Contrat de travail à la commission PayrollPlus

Contrat individuel de travail, art. 319 CO

1) Objet du contrat

La personne employée est engagée par PayrollPlus conformément à l'art. 319 CO.

2) Entrée en vigueur

Le contrat entre en vigueur au début de l'activité.

3) Résiliation

a) Temps d'essai :
Les trois premiers mois sont considérés comme temps d'essai, pendant lequel un délai de congé de deux jours s'applique. Un nouveau temps d'essai s'applique également en cas d'interruption de trois mois du travail effectué par l'intermédiaire de PayrollPlus.

En cas de réduction effective du temps d'essai pour cause de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale non assumée volontairement, le temps d'essai est prolongé d'autant.

b) Après le temps d'essai :
Le contrat est conclu pour la durée d'un projet et prend fin automatiquement à l'achèvement du projet ou après un mois au cours duquel la personne employée n'annonce aucune heure de travail. Un nouveau projet débutant dans les trois mois suivant la fin du dernier projet prolonge automatiquement le contrat de la durée correspondante. En outre, un délai de congé d'un mois s'applique ; la résiliation peut intervenir à tout moment et le terme n'est pas limité à la fin d'un mois.

4) Temps de travail

La personne employée organise librement son temps de travail (temps de travail annualisé). Elle est tenue d'enregistrer ses heures de travail exactes et de les communiquer à PayrollPlus. Par cette transmission, elle confirme l'exactitude et l'exhaustivité des heures de travail effectuées.

Si la personne employée est soumise à une CCT, la durée maximale de travail de 8 h par jour ou de 40 h par semaine ne doit pas être dépassée. Si elle n'est soumise à aucune CCT, la durée maximale légale du travail de 9 h par jour ou de 45 h par semaine ne doit pas être dépassée. Le travail le dimanche, les jours fériés et la nuit n'est pas autorisé. Les heures supplémentaires sont strictement interdites.

5) Lieu de travail

Le lieu de travail est en principe constitué des locaux de PayrollPlus. La personne employée est libre de travailler depuis n'importe quel lieu (télétravail, locaux du client, espace de coworking, etc.).

6) Exécution des obligations

La personne employée s'engage à exécuter le travail (mandat) selon ses propres instructions ou selon les instructions du client.

7) Responsabilité

Dans les limites de l'art. 321e al. 2 CO, la personne employée répond personnellement envers PayrollPlus AG et envers le client de tous les dommages causés intentionnellement ou par négligence grave. Il en va de même des conséquences du non-respect du présent contrat et/ou de la CCT applicable. PayrollPlus ne peut être tenue responsable des dommages causés au client ou à des tiers, car, par analogie avec la location de services, nous ne donnons aucune instruction. Le client doit inclure les personnes décomptées par l'intermédiaire de PayrollPlus dans son assurance responsabilité civile d'entreprise au titre du personnel externe.

8) Rémunération

Sur l'ensemble du chiffre d'affaires généré par la personne employée, PayrollPlus perçoit 3 %. Les 97 % restants, hors TVA, constituent l'ensemble des coûts salariaux, y compris les charges sociales de l'employeur et de la personne employée. Si le taux horaire par décompte de salaire se situe entre CHF 50.– et CHF 99.– de l'heure, PayrollPlus perçoit 5 %. Les 95 % restants, hors TVA, constituent l'ensemble des coûts salariaux, y compris les charges sociales de l'employeur et de la personne employée.

9) Cotisations sociales et versement

Les primes des assurances sociales prescrites par la loi (AVS/AI/APG/AC/LPP) ainsi que d'éventuelles assurances supplémentaires sont déduites des versements de salaire. La rémunération est versée sous forme de salaire horaire net. À titre d'aperçu, la personne employée reçoit un décompte de salaire indiquant le montant du salaire brut.

a) Cotisations LPP/caisse de pension

La personne employée peut choisir entre deux modèles de cotisations LPP, « BVG Basis » et « BVG Kader ». Elle doit communiquer son choix à PayrollPlus lors de l'inscription. Des fiches d'information sur les deux variantes sont à sa disposition sur le site Internet de PayrollPlus, sous Téléchargements.

b) Impôt à la source

L'impôt à la source est prélevé conformément aux prescriptions des cantons concernés. Si la personne employée est soumise à l'impôt à la source et qu'elle conteste la retenue, elle peut, jusqu'à la fin du mois de mars de l'année civile suivant l'échéance de la

prestation, demander à l'autorité de taxation une décision sur l'existence et l'étendue de l'assujettissement. Si PayrollPlus n'a pas effectué la retenue ou l'a effectuée de manière insuffisante, elle est tenue par l'autorité de taxation de verser le montant manquant. Les créances ultérieures de l'autorité fiscale sont facturées par PayrollPlus à la personne employée.

c) Allocations pour enfants et allocations familiales

Les allocations pour enfants et les allocations familiales sont versées conformément aux réglementations cantonales et à la loi fédérale sur les allocations familiales. Une seule allocation est versée pour un même enfant.

La preuve juridiquement suffisante (livret de famille/formulaire E411) du droit aux allocations pour enfants ou aux allocations familiales doit être remise au début des rapports de travail.

Les justificatifs remis tardivement sont pris en compte au plus tôt lors de la période de paie suivante. Le versement a lieu après réception de la décision de la caisse de compensation.

10) Frais

Selon le règlement des frais de PayrollPlus et l'art. 327a CO.

11) Maladie et accident

La couverture d'assurance commence à l'entrée en vigueur du contrat. Le montant des prestations en cas de maladie ou d'accident est calculé sur la base du salaire moyen versé. Les périodes de protection légales ne s'appliquent qu'après la fin du temps d'essai.

a) Maladie

La personne employée est tenue de s'annoncer impérativement auprès de PayrollPlus dès le **premier jour de maladie**.

Si la personne employée est empêchée de travailler sans faute de sa part au cours des trois premiers mois, elle n'a, dans le cadre d'un contrat de travail de durée indéterminée, aucun droit au salaire avant le premier jour du quatrième mois des rapports de travail ; elle doit donc supporter la perte de salaire pendant le délai de carence de trois mois. Cela n'a aucune incidence sur les prestations de l'assurance collective d'indemnités journalières, qui intervient à partir du 31e jour en cas de maladie prolongée.

La personne employée est assurée auprès d'une assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie. Les indemnités journalières versées par l'assureur collectif libèrent entièrement l'employeur de son obligation de verser le salaire selon les art. 324a et 324b CO. Les prestations s'élèvent à 80 % du salaire moyen, pour autant que l'incapacité de travail soit d'au moins 25 %. Les prestations sont versées pendant 730 jours, délai d'attente compris.

Pour avoir droit aux prestations de l'assurance, un certificat médical doit être présenté dans un délai de deux jours. Les conditions générales d'assurance de l'assureur collectif d'indemnités journalières en cas de maladie font partie intégrante du contrat. Sont également applicables les « Conditions spéciales en cas d'affection préexistante et de maladies psychiques » de l'assureur.

Le gain maximal assuré s'élève à CHF 250'000.00 par an. Le délai d'attente est de trois jours. L'assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie n'intervient qu'à partir du 31e jour. PayrollPlus AG prend en charge les coûts des 30 premiers jours. Pendant ces 30 jours, la personne employée est assurée à hauteur de 80 % du salaire moyen ; toutefois, si une réduction de la marge de base de 3 % a été accordée, au maximum à hauteur du double du montant de la marge qu'elle nous a rapportée. L'obligation de verser des prestations prend fin à la résiliation de la présente convention. Après sa sortie de l'assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie, la personne employée a la possibilité de passer dans l'assurance individuelle dans un délai de 90 jours conformément à l'art. 71 al. 2 LAMal et à l'art. 109 OAMal.

b) Accident

La personne employée est assurée auprès d'une compagnie d'assurance-accidents contre les accidents professionnels et – si elle travaille au moins 8 heures par semaine – contre les accidents non professionnels. Les prestations de la compagnie d'assurance remplacent l'obligation de verser le salaire selon les art. 324a et 324b 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 un délai de deux jours. Les conditions 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 trois jours.

12) Vacances et jours fériés

Jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, le droit aux vacances est de 25 jours ouvrables (10,6 %). Pour toutes les autres personnes employées, le droit aux vacances est de 20 jours ouvrables (8,33 %). Le salaire afférent aux vacances peut être versé directement avec le salaire pour des rapports de travail uniques d'une durée maximale de trois mois ou pour des missions très irrégulières, mais doit figurer séparément sur le décompte de salaire. Pour tous les autres rapports de travail, le salaire afférent aux vacances ne peut être versé que lors de la prise des vacances ou à la fin définitive des rapports de travail, si la prise des vacances pendant le délai de congé n'est pas possible ou n'est pas autorisée par la loi. Le solde de vacances en cours doit figurer sur les décomptes de salaire.

Après 13 semaines, les personnes employées ont droit à l'indemnisation de la perte de salaire pour tous les jours fériés officiels assimilés à un dimanche qui tombent sur un jour ouvrable. L'employeur est libre de compenser les jours fériés par un supplément salarial forfaitaire de 3,59 % sur le salaire AVS.

13) Absences de courte durée

Les absences privées pour rendez-vous médicaux, déménagements, mariages, etc. ne sont pas rémunérées, mais le temps nécessaire est accordé. De même, les absences pour des obsèques ne sont pas rémunérées.

14) Empêchement de travailler non fautif

Si la personne employée est empêchée de travailler sans faute de sa part au cours des trois premiers mois, pour des raisons inhérentes à sa personne telles que maladie, accident, accomplissement d'obligations légales ou exercice d'une fonction publique, elle n'a, dans le cadre d'un contrat de travail de durée indéterminée, aucun droit au salaire avant le premier jour du quatrième mois des rapports de travail ; elle doit donc supporter la perte de salaire pendant le délai de carence de trois mois. Sont réservées les dispositions divergentes d'une CCT déclarée de force obligatoire.

15) Obligation d'annoncer

Si les heures de travail effectuées ou le volume effectif des mandats diffèrent de ce qui a été convenu, seules les heures de travail qui nous ont été transmises ou le volume de mandats justifié sont rémunérés, à moins que la personne employée ne puisse prouver que le client a refusé sa prestation de travail. PayrollPlus AG doit être informée par écrit de tels incidents immédiatement, au plus tard dans les 24 heures.

16) Modification du contrat

Toute modification du présent contrat requiert l'accord écrit et valablement signé des deux parties.

17) Remarque concernant les autorisations de séjour et de travail

L'office cantonal des migrations est compétent pour la délivrance d'une éventuelle autorisation de séjour ou de travail.

18) Code de conduite (Code of Conduct)

Le Code de conduite de PayrollPlus fait partie intégrante du présent contrat. En acceptant le présent contrat, la personne employée confirme l'avoir lu et s'engage à le respecter en tout temps. Le Code de conduite peut être consulté à tout moment dans l'espace de téléchargement de PayrollPlus, à l'adresse https://payrollplus.ch/downloads/.

19) Interdiction d'un emploi ou d'un emploi accessoire à l'étranger

Il est strictement interdit aux personnes employées par PayrollPlus d'exercer un emploi ou un emploi accessoire à l'étranger, car PayrollPlus décompte tous les salaires (assurances sociales) avec l'État suisse. Nous n'avons pas la possibilité de décompter les assurances sociales des personnes qui exercent un emploi ou un emploi accessoire à l'étranger. La personne employée

est donc tenue de mettre fin au contrat avec PayrollPlus avant d'exercer un emploi ou un emploi accessoire à l'étranger.

20) Droit applicable et for

Le présent contrat de travail à la commission est exclusivement soumis au droit suisse. Le for exclusif est à Wollerau SZ (sous réserve des dispositions légales impératives).

En donnant sa confirmation en ligne, la personne employée déclare avoir lu et compris le présent contrat de travail à la commission. Elle confirme en particulier que son salaire lui procure une rémunération conforme aux usages de la branche et adaptée à sa formation, à son âge et à ses années de service, et qu'il lui permet de subvenir convenablement à ses besoins.