

Le présent contrat de travail tient compte des exigences de la nouvelle CCNT 2010. Il règle les rapports de travail **débutant au 1<sup>er</sup> janvier 2010 ou plus tard.**

## Contrat de travail pour cadre

### Conditions : observation du salaire selon art. 15 chiffre 7 CCNT 2010.

Remarque : pour les gérants, directeurs, etc. : utiliser le "Contrat de travail pour directeur d'établissement (gérant)".

entre \_\_\_\_\_ employeur

et  
Nom / Prénom \_\_\_\_\_ employé

Rue \_\_\_\_\_ NPA / Localité \_\_\_\_\_

Téléphone \_\_\_\_\_ Mobile \_\_\_\_\_ Date de naissance \_\_\_\_\_ Etat civil \_\_\_\_\_ Nombre d'enfants \_\_\_\_\_

Caisse maladie \_\_\_\_\_ Permis de séjour \_\_\_\_\_ N° AVS \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

### 1. Entrée en vigueur du contrat / Fonction / Occupation

Dès sa signature, ce contrat de travail remplace entièrement et sans exception tous les arrangements éventuellement conclus au préalable.

Ce contrat n'entre en vigueur qu'avec l'octroi des autorisations de travail nécessaires.

a) Entrée en vigueur du contrat : \_\_\_\_\_

b) Fonction : \_\_\_\_\_

L'employé peut également être affecté temporairement à d'autres tâches dans l'établissement ou dans un autre lieu de travail acceptable.

c) Occupation dans des établissements et locaux fumeurs (cocher ce qui convient, sinon la variante cc) est applicable)

cc) L'employé accepte de travailler dans un établissement ou des locaux fumeurs.

dd) L'employé refuse de travailler dans un établissement ou des locaux fumeurs.

### 2. Durée du contrat (Cocher ce qui convient, sinon la variante a) est applicable)

a) Le contrat est conclu pour une **durée indéterminée**. Il est **résiliable** conformément aux chiffres 3 et 4.

b) Le contrat est conclu pour une **durée déterminée**. Il expire le \_\_\_\_\_, mais durant les rapports de travail, il est **résiliable** conformément aux chiffres 3 et 4.

c) Le contrat est conclu pour une **durée déterminée**. Il expire le \_\_\_\_\_ et n'est **pas résiliable**.

### 3. Temps d'essai (art. 5 CCNT) (Cocher ce qui convient, sinon la variante a) est applicable)

a) Le temps d'essai est de **3 mois**, avec un délai de congé de 7 jours.

b) Le temps d'essai est de **14 jours**, avec un délai de congé de 3 jours.

c) Il n'y a **pas de temps d'essai**.

d) Le temps d'essai est de \_\_\_\_\_ (3 mois max.).

Le délai de congé est de \_\_\_\_\_ (au moins 3 jours).

### 4. Résiliation (art. 6 CCNT) (Cocher ce qui convient, sinon la variante a) est applicable)

a) Après le temps d'essai, le délai de congé pour la fin d'un moins est de 1 mois (resp. 2 mois à partir de la sixième année de travail).

b) Autres délais de congé plus longs : \_\_\_\_\_

### 5. Durée du travail et vacances (art. 15 et art. 17 CCNT)

#### a) Durée du travail

La durée moyenne de la semaine de travail, y compris le temps de présence, est de 42 heures, et de 45 heures dans les petits établissements. Dans les établissements saisonniers, la durée moyenne de la semaine de travail est de 43,5 heures toute l'année.

Durée moyenne éventuellement plus courte de la semaine de travail : \_\_\_\_\_

### b) Heures supplémentaires

Dans le cadre de ce qui est acceptable, l'employé est tenu d'effectuer des heures supplémentaires, resp. du travail supplémentaire. (Cocher ce qui convient, sinon, la variante a) est applicable.)

a) Toutes les heures supplémentaires sont compensées par le salaire convenu.

b) Autre réglementation relative aux heures supplémentaires : \_\_\_\_\_

### c) Travail supplémentaire

L'employé accepte de compenser le travail supplémentaire par du temps libre de même durée dans les 12 mois, l'employeur fixant lui-même les jours de compensation. Si la compensation n'est pas possible, le travail supplémentaire est payé au plus tard à la fin des rapports de travail.

### d) Vacances

Le droit aux vacances est de **5 semaines**.

### 6. Remarques importantes

L'employé est informé sur l'assurance par convention pour l'assurance accidents entre les saisons et lors de la fin des rapports de travail, sur la réintégration de la clause accidents dans l'assurance maladie et sur la conclusion d'une assurance individuelle d'indemnité en cas de maladie. Selon les dispositions de la LAMal, l'employé est tenu de s'assurer dès le premier jour de travail pour les soins médicaux. En vertu de la législation sur les denrées alimentaires, l'employé doit informer sans délai son employeur en cas de fièvre, diarrhée, vomissements et blessures purulentes.

Le harcèlement sexuel et les comportements discriminatoires sont expressément prohibés. L'infraction à cette interdiction peut entraîner le licenciement immédiat.

### 7. Formation et expérience professionnelle

Selon ses propres déclarations et les certificats présentés, l'employé a suivi la formation professionnelle suivante :

et a \_\_\_\_\_ années de pratique professionnelle (apprentissage inclus).

### 8. Salaire brut (art. 8 - 10 et 15 CCNT)

**Le salaire mensuel brut se compose comme suit :**

- Salaire fixe Fr. \_\_\_\_\_

- Participation au chiffre d'affaires \_\_\_\_\_ % du chiffre d'affaires brut (salaire minimum garanti) Fr. \_\_\_\_\_

Le chiffre d'affaires brut correspond au montant de la facture remise au client ou au prix final payé par lui, à l'exclusion de la vente d'articles de kiosque, de tabac et de produits à emporter.

- Autres, par ex. part mensuelle du 13<sup>e</sup> salaire (art. 12 CCNT) Fr. \_\_\_\_\_

**Total** Fr. \_\_\_\_\_

