

# Contrat de travail Arbeitsvertrag

Suisse  
Schweiz

Entre l'employeur  
(Nom, adresse)

Zwischen dem Arbeitgeber  
(Name, Adresse)

et le travailleur  
(Nom, adresse)

und dem Arbeitnehmer  
(Name, Adresse)

Date de naissance  
Geburtsdatum

Sexe  
Geschlecht

Nationalité  
Nationalität

Etat civil  
Zivilstand

Nombre d'enfants  
Anzahl Kinder

Profession  
Beruf

Est conclu, sous réserve de l'obtention d'une autorisation de séjour ou frontalière, le contrat de travail suivant :  
wird unter Vorbehalt der Aufenthalts- oder Grenzgängerbewilligung folgender Arbeitsvertrag geschlossen :

1. Profession/fonction  
Art der Arbeit/Funktion

2. Lieu de travail  
Arbeitsort

3. L'engagement est conclu  pour une durée indéterminée  pour une durée déterminée du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_  
Das Arbeitsverhältnis ist  unbefristet  befristet ; vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_

Temps d'essai  Délai de résiliation  
Probezeit Kündigungfrist

4. L'horaire normal de travail hebdomadaire s'élève à \_\_\_\_\_ heures  
Die normale Arbeitszeit beträgt wöchentlich \_\_\_\_\_ Stunden

5. Salaire brut  par heure  semaine  mois  
Bruttolohn ♦ Frs. \_\_\_\_\_ pro \_\_\_\_\_ Stunde \_\_\_\_\_ Woche \_\_\_\_\_ Monat

+ Allocations  % (allocations, indemnités de vacances etc.)  
Zulagen ♦ Frs. \_\_\_\_\_ (Zulagen, Ferienentschädigung etc.)

- Déductions  5.05 % AVS/AI/APG  
Abzüge ♦ Frs. \_\_\_\_\_ AHV/IV/EO  
♦ Frs. \_\_\_\_\_ % assurance-chômage  
Arbeitslosenversicherung  
♦ Frs. \_\_\_\_\_ % caisse de pension  
Pensionskasse  
♦ Frs. \_\_\_\_\_ % assurance-accidents  
Unfallversicherung  
♦ Frs. \_\_\_\_\_ % soins médicaux  indemnités journalières (maladie)  
Krankenpflege Krankengeldversicherung  
♦ Frs. \_\_\_\_\_ % logement/pension   
Unterkunft/Verpflegung  
♦ Frs. \_\_\_\_\_ %  
♦ Frs. \_\_\_\_\_ % Impôts à la source  
Quellensteuer  
♦ Frs. \_\_\_\_\_

Salaire net   
Nettolohn ♦ Frs. \_\_\_\_\_

6. Für die Unterkunft ist  L'employeur ou  le travailleur pourvoit au logement  
der Arbeitgeber der Arbeitnehmer besorgt.

7. Dispositions supplémentaires/Zusätzliche Vertragsbestimmungen : → 8. – 15. :

Convention collective de travail :  
Gesamtarbeitsvertrag : \_\_\_\_\_

Contrat-type de travail :  
Normalarbeitsvertrag : \_\_\_\_\_

Autres :  
andere : \_\_\_\_\_

Lieu, date : \_\_\_\_\_ Lieu, date : \_\_\_\_\_  
Ort, Datum : \_\_\_\_\_ Ort, Datum : \_\_\_\_\_

L'employeur : \_\_\_\_\_ Le travailleur : \_\_\_\_\_  
Der Arbeitgeber : \_\_\_\_\_ Der Arbeitnehmer : \_\_\_\_\_

Annexes :  
Beilagen : \_\_\_\_\_

Copie à  travailleur (traduction)  office du travail   
Kopie an Arbeitnehmer (Übers.) Arbeitsamt \_\_\_\_\_

Marquer d'une croix ce qui convient  Zutreffendes anstreichen

8. L'employeur supporte en principe **les frais de voyage** du travailleur, de son lieu de domicile à l'étranger à son lieu de travail en Suisse. Ces frais seront remboursés au plus tard 3 mois après l'arrivée du travailleur en Suisse. Ils seront à la charge du travailleur lorsque ce dernier n'entre pas en service ou qu'il dénonce le contrat pour des motifs qui lui sont imputables. **Les frais de retour** sont en règle générale supportés par le travailleur. Ils sont à la charge de l'employeur lorsque le contrat est dénoncé avant terme, pour des motifs qui lui sont imputables, et si le travailleur ne peut prendre un autre emploi en Suisse.
9. Les frais de visa ou d'obtention de l'autorisation de séjour ou frontalière sont à la charge de l'employeur ; toutes **les autres taxes ou frais** incombent au travailleur.
10. Le travailleur conclut **une assurance-maladie** qui couvre les frais de médecin, les médicaments, les séjours à l'hôpital ou en cure et éventuellement la perte de gain. Si ce n'est pas le cas, l'employeur doit conclure une assurance pour le travailleur. Sont réservées les réglementations cantonales particulières et les éventuelles dispositions des conventions collectives ou des contrats-types de travail. Le travailleur doit être assuré contre **les accidents**. Si cela n'est pas déjà le cas en vertu des dispositions légales en vigueur, l'employeur pourvoira lui-même à la conclusion de l'assurance-accidents.
11. Lorsque le travailleur est **malade** sans sa faute et qu'il ne peut travailler, l'employeur paie pour un engagement de plus de 3 mois pendant la première année de service, **le salaire** d'au moins 3 semaines, et ensuite, le salaire pour une période plus longue fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail. Un arrangement écrit peut déroger à ces dispositions, à condition de garantir au travailleur des prestations pour le moins équivalentes. Lorsque le travailleur est assuré obligatoirement, en vertu d'une disposition légale, contre les conséquences économiques d'un empêchement de travailler qui ne provient pas de sa faute, mais est dû à des raisons inhérentes à sa personne, l'employeur n'est pas tenu de verser le salaire lorsque les prestations d'assurance dues pour le temps limité couvrent les quatre cinquièmes au moins du salaire afférent à cette période.
12. L'employeur accorde au travailleur, pour chaque année de service complète, quatre semaines de **vacances** au moins, et cinq semaines au moins au travailleur jusqu'à l'âge de 20 ans révolus. Une convention collective ou un contrat de travail peut être plus favorable. Pendant l'année, le droit aux vacances est calculé proportionnellement à la durée des rapports de travail. Si les vacances ne peuvent pas être prises pendant le durée de l'engagement, l'employeur devra payer au travailleur un supplément sur le salaire brut, respectivement d'au moins 8 % (4 semaines) et 10 % (5 semaines).
13. La **résiliation immédiate** du contrat de travail pour justes motifs, selon l'article 337 du Code des obligations, reste réservée.
14. Les **conditions de travail** sont pour le reste les mêmes que celles des travailleurs suisses ; elles correspondent aux lois en vigueur, aux conventions collectives ou aux contrats-type de travail, ou à toute autre réglementation générale, portant notamment sur les heures supplémentaires, le travail de nuit et du dimanche, les vacances, les indemnités pour les jours fériés et les éventuelles allocations.
15. L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser **les heures de travail supplémentaires** par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée. L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf disposition contraire figurant dans la convention collective de travail ou le contrat-type de travail cité sous **chiffre 7** du contrat.
8. Der Arbeitgeber übernimmt grundsätzlich die **Einreisekosten** vom Wohnort des Arbeitnehmers bis zum Arbeitsort; sie werden dem Arbeitnehmer innert 3 Monaten zurückerstattet. Wenn der Arbeitnehmer jedoch seine Stelle nicht antritt oder vertragswidrig verlässt, erfolgt keine Rückerstattung. Die **Kosten der Rückreise** werden in der Regel vom Arbeitnehmer getragen. Sie gehen aber zu Lasten des Arbeitgebers, wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig aufgelöst wird, aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, und wenn der Arbeitnehmer in der Schweiz keine andere Stelle antreten kann.
9. Die Kosten für das Visum oder die Zusicherung der Aufenthalts- oder Grenzgängerbewilligung gehen zu Lasten des Arbeitgebers; alle andern amtlichen **Gebühren** oder Kosten gehen zu Lasten des Arbeitnehmers.
10. Der Arbeitnehmer schliesst eine **Krankenversicherung** zur Deckung der Kosten für Arzt, Arznei, Spital- oder Kuraufenthalt und evtl. für Lohnausfall ab. Ist dies nicht erfolgt, so sorgt der Arbeitgeber für den Abschluss der Versicherung. Vorbehalten sind insbesondere kantonale Regelungen und allfällige Bestimmungen von Gesamt- oder Normalarbeitsverträgen. Der Arbeitnehmer muss gegen **Unfall** Versichert sein. Ist dies nicht bereits aufgrund zwingender gesetzlicher Bestimmungen der Fall, so sorgt der Arbeitgeber für den Abschluss der Unfallversicherung.
11. Ist der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden wegen **Krankheit** nicht arbeitsfähig, entrichtet der Arbeitgeber für Arbeitsverhältnisse von mehr als 3 Monaten im ersten Dienstjahr den **Lohn** für mindestens drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit, je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses. Eine schriftliche Regelung kann von diesen Bestimmungen abweichen, sofern sie dem Arbeitnehmer mindestens gleichwertige Leistungen garantiert. Ist der Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschriften gegen die wirtschaftlichen Folgen unverschuldeter Arbeitsverhinderung aus Gründen, die in seiner Person liegen, obligatorisch versichert, so hat der Arbeitgeber den Lohn nicht zu entrichten, wenn die für die beschränkte Zeit geschuldeten Versicherungsleistungen mindestens vier Fünftel des darauf entfallenden Lohnes decken.
12. Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer für jedes volle Dienstjahr wenigstens vier Wochen **Ferien** und dem jugendlichen Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr wenigstens fünf Wochen Ferien. Ein Gesamt- oder Normalarbeitsvertrag kann günstigere Regelungen enthalten. Beim unterjährigen Arbeitsverhältnis bestimmt sich das Recht auf Ferien anteilmässig nach dessen Dauer. Können die Ferien nicht während der Dauer des Arbeitsverhältnisses bezogen werden, so ist ein Zuschlag auf dem Bruttolohn von mindestens 8 % (bei 4 Wochen) bzw. 10 % (bei 5 Wochen) zu entrichten.
13. Die **vorzeitige Auflösung** des Arbeitsvertrages aus wichtigen Gründen gemäss Art. 337 Obligationenrecht bleibt vorbehalten.
14. Die **Arbeitsbedingungen** sind im übrigen die gleichen wie für schweizerische Arbeitnehmer; sie entsprechen den geltenden Gesetzen, Gesamt- oder Normalarbeitsverträgen oder andern allgemeinen Regelungen, namentlich in bezug auf Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit, Ferien, Entschädigungen für Feiertage und eventuelle Zulagen.
15. Der Arbeitgeber kann, im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer, die **Überstunden** innerhalb eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen. Der Arbeitgeber hat für die Überstunden, welche nicht durch Freizeit ausgeglichen werden, einen Lohnzuschlag von wenigstens einem Viertel auszurichten, sofern der unter **Ziffer 7** dieses Vertrages bezeichnete Gesamt- oder Normalarbeitsvertrag für den Arbeitnehmer keine abweichende Bestimmung enthält.