

Accord PayrollPlus Smart

1. Objet de l'accord

L'objectif de cet accord est que l'employeur profite des contrats collectifs (assurance d'indemnités journalières maladie/accident, caisse de pension) de PayrollPlus, puisse rester lui-même employeur et ne doive pas, entre autres, établir lui-même les décomptes avec l'AVS et les partenaires sociaux. Cela permet à toutes les parties concernées d'économiser un travail énorme et d'éviter le travail au noir. Cet accord est un mandat au sens de l'art. 394 CO, qui peut être résilié à tout moment par les deux parties (art. 404 CO).

PayrollPlus traite et organise les questions suivantes pour le compte de l'employeur :

- Versement du salaire à l'employé(e)
- Décompte avec l'AVS et les autres partenaires sociaux
- Décompte avec l'assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie et l'assurance-accidents (si nos assurances ont été choisies)
- Décompte avec la caisse de pension (si notre caisse LPP a été choisie)
- Décompte de l'impôt à la source
- Annonce de la personne employée en cas de maladie ou d'accident
- Etablissement du décompte de salaire, de la déclaration de salaire AVS et du certificat de salaire
- En cas de gain intermédiaire : remplir le formulaire
- Préparer l'attestation d'employeur pour l'ORP

2. Déroulement

L'employeur verse à PayrollPlus les charges salariales, qui sont exclues de la TVA. Pour le service que PayrollPlus transmet le salaire de la personne employée et verse correctement toutes les charges sociales, etc., l'employeur paie à PayrollPlus des honoraires de service selon le tarif ci-dessous plus 8,1% de TVA.

Les honoraires des services sont toujours clairement définis à l'avance. Les ajustements ne sont toujours appliqués qu'aux factures futures. Une liste détaillée de tous les frais est indiquée sur chaque facture.

Les tarifs sont appliqués aux coûts salariaux totaux de tous les collaborateurs par an :

NIVEAU TARIFAIRE A : < 19 EMPLOYÉS

- Coûts salariaux totaux jusqu'à CHF 200'000 = 3% honoraires de service /à partir de CHF 200'000 = 2% /à partir de CHF 400'000 = 1%
- Honoraires de service d'au moins 100 CHF par décompte de salaire (correspond à des coûts salariaux totaux de 3 333,33 CHF x 3 % = 100 CHF)

NIVEAU B : > 19 EMPLOYÉS

- Fixe - Honoraires de service par décompte de salaire entre 50 et 200 CHF (selon le travail et le montant du salaire)

3. Responsabilité de PayrollPlus vis-à-vis de l'employeur

Pour les salaires et les cotisations que l'employeur transfère à PayrollPlus, PayrollPlus est responsable vis-à-vis de l'employeur du paiement des salaires dans les délais impartis sur ordre de l'employeur à la personne employée, ainsi que de la déclaration formelle des salaires et du transfert correct des cotisations à l'AVS et aux autres partenaires sociaux.

Un éventuel contrôle de l'AVS et de la SUVA a lieu chez PayrollPlus, car les salaires sont payés via PayrollPlus.

4. Responsabilité de l'employeur

PayrollPlus n'ayant agi que sur mandat de l'employeur, ce dernier est seul responsable vis-à-vis de la personne employée et des autorités de la saisie correcte des heures de travail, du respect des vacances et des jours fériés, du versement du salaire*, du respect du salaire minimum, etc. De manière générale, il est donc responsable du respect des dispositions du contrat de travail, des dispositions légales, des éventuelles CCT et des CTT. PayrollPlus se tient à votre disposition pour vous conseiller en cas de questions.

Si l'employeur utilise un contrat type de PayrollPlus, l'employeur est seul responsable de l'exactitude du contenu de ce contrat type et ne peut pas engager la responsabilité de PayrollPlus.

Un éventuel contrôle du droit du travail par la CCT/Seco/l'inspection cantonale du travail a obligatoirement lieu chez vous en tant qu'employeur légal, puisque c'est vous qui avez conclu le contrat de travail. Vous seul pouvez donner des renseignements sur les points à contrôler. (Salaires minimaux, rémunération des heures supplémentaires, frais, rapports de travail, suppléments de salaire, salaire mensuel, durée du travail, vacances et jours fériés, prescriptions de sécurité spécifiques à la branche, etc.)

En tant qu'employeur, il est de votre responsabilité de vous assurer que les travailleurs que vous employez sont en possession d'un permis de travail valable.

Art. 117 de la loi fédérale sur les étrangers et l'intégration

"Quiconque, en tant qu'employeur, occupe intentionnellement des étrangers qui ne sont pas autorisés à exercer une activité lucrative en Suisse ou recourt à une prestation de services transfrontalière en Suisse pour laquelle le prestataire de services n'est pas titulaire d'une autorisation, est puni d'une peine privative de liberté d'un an au plus ou d'une peine pécuniaire. Dans les cas graves, la peine est une peine privative de liberté de trois ans au plus ou une peine pécuniaire...."

En recourant à nos services, l'employeur confirme que les collaborateurs travaillent en Suisse et ne seront pas actifs à l'étranger et que les collaborateurs disposent d'un permis de travail valable.

* PayrollPlus ne peut transmettre que le montant du salaire de l'employé (avec transmission des charges sociales correspondantes) que l'employeur a versé à PayrollPlus, l'employeur est donc seul responsable de l'exactitude du montant du salaire.

5. dispositions relatives à l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie

En ce qui concerne le délai d'attente, l'employeur peut choisir entre deux variantes

- Délai d'attente de 3 jours à 3,2
- Délai d'attente de 30 jours à 1,2

Sauf accord contraire, la prime est mise à la charge de l'employeur à hauteur de 50% et de l'employé à hauteur de 50%.

L'employeur est libre de payer à l'employé le délai d'attente / de carence de 3 jours. L'employeur est également libre de payer le délai d'attente au taux légal de 80% ou au taux volontaire de 100%.

5.1 Dispositions particulières

Si vous n'êtes pas d'accord avec les conditions ci-dessous, vous pouvez volontiers conclure votre propre assurance d'indemnités journalières en cas de maladie et la payer vous-même.

Afin de se protéger contre les abus, PayrollPlus refuse le maintien du paiement du salaire ainsi que l'inscription à l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie si l'employeur avait déjà connaissance d'une maladie/d'un diagnostic/d'une hospitalisation future lors de la conclusion du contrat de travail avec le collaborateur ou lors de la conclusion de cette convention. Si, à l'avenir, une demande de prestations devait découler de ce diagnostic ou de cette hospitalisation, PayrollPlus la refuserait.

- a. L'employeur est tenu de nous transmettre le certificat médical de l'employé(e) dans les trois jours. Les certificats médicaux transmis tardivement ou avec effet rétroactif peuvent entraîner une réduction des prestations.
- b. Les trois premiers mois sont considérés comme une période d'essai. Le début de la période d'essai, même pour les salaires à régulariser rétroactivement, est au plus tôt le moment de la saisie de la commande dans le système de PayrollPlus.
- c. Si l'employé est empêché de travailler sans faute de sa part dans les trois premiers mois, l'employé n'a pas droit à son salaire avant le premier jour du quatrième mois des rapports de travail ; l'employé doit donc prendre à sa charge la perte de salaire de trois mois. Cela n'a aucune influence sur la prestation de l'assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie, qui intervient à partir du 31e jour en cas de maladie de longue durée. Cela ne s'applique pas en cas de dispositions divergentes d'une CCT étendue.
- d. Si l'employeur licencie et que l'employé se déclare malade, l'employeur doit supporter lui-même le risque de licenciement, qui existe toujours lorsqu'on licencie des collaborateurs, pendant les 90 premiers jours.
- e. **Important : le droit aux prestations en cas d'affections préexistantes et de maladies psychiques n'est pas de 720 jours mais est indemnisé selon un barème, voir <https://payrollplus.ch/wp-content/uploads/2019/10/vorbestandene-leiden-und-psychische-erkrankungen-1.pdf>**

5.2 Texte obligatoire pour votre contrat de travail (surligné en jaune)

Afin que la prime de notre assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie n'augmente pas de manière démesurée, nous avons convenu avec vous, en tant qu'employeur, de dispositions particulières conformément au point 5.1.

Si, en tant qu'employeur relevant du droit du travail, vous souhaitez régler par contrat avec votre collaborateur la même couverture d'assurance, y compris le point 5.1 Dispositions particulières, les termes suivants doivent impérativement être repris dans votre contrat de travail, faute de quoi il peut y avoir des divergences concernant le droit aux prestations, que vous devrez assumer vous-même en tant qu'employeur relevant du droit du travail.

Salaire en cas d'empêchement de l'employé de travailler

Le paiement du salaire en cas d'empêchement non fautif de l'employé pour des raisons inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'obligations légales, exercice d'une fonction publique ou grossesse, est régi par les dispositions des art. 324a et 324b CO.

Les trois premiers mois sont considérés comme une période d'essai.

En cas d'interruption pour cause de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale non librement consentie, une prolongation correspondante est accordée. Pendant le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié à tout moment moyennant un préavis de deux jours ouvrables, même en cas de maladie, d'accident, de service militaire ou de grossesse. Les délais de blocage légaux ne s'appliquent qu'après la fin du temps d'essai (art. 336c CO).

Si l'employé est empêché de travailler sans faute de sa part dans les trois premiers mois, l'employé n'a pas droit à son salaire avant le premier jour du quatrième mois des rapports de travail ; l'employé doit donc prendre à sa charge la perte de salaire de trois mois. Cela n'a aucune influence sur la prestation de l'assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie, qui intervient à partir du 31^e jour en cas de maladie de longue durée. Cela ne s'applique pas en cas de dispositions divergentes d'une CCT étendue.

Il est tenu de s'annoncer obligatoirement à son employeur (entreprise locataire de services) le premier jour de maladie. *Pour avoir droit aux prestations de l'assurance, un certificat médical doit être présenté dans les trois jours.*

Dispositions relatives à la maladie

Prestation en cas de maladie (attention à l'exception des maladies préexistantes et des maladies psychiques)

L'employé(e) bénéficie, **à l'exception** des maladies préexistantes et des maladies psychiques, d'une assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie avec une prestation de 80% du salaire moyen pendant 720 jours dans une période de 900 jours. *Les dispositions générales de l'assurance font partie intégrante du contrat.* Les 3 premiers jours de carence ne sont pas payés par l'employeur, c'est-à-dire que l'employé ne reçoit pas de salaire pendant ces 3 jours.

Le gain maximal assuré est de 250 000 CHF.

Important : le droit aux prestations en cas d'affections préexistantes et de maladies psychiques n'est pas de 720 jours mais est indemnisé selon un barème, voir <https://payrollplus.ch/wp-content/uploads/2019/10/vorbestandene-leiden-und-psychische-erkrankungen-1.pdf>

6. Dispositions relatives aux accidents

Le collaborateur est assuré auprès d'une société d'assurance-accidents contre les accidents professionnels - et, s'il travaille au moins 8 heures/semaine, contre les accidents non professionnels. Les prestations de la compagnie d'assurance remplacent les obligations de paiement du salaire selon les articles 324a et 324b du CO. Les prestations s'élèvent à 80% du salaire moyen. Pour avoir droit aux prestations de l'assurance, un certificat médical doit être présenté dans les deux jours. Les dispositions générales d'assurance de la compagnie d'assurance-accidents font partie intégrante du contrat. Le gain maximal assuré s'élève à CHF 12'350.00 par mois ou CHF 148'200.00 par an. Le délai d'attente est de deux jours.

L'employeur est libre de verser volontairement à l'employé(e) les deux jours de carence à 80 - 100% du salaire moyen, ainsi que 20% du salaire moyen à partir du troisième jour. Des dispositions divergentes sont réservées si le rapport de travail est soumis à une CCT.

7. Salaire

Dans le contrat de travail avec l'employé(e), le texte suivant doit être mentionné concernant le salaire : **(en jaune)**

Le virement du salaire ainsi que le décompte des charges sociales aux organismes compétents sont effectués par PayrollPlus AG, Churerstrasse 160a, 8808 Pfäffikon SZ, tél. 055 416 50 50, www.payrollplus.ch. Les deux parties peuvent ainsi profiter des conditions avantageuses des assurances collectives et l'employeur a beaucoup moins de travail.

L'employeur en droit du travail est celui qui a le contrat de travail, celui-ci

- est et reste le débiteur du salaire, car PayrollPlus AG ne transfère le salaire que sur ordre de l'employeur.
- Est responsable, dans le cadre d'une éventuelle procédure relevant du droit du travail, vis-à-vis de l'employé(e) en ce qui concerne le salaire, la saisie du temps de travail et, de manière générale, le respect des dispositions du contrat de travail, de la loi, des éventuelles CCT et des CTT.

8. Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée (pas obligatoire, seulement une recommandation)

PayrollPlus recommande à l'employeur de stipuler dans le contrat de travail que le licenciement peut également avoir lieu pendant un mois, donc pas seulement à la fin d'un mois. (avantage en cas de maladie pendant le délai de préavis, etc.)

9. Généralités

Pour que PayrollPlus puisse verser un salaire à la personne engagée, il faut impérativement disposer d'un permis de travail et de séjour valable de la Suisse ou d'une carte d'identité/d'un passeport suisse pour toute la durée du contrat. PayrollPlus vous assiste pour les questions et les demandes de permis.