

Contrat de travail
(CA / OFAS / CTT-Edom – 01.01.2021)

Entre

employeur / personne bénéficiant de l'assistance

Nom, prénom :

Adresse :

.....

**représenté/e par :
(ci-après le représentant légal) employeur**

Nom, prénom :

Adresse :

.....

et

employé/employée

Nom, prénom :

Adresse :

.....

Date de naissance :

État civil :

Nationalité :

Autorisation de séjour :

N° AVS : 756.....

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*
- prestations de nuit*
- autres*

2. Entrée en fonction et durée des rapports de travail

L'employé/e entre en fonction le :

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.

- Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée.

3. Temps d'essai

Le temps d'essai est le premier mois de travail¹, pendant lequel chacune des parties peut résilier le contrat de travail moyennant un délai de congé de sept jours.

4. Temps de travail

Le temps de travail habituel est de heures par semaine dont heures (20 h 00 à 07 h 00) par semaine.

Le travail peut aussi être effectué les jours fériés officiels 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 accord, mais elles peuvent aussi être rétribuées conformément au point 7.1 ².

La durée hebdomadaire maximale de travail est de 45 heures³.

Pour les personnes payées à l'heure, les jours fériés et jours de congé usuels ne donnent droit à aucune compensation salariale, à l'exception du 1^{er} août⁴.

Pour les personnes payées au mois, l'employé/e a droit à la rétribution des jours fériés officiels. En cas de travail durant ces jours, il/elle a droit à une compensation identique en temps.

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.

¹ Le temps d'essai est d'au moins un mois et ne peut dépasser trois mois (art. 335b CO).

² Art. 321c CO

³ Selon le contrat-type CTT-Edom

⁴ Art. 19 CTT-Edom.

5. Lieu de travail

L'employé/e fournit ses prestations principalement

- au domicile*
- sur le lieu de travail*
- lors de déplacements*
- autres*

de la personne bénéficiant de l'assistance / 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 /de la personne bénéficiant de l'assistance. Cette obligation se poursuit après la cessation des rapports de travail.

7. Salaire⁵

Le CTT-Edom, contrat-type de travail de l'économie domestique en vigueur dans le canton de Genève, prévoit des salaires minimaux impératifs :

<https://www.chequeservice.ch/fr/couts>

Entre 20h00 et 07h00, le travailleur perçoit du salaire minimum :

- 60 % pour les veilles de nuit accomplies sans interruption ;
- 80 % pour chaque veille de nuit nécessitant une intervention de sa part ;
- 125 % pour chaque veille de nuit nécessitant plus d'une intervention de sa part ;
- 125 % pour le travail de nuit.

<input type="checkbox"/>	L'employé/e touche un salaire mensuel brut de CHF
<input type="checkbox"/>	De 07h00 à 20h00, l'employé/e touche un salaire horaire brut de CHF auquel s'ajoute 8.33% d'indemnité vacances ⁶
<input type="checkbox"/>	De 20h00 à 07h00, l'employé/e touche un salaire horaire brut selon les dispositions susmentionnées.

Salaire en nature, uniquement pour les employé/e payés au mois⁷ :

<input type="checkbox"/>	Nourriture et logement pour un montant mensuel brut de CHF
<input type="checkbox"/>	Logement uniquement pour un montant mensuel brut de CHF

⁵ Les salaires minimaux fixés par l'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.

⁶ Pour 5 semaines de vacances, 10.64% d'indemnité s'ajoute au salaire horaire brut, obligatoire jusqu'à l'âge de 20 ans révolus ou après l'âge de 50 ans révolus et 5 ans de service, ou après 20 ans de service.

⁷ Les montants de référence pour un mois complet, selon la LAVS, sont de Fr. 990.- logement et nourriture, et de Fr. 345.- logement uniquement. Valeur 2021.

7.1 Heures supplémentaires et travail dominical

<input checked="" type="checkbox"/>	Sont réputées heures supplémentaires les heures accomplies en sus du maximum quotidien ou hebdomadaire. Les heures supplémentaires doivent être compensées par un congé fixé d'un commun accord avec l'employé (art. 321c al. 2 CO) ou rémunérées sans majoration (art. 321c al. 3 CO ne s'applique pas).
<input checked="" type="checkbox"/>	Travail dominical et jours fériés : l'art. 7 al. 2 CTT-Edom ne s'applique pas.

7.2 13^{ème} mois

Aucune gratification, ni 13^e mois, ni prime n'est versé⁸.

7.3 Les frais imposés par l'exécution du travail sont remboursés à l'employé/e⁹.

7.4 Paiement du salaire

Le versement est effectué au début du mois suivant.

7.5 Cotisations sociales

Les cotisations aux assurances sociales sont réparties selon le récapitulatif de charges établi par Chèque service, qui sera annexé au présent contrat.

7.6 Registre des heures

L'employeur tient un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs.

8. Vacances

L'employé/e a droit à 4 semaines de vacances par an. 5 semaines jusqu'à l'âge de 20 ans révolus ou dès l'âge de 50 ans et 5 ans de service, ou après 20 ans de service. Pour les années de service incomplètes, les vacances sont accordées au *pro rata temporis*. Les périodes de vacances sont fixées 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 de travail moyennant un délai de congé d'un mois par lettre recommandée¹⁰. Les dispositions de l'art. 336c CO demeurent réservées.

L'art. 23 al. 1 CTT-Edom ne s'applique pas.

⁸ Art. 322d CO.

⁹ Art. 327a CO.

¹⁰ Art. 335c CO.

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 délai et s'efforce de trouver avec l'employeur un remplacement adéquat. Pour toute absence de plus de 3 jours, l'employé/e remet un certificat médical à l'employeur. En cas d'absences fréquentes l'employeur peut exiger, pour les cas de maladie, un certificat médical dès le 1^{er} jour d'absence.

Si l'employé/e est empêché/e de travailler au sens de l'art. 324a 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 Berne¹¹ / selon les dispositions de l'assurance perte de gain de Chèque Service. L'employé/e reçoit une copie de la police d'assurance.

Le montant du salaire dû en cas d'empêchement de travail est calculé sur la moyenne des heures réellement effectuées au cours des 12 derniers mois, sauf si des modifications importantes du temps de travail sont survenues entretemps.

11. Obligation de poursuivre le versement du salaire en cas d'empêchement de travailler dû à l'employeur / à 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 salaire¹². 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.

Le montant du salaire dû en cas d'empêchement de travail est calculé sur la moyenne des heures réellement effectuées au cours des 12 derniers mois, sauf si des modifications importantes du temps de travail sont survenues entretemps¹³.

12. Décès de l'employeur / de la personne bénéficiant de l'assistance

Le contrat de travail prend fin au décès de l'employeur / de la personne bénéficiant de l'assistance en vertu de l'art. 338a, 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 clause contraire dans le présent contrat de travail, les dispositions du code des obligations (CO) sont applicables. En cas de litige, le droit suisse s'applique exclusivement.

¹¹ https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ_zum_privaten_Arbeitsrecht/verhinderung-des-arbeitnehmers-an-der-arbeitsleistung.html

¹² Art. 324 CO.

¹³ Art. 39 h al.2 RAI : Si l'assistant est empêché de travailler pour des causes qui tiennent à l'assuré (employeur), la contribution d'assistance est encore versée pendant trois mois au plus.

15. Accords particuliers

Pour tout ce qui n'est pas prévu dans le présent contrat, les parties s'en remettent aux prescriptions légales applicables en la matière, soit le Code des Obligations (CO) et le Contrat-type de travail genevois (CTT-Edom) pour les travailleurs de l'économie domestique à temps complet et à temps partiel (J 1 50.03), ainsi qu'aux réglementations auxquelles renvoient ces normes.

Le présent contrat de travail est établi en deux exemplaires. Sur demande de l'assurance-invalidité, du canton ou d'un autre assureur, l'employeur peut en faire une copie.

Lieu et date :

L'employeur

L'employé/e

.....

.....