

Modèle de CTT

complétant les contrats-types de travail cantonaux
pour les travailleurs de l'économie domestique
conformément à l'art. 359, al. 2, CO

Ce modèle de CTT définit la norme minimale suisse pour les conditions de travail en matière de prise en charge 24 heures sur 24.

Il est attendu des cantons qu'ils complètent leurs contrats-types de travail de l'économie domestique par ces dispositions si ces points n'ont pas encore été réglementés de manière appropriée.

Cette manière de faire a été décidée par le Conseil fédéral le 21 juin 2017. Il faudra lui rendre compte de l'état de la reprise par les cantons en juin 2019.

Table des matières :

I. Champ d'application	A - B	Page 2
II. Conditions de travail	C	Page 3
III. Temps de travail, de présence et de repos	D - I	Page 4 - 6
IV. Salaire, déductions et suppléments	J - Q	Page 6 - 8
V. Frais de déplacement	R	Page 9
VI. Devoir de documentation	S - T	Page 9
VII. Responsabilité partagée	U	Page 10
VIII. Résiliation du contrat de travail	V	Page 10

Dispositions proposées	Commentaires
<p>I. Champ d'application</p>	
<p>A.</p> <p>Ce contrat-type de travail est également applicable aux travailleurs/ travailleuses occupés dans la prise en charge 24 heures sur 24 qui assurent des prestations ménagères, sous la forme d'aide et d'assistance ménagère, pour des personnes fragiles comme les personnes âgées, les malades et les personnes en situation de handicap, et qui les accompagnent, les soutiennent dans les tâches de la vie quotidienne et leur tiennent compagnie et qui, pour cette raison, vivent dans le foyer de la personne assistée („live-ins“). Ces prestations ménagères n'incluent aucun soin médical et infirmier au sens de l'Ordonnance sur les prestations de l'assurance des soins (RS 832.112.31). Il n'est pas possible d'engager des jeunes travailleurs pour ce type d'emploi.</p>	<p><i>Les dispositions proposées vont être intégrées dans un contrat-type cantonal déjà existant. Cette première phrase veut étendre l'application des autres règles qui sont déjà en vigueur aux contrats de travail de prise en charge 24h/24 (p. ex. des règles concernant les jours fériés ou les jours de congé habituels).</i></p> <p><i>En ce qui concerne les soins médicaux et infirmiers, des conditions particulières sont applicables. Il faut pour cela du personnel spécialisé diplômé et une autorisation. D'autres prescriptions sont par ailleurs applicables en matière salariale. Une prise en charge par les caisses maladie est possible dans certains cas. Ces activités sont donc explicitement exclues.</i></p> <p><i>Les charges d'un tel engagement ne sont pas compatibles avec la protection des jeunes travailleurs.</i></p>
<p>B.</p> <p>Il n'y a pas lieu d'appliquer ce contrat-type de travail dans le cas de travailleurs/travailleuses soumis à une convention collective de travail déclarée de force obligatoire, pour les points réglementés par celle-ci. Pour les points qui ne sont pas réglementés dans la CCT déclarée de force obligatoire, le contrat-type de travail s'applique à titre complémentaire.</p>	<p><i>Si certains points, comme par exemple le droit à un accès Internet, (voir ci-dessous) ne sont pas réglementés dans la CCT déclarée de force obligatoire (p. ex. dans le secteur du travail intérimaire ou des entreprises de nettoyage), la disposition correspondante du contrat-type de travail permet de combler la lacune. Subsidiairement, les dispositions du CO et de la LSE sont applicables.</i></p>

II. Conditions de travail	
<p>C.</p> <p>Si le travailleur/la travailleuse vit sous le même toit que la personne assistée, il/elle a droit:</p> <p>a) à une nourriture suffisante et saine. Elle peut demander de préparer ses propres repas. Elle a alors le droit d'utiliser la cuisine et les ustensiles de cuisine.</p> <p>b) à une chambre individuelle qu'elle peut fermer à clé. Celle-ci doit</p> <ul style="list-style-type: none"> • correspondre aux exigences d'hygiène, • être bien éclairée par la lumière du jour et la lumière artificielle, • être bien chauffée et ventilée, • être suffisamment meublée (entre autres, avec un lit, une table, une chaise et une armoire ou une commode) et • être suffisamment spacieuse pour pouvoir aussi y passer le temps de présence convenu et le temps libre. <p>c) à une utilisation commune illimitée des installations sanitaires (WC, salle de bain avec douche ou baignoire) et utilisation commune de la buanderie.</p> <p>d) à un accès illimité et gratuit à Internet dans des conditions qui permettent de respecter la sphère privée du travailleur/de la travailleuse.</p>	<p><i>Il s'agit des droits généralement reconnus, avec une remarque complémentaire :</i></p> <p><i>On a constaté que l'accès à internet est particulièrement important pour les migrantes pendulaires. La possibilité d'entretenir le contact avec sa propre famille relève de la protection de la personnalité.</i></p>

<p>III. Temps de travail, de présence et de repos</p>	
<p>1. Durée de travail hebdomadaire</p>	
<p>D.</p> <p>¹ La durée contractuelle de travail hebdomadaire est de 44 heures pour une assistance 24 heures sur 24. Le calcul de la durée de travail hebdomadaire ne prend en compte que la durée de travail actif sans les temps de présence ni les pauses.</p> <p>² En cas de durées d'assistance plus courtes, un minimum de 7 heures de travail actif par jour travaillé ou la moitié du temps de travail convenu sera imputé.</p> <p>³ Il n'est pas possible d'employer quelqu'un exclusivement pour de la présence s'il est hébergé dans le foyer de la personne assistée pour y effectuer sa prestation.</p>	<p><i>La règle de base est une semaine de 51/2 jours et 8 heures par jour.</i></p> <p><i>Les conditions ne permettent pas au travailleur/à la travailleuse d'exercer une activité supplémentaire. Dans le cas d'un petit emploi à temps partiel, l'emploi minimum doit garantir 7 heures payées par jour travaillé. Sauf si le contrat de travail prévoit que le temps d'assistance comprend 1/3 de temps de travail et 2/3 de temps de présence (p. ex. une durée d'assistance de 12 heures peut inclure un temps de présence de nuit de 8 heures maximum plus 4 heures considérées comme temps de travail actif).</i></p>
<p>2. Temps de présence</p>	
<p>E.</p> <p>¹ Le temps passé par le travailleur/la travailleuse dans le foyer ou dans les pièces occupées par la personne assistée sans accomplir un travail actif, mais en se tenant à la disposition de la personne assistée, est considéré comme temps de présence. Il en est de même pour le temps passé à l'extérieur de la maison pendant lequel le travailleur/la travailleuse doit être joignable à tout moment par téléphone en cas de besoin.</p> <p>² Dans des situations de prise en charge intenses, il faut procéder régulièrement à un examen de la situation pour la travailleuse/le travailleur. Après avoir effectué une pondération des intérêts, il faut, le cas échéant, adapter l'organisation de la prise en charge.</p>	<p><i>Le temps de présence est un élément typique de la prise en charge 24h/24</i></p>

<p>3. Congé hebdomadaire</p>	
<p>F.</p> <p>Le congé hebdomadaire est d'un jour entier (24 heures) et d'une demi-journée hebdomadaire de 8 heures. Il doit être accordé durant chaque semaine. Le report et la compensation en bloc ne sont pas possibles.</p>	
<p>G.</p> <p>Le travailleur/la travailleuse peut quitter la maison durant le congé hebdomadaire et n'est pas à la disposition de la personne assistée. Pendant cette période, l'assistance ou la prise en charge en cas de besoin de la personne assistée doit être garantie autrement (p. ex. une permanence téléphonique par d'autres personnes, présence de soins à domicile, membres de la famille...).</p>	
<p>4. Pausés et repos nocturne</p>	
<p>H.</p> <p>Pendant l'intervalle de nuit entre 23 – 6 heures il y a repos nocturne et aucun travail actif n'est planifié.</p>	<p><i>C'est l'intervalle de la nuit défini dans la loi sur le travail.</i></p>
<p>I.</p> <p>¹ Le temps durant lequel le travailleur/la travailleuse peut quitter la maison et ne se tient pas à disposition de la personne assistée et n'assure pas de permanence téléphonique est considéré comme une pause.</p> <p>² Il/elle a droit à une pause d'au moins 2 heures par jour. Si plusieurs interventions ont dû être effectuées pendant la nuit précédente, la pause est d'au moins 4 heures.</p> <p>³ Le repas pris en commun ainsi que les activités régulières convenues dans le contrat de travail passées avec la personne assistée sont considérés comme temps de travail actif.</p>	

IV. Salaire, déductions et suppléments	
1. Salaire de base	
<p>J.</p> <p>Concernant la rémunération du temps de travail actif, les tarifs minimum fixés dans le CTT économie domestique Confédération RS 221.215.329.4 sont applicables.¹</p>	<p><i>Le non-respect du salaire minimum défini au niveau national dans le CTT économie domestique conformément à l'art. 360a CO peut faire l'objet de sanctions conformément à la loi sur les travailleurs détachés (art. 9). La rémunération des temps de présence ne relève pas de ce CTT et ne peut donc pas être imposée dans ce cadre. Le travailleur/la travailleuse doit faire valoir son droit à cette rémunération par voie de droit privé devant un tribunal de prud'hommes.</i></p>
2. Salaire pour temps de présence	
<p>K.</p> <p>Le temps de présence de jour et de nuit doit être rémunéré comme suit:</p> <p>a) à 25 % du salaire horaire mais au moins Fr. 5 de l'heure chez les personnes assistées pour lesquels le travailleur/la travailleuse n'intervient pas ou qu'exceptionnellement (jusqu'à trois fois par semaine la nuit en moyenne mensuelle ou par période salariale);</p> <p>b) à 35 % du salaire horaire mais au moins Fr. 7 de l'heure en cas d'intervention régulière la nuit (1 fois par nuit en moyenne mensuelle ou par période salariale) ;</p>	<p><i>Le Conseil fédéral a indiqué qu'il fallait prévoir une rémunération progressive du temps de présence en fonction de l'intensité de l'assistance. Pour ce qui est des chiffres cités, il s'agit là de recommandations. Les cantons (ou commissions cantonales tripartites) peuvent fixer des taux plus élevés.</i></p> <p><i>La jurisprudence a aussi démontré que l'intensité des contraintes pour les travailleurs/travailleuses doit être prise en compte pour déterminer la rémunération des temps de présence.</i></p>

¹ Depuis le 1.1.2020, ils sont fixés à: Fr. 19,20 /h pour les personnes non qualifiées; Fr. 21,10/h pour les personnes non qualifiées ayant au moins 4 années d'expérience professionnelle dans l'économie domestique; Fr. 23,20/h pour les personnes qualifiées titulaires d'un CFC; Fr. 21,10/h pour les personnes qualifiées titulaires d'un AFP.

<p>c) à 50 % du salaire horaire mais au moins Fr. 10 de l'heure en cas d'interventions fréquentes (2 à 3 fois par nuit en moyenne mensuelle ou par période salariale).</p> <p>² Pour le choix du tarif applicable, le nombre d'interventions nocturnes effectivement réalisées est déterminant.</p> <p>³ Si une intervention durant le temps de présence nécessite un travail actif, la durée correspondante est considérée comme travail actif rémunéré à taux plein avec les suppléments correspondants.</p>	<p><i>L'intensité de l'assistance selon cette disposition dépend du nombre de fois où le travailleur/la travailleuse doit se lever la nuit puisque c'est ce qui est particulièrement fatiguant.</i></p> <p><i>La prise en charge par une seule personne n'est pas raisonnablement exigible si elle doit se lever plusieurs fois par nuit durant une période relativement longue (vr. E 2).</i></p>
<p>3. Déductions de salaire en nature</p>	
<p>L.</p> <p>Pour le logement et la nourriture effectivement fournis et documentés, il est possible de déduire au maximum les tarifs indiqués à l'art. 11 du règlement sur l'assurance-vieillesse et survivants.² Ce tarif est de 33 francs par jour, soit 990 francs par mois.</p>	
<p>4. Assurances sociales</p>	
<p>M.</p> <p>Les travailleurs/travailleuses sont en principe couverts par les assurances sociales suisses et assujettis aux cotisations. Les cotisations d'assurances sociales dues sont versées par l'employeur. La couverture et la question de savoir qui est l'employeur sont vérifiées au cas par cas par les fonds de sécurité sociale compétents.</p>	<p><i>Cette question doit être clarifiée plus précisément notamment pour les contrats de travail d'une durée supérieure à 3 mois conclus avec des ressortissants d'Etats de l'UE.</i></p>

² RS 831.101.

5. Supplément de salaire pour travail de nuit	
<p>N.</p> <p>Pour les heures de travail actif de nuit un supplément de salaire de 25 % est dû.</p>	<p><i>Celle-ci correspond aux suppléments fixés par la loi sur le travail pour le travail de nuit temporaire.</i></p> <p><i>Pour les heures de travail actif des jours fériés, les prescriptions déjà contenus dans le CTT cantonal sont applicables.</i></p>
6. Suppléments pour heures supplémentaires	
<p>O.</p> <p>Pour les heures de travail actif au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par contrat, un supplément de salaire de 25 % est dû.</p>	
7. Congés payés	
<p>P.</p> <p>Le salaire afférent aux vacances est calculé sur la base de 8,33 % du salaire de base en cas de droit à 4 semaines de vacances. Il englobe la rémunération pour la durée de travail et le temps de présence, y compris les suppléments pour le travail de nuit et pour les heures supplémentaires.</p>	<p><i>En cas de droit de vacances de 5 semaines la rémunération est de 10,6 %.</i></p>
8. Maintien du salaire en cas d'incapacité de travail	
<p>Q.</p> <p>Indépendamment de la durée convenue du contrat de travail, le maintien du salaire en cas d'incapacité de travail est obligatoire à partir du début du contrat de travail. Du reste, les conditions fixées par l'art. 324a et 324b CO sont applicables.</p>	

<p>V. Frais de déplacement</p>	
<p>R.</p> <p>Les frais de transport correspondant aux modalités et au moyen de transport convenus du lieu de résidence au lieu de travail au début de la première intervention doivent être pris en charge par l'employeur. Ils ne peuvent pas être déduits du salaire.</p>	
<p>VI. Devoir de documentation</p>	
<p>S.</p> <p>¹ Dès le début de la relation de travail, un exemplaire du CTT cantonal et du contrat individuel de travail est à remettre au travailleur/à la travailleuse.</p> <p>² Die Arbeitszeitdokumentation ist wöchentlich durch alle Vertragsparteien zu visieren. Dieses Dokument führt die geleisteten aktiven Arbeitsstunden und Präsenzzeiten, die Pausen, die während der Präsenzzeiten geleisteten Arbeitseinsätze, die Arbeitsstunden in der Nacht und die Überstunden auf.</p>	
<p>T.</p> <p>Un décompte de salaire mensuel (ou calculé pour la période de paiement plus courte) détaillé doit être établi et donné dans les jours qui suivent au travailleur/à la travailleuse.</p>	
<p>VII. Responsabilité partagée</p>	
<p>U.</p> <p>Si le contrat de travail prévoit que l'employeur au sens formel et le ménage privé se partagent le droit de donner des instructions, les deux parties sont responsables envers le travailleur/la travailleuse du respect des conditions de travail définies. Ils répondent en principe solidairement.</p>	

<p>VIII. Résiliation du contrat de travail</p>	
<p>V.</p> <p>¹ Un contrat de travail à durée déterminée prend fin à l'expiration de la durée convenue sans résiliation.</p> <p>² Le contrat de travail à durée indéterminée peut être résilié par les deux parties. Les articles 335ss CO sont applicables.</p> <p>³ Si une résiliation du contrat de travail à durée déterminée est prévue, les règles suivantes s'appliquent :</p> <p>a) La période d'essai est d'une semaine si une durée contractuelle de moins de 3 mois a été convenue et de deux semaines si la durée contractuelle est de moins de 6 mois.</p> <p>b) La protection contre le licenciement en temps inopportun s'applique également pendant la période d'essai.</p> <p>⁴ En cas de décès ou de placement dans une institution de la personne assistée, le contrat de travail pourra être résilié au plus tôt 30 jours après l'événement.</p>	<p><i>Si plusieurs prestations de travail sont effectuées pour le même employeur dans l'intervalle de moins d'un an, elles sont considérées comme une seule relation de travail.</i></p> <p><i>Concernant l'alinéa 4 :</i></p> <p><i>D'après la disposition générale de l'art. 338a, al., 2 CO, le contrat de travail qui a été conclu essentiellement en tenant compte de la personne de l'employeur prendrait fin à son décès et il serait uniquement possible de faire valoir des dommages-intérêts.</i></p> <p><i>Puisque le droit à un logement dans le foyer et éventuellement aussi le droit de séjour en Suisse sont associés au contrat de travail, il est justifié d'opter, comme proposé, pour un préavis relativement long dans le cas des emplois à court terme.</i></p>