.

**2.11. Protection des données**

L’employeur ne traite les données du travailleur qu’avec son assentiment.

**3. Devoirs du travailleur**

**3.1. Nature du travail à fournir / fonction**

**3.2. Lieu de travail**

Le lieu de travail est le lieu de l’entreprise de mission ou des sections d’établissement de l’employeur. Il est communiqué au travailleur en temps utile par un avenant écrit faisant partie intégrante du contrat. Le travailleur est tenu d’accepter la mission qui lui est assignée.

**3.3. Horaire de travail**

L’horaire de travail est de \_\_ heures hebdomadaires, sous réserve du point 1.2 du présent contrat.

La répartition des heures de travail est convenue oralement.

**3.4. Devoir de diligence**

Le travailleur s’engage à accomplir avec diligence et conscience les tâches que lui confie l’entreprise de mission.

**3.5. 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.

**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)