**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)