

CONTRAT DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL DU SERVICE DE MAISON

Entrerésidant

Rue à

Désignée ci-après par le terme « l'employé-e »

Etrésidant

Rue à

Désigné/e ci-après par le terme « l'employeur-e ».

Conformément à la législation cantonale, l'employé-e est soumis-e au contrat-type de travail pour les collaborateurs du service maison. Tous les points qui ne sont pas traités dans ce contrat se réfèrent au contrat-type.

1. Engagement et tâches

Par ce contrat, l'employé-e est engagé-e dès le..... à temps partiel et pour une durée indéterminée.

Son travail consiste en :

2. Salaire

Le salaire brut/net est de CHF..... par heure
CHF..... par mois

En cas de paiement du salaire à l'heure, pour chaque heure de travail, l'employeur verse un supplément de 8,33% du salaire brut lorsque le collaborateur a droit à quatre semaines de vacances, et de 10,64% en cas de droit à cinq semaines de vacances.

Le salaire net est payé mensuellement à l'employé-e par l'employeur-e sur son compte bancaire au moyen de bulletins de versement ou de main à main selon entente avec l'employé-e. Seules les heures de travail effectivement réalisées sont payées (excepté les absences pour maladie ou accident).

Les charges sociales seront payées par l'employeur-e, par l'entremise du Chèque-Emploi, Rte des Daillettes 1, Case Postale 31, 1709 Fribourg.

L'employé-e est soumis-e et annoncé-e aux assurances sociales suivantes :
(taux au 01.01.2007)

- **assurance-vieillesse, survivants et invalidité (AVS/AI/APG)**, auprès de la Caisse cantonale de compensation (5.05%)
- **assurance-chômage (AC)**, auprès de la Caisse cantonale de compensation (1%)
- **assurance-accidents professionnels (LAA)**, auprès de la SUVA.

Si l'horaire hebdomadaire dépasse 8 heures:

- **assurance-accidents non professionnels**, auprès de la SUVA.

Si l'employé-e n'est pas Suisse, marié-e à un/une Suisse ou titulaire d'un permis C :
- impôt à la source (10%)

Si l'employé-e est requérant-e d'asile :
- retenue pour le compte de sûretés (10%).

Le salaire sera réévalué en début d'année en fonction de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (indice de décembre 2005 = 100pt), mais seulement dès que celle-ci est d'au moins 5% depuis la fixation du salaire ou depuis la précédente réévaluation.

3. Temps de travail

..... Heure(s) chaque semaine,

4. Temps d'essai

Le temps d'essai prévu est de trois mois.

5. Délai de congé

Le délai de congé est le suivant : 7 jours pendant le temps d'essai, un mois pour la fin d'un mois durant la 1^{ère} année, et deux mois pour la fin d'un mois dès la 2^{ème} année de service, quelle que soit le taux d'activité.

6. Maladie et accident

En cas de maladie ou accident (un certificat médical doit être produit dès le 3^e jour), le salaire est versé, pour un temps de travail normal, par l'employeur-e durant la période suivante : au maximum durant trois semaines au cours de la première année de service, un mois après une année de service, deux mois après deux ans de service, trois mois après cinq ans de service (+ un mois supplémentaire pour chaque période supplémentaire de cinq ans ; six mois maximum).

7. Vacances et jours fériés

selon CTT (5 semaines de vacances payées par année civile jusqu'à l'âge de 20 ans, 4 semaines dès 20 ans, 5 semaines dès 50 ans et 3 ans de service).

..... semaines de vacances payées par année civile (min. 5 semaines)

Le salaire des vacances est cependant payé avec chaque salaire sous la forme d'un supplément de 8,33%. Durant ses vacances, l'employé-e ne recevra donc pas de salaire. On procède de manière identique pour les jours fériés (supplément de 3 % compris dans le salaire).

Au cas où des périodes de travail seraient annulées durant les vacances de l'employeur-e, on tentera d'organiser des « rattrapages » plus ou moins équivalents lors d'autres périodes, et ceci par accord mutuel. Si cela n'est souhaité ni par l'employé-e ni par l'employeur-e, on peut ne pas procéder à ces « rattrapages ».

8. Décompte de salaire

Un décompte de salaire est remis sur demande par l'employeur-e. Ce décompte détaille le salaire de base ainsi que les suppléments (vacances, jours fériés).

9. Allocations familiales

Les allocations pour enfant sont versées en sus du salaire, conformément à la législation cantonale. Elles sont versées directement par la Caisse cantonale de compensation et d'allocations, sur la base du décompte mensuel des heures effectuées établi par l'employeur-e et remis à Chèque Emploi qui s'occupe du décompte.

Lieu et date :

L'employé-e :

L'employeur-e :