

CONTRAT DE TRAVAIL

Entre

L'employeur

Nom de la société, raison sociale :

Adresse :

Et

L'employé(e)

Nom : Prénom :

Adresse :

NPA/Lieu :

Date de naissance : Etat civil :

N° AVS :

Le présent contrat est conclu conformément à la Convention Collective de Travail Romand du Nettoyage des Textiles (CCT-NT). Cette CCT fait partie intégrante du présent contrat. La CCT fixe les conditions d'emploi de l'employeur et du travailleur. Ces derniers s'engagent à s'y conformer.

Ce contrat annule et remplace toute convention orale ou écrite antérieure entre les deux parties.

1. Entrée en fonction et lieu de travail (art. 3 CCT)

Contrat à durée indéterminée : Date d'entrée en fonction :
(Date du 1^{er} jour de travail)

Contrat à durée déterminée : Date d'entrée en fonction :
Date de fin des rapports de travail :

Le présent contrat est établi à la suite d'un précédent contrat :

non oui

Ancienneté de l'employé(e) : (date d'entrée) :

N.B. L'employé de la classe de salaire 1 est automatiquement intégré dans la classe de salaire 2 après 15 mois d'expérience dans la branche.

1. **bis Lieu de travail** (art. 3 CCT)

Le lieu principal de l'activité professionnelle se situe à : (No postal/ville).....

2. **Fonction / qualification** (art. 4 CCT)

Le collaborateur-trice est engagé-e en qualité de :

- | | |
|--|-----------------------|
| <input type="checkbox"/> Employé non qualifié | (classe de salaire 1) |
| <input type="checkbox"/> Employé semi qualifié | (classe de salaire 2) |
| <input type="checkbox"/> Responsable d'équipe, gérant de pressing | (classe de salaire 3) |
| <input type="checkbox"/> Employé qualifié | (classe de salaire 4) |
| <input type="checkbox"/> Chauffeur poids légers | (classe de salaire 5) |
| <input type="checkbox"/> Chauffeur poids lourds | (classe de salaire 6) |
| <input type="checkbox"/> Employé du service technique | (classe de salaire 7) |
| <input type="checkbox"/> Employés administratifs sans
responsabilités particulières | (classe de salaire 8) |
| <input type="checkbox"/> Autres | |

3. **Salaire – Taux d'activité** (art. 3 - 5 CCT)

A ce jour, le salaire horaire s'élève à CHF / heure (brut).

N.B. le salaire horaire brut n'intègre pas les vacances, les jours fériés, ni le 13^{ème} salaire.

Salaire mensuel brut : CHF/mois X 13 = salaire annuel : CHF

(Le salaire mensuel brut comprend les vacances et les jours fériés)

Pour un taux d'activité à :%

4. **Durée de travail** (art. 8 CCT)

Le temps de travail hebdomadaire normal est de heures.

Selon l'horaire suivant (préciser jour, heures deh. à h.) :

5. **Temps d'essai** (art. 7 CCT)

La période du temps d'essai est de 3 mois au cours de laquelle les rapports de travail peuvent être résiliés par les deux parties moyennant le respect d'un délai de congé de 7 jours.

6. **13^{ème} salaire** (art. 6 CCT)

Le 13^{ème} salaire est calculé sur la base du salaire annuel AVS brut à raison de 8.33%. Il est dû dès le premier jour d'activité et est versé avec le salaire du mois de décembre ou le dernier mois de travail.

Pour un contrat à durée déterminée, il peut être payé chaque mois.

Le 13^{ème} salaire est dû prorata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année.

7. Heures supplémentaires (art. 9 CCT)

Les heures supplémentaires sont compensées par un congé de durée équivalente. Si cette compensation ne peut se faire jusqu'à fin septembre de l'année suivante, sur la base d'un décompte annuel, sans compromettre la bonne marche de l'entreprise, les heures supplémentaires sont payées avec un supplément de 25 %.

8. Vacances (art. 12 CCT)

Le droit aux vacances est de cinq semaines par année civile, à partir du 01.01.2026.

L'introduction de ces jours supplémentaires se fera de manière progressive selon le schéma suivant :

- 2024 : 4 semaines + 3 jours ;
- 2025 : 4 semaines + 4 jours ;
- Dès 2026 : 5 semaines.

Pour les jeunes de moins de 20 ans et les travailleurs dès 50 ans révolus, le droit aux vacances est de cinq semaines par an, conformément à la CCT 2018-2022.

Pour les travailleurs dès 55 ans révolus, le droit aux vacances est de six semaines par années civiles à partir du 01.01.2026.

L'introduction de ces jours supplémentaires se fera de manière progressive selon le schéma suivant :

- 2024 : 5 semaines + 3 jours ;
- 2025 : 5 semaines + 4 jours ;
- Dès 2026 : 6 semaines.

9. Jours fériés (art. 11 CCT)

Sont considérés comme jours fériés payés les jours fériés légaux des différents cantons romands respectifs, y compris le 1^{er} août.

10. Couvertures sociales (art. 17-18-20 CCT)

Le collaborateur-trice est assuré-e :

- Contre les risques « accidents » conformément à la loi fédérale sur l'assurance accident (LAA) auprès de l'assureur :
- Contre les risques « perte de gain maladie » auprès de l'assureur :
- En prévoyance professionnelle (LPP) auprès de l'institution de prévoyance :

11. Modifications du contrat

Toute modification de ce contrat de travail est soumise à l'accord écrit des deux parties, notamment en ce qui concerne la durée de travail, l'horaire de travail ou la modification d'éléments essentiels.

12. Fin des rapports de travail (art. 7 CCT)

Les rapports de travail peuvent être résiliés par les deux parties moyennant le respect du délai de congé fixé en fonction des années de service.

Après le temps d'essai, le délai de résiliation est fixé à un mois pour la fin d'un mois durant la première année de service et à deux mois de la deuxième à la neuvième année et à trois mois dès la dixième année de service.

Le contrat de travail à durée déterminée prend fin à l'échéance convenue.

Un exemplaire de la CCT 2023 – 2026 est remis à l'employé(e) et peut être téléchargé sur le site internet <https://www.cct-nt.ch/cct/convention-collective-de-travail>

Fait en double exemplaire à, le

L'employeur

L'employé(e)
Lu et approuvé

Signature

Signature