

du 18 janvier 2006

établissant un contrat-type de travail pour le personnel des ménages privés

LE CONSEIL D'ÉTAT DU CANTON DE VAUD

vu l'article 359 du Code des obligations

vu l'article premier de la loi du 29 novembre 1967 d'application de la législation fédérale sur le travail

vu le préavis du Département de l'économie

arrête

I. Champ d'application et effets

**Champ
d'application**

Article premier. – Le présent contrat-type s'applique sur tout le territoire du canton de Vaud.

Il régit les rapports de travail entre les employeurs privés et toutes les personnes (ci-après : le travailleur), logées ou non par l'employeur, qui occupent un emploi à plein temps ou à temps partiel, notamment en qualité de gouvernante, cuisinière, aide de cuisine, femme de chambre, aide de ménage, lingère, employé de maison, maître d'hôtel, cuisinier, valet de chambre, chauffeur.

Le présent contrat-type ne s'applique pas :

- au conjoint de l'employeur,
- à ses parents par le sang en ligne ascendante et descendante ainsi qu'à leur conjoint,
- aux enfants de son conjoint,
- au personnel de maison s'occupant exclusivement de la garde d'enfant et aux jeunes gens au pair,
- aux apprenties et apprentis liés par un contrat conforme à la législation sur la formation professionnelle et
- au personnel occupé dans une exploitation agricole.

Effets **Art. 2.** – Le présent contrat-type est réputé exprimer la volonté des parties contractantes, à moins qu’elles n’y dérogent par une convention écrite dans la mesure permise par les articles 361 et 362 du Code des obligations.

II. Dispositions générales

Devoir de diligence **Art. 3.** – Le travailleur est tenu d’accomplir consciencieusement son travail. Il doit se conformer à l’ordre de la maison et avoir soin du matériel mis à sa disposition. Le travailleur répond du dommage qu’il cause à l’employeur intentionnellement ou par négligence grave.

Protection de la personnalité **Art. 4.** – L’employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Il est tenu d’exiger la même attitude de ses proches.

Il manifeste les égards voulus pour la santé du travailleur et veille au maintien de la moralité. En particulier, il est tenu d’empêcher toute forme de harcèlement sexuel du travailleur.

Il prend, pour protéger la vie, la santé et la dignité du travailleur, les mesures nécessaires et adaptées aux conditions du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l’exiger de lui.

III. Durée et fin du contrat de travail

Temps d’essai et durée **Art. 5.** – Les deux premiers mois des rapports de travail sont considérés comme temps d’essai. Après l’expiration du temps d’essai, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée, sauf accord contraire.

Délai de résiliation **Art. 6.** – Chaque partie peut résilier le contrat de travail :

- a) pendant le temps d’essai, pour la fin du septième jour qui suit la notification du congé;
- b) après l’expiration du temps d’essai, moyennant un congé donné un mois d’avance pour la fin d’un mois; pour les travailleurs disposant d’un appartement de l’employeur, ce délai est porté à deux mois pour la fin d’un mois.

Résiliation pour de justes motifs

Art. 7. – L’employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l’autre partie le demande.

Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d’exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

Le juge apprécie librement s’il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler.

Si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l’une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail.

Dans les autres cas, le juge apprécie librement les conséquences pécuniaires de la résiliation immédiate en tenant compte de toutes les circonstances.

Résiliation injustifiée

Art. 8. – Lorsque l’employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu’il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l’échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée.

Le travailleur impute sur ce montant ce qu’il a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu’il a tiré d’un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.

Le juge peut condamner l’employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

Non-entrée en service ou abandon injustifié de l’emploi

Art. 9. – Lorsque le travailleur n’entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l’employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.

Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.

Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuites dans les 30 jours à compter de la non-entrée en place ou de l'abandon de l'emploi.

**Résiliation en
temps inopportun**

Art. 10. – Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :

- a) pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours;
- b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
- c) pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement;
- d) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

Recherche d'un nouvel emploi **Art. 11.** – Une fois le contrat dénoncé, l'employeur doit accorder au travailleur le temps nécessaire pour chercher un autre emploi. En pareil cas, le travailleur aura égard aux intérêts de l'employeur.

Lorsque l'employeur résilie le contrat, le travailleur occupé à plein temps a droit au paiement de son salaire pour le temps passé à la recherche d'un nouvel emploi, pour autant que l'employeur ait été averti suffisamment à l'avance.

IV. Durée du travail et du repos

Durée du travail **Art. 12.** – Pour le personnel à plein temps, la durée hebdomadaire du travail est de 48 heures en moyenne sur l'année; elle ne peut excéder 51 heures par semaine, sous réserve des heures supplémentaires compensées ou payées conformément à l'article 13, alinéa 2.

Heures supplémentaires **Art. 13.** – Lors de circonstances spéciales, le travailleur peut être appelé à prêter ses services en dehors de l'horaire habituel jusqu'à concurrence d'une durée hebdomadaire totale de travail de 60 heures.

Les heures supplémentaires doivent être compensées par un congé de même durée au minimum, qui doit être accordé dans une période de trois mois. Les heures supplémentaires non compensées donnent droit au salaire majoré d'un quart.

Les heures de travail occasionnelles effectuées entre 23 heures et 6 heures donnent droit au salaire majoré de 25% ou d'un congé majoré de 25%. Cette disposition ne s'applique pas au personnel engagé pour effectuer exclusivement du travail de nuit.

Décompte **Art. 14.** – L'employeur doit tenir un décompte précis :

- des heures de travail en cas d'horaire de travail irrégulier;
- lorsque des heures supplémentaires sont effectuées;
- des jours et demi-jours de congé.

V. Congés

Congés ordinaires

Art. 15. – Le personnel a droit à un jour et demi de congé par semaine. Avec l'accord du travailleur, l'employeur peut accorder les demi-journées de congé hebdomadaires en une seule fois et pour une période convenue d'au maximum deux mois.

Un jour entier de congé par mois au moins doit coïncider avec un dimanche ou un jour férié.

L'employeur et le travailleur tiennent équitablement compte de leurs intérêts réciproques pour fixer les jours et demi-jours de congé.

Absences justifiées

Art. 16. – Le travailleur a droit, au surplus, aux congés minimaux ci-après :

- à trois jours lors de son mariage ou du décès de son enfant, de son conjoint ou de proches parents en ligne ascendante et descendante;
- à deux jours en cas de naissance de son enfant ou de déménagement;
- à un jour lors du baptême de son enfant, du mariage d'un enfant et du décès de frères et soeurs, de beaux-parents ou de beaux-frères et belles-soeurs.

Responsabilités familiales

Art. 17. – L'employeur donne congé, sur présentation d'un certificat médical, au travailleur ayant des responsabilités familiales, pour le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade, jusqu'à concurrence de trois jours.

VI. Vacances

Art. 18. – L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins et cinq semaines au moins aux travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus.

Le travailleur comptant au moins vingt ans de service chez le même employeur ou 50 ans d'âge et cinq ans de service chez le même employeur a droit à cinq semaines de vacances.

En cas d'horaire variable, l'employeur verse au travailleur le salaire afférent aux vacances correspondant à 8,33% du salaire brut pour quatre semaines de vacances et à 10,64% du salaire brut pour cinq semaines de vacances.

Les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète.

VII. Salaires

Salaires en général

Art. 19. – Les parties fixent le salaire en espèces avant l'entrée en service.

Le salaire en nature est calculé selon les prescriptions de la législation fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants.

Le salaire net mensuel est versé en espèces au plus tard le dernier jour du mois et, en cas de résiliation du contrat de travail, à la fin des rapports de service. Dans la mesure du travail déjà exécuté, l'employeur accorde au travailleur dans le besoin les avances qu'il peut raisonnablement faire.

Un décompte est remis chaque mois au travailleur. Il mentionne le salaire brut, les prestations en nature et l'impôt à la source, le cas échéant, ainsi que toute autre déduction devant être effectuée sur une base légale ou contractuelle. Il précise également les indemnités versées pour les vacances, les heures supplémentaires et les heures de travail de nuit, payées et majorées en fonction de l'article 13, alinéas 2 et 3.

Lorsque les composantes du salaire ne subissent pas de variations et sont par conséquent identiques d'un mois à l'autre, le décompte ne doit être obligatoirement établi que pour le premier mois d'activité.

Salaires minimaux

Art. 20. – Les salaires bruts minimaux sont les suivants :

- employé qualifié (avec CFC ou titre équivalent) Fr. 3600.–
- employé semi-qualifié (après quatre ans d'expérience) Fr. 3300.–
- employé non qualifié Fr. 3000.–

- employé qualifié (avec CFC ou titre équivalent) Fr. 21.– / h.
- employé semi-qualifié (avec quatre ans d'expérience) Fr. 19.– / h.
- employé non qualifié Fr. 17.– / h.
- employé non qualifié de moins de 20 ans Fr. 16.– / h.
- employé non qualifié de moins de 18 ans Fr. 14.– / h.

Lorsque le personnel à temps partiel effectue un horaire hebdomadaire d'au moins 20 heures par semaine, en moyenne sur l'année civile, les salaires mensualisés minimaux figurant ci-dessus sont calculés prorata temporis.

**Empêchement du
travailleur**

Art. 21. – Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois.

Lorsque l'employeur occupe un travailleur moins de vingt heures par semaine, il paie le salaire en fonction de la durée des rapports de travail, soit :

- trois semaines pendant la première année de service;
- un mois pendant la deuxième année de service;
- deux mois de la troisième à la quatrième année de service;
- trois mois de la cinquième à la neuvième année de service;
- quatre mois de la dixième à la quatorzième année de service;
- cinq mois de la quinzième à la dix-neuvième année de service;
- six mois de la vingtième à la vingt-quatrième année de service;
- etc...

Lorsque l'employeur occupe un travailleur au moins vingt heures par semaine, il paie le salaire en fonction de la durée des rapports de travail, soit :

- trois semaines pendant la première année de service;
- deux mois pendant la deuxième année de service;
- trois mois de la troisième à la quatrième année de service;
- quatre mois de la cinquième à la neuvième année de service;
- cinq mois de la dixième à la quatorzième année de service;
- six mois de la quinzième à la dix-neuvième année de service;
- sept mois de la vingtième à la vingt-quatrième année de service;
- etc...

Lorsque le travailleur vit dans le ménage de l'employeur et qu'il est empêché de travailler sans sa faute pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur lui accorde en outre les soins et secours médicaux pour le temps limité sus-indiqué.

En cas de grossesse de la travailleuse, l'employeur est tenu de lui verser le salaire dans la même mesure qu'aux alinéas précédents.

L'employeur qui a conclu en faveur du travailleur une assurance d'indemnités journalières en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie couvrant, dès le 3^{ème} jour d'arrêt de travail, le 80% du salaire pendant 720 jours dans une période de 900 jours, est libéré des obligations prévues aux alinéas 1, 2 et 3, y compris pendant le délai d'attente de 2 jours. Les prestations doivent correspondre au moins à celles de l'assurance d'indemnités journalières de la législation fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal).

L'employeur et le travailleur supportent chacun la moitié de la prime.

**Décès du
travailleur**

Art. 22. – Le contrat prend fin au décès du travailleur.

Toutefois, l'employeur doit payer le salaire, à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

Décès de
l'employeur

Art. 23. – A la mort de l'employeur, le contrat passe aux héritiers; les dispositions relatives au transfert des rapports de travail en cas de transfert de l'entreprise sont applicables par analogie.

Le contrat conclu essentiellement en considération de la personne de l'employeur prend fin à son décès; toutefois, le travailleur peut réclamer une indemnité équitable pour le dommage causé par l'extinction prématurée du contrat.

VIII. Assurance en cas de maladie et d'accident

Assurance-
maladie

Art. 24. – L'employeur informe le travailleur sur l'obligation de s'assurer contre les conséquences économiques de la maladie.

Les frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation doivent être assurés conformément à la loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal).

IX. Hygiène, prévention des accidents, logement, nourriture

Art. 25. – L'employeur doit prendre des mesures suffisantes pour assurer l'hygiène du travail, prévenir les accidents et sauvegarder la sécurité, la santé et la vie du travailleur. Les mesures d'hygiène s'étendent aux locaux d'habitation du travailleur logé par l'employeur.

L'employeur veille à respecter le règlement cantonal concernant le logement du personnel par les employeurs.

La nourriture servie doit être saine, variée et en quantité suffisante.

X. Conflits individuels

Art. 26. – Les contestations de droit civil auxquelles donnent lieu le présent contrat-type ou les contrats individuels de même nature sont réglées conformément à la loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail.

XI. Dispositions transitoires

**Situations
acquises** **Art. 27.** – L'entrée en vigueur du présent contrat-type ne modifie en rien les situations acquises plus favorables au travailleur.

XII. Dispositions finales

Art. 28. – Le Code des obligations s'applique aux rapports de travail que le présent contrat-type ne règle pas.

Art. 29. – L'arrêté du 16 mars 1973 sur le même objet est abrogé.

Art. 30. – Le présent arrêté entrera en vigueur le 1^{er} mars 2006.

Donné, sous le sceau du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 18 janvier 2006.

Le président :

P. Broulis

(L.S.)

Le chancelier :

V. Grandjean