

## Contrat-cadre de travail

(approuvé par le seco le 21.12.2011)

conclu entre: Delta Personnel SA, 19 rue de la Plaenke, 2502 Bienne (ci-après: Delta Personnel SA)

et: (ci-après: travailleur)

### 1. Champ d'application

Le présent contrat est un contrat-cadre qui régit un nombre indéterminé de missions temporaires qu'accomplira le travailleur dans des entreprises tierces (entreprises locataires de services) pendant une période déterminée. Il ne fonde ni le devoir de la Delta Personnel SA d'offrir une mission, ni le devoir du travailleur d'accepter une mission offerte.

Le présent contrat-cadre entre en vigueur lors de l'acceptation d'une mission, au moment de la conclusion, par les mêmes parties, du nouveau contrat de travail écrit qui doit être établi pour chaque mission. Ce dernier contrat doit régler au moins les points suivants:

- Genre de travail à fournir
- Lieu de travail
- Début de la mission
- Durée d'une mission de durée déterminée et/ou délai de résiliation
- Durée concrète du travail
- Indication concrète du salaire
- Fixation d'un 13<sup>e</sup> salaire mensuel au prorata temporis, allocations, frais
- Déductions en pourcentage du salaire, notamment:
  - AVS/AI/APG<sup>1</sup>
  - Assurance-chômage
  - Prévoyance professionnelle<sup>2</sup>
  - Contributions aux frais d'exécution de la Convention collective de travail
  - Assurance-accidents professionnels<sup>3</sup>
  - Assurance-accidents non professionnels
  - Assurance perte de gain en cas de maladie<sup>4</sup>
  - Assurance maternité à Genève (si obligatoire)
  - Allocations familiales en Valais et dans le canton de Vaud (si obligatoires)
  - Contributions aux solutions de retraite flexible avec force obligatoire générale
  - Impôt à la source
  - Saisie sur salaire

---

<sup>1</sup> A parts égales Delta Personnel SA / travailleur

<sup>2</sup> A parts égales Delta Personnel SA / travailleur

<sup>3</sup> Pas de participation du travailleur

<sup>4</sup> A parts égales Delta Personnel SA / travailleur

Une Convention collective de travail (CCT) valable au bénéfice de la force obligatoire générale constitue une partie intégrante du présent contrat-cadre de travail.

La vue d'ensemble ci-après indique les dispositions de la Convention collective de travail s'appliquant pour les rapports de travail:

	Entreprise locataire avec CCT déclarée de force obligatoire	Entreprise locataire avec CCT sans force obligatoire selon l'annexe 1	Entreprise locataire provenant des branches suivantes : Industrie chimique et pharmaceutique Industrie des machines Industrie graphique Industrie horlogère Industrie alimentaire et des produits de luxe Transports publics	Entreprise locataire sans CCT ( ou avec CCT sans force obligatoire ne figurant pas dans l'annexe 1 )	
<b>Salaire minimum</b>	Selon CCT avec force obligatoire	Selon CCT sans force obligatoire selon l'annexe 1	Aucune règle concernant le salaire minimum Recommandation : respect des salaires locaux usuels dans la branche	Salaire minimum selon la CCT Location de services	
<b>Durée du travail</b>			Durée du travail selon la CCT Location de services		
<b>Vacances</b>			10.6% ( 25 jours ouvrables )		Travailleur temporaire âgé de moins de 20 ans ou de 50 ans ou plus
			8.33% ( 20 jours ouvrables )		Tous les autres travailleurs temporaires
<b>Jours fériés</b>			Pas d'indemnisation		Pendant les 13 premières semaines d'une mission
			3.2%		Après
<b>Contributions à la formation continue et à l'exécution</b>	1%, à raison de 0.3% pour l'employeur et 0.7% pour le travailleur				
<b>Prévoyance professionnelle ( LPP )</b>	Pas d'obligation LPP				Mission de durée déterminée de 13 semaines au maximum
Répartition de la prime : 50% employeur 50% travailleur	Le travailleur temporaire a droit à la prévoyance professionnelle				- Mission de durée indéterminée ou - Mission de durée déterminée de plus de 13 semaines, ou - Le travailleur temporaire a des enfants
<b>Indemnités journalières en cas de maladie</b>	720 jours	60 jours			Mission de durée déterminée de 13 semaines au maximum
Répartition de la prime : 50% employeur 50% travailleur		720 jours			- Mission de durée indéterminée ou - Mission de durée déterminée de plus de 13 semaines, ou - Le travailleur temporaire a des enfants

## 2. Durée de l'occupation

Toutes les prestations fournies par le travailleur temporaire auprès de la Delta Personnel SA dans une période de 12 mois, et qui sont définies comme durées de missions, sont additionnées (mais sans le temps d'essai ni les périodes correspondant aux délais de résiliation).

## 3. Temps d'essai

Pour les travailleurs au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée et dont l'engagement donne naissance à de nouveaux rapports de travail, les trois premiers mois sont réputés temps d'essai.

Si la durée effective du temps d'essai est raccourcie par suite de maladie, d'accident ou de l'accomplissement imposé d'une obligation légale, le temps d'essai est prolongé de la durée manquante.

Pour les travailleurs au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, les deux premiers tiers de la durée sont réputés temps d'essai, mais au maximum trois mois.

Pendant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés à tout moment moyennant un préavis de deux jours ouvrables.

#### 4. Résiliation des rapports de travail de durée déterminée et indéterminée

Fondamentalement, les rapports de travail de durée déterminée arrivent à terme à la fin de la durée convenue; ces rapports de travail peuvent toutefois être résiliés en respectant les mêmes délais que pour les rapports de travail de durée indéterminée.

La résiliation des rapports de travail en cas d'engagements de durée indéterminée est possible en respectant les délais suivants:

- Pendant les trois premiers mois 2 jours ouvrables
- Du quatrième au sixième mois inclus 7 jours
- A partir du 7<sup>e</sup> mois 1 mois avec effet à la même date du mois suivant.

Pour les travailleurs temporaires au bénéfice d'un engagement fixe avec salaire mensuel (travail en régie), le délai de résiliation est de 1 mois avec effet à la même date du mois suivant.

La résiliation avec effet immédiat pour justes motifs demeure réservée (art. 337 CO).

#### 5. Durée du travail, heures supplémentaires, travail supplémentaire

La durée du travail est réglée à l'art. 12 de la CCT Location de services. Les dispositions légales, les dispositions des Conventions collectives de travail et les dispositions d'exploitation des entreprises avec travail en équipes et travail du dimanche institutionnalisés demeurent réservées. Ces dispositions doivent être appliquées aussi pour les travailleurs placés dans des entreprises locataires de services.

#### 6. Vacances

Pour les travailleurs, le droit aux vacances est de 25 jours ouvrables jusqu'à l'âge de 20 ans révolus et dès l'âge de 50 ans révolus (10,6%). Pour tous les autres travailleurs, le droit aux vacances est de 20 jours ouvrables (8,33%).

Pour les rapports de travail uniques de trois mois au maximum, les indemnités de vacances doivent être payées directement avec le salaire, mais elles doivent figurer séparément sur le décompte salarial. Pour tous les autres rapports de travail, les indemnités de vacances ne peuvent être payées qu'en cas d'exercice du droit aux vacances ou en cas de cessation définitive des rapports de travail, pour autant que l'exercice du droit ne soit pas possible ou pas autorisé par la loi pendant le délai de résiliation. Le crédit courant de jours de vacances doit figurer sur les décomptes de salaire.

#### 7. Jours fériés

Après 13 semaines, les travailleurs ont droit à l'indemnité pour perte de gain pour tous les jours fériés officiels assimilés à un dimanche qui tombent sur un jour ouvrable. L'employeur est libre d'acquitter l'indemnité pour jours fériés par un supplément forfaitaire de salaire de 3,2% sur le salaire AVS. Dès le premier jour de travail, les travailleurs ont droit à l'indemnité pour perte de gain pour le 1<sup>er</sup> août s'il tombe sur un jour ouvrable.

Les missions qui sont fournies dans la même entreprise de location de services dans une période de 12 mois sont additionnées. La base de calcul est la durée normale du travail convenue par contrat.

#### 8. Absences de courte durée

Après le temps d'essai, les travailleurs ont droit à une indemnité pour perte de gain pour les absences inévitables suivantes:

- Mariage du travailleur, décès d'une personne vivant dans la communauté familiale ou du/de la partenaire 3 jours
- Décès de frères et sœurs, parents, grands-parents et beaux-parents 1 jour
- Naissance ou mariage d'un enfant 1 jour
- Déménagement de son propre ménage 1 jour
- Inspection militaire ½ jour
- Soins dispensés à un enfant malade, par cas de maladie jusqu'à 3 jours
- Accomplissement d'obligations légales le nombre d'heures requis

La base de calcul est la durée normale du travail convenue par contrat.

## 9. Services obligatoires

Après le temps d'essai, les travailleurs au bénéfice d'un contrat de travail de durée indéterminée ou d'un contrat de durée déterminée de plus de 3 mois ont droit comme suit à la compensation de la perte de gain pendant le service militaire ou le service civil obligatoires suisses:

- 80% du salaire pour une durée de 4 semaines par an au maximum et
- après deux ans d'engagement ininterrompu: 80% du salaire selon l'échelle bernoise.

La base de calcul est la durée normale du travail convenue par contrat.

Si les prestations du régime des allocations pour perte de gain sont supérieures à celles de la Delta Personnel SA, la différence revient au travailleur.

Lorsque, pour des raisons administratives, une entreprise déduit des allocations pour perte de gain les cotisations à la Suva et les contributions au fonds d'exécution et au fonds de formation, le travailleur concerné n'a pas droit au remboursement de ces cotisations et contributions. L'indemnité pour perte de gain selon l'art. 16 al. 1 CCT est réduite du montant de ces cotisations et contributions.

Les prestations ci-dessus sont réputées constituer le salaire dû par Delta Personnel SA selon les art. 324a et 324b CO.

## 10. Maternité

Selon les art. 16b ss de la loi sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG), les travailleuses ont droit à une allocation de maternité si les conditions cumulatives suivantes sont remplies: les travailleuses ont été assurées au sens de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS) sans interruption pendant les neuf mois précédant l'accouchement, elles ont exercé pendant cette période une activité lucrative pendant au moins cinq mois, et elles font toujours partie de l'effectif des travailleuses au moment de l'accouchement.

Le droit à l'allocation naît le jour de l'accouchement. Les mères reçoivent pendant le congé de maternité de 14 semaines au maximum (16 semaines à Genève) 80% du revenu moyen de l'activité lucrative qui a été atteint avant le début du droit à l'allocation. L'allocation de maternité est servie sous forme d'une indemnité journalière (au max. 98 indemnités journalières; 112 indemnités journalières à Genève). Le droit s'éteint prématurément si la mère reprend son activité lucrative. L'assurance perte de gain n'alloue aucune indemnité en cas d'absence par suite d'une grossesse.

Les pertes de gain dues à des absences par suite de maladie pendant la grossesse sont indemnisées selon l'art. 28 de la CCT Location de services.

## 11. Salaire

Le travailleur temporaire a droit au salaire convenu dans le contrat de travail, en fonction de la durée du travail. Le travailleur doit établir un compte rendu hebdomadaire des heures de travail et le faire parvenir sans délai à la Delta Personnel SA après l'avoir fait signer par l'entreprise locataire de services. Si les heures de travail effectivement fournies ne concordent pas avec les heures de travail convenues, seul le temps de travail pour lequel une justification est produite est indemnisé, sauf dans le cas où le travailleur prouve que l'entreprise locataire de services a refusé qu'il fournisse ses prestations de travail. De tels incidents doivent être annoncés immédiatement à la Delta Personnel SA.

Il existe un droit au 13<sup>e</sup> salaire. Le salaire doit être versé au moins 1 fois par mois, au plus tard le 5<sup>e</sup> jour ouvrable du mois suivant directement le mois de travail.

La Delta Personnel SA remet au travailleur temporaire un décompte salarial détaillé avec l'indication des déductions légales, des déductions en vertu de la Convention collective et/ou des déductions contractuelles conformément au contrat de travail.

Le décompte salarial contient également l'indication des avoirs de vacances et des avoirs de 13<sup>e</sup> salaire acquis au prorata temporis. Normalement, le 13<sup>e</sup> salaire est payé avec le salaire de décembre; les indemnités de vacances sont payées lors de l'exercice du droit aux vacances. A la fin d'un engagement, les deux avoirs sont payés au prorata temporis.

## 12. Suppléments salariaux

Les suppléments pour le travail supplémentaire et le travail de nuit et du dimanche sont payés conformément aux art. 24 et 25 de la CCT Location de services. Les dispositions légales, les dispositions des Conventions collectives de travail et les dispositions d'exploitation des entreprises avec travail en équipes et travail du dimanche institutionnalisé demeurent réservées. Ces suppléments doivent être versés aussi aux travailleurs placés dans des entreprises locataires de services.

### 13. Allocations pour enfants et allocations familiales

Les allocations pour enfants et les allocations familiales sont payées conformément aux dispositions cantonales en vigueur au lieu de la mission et à la loi fédérale sur les allocations familiales. Une seule allocation est payée par enfant.

Le justificatif juridiquement valable du droit à la perception d'allocations pour enfant ou d'allocations familiales (livret de famille/ formulaire E411) doit être produit par le travailleur au début des rapport de travail. Si des justificatifs sont produits avec du retard, il en est tenu compte au plus tôt dans la période salariale suivante, sans effet rétroactif.

### 14. Frais

L'indemnisation des frais et dépenses doit être convenue avant chaque mission et être consignée dans le contrat de travail.

### 15. Maladie

Le travailleur temporaire est assuré conformément aux art. 28 et 29 de la CCT Location de services. Pour que les prestations d'assurances puissent être versées, un certificat médical doit être produit par le travailleur dans un délai de 3 jours. Les conditions générales d'assurance de l'assureur indemnités journalières en cas de maladie, constituent une partie intégrante du contrat de travail et peuvent être obtenues auprès de nous ou téléchargées sur notre page d'accueil à l'adresse <https://www.deltapersonal.ch/fr/pour-les-demandeurs/documents/>

### 16. Accident

Pendant la mission auprès d'une entreprise locataires de services, le travailleur est assuré auprès de la suva pour les accidents professionnels; il l'est également pour les accidents non professionnels s'il travaille au minimum 8 heures par semaine. Les prestations de la suva sont subrogées au paiement obligatoire du salaire conformément aux art. 324a et 324b CO. Une fois le temps d'essai écoulé, la Delta Personnel SA paie le salaire du travailleur pendant le délai d'attente à partir du moment de la reconnaissance d'un accident par la suva, pour autant que les rapports de travail aient duré plus de 3 mois ou qu'ils aient été conclus pour plus de 3 mois (art.324a / 324b CO).

### 17. Prévoyance professionnelle

Conformément à l'art. 31 de la CCT Location de services. L'aide-mémoire «Prévoyance professionnelle de la Delta Personnel SA » est une annexe à caractère obligatoire au présent contrat-cadre.

### 18. Impôt à la source

Si un travailleur est assujéti à l'impôt à la source et s'il conteste la déduction fiscale, il a la possibilité, jusqu'à la fin mars de l'année civile suivant celle de l'échéance du montant dû au fisc, de demander à l'autorité de taxation une décision au sujet de l'existence et de l'étendue de l'assujettissement. Si la Delta Personnel SA a opéré une retenue insuffisante ou n'en a effectué aucune, l'autorité de taxation l'oblige à s'acquitter de l'impôt qui n'a pas été retenu. Le droit de la Delta Personnel SA de se retourner contre le contribuable est réservé.

### 19. Obligations du travailleur temporaire

**Accroissement des devoirs** Le travailleur temporaire s'engage à exécuter toute mission acceptée avec la plus grande efficacité possible et le plus grand sens du devoir professionnel, sous la direction de l'entreprise locataire de services et dans le respect des instructions et autres dispositions de cette dernière.

**Devoir de diligence** Le travailleur temporaire apporte tout le soin requis lors de l'utilisation du matériel, des installations, des machines et des outils qui lui sont confiés pour l'accomplissement de ses tâches.

**Sécurité au travail** Le travailleur temporaire respecte toutes les mesures de sécurité et de prudence nécessaires dans l'exercice de son activité. Il fait un usage consciencieux des moyens mis à sa disposition, protège la santé et l'intégrité corporelle du personnel de l'entreprise locataire de services et respecte, à cet effet, les prescriptions en vigueur.

**Responsabilité** Le travailleur temporaire est personnellement responsable envers la Delta Personnel SA et l'entreprise locataire de services / le client, dans les limites de l'art. 321e, al. 2 CO, de tous les dommages causés intentionnellement ou par négligence grave. Il en va de même pour les suites du non-respect du contrat de travail, du contrat-cadre et / ou de la CCT de la Location de services.

**Secret professionnel** Le travailleur temporaire s'engage à garder, envers l'entreprise locataire de services et les tiers, le secret absolu au sujet des affaires de la Delta Personnel SA. Il s'engage à garder envers la Delta Personnel SA et les tiers le secret absolu au sujet des affaires de l'entreprise locataire de services / du client. L'obligation de garder le secret perdure après la fin de la mission, en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts de Delta Personnel SA (art. 321a, al. 4 CO).

**Devoir d'annoncer** Le collaborateur temporaire qui doit interrompre sa mission ou n'est pas en mesure de l'exécuter doit l'annoncer immédiatement à la Delta Personnel SA et à l'entreprise locataire de services, par téléphone ou par courrier électronique. Toute modification de la durée du travail, des heures de travail, du lieu de travail, du genre de travail ou de l'adresse de domicile nécessite d'établir un avenant au contrat de travail, qui doit être signé par la Delta Personnel SA et par le travailleur temporaire. Le travailleur temporaire informe la Delta Personnel SA sur chaque fin de mission.

**Infraction aux devoirs professionnels** Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, la Delta Personnel SA a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire (art.337d CO). Cette indemnité peut être déduite du salaire du travailleur temporaire.

**Droit de passage** A l'expiration du contrat de travail, le travailleur temporaire a le droit de passer dans l'entreprise locataire de services. L'éventuelle indemnité due l'est par l'entreprise locataire de services. L'indemnité ne peut pas être répercutée sur le travailleur temporaire.

**20. Formation continue**

Si le travailleur justifie (au moyen des certificats de salaires) avoir fourni au moins 22 jours de travail pendant une année auprès d'une ou de plusieurs entreprises de location de services, il a droit, pendant 12 mois au maximum après la fin de la dernière mission, à une mesure de formation continue qu'il lui appartient de demander. A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2012.

L'aide-mémoire «Formation continue dans la location de services» est une annexe à caractère obligatoire au présent contrat-cadre.

**21. Protection des données**

Le travailleur temporaire autorise la Delta Personnel SA à conserver son dossier de candidature et à traiter dans les moyens informatiques de la Delta Personnel SA les données le concernant. Le travailleur autorise par ailleurs la Delta Personnel SA à demander auprès de ses employeurs antérieurs des renseignements le concernant. Ce droit peut être révoqué en tout temps par écrit.

**22. Réserve de droit**

Pour toutes les questions qui ne sont pas réglées dans le présent contrat-cadre, les dispositions de la loi sur le service de l'emploi (LSE), de la loi sur le travail (LTr) et des ordonnances y relatives, du droit du contrat de travail (art. 319 ss CO) et de la CCT Location de services étendue en vigueur s'appliquent.

**23. 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). Le tribunal du lieu de l'établissement commercial du bailleur de services ou de l'intermédiaire avec lequel le contrat a été conclu est également compétent pour statuer sur les actions de demandeurs d'emploi ou de travailleurs relevant de la loi sur le service de l'emploi et la location de services (art. 34, al. 2 CPC). Le travailleur ne peut pas renoncer à ces fors avant la naissance du litige ou par acceptation tacite (art. 35, al. 1, let. d CPC).

Le travailleur temporaire confirme, par la signature du présent contrat-cadre, qu'il a reçu un exemplaire de la Convention collective de travail du domaine de la Location de services, pour laquelle la force obligatoire générale a été prononcée.

La Convention collective de travail peut être consultée en tout temps sur le site Internet de Swisstaffing, à l'adresse suivante: [www.swisstaffing.ch](http://www.swisstaffing.ch)

Le présent contrat est établi en deux exemplaires. Le travailleur temporaire confirme l'avoir lu attentivement, l'avoir compris et en avoir reçu un exemplaire assorti des aide-mémoire mentionnés ci-dessus.

Bienne, le 23.06.2021

.....  
Delta Personnel SA

.....  
Signature du travailleur