**Contrat de travail**

(modèle FAssiS / OFAS)

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 »)

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

**1. Fonction**

L’employé·e fournit des prestations d’assistance dans les domaines suivants :

|  |  |
| --- | --- |
| Actes ordinaires de la vie | Tenue du ménage |
| Participation à la vie sociale et loisirs | Education et garde des enfants |
| Formation  Activité professionnelle  Prestations de nuit | Activités bénévoles  Surveillance de jour  Autre |

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

2.1 Date de l’entrée en fonction de l’employé·e

|  |
| --- |
|  |

2.2 Durée

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).

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 |

**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. Cette obligation se poursuit après la cessation des rapports de travail.

**7. Salaire [[4]](#footnote-4)**

7.1 Heures supplémentaires

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 mensuel brut de ................ francs (et un forfait de ................ pour les prestations de nuit), plus un supplément pour les vacances de ................ %[[6]](#footnote-6).

7.2 13ème mois

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.

7.3 Les frais imposés par l’exécution du travail sont remboursés à l’employé·e[[8]](#footnote-8).

7.4 Numéro de compte

Le versement est effectué, au plus tard au début du mois suivant, sur le compte suivant : ................

7.5 Cotisations

Les cotisations aux assurances sociales sont réparties comme suit :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Employeur | Employé·e | Assureur |
| AVS/AI/APG/AC | 50 % | 50 % |  |
| Frais administratifs AVS | 100 % |  |  |
| Cotisations aux PC familles (Vaud)  Accidents professionnels | 50 %  100 % | 50 % | ........................ |
| 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 vacances sont prises d’entente avec l’employeur.

**9. Cessation des rapports de travail**

Les rapports de travail peuvent être résiliés par chacune des parties pour la fin d’un mois moyennant un délai de congé de deux mois, par lettre recommandée[[14]](#footnote-14). 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 ......... jours[[15]](#footnote-15), l’employé·e remet un certificat médical à l’employeur.

Si l’employé·e est empêché·e de travailler pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, grossesse, accomplissement d’une obligation légale ou d’une fonction publique, l’employeur continue à lui verser son salaire[[16]](#footnote-16) pendant la durée prévue par l’échelle de Berne[[17]](#footnote-17).

**11. Non-fourniture du travail**

Si le travail ne peut pas être fourni en raison de l’absence de l’employeur (séjour à l’hôpital, etc.), le salaire est encore versé pendant deux mois (par événement)[[18]](#footnote-18).

**12. Décès de l’employeur**

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. Droit applicable et for**

Sauf disposition contraire dans le présent contrat de travail, les dispositions du code des obligations (CO) sont applicables. Le contrat-type de travail pour les travailleurs de l’économie domestique du canton de .......................................... s’applique  ne s’applique pas. 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 dans le contrat-type de travail pour les travailleurs de l’économie domestique doivent être respectés (CTT fédéral) lorsque celui-ci pourrait s’appliquer. [↑](#footnote-ref-4)
5. Salaire mensuel divisé par le nombre moyen d’heures convenues par mois [effectuées le mois correspondant]. [↑](#footnote-ref-5)
6. Le supplément pour les vacances peut aussi n’être versé qu’au moment où les vacances sont prises. [↑](#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 salaire (pour 2012 à partir d’un salaire annuel de fr. 20'880.-). [↑](#footnote-ref-10)
11. Normalement entièrement à la charge de l’employeur, sauf dans certains cantons. [↑](#footnote-ref-11)
12. L’employeur paie au maximum la moitié de la prime ; assurance 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)
14. Art. 335*c* CO. [↑](#footnote-ref-14)
15. En général, un certificat est requis à compter du troisième jour de maladie. [↑](#footnote-ref-15)
16. Art. 324*a* CO. [↑](#footnote-ref-16)
17. <http://www.kmu.admin.ch/themen/00208/00225/00227/index.html?lang=fr>. [↑](#footnote-ref-17)
18. Art. 324 CO. [↑](#footnote-ref-18)