

Article 17a

Prise en charge « live-in » : principes

¹ Les art. 17a à 17e s'appliquent :

- a. aux travailleurs dont les services sont loués à un ménage privé pour fournir des prestations d'économie domestique, de prise en charge et de soutien dans les actes du quotidien et qui sont hébergés dans le ménage de la personne prise en charge (prise en charge « live-in »);
- b. aux entreprises qui occupent les travailleurs visés à la let. a.

² Sont applicables aux travailleurs et aux entreprises visés à l'al. 1 l'art. 4 pour toute la nuit et tout le dimanche ainsi que les art. 8, al. 1, 12, al. 2, et 14, al. 1.

³ Les entreprises visées à l'al. 1, let. b, doivent être soumises ou affiliées à la convention collective de travail régissant la location de services. En outre, les partenaires sociaux doivent régler l'indemnisation du service de garde ainsi que du travail de nuit et du dimanche pour ces entreprises.

⁴ Est réputé service de garde un service pendant lequel le travailleur se tient prêt, à l'intérieur ou à l'extérieur du ménage, à fournir des prestations de travail en dehors des horaires de travail habituels.

Généralités

Les articles qui concernent la prise en charge « live-in » visent les relations tripartites impliquant une entreprise de location de services au sens de la loi sur le service de l'emploi et la location de services (LSE ; RS 823.11). En présence d'autres relations tripartites, le régime de base de la LTr s'applique.

Location de service

Il y a location de services au sens de l'art. 12, al. 1 LSE et de l'art. 26, al. 1 de l'ordonnance sur le service de l'emploi (OSE ; RS 823.111) lorsqu'un employeur (bailleur de services) loue les services d'un travailleur à un tiers (en l'occurrence la personne nécessitant une prise en charge dans un ménage privé) en lui cédant l'essentiel de ses pouvoirs de direction à l'égard du travailleur. Il en va autrement des prestations facturées à charge de l'assurance-maladie (LAMal ; RS 832.10) qui concernent des prestations médicales sur lesquelles les personnes prise en charge n'ont aucun droit de donner des instructions.

Ces dérogations ne s'appliquent qu'aux rapports de travail des travailleurs dont les services sont loués par des entreprises auxquelles la CCT de la location de services s'applique. Tel est le cas lorsque la CCT est déclarée de force obligatoire générale, ou si ce n'est pas le cas, lorsqu'une entreprise est membre d'une association patronale signataire de la CCT ou qu'elle s'affilie volontairement à la CCT conformément à l'art. 356b, al. 1, du code des obligations (CO ; RS 220). Ainsi, les conditions de travail issues de la CCT ou celles de l'annexe correspondantes peuvent aussi s'appliquer si la déclaration de force obligatoire présente une lacune ou n'est pas renouvelée.

Champ d'application (alinéas 1 et 3)

Habiter dans le ménage de la personne à prendre en charge

Les travailleurs concernés logent dans le ménage de la personne à prendre en charge ce qui explique

la terminologie habituellement utilisée de prise en charge « live-in » dans le texte de l'ordonnance. Il s'agit de l'élément déterminant pour ce type d'occupation. Cette condition est également remplie lorsque le travailleur vit sous le même toit ou lorsqu'il loge dans un appartement sur le même palier ou dans le même immeuble.

Activités concernées

Les activités relevant de l'économie domestique incluent, par exemple, la cuisine, le ménage, la lessive et les commissions. La prise en charge et le soutien dans les actes du quotidien recouvrent, entre autres, l'accompagnement lors de promenades ou de rendez-vous médicaux, l'aide à l'hygiène corporelle, ainsi que pour s'habiller et se déshabiller, pour boire et pour manger ou encore les tâches consistant à bander les jambes de la personne assistée ou à lui faire faire des exercices.

Les soins médicaux sont en revanche exclus.

Dispositions spéciales applicables (alinéa 2)

Article 4

Les bailleurs de services peuvent, sans autorisation officielle, occuper des travailleurs à des tâches de prise en charge « live-in » pendant la toute la nuit et tout le dimanche. L'observation des autres dispositions légales concernant le travail de nuit et du dimanche reste toutefois impérative (cf. commentaire de l'[art. 4](#)).

Article 8, alinéa 1

Le travail supplémentaire peut être effectué le dimanche. Il est compensé par un congé de même durée dans un délai de quatorze semaines.

Article 12, alinéa 2

Le travailleur bénéficie d'au moins 12 dimanches de congé par année civile. Ils peuvent être répartis de manière irrégulière au cours de l'année civile. En cas d'affectation temporaire, les dimanches libres devraient être accordés au prorata.

Dans la semaine où le dimanche est travaillé ou dans la semaine suivante le repos hebdomadaire comporte 36 heures consécutives, immédiatement à la suite du repos quotidien.

Article 14, alinéa 1

Le cumul des demi-journées de congé hebdomadaire peut s'effectuer pour une période de huit semaines au maximum.

Service de garde (alinéa 4)

Durant le service de garde la liberté de mouvement est restreinte. Le service de garde n'est pas considéré comme du temps libre. La situation particulière de la prise en charge « live-in » fait de la réglementation du service de garde une question clé : le temps consacré à ce service doit être clairement distingué du temps de repos et doit être simultanément limité de façon à restreindre la charge liée au travail.

L'[art. 17b](#) énonce les conditions-cadres pour le service de garde.