

## CONTRAT DE TRAVAIL

### Entre les soussignés :

La société Tech'Firm Information Systems SA, siège social Route de Chancy 175, CH-1232 Confignon, représentée par Monsieur Sébastien VANDENBERGH, Directeur.  
Ci-dessous nommé **l'employeur**,

### Et :

Monsieur Abdoulaye GUEYE  
Demeurant à Lille.

Ci-dessous nommé **l'employé**,

### Il a été convenu ce qui suit :

#### 1. Titre – Département – Taux d'activité

- 1.1. Monsieur Abdoulaye GUEYE est embauché par l'employeur en qualité d'Intégrateur Devops Senior pour le département IT Operations à 100%.

#### 2. Lieu d'exécution du contrat et conditions d'activité

- 2.1. L'employé exercera ses fonctions au siège de la société, Route de Chancy 175, CH-1232 Confignon.
- 2.2. Néanmoins son activité nécessitant des déplacements fréquents, l'employé ne peut en aucun cas refuser l'exécution d'une mission dans les locaux d'un client dans le canton de Genève.
- 2.3. L'employé devra assurer toutes les fonctions correspondant à sa qualification dans le cadre des directives qui lui seront données par Monsieur Sébastien Vandenberghe ou toute autre personne pouvant se substituer à lui. Dans le cadre d'une mission, en cas de location de services, l'employé devra suivre les directives qui lui seront données par le client.

### **3. Salaire**

- 3.1. Le salaire mensuel brut de base est fixé à **10'000 CHF** (DIX MILLE FRANCS SUISSES).
- 3.2. Le salaire est versé en règle générale le premier jour ouvrable du mois suivant (au plus tard le cinquième jour ouvrable du mois suivant), avec les frais et les heures supplémentaires.
- 3.3. L'employé reçoit une indemnité de fin d'année équivalente à un mois de salaire (13ème mois) qui, en règle générale, sera payée en décembre. Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, l'indemnité sera payée prorata temporis.
- 3.4. L'employé peut recevoir le 25 du mois une avance d'un maximum de 80 % du salaire correspondant au mois considéré. Pour les personnes assujetties à l'impôt à la source, ce pourcentage est de 65 %. Cette demande doit être faite par écrit et parvenir à l'employeur avant le 20 du mois.

### **4. Début des rapports de travail**

- 4.1. Le présent contrat est établi pour une durée indéterminée à compter du 2 avril 2024.
- 4.2. Ce contrat n'est valable que sous réserve de l'adjudication du poste OCSIN en faveur de TechFirm. Ce marché porte sur une mission pour l'État de Genève (OCSIN).

### **5. Temps d'essai**

- 5.1. Un temps d'essai de trois mois est prévu entre les parties. Durant cette période, chaque partie peut donner congé moyennant un préavis de 7 jours net.
- 5.2. S'agissant d'une période de travail effectif, la durée des suspensions qui interviendraient prolongera d'autant celle de la période d'essai stipulée. 5

### **6. Résiliation des rapports de travail**

- 6.1. Après le temps d'essai, chaque partie peut donner congé moyennant un délai de résiliation de :
  - Pendant la première année de service : 1 mois net
  - De la deuxième à la neuvième année de service : 2 mois net
  - A partir de la dixième année de service : 3 mois net
- 6.2. La fin des rapports de service peut survenir à toute date, sous réserve du délai de résiliation légal.
- 6.3. La résiliation prématurée du contrat de travail individuel pour de justes motifs, selon les termes de l'art. 337 du CO, ainsi que d'un commun accord, demeure réservée.

### **7. Exclusivité de services**

- 7.1. L'employé s'engage à réserver l'exclusivité de ses services à la société Tech'Firm Information Systems SA, et à ne communiquer à qui que ce soit les activités, méthodes commerciales, orientations dont il aura eu à connaître.

## **8. Obligations de l'employé**

- 8.1. L'employé s'engage à respecter les directives de l'employeur et de l'entreprise de mission et à se conformer aux usages et au règlement de l'entreprise de mission.
- 8.2. L'employé devra informer l'employeur sans délai de tous changements qui interviendraient dans les situations qu'il a signalées lors de son engagement (adresse, situation de famille, situation militaire, etc.)
- 8.3. Les instruments, les matériels, les outils et les machines nécessaires au travail sont mis à sa disposition par l'entreprise d'affectation exclusivement. Ils doivent être manipulés avec soin. L'employé peut être rendu responsable des dommages qu'il commettrait intentionnellement ou par négligence (art. 321e du CO). L'employeur décline toute responsabilité pour des matériels ou des outils utilisés à des fins personnelles.
- 8.4. Lorsque dans le cadre de l'entreprise d'affectation, l'employé est informé de secrets de fabrication et d'entreprise, il est astreint au devoir de discrétion, pendant et après la mission, dans la mesure nécessaire à la sauvegarde des intérêts légitimes de l'entreprise d'affectation et de l'employeur.

## **9. Temps de travail**

- 9.1. Le temps de travail est de **42.5 heures hebdomadaires** et le temps de travail maximum est de 50 heures hebdomadaires, au prorata du taux d'activité de l'employé.
- 9.2. En dérogation à l'article ci-dessus, le temps de travail de l'employé dont les services sont « loués » à un client de l'employeur au sens de la Loi sur le service de l'emploi et la location de services (LSE) sera précisé dans un avenant au contrat de travail.

## **10. Enregistrement du temps de travail**

- 10.1. Selon l'article 73b OLT 1 sur la loi sur le travail, l'employé(e) établit mensuellement un enregistrement simplifié de la durée du travail signé (timesheet) par l'entreprise de mission et le transmet avant le 5 du mois suivant à l'employeur.

## **11. Heures complémentaires et rémunération**

- 11.1. Les heures complémentaires sont les heures de travail dépassant le temps de travail (au sens de l'article 10 du présent contrat de travail) jusqu'à 45 heures par semaine.
- 11.2. Ces heures sont rémunérées sans supplément de salaire ou peuvent être compensées par un congé équivalent.
- 11.3. Les heures complémentaires sont considérées comme exceptionnelles et doivent être validées exclusivement par l'employeur avant leur exécution.

## **12. Heures de travail supplémentaires et rémunération**

- 12.1. Les heures supplémentaires sont les heures de travail dépassant les 45 heures par semaine. Ces heures sont rémunérées avec un supplément de 25% ou peuvent être compensées par un congé équivalent à 125 % du temps travaillé.
- 12.2. Les heures supplémentaires sont considérées comme exceptionnelles et doivent être validées exclusivement par l'employeur avant leur exécution.

### **13. *Rapport de travail***

14. L'employé établit mensuellement un rapport de travail signé par l'entreprise de mission et le transmet avant le 5 du mois suivant à l'employeur.

### **15. *Vacances et jours fériés***

- 15.1. L'employé bénéficiera de 25 jours ouvrés de vacances par année. Le droit aux vacances est acquis proportionnellement à la durée des rapports de travail.
- 15.2. L'employé fixe ses périodes de vacance d'entente avec l'employeur, sachant qu'au moins une fois par année de service, l'employé doit prendre deux semaines de vacances consécutives.
- 15.3. Si les circonstances le justifient, l'employeur peut imposer ou reporter la prise de vacances.
- 15.4. Si le solde du droit aux vacances est négatif au jour de la fin des rapports de travail, l'employeur effectue une retenue monétaire équivalente sur le dernier salaire de l'employé.
- 15.5. L'employé dont les services sont loués à un client de l'employeur au sens de la loi fédérale sur le service de l'emploi (LSE) est rendu attentif au fait que lorsque des vacances d'entreprise ou des jours spéciaux de congé sont prévus chez ce client, il appartient à l'employé de prendre ses vacances pendant cette même période.
- 15.6. Les jours fériés assimilés aux dimanches sont : Nouvel an, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1<sup>er</sup> Août, Jeûne Genevois, 25 décembre, 31 décembre.

### **16. *Convention collective de travail avec déclaration d'extension***

- 16.1. Lorsque l'entreprise de mission est soumise à une convention collective de travail avec déclaration d'extension, le bailleur de services doit appliquer aux travailleurs celles des dispositions de ladite convention qui concernent le salaire et la durée du travail.
- 16.2. Si une convention collective de travail étendue prévoit une contribution obligatoire aux frais de formation continue et aux frais d'exécution, les dispositions concernées s'appliquent aussi au bailleur de services, auquel cas les contributions doivent être versées au prorata de la durée de l'engagement.
- 16.3. Lorsqu'une entreprise locataire de services est soumise à une convention collective de travail avec déclaration d'extension instituant un régime de retraite anticipée, le bailleur de services est également tenu de respecter ce régime envers le travailleur.
- 16.4. Si le bailleur de services et ses travailleurs loués remplissent les conditions de la convention collective de travail étendue relative à la location de services, cette dernière est applicable, à moins que la réglementation de ce contrat ou du contrat de mission soit plus avantageuse pour le travailleur.

## **17. Déductions sociales**

- 17.1. L'employeur effectue les prélèvements obligatoires ( AVS / AI / APG / LAMat / AC) sur la rémunération brute de l'employé , selon les taux en vigueur, communiqués par l'Administration fédérale ou Cantonale).
- 17.2. Autres assurances :
- LAA & LAAC : prélèvement obligatoire selon la police d'assurance en vigueur.  
(La prime LAA pour les risques d'accidents non-professionnels est à la charge de l'employé et celle pour les risques d'accidents professionnels est à la charge de l'employeur.)
  - APG Maladie : prélèvement obligatoire selon la police d'assurance en vigueur souscrite par l'employeur ; l'employeur cotise à part égale avec l'employé.
  - LPP : prélèvement obligatoire selon la Loi fédérale sur la Prévoyance Professionnelle (2ème pilier de la prévoyance professionnelle)
- 17.3. Les prélèvements décrits ci-dessus seront adaptés en fonction des changements législatifs ou contractuels qui les régissent.

## **18. Echelle bernoise**

- 18.1. Au terme de la période d'essai, l'échelle bernoise fixe le barème de la durée du droit au salaire en cas d'empêchement non fautif de l'employé en fonction des années de service (sauf absences en cas de maladie ou d'accident).
- |              |  |
|--------------|--|
| • 3 semaines | pendant la 1re année de service (plus de 3 mois) |
| • 1 mois     | pendant la 2e année de service                   |
| • 2 mois     | pendant la 3e et la 4e année de service          |
| • 3 mois     | de la 5e à la 9e année de service                |
| • 4 mois     | de la 10e à la 14e année de service              |
| • 5 mois     | de la 15e à la 19e année de service              |
| • 6 mois     | de la 20e à la 25e année de service              |

## **19. Absence**

- 19.1. L'employé est tenu d'avertir sans délai l'employeur de toute absence prévisible
- 19.2. En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, l'employé doit fournir un certificat médical dès le 1<sup>er</sup> jour ouvrable d'absence dans les 3 jours qui suivent le début de l'absence.
- 19.3. L'attention de l'employé est attirée sur le fait que, quelle que soit la durée de l'absence, l'employeur, ainsi que les assurances concernées, peuvent exiger que l'employé se soumette à des examens médicaux auprès de médecins de leur choix.

## **20. Absence pour accident**

- 20.1. L'employé est assuré contre les accidents professionnels. Le salaire est couvert à hauteur de 80% dès le troisième jour qui suit le jour de l'accident ; l'employeur verse au moins 80% du salaire pendant le délai d'attente.
- 20.2. Lorsque le temps de travail atteint au moins 8 heures par semaine, les accidents non professionnels sont couverts.
- 20.3. La police d'assurance souscrite par l'employeur est communiquée à l'employé qui est responsable d'en prendre connaissance, son attention étant attirée sur le fait que, le cas échéant, ses dispositions lui seront opposables.

## **21. Absence pour maladie**

- 21.1. Si l'employé tombe malade il doit aviser immédiatement l'employeur, et lui fournir un certificat médical.
- 21.2. L'employeur a conclu une assurance perte de gain en cas d'absence pour cause de maladie dont les primes sont supportées à part égales par l'employeur et l'employé.
- 21.3. Cette assurance couvre 80% du salaire de référence pendant 730 jours d'absence sous déduction d'un délai d'attente (applicable à l'entreprise) de 30 jours (weekends et jours fériés compris) par cas de maladie. L'employeur verse son salaire à l'employé pendant le délai d'attente à hauteur de 80% dès le 1<sup>er</sup> jour d'absence.
- 21.4. Le salaire de référence est le salaire brut moyen des douze derniers mois (si les rapports de travail sont inférieurs à 12 mois, c'est la moyenne de tous les derniers mois qui est calculée) jusqu'à concurrence de 300'000 CHF.
- 21.5. La police d'assurance souscrite par l'employeur est communiquée à l'employé qui est responsable d'en prendre connaissance, son attention étant attirée sur le fait que, le cas échéant, ses dispositions lui seront opposables.
- 21.6. Si l'assurance perte de gain refuse de verser ses indemnités pour des motifs non-stipulés par la police d'assurance, ou pour des motifs stipulés dans la police d'assurance mais non imputables à l'employé, et pour autant que l'employé n'ait pas commis de faute au sens de l'art. 324a CO, l'employeur prend en charge le paiement du salaire mensuel fixe brut à 100% et ce à concurrence des durées définies par l'échelle bernoise.
- 21.7. Les soins médicaux ne sont pas couverts. L'employé doit obligatoirement effectuer les démarches nécessaires pour s'affilier à la caisse maladie privés de son choix.

## **22. Absence pour maternité**

- 22.1. Les employées ont droit à l'allocation de maternité, conformément à l'article 16b ss de la loi sur les allocations pour pertes de gain, LAPG, si elles ont été assurées obligatoirement au sens de la Loi sur l'Assurance Vieillesse et Survivants, LAVS, pendant les 9 mois précédant l'accouchement, et qu'au cours de cette période elles ont exercé une activité lucrative durant 5 mois et sont toujours salariées à la date de l'accouchement. Si ces conditions ne sont pas remplies, il convient d'examiner si le salaire doit être payé conformément à l'art. 324a CO.
- 22.2. Le droit à l'allocation prend effet le jour de l'accouchement. La mère bénéficie d'un congé d'au maximum 16 semaines payées à raison de 80% du revenu moyen de l'activité réalisée avant l'accouchement (l'indemnité journalière s'élève à 280 francs au plus). L'allocation est versée sous la forme d'indemnités journalières (maximum 112 indemnités journalières). Si la mère reprend son activité lucrative durant cette période, le droit s'éteint de manière anticipée.

- 22.3. A Genève, en cas de placement d'un enfant en vue de son adoption, les prestations sont accordées aux futurs parents adoptifs si, à la date du placement, l'enfant a moins de 8 ans révolus, l'enfant n'est pas celui du conjoint, la personne assurée est en possession de l'autorisation provisoire d'adopter et que le parent qui demande l'allocation cesse effectivement le travail pendant le congé d'adoption. Un des deux parents adoptant a droit à un congé d'au maximum 16 semaines payées à raison de 80% du revenu moyen de l'activité réalisée avant l'adoption.

### **23. Absence pour Service Militaire, Service Civil ou de Protection Civile**

- 23.1. L'employé a droit, pour le service accompli dans l'armée suisse, le service civil ou de protection civile, à des allocations pour perte de gain (APG).
- 23.2. Les prestations APG sont complétées à hauteur de 80% du salaire conformément à l'échelle bernoise, au sens de l'article 18 du présent contrat.

### **24. Prévoyance professionnelle**

- 24.1. L'employeur a conclu une police de prévoyance conforme à la Loi fédérale sur la Prévoyance Professionnelle (2<sup>ème</sup> pilier de la prévoyance professionnelle).
- 24.2. Plan « Cadres » : les prestations vont au-delà des minimums obligatoires, l'employeur cotise à hauteur de 70% et l'employé à hauteur de 30%.
- 24.3. La police de prévoyance souscrite par l'employeur est fournie à l'employé qui est responsable d'en prendre connaissance, son attention étant attirée sur le fait que, le cas échéant, ses dispositions lui seront opposables.

### **25. Allocations familiales**

- 25.1. L'employé a droit pour chaque enfant à des allocations familiales conformément à la loi sur les allocations familiales (LAFam) et aux réglementations cantonales en vigueur. Selon la LAFam, les allocations familiales s'élèvent pour les enfants jusqu'à 16 ans à CHF 300 par mois (allocation pour enfant) et pour les enfants et les jeunes de 16 à 25 ans à CHF 400 par mois (allocation de formation). Le même enfant ne donne pas droit à plus d'une allocation du même genre.
- 25.2. Les cantons peuvent prévoir des allocations plus élevées. Les allocations familiales sont payées à la fin de chaque mois avec le salaire. Pour bénéficier des allocations familiales, le collaborateur doit, lors de l'engagement ou au moment de la naissance, présenter le certificat de famille.
- 25.3. Les allocations familiales sont payées à l'employé par l'employeur à la fin de chaque mois avec le salaire, ou directement par les caisses de compensation.

**26. Protection des données**

- 26.1. L'employé autorise Tech'Firm Information Systems SA à exploiter les données de son dossier personnel, à les soumettre à des clients et à les archiver. Cette autorisation peut être annulée à tout moment par écrit.

**27. Disposition complémentaire**

- 27.1. Les articles 319 ss de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (Livre cinquième: Droit des obligations), la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail), la loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services, la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail, ainsi que le code de procédure civile suisse (CPC) du 19 décembre 2008 s'appliquent à toutes les questions non réglées dans le présent contrat.

**28. For**

- 28.1. Le tribunal du domicile ou du siège du défendeur ou celui du lieu où le travailleur exerce habituellement son activité professionnelle est compétent pour statuer sur les actions relevant du droit du travail (art. 34, al. 1, CPC). Est en outre compétent pour statuer sur les actions de travailleurs relevant de la loi sur le service de l'emploi le tribunal du lieu de l'établissement commercial du bailleur de services avec lequel le contrat a été conclu (art. 34, al. 2, CPC). Les travailleurs ne peuvent renoncer à ces fors avant la naissance du litige (art. 35, al. 1, let. d, CPC).

Fait en deux exemplaires

<b>Tech'Firm Information Systems SA</b>	<b>L'employé</b>
Lieu et date :  <b>Genève, le 5 mars 2024</b>	Lieu et date:
Signature :	Signature : <i>à précéder de la mention "Lu et approuvé"</i>