

Exemple

Acte de cautionnement

En vertu de l'art. 14 de la loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services (LSE), des art. 35 à 39 de l'ordonnance du 16 janvier 1991 sur le service de l'emploi (OSE) et de l'art. 6 du tarif des émoluments de la Loi sur le service de l'emploi (TE-LSE) du 16 janvier 1991, l'entreprise de location de services est tenue de fournir des sûretés en garantie des prétentions de salaire découlant de son activité de location de services jusqu'à concurrence d'un montant de francs.

La soussignée déclare (à la Confédération/au canton) représenter la sûreté requise et se constitue à cet effet caution par le présent acte jusqu'à concurrence d'un montant de francs (en lettres:.....).

Ce cautionnement est de durée illimitée. Il peut, au sens de l'art, 510, al. 1, du Code des obligations, être résilié sur préavis de quatre mois par une déclaration écrite (à la Confédération/au canton). Cette résiliation ne dégage pas la soussignée de son obligation de garantir les dettes ayant pris naissance avant l'expiration du délai de résiliation. La caution est tenue dès lors qu'une procédure de faillite est ouverte.

Après l'extinction de l'autorisation et après l'expiration du délai de résiliation de l'acte de cautionnement, la caution répond durant un an encore des dettes nées avant cette date (art. 38 OSE).

Le for est dans tous les cas au siège de l'organe qui a requis les sûretés; l'acte de cautionnement est soumis au droit suisse.

Lieu et date

Signature (banque ou assurance)

.....

.....

Modèle de «Contrat de travail temporaire» en vertu des art. 19 s LSE et 48 s OSE

Contrat-cadre de travail temporaire

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-cadre régit un nombre indéterminé de missions que le travailleur accomplira pendant une certaine période dans des entreprises tierces dites entreprises de mission.

Il prend effet à la conclusion par les mêmes parties d'un contrat complémentaire (contrat de mission) pour une mission que le travailleur accepte d'accomplir dans une entreprise.

Le présent contrat-cadre n'oblige ni l'employeur à offrir une mission ni le travailleur à accepter une mission proposée. Chaque nouvelle mission fera l'objet d'un nouveau contrat de mission (nouveau contrat de travail).

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 soumis aux dispositions de ladite convention concernant le salaire et la durée du travail.

2. Droits du travailleur

2.1. Salaire

Le travailleur touche un salaire horaire brut de francs au minimum ou un salaire mensuel dont le montant brut atteint au moins francs.

Les modalités du salaire afférent à une mission sont réglées dans le contrat de mission.

2.2. Frais et dépens

Le montant et le genre d'indemnisation sont réglés dans le contrat de mission. Sous réserve de CCT étendue, tous les frais doivent être prouvés.

2.3. Heures supplémentaires; travail supplémentaire

Si le temps de travail en usage dans l'entreprise de mission est supérieur au temps de travail fixé dans le contrat de mission, la différence est considérée comme heures supplémentaires.

* Ces heures supplémentaires donnent droit à un supplément de 25%.

* Elles sont compensées par un congé équivalent.

*(Commentaire: chaque variante est possible. Pour la première, l'employeur peut fixer un supplément 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 25%.

* Elles sont compensées par un congé équivalent.

Le nombre maximum de travail supplémentaire 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 pour les heures de travail supplémentaire qui n'excèdent pas 60 heures par année civile ne peut pas 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 ouvrable du mois suivant) avec l'indemnité de vacances, 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. Temps d'essai

Un temps d'essai de ... (commentaire: trois mois au plus, mais dans tous les cas une durée inférieure à la mission) peut être prévu pour des missions de durée déterminée. En cas de mission de durée indéterminée, les premiers ... (au maximum trois mois) comptent comme temps

d'essai. Ce temps d'essai recommence à courir au début de chaque mission accomplie dans une autre entreprise ou dès que le travailleur prend une autre fonction dans la même entreprise.

2.6. Contrat de mission

Le contrat de mission règle

- le genre de travail à accomplir
- le lieu de travail
- le début de la mission
- la durée de la mission en cas de durée déterminée et/ou le délai de congé
- l'horaire de travail
- le salaire
- év. le 13^e mois de salaire pro rata temporis, les allocations et les frais

2.7. Vacances et jours fériés

2.7.1. Vacances

Le travailleur a en principe droit* à ... semaines de vacances annuelles payées, calculées pro rata temporis si l'année n'est pas complète.

*La loi prévoit quatre semaines de vacances annuelles au moins et cinq au moins jusqu'à 20 ans révolus. (art. 329a, al. 1 CO).

Le travailleur doit avoir la possibilité de prendre ses vacances tant que durent les rapports de travail.

Pour les missions irrégulières et de courte durée, le droit aux vacances peut être remplacé par une indemnité de vacances qui sera versée avec le salaire. Cette indemnité s'élève respectivement à 8,33% (pour quatre semaines de vacances) et à 10,64% (pour cinq semaines de vacances) du salaire brut. Les indemnités de vacances sont indiquées séparément dans le décompte de salaire et versées avec le salaire.

2.7.2. Jours fériés

Le travailleur a droit à la rétribution des jours fériés qui tombent pendant la mission. A l'exception du 1^{er} août, sont déterminants les jours fériés déclarés officiels par la législation cantonale à laquelle est soumise l'entreprise de mission.

(Commentaire: le paiement des vacances n'est pas obligatoire pour les travailleurs payés à l'heure ou à la journée).

2.8. Prestations sociales

2.8.1. Accident

Le travailleur engagé dans une entreprise de mission 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 le temps de travail atteint au moins 8 heures par semaine, 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 1 ^{re} année de service (plus de 3 mois)
1 mois	pendant la 2 ^e année de service
2 mois	pendant la 3 ^e et la 4 ^e année de service
3 mois	de la 5 ^e à la 9 ^e année de service
4 mois	de la 10 ^e à la 14 ^e année de service
5 mois	de la 15 ^e à la 19 ^e année de service
6 mois	de la 20 ^e à la 25 ^e année de service

Voir la définition de «mission ininterrompue» au pt 2.9

(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 durant

3 semaines	pendant la 1 ^{re} année de service (plus de 3 mois)
1 mois	pendant la 2 ^e année de service
2 mois	pendant la 3 ^e et la 4 ^e année de service

3 mois	de la 5 ^e à la 9 ^e année de service
4 mois	de la 10 ^e à la 14 ^e année de service
5 mois	de la 15 ^e à la 19 ^e année de service
6 mois	de la 20 ^e à la 25 ^e année de service

(Commentaire: utiliser éventuellement une autre échelle.)

2.8.4. Grossesse et accouchement

Les femmes enceintes et les accouchées ont droit au salaire conformément à l'échelle bernoise mentionnée au pt 2.8.2.

(Commentaire: mentionner les autres réglementations éventuellement concernées ou l'échelle bernoise si elle ne figure pas déjà au pt 2.8.2.)

2.9. Résiliation des rapports de travail

Le délai de congé applicable en cas de résiliation des rapports de travail de durée déterminée ou indéterminée est de

– 2 jours ouvrables pendant le temps d'essai*.

Après le temps d'essai, le délai de congé applicable lorsque les rapports de travail sont de durée indéterminée est de:

- 2 jours ouvrables au moins* pendant les trois premiers mois d'une mission ininterrompue;
- 7 jours au moins du 4^e au 6^e mois d'une mission ininterrompue;
- 1 mois dès le 7^e mois de mission;
- 2 mois de la 2^e à la 9^e année de service et de
- 3 mois pour la fin** d'un mois dès la 10^e année de service.

*(Commentaire: le délai de 2 jours ne comprend pas de jours non ouvrés, sauf si la branche ne connaît pas de jours non ouvrés.)

** (Commentaire: ces délais peuvent être modifiés dès le 7^e mois 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.

Une mission ininterrompue signifie le total des semaines de travail accomplies au titre de différentes missions pour autant que ces missions cumulées n'aient pas été séparées (sauf en cas de maladie ou d'accident) par un intervalle de plus de

Durée des missions cumulées:	Interruption:
– jusqu'à trois mois	2 semaines

- du 4^e au 6^e mois 3 semaines
- dès le 7^e mois 5 semaines

En cas d'intervalle plus long, les semaines sont additionnées à partir de la fin de l'interruption.

(Commentaire: cette règle n'est qu'une proposition visant à éviter qu'en cas de litige, le tribunal ne conclue pas à un travail en chaîne interdit; elle n'est pas impérative.)

2.10. Transfert

Au terme des rapports de travail, le travailleur peut être embauché par l'entreprise de mission. Celle-ci devra, le cas échéant, verser une indemnisation, mais elle ne pourra pas la répercuter sur le travailleur.

2.11. Protection des données

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

3. Devoirs du travailleur

3.1. Devoir de diligence

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

3.2. 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.

3.3. Rapport de travail

Le travailleur établit ... (commentaire: mensuellement ou hebdomadairement) ou au terme de chaque mission un rapport de travail signé par l'entreprise de mission.

3.4. Déductions sociales

Sont déduits du salaire brut:

- % cotisations AVS/AI/APG/AC
- % assurance-accidents non professionnels (ANP)
- % assurance indemnités journalières maladie (pour autant qu'une telle assurance ait été conclue)
- % caisse de pension (pour les missions de durée indéterminée ou déterminée dépassant 3 mois si le salaire annuel atteint au moins 25'320 francs).

4. Disposition complémentaire

Les art. 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 la loi fédérale du 24 mars 2000 sur les fors en matière civile (Loi sur les fors) s'appliquent à toutes les questions non réglées dans le présent contrat.

5. For

Est compétent pour connaître des actions intentées par le travailleur le tribunal du lieu où il accomplit habituellement son travail (art. 24, al. 1, LFors) ou le tribunal du lieu où se trouve l'établissement commercial du bailleur de services avec lequel le contrat a été conclu (art. 24, al. 2, LFors) ou le tribunal du siège principal du bailleur de services (art. 24, al. 1, LFors). Est compétent pour connaître des actions intentées par le bailleur de services le tribunal du domicile du travailleur (art. 24, al. 1, LFors) ou le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail (art. 24, al. 1, LFors).

Lieu et date:

.....

Lieu et date:

.....

L'employeur:
(bailleur de services)

.....

Le travailleur:

.....

Modèle de «Contrat de mission» en vertu de la LSE (complément au contrat-cadre)

Contrat de mission

entre

..... (nom et adresse du bailleur)

et

..... (le travailleur)

concernant une mission temporaire à effectuer dans une entreprise cliente (entreprise de mission) du bailleur de services.

Les dispositions du contrat-cadre s'appliquent en règle générale et sont complétées par les conditions et indications suivantes.

Entreprise de mission:	
Lieu de mission:	
Personne de contact et n° de tél. *:	
Genre de travail à exécuter:	
Début de la mission:	
Durée de la mission:	(du ... au ... ou de durée indéterminée)
Horaire de travail:	
Salaire de base:	(adapter les conditions de salaire au rapport de travail si elles ne sont pas déjà réglées dans le contrat-cadre)
Indemnité de vacances	
Salaire horaire total:	
Autres suppléments év.:	(s'ils ne sont pas réglés dans le contrat-cadre)
Frais év.:	

*(Commentaire: n'est pas obligatoire, mais recommandé.)

Le contrat-cadre que vous avez reçu en date du ... n'entre en vigueur qu'à la signature du présent contrat de mission dont il fait partie intégrante.

2

Lieu et date:

.....

Lieu et date:

.....

L'employeur:
(bailleur de services)

.....

Le travailleur:

.....

Modèle de «Contrat de mise à disposition de travailleurs à titre principal (travail en régie)» en vertu des art. 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 soumis aux dispositions de ladite convention concernant le salaire et la durée du travail.

1.3. Début des rapports de travail

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

2. Droits du travailleur

2.1. Salaire

Le travailleur touche un salaire horaire brut de ... francs 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 ... francs.

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: francs
- frais de repas: francs
- frais d'hébergement: francs

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 pt 3.3 du présent contrat, la différence est considérée comme heures de travail supplémentaires.

* Elles donnent droit à un supplément de 25%.

* Elles sont compensées par un congé équivalent.

*(Commentaire: chaque variante est possible. Pour la première, l'employeur peut fixer un supplément 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 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 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 ouvrable du mois suivant), 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 (si le salaire annuel est de 25'320 francs au moins)

2.6. Temps d'essai

Un temps d'essai de (3 mois au plus) est prévu.

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 quatre semaines de vacances annuelles au moins et cinq 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 1^{er} août, sont déterminants les jours fériés déclarés officiels par la législation cantonale à laquelle est soumise l'entreprise de mission.

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 1 ^{re} année de service (plus de 3 mois)
1 mois	pendant la 2 ^e année de service
2 mois	pendant la 3 ^e et la 4 ^e année de service
3 mois	de la 5 ^e à la 9 ^e année de service
4 mois	de la 10 ^e à la 14 ^e année de service
5 mois	de la 15 ^e à la 19 ^e année de service
6 mois	de la 20 ^e à la 25 ^e 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 bernaise, soit durant

3 semaines	pendant la 1 ^{re} année de service (plus de 3 mois)
1 mois	pendant la 2 ^e année de service
2 mois	pendant la 3 ^e et la 4 ^e année de service
3 mois	de la 5 ^e à la 9 ^e année de service
4 mois	de la 10 ^e à la 14 ^e année de service
5 mois	de la 15 ^e à la 19 ^e année de service
6 mois	de la 20 ^e à la 25 ^e année de service

(Commentaire: utiliser éventuellement une échelle.)

2.8.4. Grossesse et accouchement

Les femmes enceintes et les accouchées ont droit au salaire conformément à l'échelle bernaise mentionnée au pt 2.8.2.

(Commentaire: mentionner les autres réglementations éventuellement concernées ou inclure l'échelle bernoise si elle ne figure pas déjà au pt 2.8.2.)

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 2^e à la 9^e année de service et de
- 3 mois dès la 10^e 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'art. 336c 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, service féminin de l'armée ou service de la croix rouge en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent 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;
- 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.

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 pt 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 art. 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 la loi fédé-

rale du 24 mars 2000 sur les fors en matière civile (Loi sur les fors) s'appliquent à toutes les questions non réglées dans le présent contrat.

5. For

Est compétent pour connaître des actions intentées par le travailleur le tribunal du lieu où il accomplit habituellement son travail (art. 24, al. 1, LFors) ou le tribunal du lieu où se trouve l'établissement commercial du bailleur de services avec lequel le contrat a été conclu (art. 24, al. 2, LFors) ou le tribunal du siège principal du bailleur de services (art. 24, al. 1, LFors). Est compétent pour connaître des actions intentées par le bailleur de services le tribunal du domicile du travailleur (art. 24, al. 1, LFors) ou le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail (art. 24, al. 1, LFors).

Lieu et date:

.....

Lieu et date:

.....

L'employeur:
(bailleur de services)

.....

Le travailleur:

.....

Modèle de «avenant au contrat de mise à disposition de travailleurs à titre principal (travail en régie)» en vertu des art. 19 s LSE et 48 s OSE

avenant au 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)

La mission suivante est confiée au travailleur:

Entreprise de mission:

Lieu de mission:

Personne de contact et n° de tél.:

Début de la mission:

Durée de la mission:

Sont applicables au surplus pour la présente mission les dispositions du contrat de mise à disposition de travailleurs à titre principal (travail en régie) conclu avec le travailleur le

Lieu et date:

.....

L'employeur:

(bailleur de services)

.....

H Modèle de «Contrat de location de services» selon l'art. 22 LSE et l'art. 50 OSE

Contrat de location de services

entre

..... (nom et adresse du bailleur)

et

..... (le travailleur)

ayant pour objet la mise à disposition d'un travailleur/d'une travailleuse à l'entreprise de mission.

Le bailleur de services est titulaire d'une autorisation cantonale (et fédérale) de location de services délivrée par l'Office cantonal ... , adresse (et le seco, Direction du travail, Bundesgasse 8, 3003 Berne).

1. Mission

Le bailleur de services met à disposition de l'entreprise de mission le travailleur/la travailleuse ci-après:

.....

Le travailleur/la travailleuse possède les qualifications ci-après:

.....

Il/elle est engagé/e en qualité de:

.....

Son lieu de travail est:

.....

La mission commence le:

.....

La mission dure du/au

.....

ou variante:

La mission a une durée indéterminée.

2. Délais de congé

Si le présent contrat de location de services est conclu pour une durée indéterminée, pendant les..... premiers (jours, semaines, mois) il peut être résilié par écrit sous respect d'un préavis de..... (jours, semaines, mois) pour la fin d'un/e (semaine, mois).

A partir de (semaines, mois), le délai de résiliation est de (jours, semaines, mois).

Si le présent contrat de location de services est conclu pour une durée déterminée, il prend fin au terme du dernier jour de la durée du contrat.

3. Temps de travail

Le temps de travail du travailleur/de la travailleuse est fixé comme suit:

.....

4. Honoraires

L'entreprise de mission paie au bailleur de services francs pour la mise à disposition du travailleur/de la travailleuse; sont inclus dans ce montant toutes les prestations sociales, allocations, frais et prestations accessoires selon le contrat de travail entre le travailleur/la travailleuse et le bailleur de services.

5. Délai de paiement

Les honoraires sont payés dans les délais suivants:

.....

6. Responsabilité des dommages

Le personnel mis à disposition par le bailleur de services ne travaille pas dans l'entreprise de mission sur la base d'un contrat d'entreprise ou d'un mandat; le bailleur de services ne répond donc en aucune manière envers l'entreprise de mission du résultat des prestations fournies par le personnel mis à disposition. Il répond uniquement du bon choix du travailleur mis à disposition.

7. Pouvoir de direction et sécurité du travail

L'entreprise de mission exerce les pleins pouvoirs de direction et de contrôle, concernant l'exécution du travail, à l'égard du travailleur/de la travailleuse mis/e à disposition. Elle observe en l'occurrence notamment les directives et les dispositions légales relatives à la sécurité du travail et à la protection de la santé.

8. Engagement par l'entreprise de mission

L'entreprise de mission est libre d'engager le travailleur/la travailleuse mis/e à disposition au terme de la mission. Elle ne doit une indemnité au bailleur de services que si la mission a duré moins de trois mois et a pris fin depuis moins de trois mois.

9. For juridique

Le for juridique est le lieu où le bailleur de services a son siège.

Lieu, date:

.....

Lieu, date:

.....

Le bailleur de services:

.....

L'entreprise de mission:

.....