

CONTRAT-TYPE DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL AU SERVICE DE L'ECONOMIE DOMESTIQUE

EDITION 2015*

Section I Champ d'application

Article premier Champ d'application

¹ Le présent contrat-type de travail est applicable sur tout le territoire du canton du Valais.

² Il régit les rapports de travail entre les travailleurs occupés à plein temps ou à temps partiel au service de l'économie domestique et les employeurs privés.

³ Sont réservées les conventions particulières entre les établissements de droit public ou assimilés et les travailleurs qu'ils occupent.

⁴ Sont exclus du champ d'application du présent arrêté, les personnes qui sont employées occasionnellement à la garde des enfants (baby sitter).

⁵ Les dérogations aux présentes dispositions minimales concernant le temps d'essai, la fin des rapports de travail, la durée journalière et hebdomadaire du travail, le repos de midi, les heures supplémentaires, le repos hebdomadaire, les vacances, les congés spéciaux, les assurances maladies et pertes de salaire doivent être passées en la forme écrite, dans les limites fixées par les dispositions des articles 361 et 362 du Code des Obligations.

⁶ Il ne peut être dérogé en défaveur du travailleur aux qualifications et aux salaires, ce sous quelque forme que ce soit, ces derniers découlant de l'article 5 de l'ordonnance fédérale sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique au sens de l'article 360a al.1 CO.

Art. 2 Définition

¹ Sont réputés travailleurs de l'économie domestique, dans le sens du présent contrat-type, toute personne, logée ou non, occupée dans un ménage privé notamment : gouvernante, cuisinière, cuisinier, fille ou garçon de cuisine, femme de chambre, lingère, fille ou garçon d'office, employé de maison, garde d'enfants ou de personnes âgées, valet de chambre, aide de ménage, etc.

² Les travailleurs du type précité occupés dans un ménage agricole sont soumis au présent contrat-type pour autant qu'ils consacrent en moyenne annuelle plus des deux tiers de leur temps aux travaux du ménage; à défaut sont applicables les conditions de travail et des salaires réglées par le contrat-type pour les travailleurs agricoles.

³ Sont exclus du présent champ d'application les jeunes filles au pair désignées en engagées comme telles. Sont réservées les normes prévues par les accords internationaux régissant la matière.

Art. 3 Dérogations

Abrogé.

Section II : Droits et devoirs de portée générale

¹

Art. 4 Obligations du travailleur

¹ Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié, sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (art. 321a, al. 1 CO). En outre, il a le devoir de discrétion

¹ Bulletin officiel n0 24 du 12 juin 2015 p. 1504

dans tout ce qui concerne son travail et la sphère privée des employeurs. Ce devoir subsiste lorsque le contrat de travail a pris fin.

² Il est tenu d'utiliser selon les règles en la matière les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur et de les traiter avec soin, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail (art. 321a, al. 2 CO).

³ Le travailleur observe selon les règles de la bonne foi les directives générales de l'employeur et les instructions particulières qui lui ont été données (art. 321d, al. 2 CO).

⁴ Le travailleur répond du dommage qu'il cause à intentionnellement ou par négligence grave.

⁵ La mesure de diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître (art. 321e, al. 2 CO).

⁶ La réparation d'un dommage causé à l'employeur à la suite d'une faute ou d'une négligence graves doit être exigée dans les plus brefs délais dès la constatation des dégâts. Les frais de réparation mis à la charge des travailleurs ne peuvent pas excéder, en règle générale, la moitié d'un salaire mensuel.

Art. 5 Obligations de l'employeur

¹ L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité (art. 328, al. 1 CO). En outre, il a le devoir de discrétion face à la sphère privée du travailleur, même lorsque les rapports de travail ont pris fin.

² Il prend, pour protéger la vie et la santé du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (art. 328, al. 2 CO).

³ L'employeur veillera tout spécialement à la protection du travailleur mineur au sens de l'article 333 CCS.

Section III : durée et fin du contrat de travail

Art. 6 Présentation

Si l'employeur demande au travailleur de se présenter personnellement avant la conclusion du contrat et en vue de ce dernier, le travailleur a droit au remboursement des frais occasionnés par cette présentation.

Art. 7 Temps d'essai

Le premier mois est considéré comme temps d'essai sauf stipulation contraire en la forme écrite.

Art. 8 Résiliation

¹ Durant le temps d'essai, chaque partie peut résilier le contrat sept jours à l'avance pour la fin d'une semaine de travail.

² Après l'expiration du temps d'essai, le contrat qui a duré moins d'un an peut être résilié un mois à l'avance pour la fin d'un mois.

³ Le contrat qui a duré plus d'un an, quelle que soit la durée des rapports de travail ayant lié les parties, peut être dénoncé deux mois à l'avance pour la fin d'un mois.

⁴ Si rien d'autre n'a été convenu entre les parties par écrit, les obligations de l'employeur et du travailleur concernant le logement mis à disposition du travailleur cessent à l'expiration du contrat de travail.

⁵ Après dénonciation du contrat, l'employeur accorde au travailleur le temps nécessaire pour se chercher un autre emploi et, le cas échéant, un nouveau logement.

⁶ Sont réservés les articles 337 et ss du CO concernant la résiliation immédiate du contrat de travail pour de justes motifs.

Art. 9 Résiliation en temps inopportun

¹ Après un 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, en vertu de la législation fédérale, pendant qu'il sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de douze jours;
- b. Pendant une incapacité de travail total 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.

² 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 que le délai de congé n'a pas expiré pendant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

³ 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.

Section IV : Durée du travail et du repos

Art. 10 Durée journalière du travail

¹ La durée journalière du travail ne doit pas dépasser 9 h 00, y compris les pauses usuelles de 9 h 00 et de 16 h 00 limitées à 15 minutes chacune. Sauf stipulation contraire, la journée de travail ne commencera pas avant sept heures et se terminera avant vingt heures.

² Le temps utilisé pour les repas n'est pas compté comme temps de travail.

³ Un repos d'une durée d'une heure doit être accordé durant la journée à un moment où le travail n'est pas trop pressant si possible durant l'après-midi. Cette heure n'est pas comprise dans la durée du travail ni dans le temps de présence indiqué à l'alinéa 1 et 8.

⁴ Le travailleur peut être appelé une fois par semaine à demeurer le soir au service de l'employeur en l'absence de ce dernier, pour surveiller les enfants ou pour une cause analogue ou encore dans les cas d'urgence. Ce temps de travail n'est pas considéré comme heures supplémentaires, mais doit être compensé par un congé d'une durée égale dans les huit jours qui suivent son accomplissement.

⁵ Le repos de nuit est de 10 heures au moins pour les jeunes gens de moins de 19 ans et de 9 heures au moins pour les autres travailleurs.

⁶ La durée hebdomadaire normale de travail est de 45 heures.

⁷ Pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans, la durée hebdomadaire du temps de travail effectif ne doit pas excéder 40 heures.

⁸ Les travailleurs appelés à demeurer de manière permanente cinq jours par semaine auprès de l'employeur en dehors de l'activité effective touchent une indemnité de piquet de trois francs de l'heure qui sera mentionnée de manière distincte sur chaque fiche de salaire mensuel. Toute intervention durant cette période sera comptée comme temps de travail et payée selon le salaire convenu.

⁹ L'employeur tient un registre écrit des heures effectuées (travail et service de piquet) et le fait signer chaque mois par le travailleur. A défaut, la tenue des heures établie par le travailleur servira de moyen de preuves en cas de litige.

Art. 11 Travail supplémentaire

¹ En cas de nécessité, le travailleur doit, à la demande de l'employeur, exécuter des heures supplémentaires, dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (cf. art. 321c, al. 1 CO). Est réservé l'article 10, alinéa 4.

² L'employeur doit tenir un contrôle mensuel précis des heures supplémentaires.

³ L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé dans une période de quatre mois. Le travail supplémentaire non compensé donne droit au salaire normal majoré de 25%.

⁴ Les travailleurs âgés de moins de 18 ans ne peuvent pas être astreints à faire des heures supplémentaires, sauf dans le cas particulier de la garde des enfants, à condition que cela ait été prévu spécialement dans le contrat liant les parties.

Art. 12 Femmes enceintes

¹ Les femmes enceintes peuvent se dispenser du travail en tout temps sur simple avis de leur part. Elles ne peuvent être congédiées pour ce motif, ni au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement.

² Elles ne peuvent reprendre leur travail que huit semaines après l'accouchement.

³ Après les huit semaines qui suivent l'accouchement, les mères qui allaitent leur enfant ne peuvent être occupées que si elles y consentent. De toute façon, l'employeur leur donnera le temps nécessaire pour l'allaitement.

Art. 13 Repos hebdomadaire

¹ L'employeur accorde au travailleur deux jours de congé par semaine dont au moins un jour entier, le reste pouvant être donné en deux demi-journées.

² Le jour où est accordée la demi-journée de congé, la durée du travail ne doit pas excéder cinq heures.

³ Les travailleurs bénéficient également d'un congé les jours fériés officiels. En cas de travail durant ces jours, ils ont droit à un congé compensatoire de même durée.

⁴ Les travailleurs doivent avoir la possibilité d'assister chaque semaine à l'office religieux de leur confession.

Section V : Nourriture et logement

Art. 14 Principe

La fourniture de la nourriture et/ou du logement fait l'objet d'un accord librement conclu entre l'employeur et le travailleur au début des rapports de travail.

Art. 15 Personnes vivant chez l'employeur

¹ La nourriture procurée par l'employeur doit être saine et suffisante.

² Le travailleur a droit à une chambre particulière qui doit pouvoir être fermée à clef et répondre aux exigences de l'hygiène : être bien éclairée, tant par la lumière naturelle que par la lumière artificielle, être bien chauffée et disposer du mobilier nécessaire (entre autres : lit, table, chaise, armoire à vêtements).

³ Le travailleur doit pouvoir utiliser quotidiennement des installations de toilette et de bain convenables.

Section VI : Vacances - Congés spéciaux

Art. 16 Durée

¹ Les jeunes travailleurs jusqu'à 20 ans révolus ont droit à cinq semaines de vacances payées par année. Dès 20 ans révolus, la durée des vacances payées est d'au moins quatre semaines par année (cf. art. 329a CO).

² Dès l'âge de 50 ans, les travailleurs ont droit à cinq semaines de vacances payées par année.

³ Les jours de congé que l'employeur est tenu de payer en vertu de l'art. 17 ne comptent pas comme vacances.

⁴ Pour une durée d'activité inférieure à une année, les vacances sont proportionnelles à la durée de service.

⁵ Le salaire versé pendant les vacances doit correspondre au salaire complet dû en période de travail. Il comprend le salaire en espèces plus une indemnité d'entretien correspondant aux normes AVS, en compensation du salaire en nature que l'employeur est tenu de fournir en vertu du contrat.

⁶ Lorsqu'au cours d'une année de service, le travailleur est, par sa propre faute, empêché de travailler pendant plus d'un mois au total, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième par mois complet d'absence (art. 329b, al. 1 CO).

⁷ Si la durée de l'empêchement n'est pas supérieure à un mois au cours d'une année de service, et si elle est provoquée, sans qu'il y ait faute de sa part, par des causes inhérentes à la personne du travailleur, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur n'a pas le droit de réduire la durée des vacances (art. 329b, al. 2).

⁸ L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'exploitation ou du ménage (art. 329c, al. 2 CO).

Art. 17 Congés

Le travailleur a droit à un congé payé aux occasions suivantes :

a) Mariage	3 jours
b) Naissance d'un enfant	2 jours
c) Mariage d'un enfant	1 jour
d) Décès du conjoint, d'un enfant	3 jours
e) Décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, des beaux-parents	2 jours
f) Décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur	1 jour
g) Déménagement	1 jour
h) Inspection militaire	1/2 jour

Section VII : Rémunération

Art. 18 Salaires

¹ Le salaire doit correspondre au champ d'activité, à la formation professionnelle et aux aptitudes des travailleurs. Il tient compte également de leur âge et de leur expérience, ainsi que de la nature du travail exigé.

² Le salaire est payé mensuellement au plus tard le cinquième jour du mois suivant. Un décompte écrit est remis chaque fois au travailleur, décompte sur lequel figurent de manière détaillée toutes les retenues opérées (AVS, assurances, impôts à la source, etc.).

³ A la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles.

⁴ Le salaire en nature comprend le logement, la nourriture et le blanchissage que le travailleur reçoit de l'employeur. Il figure sur chaque fiche de paie et doit être porté en déduction du salaire.

⁵ Le salaire en nature est calculé selon les normes de la législation sur l'assurance-vieillesse et survivants (AVS).

⁶ Si des vêtements spéciaux sont exigés par l'employeur, celui-ci les fournit ou, à défaut, verse au travailleur une indemnité équitable.

⁷ Le salaire minimum brut, sans suppléments est fixé comme suit :

	Francs par heure
a) Employé non qualifié	18.55
b) Employé non qualifié avec au	20.35

moins quatre ans d'expérience professionnelle dans l'économie domestique

c) Employé qualifié avec CFC 22.40

d) Employé qualifié avec AFP 20.35

⁸ L'expérience professionnelle dans l'économie domestique est reconnue si elle englobe plusieurs activités domestiques représentant au moins cinq heures de travail hebdomadaire en moyenne. Le travailleur doit pouvoir attester de son expérience professionnelle lors de sa prise d'emploi.

⁹ Sont considérés comme employés qualifiés les travailleurs:

- a) disposant d'un certificat fédéral de capacité (CFC) de gestionnaire en intendance ou d'un diplôme de fin de formation professionnelle initiale d'une durée d'au moins trois ans approprié à l'activité exercée;
- b) disposant d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) d'employé en intendance ou d'un diplôme de fin de formation professionnelle initiale d'une durée de deux ans approprié à l'activité exercée.

Section VIII : Assurances

Art. 19 Assurance-maladie

¹ Le travailleur doit être assuré par son employeur contre les conséquences économiques de la maladie auprès d'une caisse-maladie garantissant le libre passage pour :

- a) les soins médicaux et pharmaceutiques;
- b) les frais d'hospitalisation en chambre commune dans un établissement hospitalier public ainsi que les autres prestations usuelles minima prévues par la législation fédérale sur l'assurance maladie.

Si les travailleurs sont déjà assurés à titre individuel auprès d'une caisse-maladie, ils doivent le prouver en fournissant un certificat d'affiliation.

² L'employeur assurera le travailleur auprès d'une caisse-maladie garantissant le libre passage pour une indemnité journalière égale au minimum à 80 % du salaire durant au moins 720 jours dans une période de 900 jours consécutifs dans la mesure où le contrat liant les parties a duré ou a été conclu pour une durée supérieure à un mois.

³ L'employeur et le travailleur peuvent convenir du paiement de l'indemnité journalière différée dès le 15^{ème} jour. Durant la période de carence, l'employeur garantit le paiement du salaire à raison de 80 %.

⁴ L'employeur et le travailleur paient chacun la moitié des primes.

Art. 20 Assurance-accidents

Les travailleurs sont assurés conformément à la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) du 20 mars 1981. Les primes relatives à l'assurance professionnelle sont à la charge de l'employeur, celles de l'assurance non professionnelle à la charge du travailleur (cf. art. 91 LAA).

Art. 21 Prévoyance professionnelle

La loi fédérale sur la prévoyance professionnelle, vieillesse, survivants et invalidité (LPP) du 25 juin 1982 est applicable.

Section IX : Dispositions diverses

Art. 22 Certificat

¹ Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (art. 330a, al. 1 CO).

² A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (art. 330a, al. 2 CO).

Art. 23 Indemnités pour longs rapports de travail

¹ Si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins 50 ans prennent fin après 20 ans ou plus, l'employeur verse au travailleur une indemnité à raison de ces longs rapports de travail (art. 339b, al. 1 CO). Si les travailleurs reçoivent des prestations d'une institution de prévoyance, celles-ci peuvent être déduites de cette indemnité dans la mesure où elles ont été financées par les employeurs (cf 339d, al. 1 CO).

² Le montant de l'indemnité ne doit pas être inférieur au montant du salaire pour 2 mois (cf. art. 339c, al. 1 CO).

³ En cas de contestation quant à l'importance de l'indemnité, le juge la fixe selon sa libre appréciation, sans pouvoir dépasser le montant du salaire pour 8 mois (art. 339c, al. 2 CO).

⁴ Ces indemnités ne seront exigibles que pour autant que les prestations versées par l'employeur dans le cadre de la LPP soient inférieures au montant indiqué ci-dessus (art. 339d CO).

Art. 24 Litiges individuels

Les litiges individuels résultant du contrat de travail sont tranchés par le Tribunal du travail selon la procédure fixée dans le Code de procédure civile et les articles 29 et suivants de la loi cantonale sur le travail.

Art. 25 Remise du contrat-type

Lors de la conclusion du contrat, l'employeur remet un exemplaire du contrat-type au travailleur.

Section X : Dispositions finales

Art. 26 Réserve

Demeurent réservées, lors de l'entrée en vigueur du contrat-type, les conditions plus favorables pour le travailleur.

Art. 27 Entrée en vigueur

¹ Le présent contrat-type entre en vigueur le 1er janvier 1994.

² Dès cette date, les contrats-types de travail du canton du Valais pour les employés de maison du 19 février 1970 et du 2 août 1972 ainsi que toutes les modifications qui leur ont été apportées sont abrogés.