PAYROLL PLUS

Die digitale Lohnplattform der Schweiz

Contrat de travail avec commission PayrollPlus

Contrat individuel de travail CO 319

Entre

PayrollPlus AG
Churer Strasse 160a
8808 Pfäffikon

(ci-après PayrollPlus)

comme employeur

(ci-après « Employé »)

1) Objet du contrat

L'Employé est recruté par PayrollPlus conformément au CO 319.

2) Entrée en vigueur

Le contrat entre en vigueur à la prise de fonctions de l'Employé.

3) Résiliation

a) Période d'essai :

Les trois premiers mois de travail constituent une période d'essai, durant laquelle s'applique un délai de préavis de deux jours. Une nouvelle période d'essai s'applique également dans le cas d'une interruption de trois mois du travail effectué via PayrollPlus.
Lors d'une réduction effective de la période d'essai suite à une maladie, un accident ou l'accomplissement d'un devoir légal indépendant de la volonté de l'Employé, la période d'essai est prolongée en conséquence.

b) Suite à la période d'essai :

Le contrat est conclu pour la durée respective d'un projet et prend automatiquement fin à l'achèvement du projet ou après un mois durant lequel l'Employé ne déclare plus d'heures de travail. Un nouveau projet conclu dans les trois mois suivant la fin du dernier projet rallonge automatiquement le contrat de la durée correspondante. En outre s'applique un délai de préavis d'un mois, lequel peut survenir à tout moment, la date de résiliation n'étant pas limitée à la fin dumois.

4) Temps de travail

L'Employé dispose d'un aménagement libre de son temps de travail (temps de travail annuel).
Il doit fixer de façon précise des horaires de travail et les déclarer à PayrollPlus. En transmettant ces informations, l'Employé confirme l'exactitude et l'exhaustivité des heures de travail effectuées.

Si l'Employé est assujetti à une convention collective, le temps de travail maximal de 8h par jour ou de 40h par semaine ne doit pas être dépassé. S'il n'est assujetti à aucune convention collective, le temps de travail maximal légal de 9H par jour ou de 45h par semaine ne doit pas être dépassé.
Aucun travail ne doit être accompli le dimanche, les jours fériés et la nuit. Les heures supplémentaires sont strictement interdites.

5) Lieu de travail

Les bureaux de PayrollPlus constituent le lieu de travail général de l'Employé. L'Employé peut décider librement de son lieu de travail (télétravail, bureaux du client, espace de coworking, etc.).

6) Exécution des obligations

L'employé s'engage à exécuter son travail (mission) sous les propres consignes de l'entreprise ou celles du client.

7) Responsabilité

L'Employé engage sa responsabilité personnelle, dans les limites de l'art. 321e al. 2 du CO, vis-à-vis de PayrollPlus AG et du client pour tous les dommages causés volontairement ou par négligence. La même règle s'applique aux situations découlant du non respect du présent Contrat ou de la convention collective en vigueur. Pour les dommages causés au client ou à des tiers, PayrollPlus ne peut être tenue responsable car nous ne communiquons par analogie aucune consigne lorsqu'il s'agit de location de personnel. Le client doit inclure les employés facturés via PayrollPlus dans sa responsabilité civile, sous son personnel extérieur.

8) Rémunération

PayrollPlus perçoit 3 % sur l'ensemble du chiffre d'affaires généré par l'employé. Les 97 % restants hors TVA constituent l'ensemble des frais salariaux, y compris les frais sociaux découlant de l'employeur et de l'employé.

9) Cotisations sociales et versement

Des salaires versés sont déduits les primes découlant des assurances sociales légalement prescrites (AVS/AI/APG/AC/LPP) ainsi qued'éventuelles assurances supplémentaires. La rémunération s'effectue au salaire horaire net. L'employé reçoit comme récapitulatif un décompte de salaire qui indique quel serait lemontant du salairebrut.

a) LPP/Cotisations aux caisses de pension

L'Employé peut choisir entre deux modèles de cotisation, LPP de base et LPP Cadres. Il est d'ailleurs tenu de communiquer cette information à PayrollPlus lors de son inscription. Des fiches d'information sur ces deux modèles sont disponibles sur le site de PayrollPlus, dans l'espace Téléchargements.

b) Impôt à la source

La retenue de l'impôt à la source est effectuée conformément aux réglementations du canton respectif. Si un Employé est assujetti 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 En cas d'absence ou d'insuffisance de déduction fiscale par PayrollPlus, l'autorité de taxation contraindra alors l'entreprise à un versement complémentaire. Les créances ultérieures adressées par l'autorité fiscale seront facturées à l'employé de PayrollPlus.

c) Allocations enfants et familiales

Les allocations enfants et familiales sont versées conformément aux réglementations cantonales et à la Loi fédérale suisse sur les allocations familiales. Une seule allocation est versée pour le même enfant.
Il convient de présenter, dès le début du rapport de travail, une preuve juridiquement suffisante (livret de famille/formulaire E411) pour prétendre au droit de percevoir des allocations enfants ou familiales.

Toute preuve présentée ultérieurement sera étudiée dès la prochaine période salariale. Le versement est effectué après décision du fonds de compensation.

10) Défraiements

Conformément au règlement des frais de PayrollPlus et de l'art. 327a du CO.

11) Maladie et accident

La couverture d'assurance commence à l'entrée en vigueur du contrat. Le salaire moyen versé est un critère décisif dans le calcul du montant de la prestation versée en cas de maladie ou d'accident. Les périodes de protection légales s'appliquent seulement après la période d'essai.

a) Maladie

Le travailleur est impérativement tenu de contacter PayrollPlus dès le premier **jour de maladie**. Si l'employé est empêché de travailler dans les trois premiers mois, sans qu'il ne soit fautif, il ne peut prétendre à aucune demande de salaire avant le premier jour du quatrième mois du contrat de travail, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée ; par conséquent, l'employé doit prendre en charge une perte de salaire durant une période de grâce de trois mois. Cela n'a aucune influence sur les prestations de l'assurance indemnités journalières collectives, qui intervient dès le 31e jour en cas de maladie prolongée. Cela ne s'applique pas en cas de dispositions dérogatoires d'une convention collective déclarée d'application générale.

L'Employé perçoit des indemnités journalières collectives. Avec les prestations d'indemnité journalière de l'assureur collectif, l'obligation légale de l'employeur de verser le salaire en vertu des art. 324a et 324b du CO est entièrement compensée. Les prestations comprennent 80 % du salaire moyen, dans la mesure où l'empêchement de travailler est d'au moins 25 %. La prestation dure 730 jours, avec imputation du délai d'attente.

Pour prétendre aux prestations de l'assurance, un certificat médical doit être présenté dans les 2 jours. Les dispositions générales d'assurance de l'assureur d'indemnités journalières font partie intégrante du contrat. Sont également applicables les « Conditions spéciales en cas d'affection préexistante » proposées par l'assureur.

Le salaire maximum assuré est de 250'000,- CHF par an. Le délai d'attente est de 3 jours. L'assurance indemnités journalières s'applique seulement dès le 31e jour. PayrollPlus AG prend en charge les coûts durant les 30 premiers jours. Durant ces 30 jours, l'Employé est couvert sur 80 % du salaire moyen ; toutefois, si une réduction a été accordée sur une marge de base de 3 %, l'Employé sera couvert au maximum deux fois le montant de la marge rapportée. L'obligation

de prestation prend fin au terme du présent Accord. L'Employé a la possibilité, suite à son départ de l'assurance collective, de passer à une assurance individuelle dans un délai de 90 jours conformément à l'art. 71 al. 2 de la LAMal et à l'art. 109 de l'OAMal.

b) Accident

En cas d'adhésion à une compagnie d'assurance-accidents couvrant les accidents du travail – et s'il travaille min. 8 heures/semaine – l'Employé est couvert contre les accidents non professionnels. Les prestations de la compagnie d'assurance remplacent les obligations de versement de salaire, conformément aux art. 324a et 324b du CO. Les prestations comprennent 80 % du salaire moyen. Pour prétendre aux prestations de l'assurance, un certificat médical doit être présenté dans les 2 jours. Les dispositions générales de la compagnie d'assurance-accidents font partie intégrante du contrat. Le salaire maximum assuré est de 12'350,- CHF par mois ou de 148'200,- CHF par an. Le délai d'attente est de 3 jours.

12) Vacances et jours fériés

Le droit aux vacances comprend 25 jours de travail jusqu'à l'âge de 20 ans révolus (10,6 %). Pour le reste des Employés, il est de 20 jours de travail (8,33 %).
Le salaire des vacances peut être versé directement avec le salaire pour des rapports de travail uniques d'une durée maximale de trois mois, ou en cas d'emplois très irréguliers, mais il doit être mentionné séparément sur le décompte de salaire. Le versement du salaire des vacances pour tous les autres rapports de travail ne peut avoir lieu 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 qu'il ne soit pas admis par la loi pendant le délai de résiliation. Le solde des vacances en cours doit être mentionné sur les décomptes de salaire.
Après 13 semaines, les employés 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 3,59 % sur le salaire AVS.

13) Absences de courte durée

Les absences de brève durée, par exemple en cas de visite médicale, d'un déménagement, d'un mariage etc.) ne seront pas rémunérées, mais le temps nécessaire à leur exécution sera accordé. De même en cas d'obsèques, les absences ne seront pas rémunérées.

14) Empêchement non fautif de travailler

Si l'Employé est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, il ne peut prétendre à aucune demande de salaire avant le premier jour du quatrième mois du contrat de travail, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée ; par conséquent, l'employé doit prendre en charge une perte de salaire durant une période de grâce de trois mois. Cela ne s'applique pas en cas de disposition dérogatoire d'une convention collective déclarée d'application générale.

15) Obligation de déclaration

Si les heures de travail accomplies ou le volume de commandes effectif diffère de l'accord, seuls les heures de travail qui nous sont déclarées ou le volume de commandes indiqué seront

rémunérés, à moins que l'Employé puisse prouver que le client a refusé qu'il fournisse ses prestations de travail. PayrollPlus AG doit être immédiatement informée de tels événements par écrit, au plus tard dans un délai de 24 heures.

16) Modification du contrat

Les modifications du présent Contrat requièrent la forme écrite et doivent être validement signées par les deux parties pour consentement.

17) Remarque liée au permis de séjour/de travail

L'autorité cantonale de migration est responsable de délivrer un éventuel permis de séjour/de travail.

18) Code de conduite

Le Code de conduite de PayrollPlus fait partie du présent Contrat ; en acceptant le présent Contrat, l'Employé confirme l'avoir lu et s'engage à le respecter à tout moment. Le Code de conduite peut être consulté à tout moment dans l'espace de téléchargements de PayrollPlus à l'adresse www.payrollplus.ch/fr/freelance/telechargements.

19) Obligation de déclaration en cas de travail/d'emploi secondaire à l'étranger

L'Employé s'engage à informer immédiatement PayrollPlus en cas d'éventuels emplois secondaires/activités principales à l'étranger.
PayrollPlus Protect ne peut pas être utilisé en cas de travail à l'étranger.

20) Droit applicable et tribunal compétent

Le droit suisse est exclusivement applicable à l'ensemble du contrat de travail avec commission. Le lieu de compétence exclusive est Wollerau SZ (sous réserve de prescriptions légales contraignantes).

Par sa signature, l'Employé déclare avoir lu et compris le présent Contrat de commission. Il confirme notamment qu'en raison de son salaire, il peut obtenir des revenus conforme à son secteur d'activité ainsi qu'à sa formation, son âge et ses années d'expérience et couvrir ainsi de manière satisfaisante ses besoins quotidiens.

Lieu et date	Lieu et date
Zürich, 13.3.2003	
PayrollPlus AG	**Employé**