

Tableau synoptique

2018_08_ECO_Contrat-type de travail prise en charge 24h sur 24

Droit en vigueur	Version de travail
	2018_08_ECO_Contrat-type de travail prise en charge 24h/24 (CTT Prise en charge 24h/24)
	<i>Le Conseil-exécutif du canton de Berne,</i> vu les articles 359 et 359a du Code des obligations (OR) ¹⁾ et l'article 9 de la loi du 28 mai 1911 sur l'introduction du Code civil suisse (LiCCS) ²⁾ , sur proposition de la Direction de l'économie publique, <i>arrête</i>
	I.
	1 Dispositions générales
	Art. 1 Champ d'application ¹ Le présent contrat-type s'applique à tous les personnes employées à 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.
	Art. 2 Exceptions à raison de la personne ¹ Le contrat-type ne s'applique pas aux personnes qui entretiennent les liens suivants avec la personne à prendre en charge : a époux ou épouse,

¹⁾ RS 220

²⁾ RSB 211.1

Droit en vigueur	Version de travail
	<p>b partenaire enregistré ou partenaire enregistrée,</p> <p>c parents par le sang en ligne ascendante et descendante, ainsi que leur conjoint ou conjointe, leur partenaire enregistré ou leur partenaire enregistrée.</p> <p>² Les prestations domestiques au sens du présent contrat-type de travail n'incluent aucun soin médical et infirmier au sens de l'ordonnance du DFI du 29 septembre 1995 sur les prestations dans l'assurance obligatoire des soins en cas de maladie (ordonnance sur les prestations de l'assurance des soins, OPAS)¹⁾.</p> <p>³ Il n'est pas possible d'engager des jeunes travailleurs pour l'activité de prise en charge 24h sur 24.</p>
	<p>Art. 3 Exceptions à raison de l'exploitation</p> <p>¹ Le présent contrat-type de travail ne s'applique pas aux personnes employées</p> <p>a d'une entreprise assujettie à une convention collective de travail (CCT) étendue,</p> <p>b d'une organisation de droit public ou dans une organisation assimilée.</p> <p>² Pour les points qui ne sont pas réglementés dans la CCT étendue ou le contrat de droit public, le présent contrat-type de travail s'applique à titre complémentaire.</p>
	<p>Art. 4 Dérogations</p> <p>¹ Il peut être dérogé au contrat-type de travail avec un contrat individuel de travail écrit.</p>
	<p>Art. 5 Droit supplétif</p>

¹⁾ RS 832.112.31

Droit en vigueur	Version de travail
	<p>¹ Les dispositions légales pertinentes, en particulier les dispositions du Code des obligations (CO)¹ et de la loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services (loi sur le service de l'emploi, LSE)² s'appliquent pour autant que le présent contrat-type de travail ne contienne pas de dispositions et que les parties n'aient pas conclu d'accords écrits autorisés.</p>
	<p>Art. 6 Remise du contrat-type de travail</p> <p>¹ L'employeur remet un exemplaire du présent contrat-type de travail aux personnes employées</p> <p>a lors de l'engagement,</p> <p>b lors de chaque modification du contrat-type de travail.</p>
	<p>Art. 7 Responsabilité partagée</p> <p>¹ 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 du respect des conditions de travail de la personne employée. Ils répondent en principe solidairement.</p>
	<p>2 Période d'essai et résiliation</p>
	<p>Art. 8 Résiliation ordinaire du contrat de travail</p> <p>¹ La résiliation des rapports de travail se fait en principe par écrit.</p> <p>² Un contrat de travail à durée déterminée prend fin à l'expiration de la durée convenue sans résiliation. La résiliation n'est possible que s'il en a été convenu ainsi par écrit.</p>

¹) RS 220
²) RS 823.11

Droit en vigueur	Version de travail
	<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>Art. 9 Résiliation extraordinaire du contrat de travail</p> <p>¹ Si la personne assistée décède ou qu'elle est placée dans une institution, le contrat de travail pourra être résilié au plus tôt 30 jours après l'événement.</p> <p>² Les conditions prévues par l'article 337 à 337d CO doivent être remplies pour une résiliation immédiate. Une résiliation orale est possible en présence de témoins et doit être confirmée par écrit dans un délai de sept jours.</p>
	<p>Art. 10 Résiliation du bail</p> <p>¹ Si le contrat de travail est lié à un bail pour un logement, le bail est considéré comme résilié en même temps que les rapports de travail.</p>
	<p>3 Temps de travail, pauses et heures supplémentaires</p>
	<p>Art. 11 Durée de travail hebdomadaire</p> <p>¹ La durée 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 sept heures de travail par jour ou le tiers du temps de présence convenu sera imputé comme temps de travail actif. Il n'est pas permis d'employer quelqu'un uniquement pour du temps de présence.</p>

Droit en vigueur	Version de travail
	<p>³ Le repas pris en commun ainsi que les activités régulières convenues dans le contrat de travail passé avec la personne assistée sont considérés comme temps de travail actif.</p>
	<p>Art. 12 Temps de présence</p> <p>¹ Le temps passé par la personne employée 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.</p> <p>² Il en est de même pour le temps passé à l'extérieur de la maison pendant lequel la personne employée doit être joignable à tout moment par téléphone en cas de besoin.</p> <p>³ En cas de prise en charge intensive, il faut procéder régulièrement à un examen de la situation de la personne employée et, le cas échéant, adapter l'organisation de la prise en charge.</p>
	<p>Art. 13 Repos nocturne</p> <p>¹ La période entre 23 et 6 heures est dédiée au repos nocturne et aucun travail actif n'est planifié.</p>
	<p>Art. 14 Pauses</p> <p>¹ Le temps durant lequel la personne employée peut quitter la maison, 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 Elle a droit à une pause d'au moins deux heures par jour. Si plusieurs interventions ont dû être effectuées pendant la nuit précédente, la pause est d'au moins quatre heures.</p> <p>³ Il faut en outre garantir, par demi-journée, une pause d'un quart d'heure comptant comme temps de travail.</p>

Droit en vigueur	Version de travail
	<p>Art. 15 Heures supplémentaires</p> <p>¹ Sur ordre de l'employeur, les personnes employées accomplissent des heures supplémentaires lorsque celles-ci sont nécessaires et peuvent leur être raisonnablement exigées.</p> <p>² Les heures supplémentaires doivent être compensées au cours de l'année civile ou pendant la durée du contrat par des congés ou vacances supplémentaires de même durée ou par le versement d'un salaire majoré conformément aux dispositions de l'article 26.</p>
	<p>Art. 16 Devoir de documentation</p> <p>¹ Les documents relatifs à la durée de travail doivent être visés toutes les semaines par les parties contractuelles. Ces documents indiquent les heures de travail actif et les temps de présence, les pauses, les interventions assurées pendant le temps de présence, les heures de travail effectuées la nuit et les heures supplémentaires.</p>
	<p>4 Congé hebdomadaire, vacances et congés payés</p>
	<p>Art. 17 Congé hebdomadaire</p> <p>¹ 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>² La personne employée peut quitter la maison durant le congé hebdomadaire et n'est pas à la disposition de la personne assistée. Pendant cette période, la surveillance et la prise en charge éventuelle de la personne assistée doivent être garanties autrement.</p> <p>³ L'employeur décide de la date du congé hebdomadaire et tient compte ce faisant des souhaits des personnes employées.</p>

Droit en vigueur	Version de travail
	<p>Art. 18 Vacances</p> <p>¹ Les personnes employées ont droit à quatre semaines de vacances payées par année civile.</p> <p>² Ils ont droit à cinq semaines de vacances</p> <p>a jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 20 ans,</p> <p>b à partir de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 50 ans.</p> <p>³ Pour les années qui ne sont pas complètes, le droit aux vacances est accordé en fonction de la durée des rapports de travail au cours de l'année civile concernée.</p> <p>⁴ L'employeur décide du moment des vacances et tient compte ce faisant des souhaits des personnes employées.</p>
	<p>Art. 19 Congés payés</p> <p>¹ Les personnes employées ont droit à un congé payé</p> <p>a de trois jours pour leur propre mariage ou l'enregistrement de leur partenariat, le décès du conjoint ou de la conjointe, le décès du partenaire enregistré ou de la partenaire enregistrée, le décès d'un enfant, d'un enfant adoptif ou de leur père ou mère,</p> <p>b d'un jour pour le baptême ou le mariage d'un enfant ou d'un enfant adoptif, leur propre déménagement, le décès d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-père ou d'une belle-mère, d'une belle-sœur ou d'un beau-frère.</p> <p>² Les personnes employées ont droit à un congé payé de deux jours pour la naissance de leur enfant.</p>
	5 Hébergement et repas

Droit en vigueur	Version de travail
	<p>Art. 20 Généralités</p> <p>¹ Si la personne employée vit sous le même toit que la personne assistée, elle a droit à un hébergement et à des repas.</p> <p>² Ce droit perdure durant le congé hebdomadaire, les vacances et les congés payés.</p>
	<p>Art. 21 Hébergement</p> <p>¹ La personne employée a droit à une chambre individuelle qu'elle peut fermer à clé. Celle-ci doit</p> <ul style="list-style-type: none">a correspondre aux exigences d'hygiène,b être bien éclairée par la lumière du jour et la lumière artificielle,c être bien chauffée et ventilée,d être suffisamment meublée,e être suffisamment spacieuse pour pouvoir aussi y passer le temps de présence convenu et le temps libre. <p>² Elle se voit offrir un accès illimité à des installations sanitaires et à une buanderie.</p> <p>³ Elle se voit offrir un accès illimité et gratuit à Internet dans des conditions respectant sa sphère privée.</p>
	<p>Art. 22 Repas</p> <p>¹ La personne employée a droit à une nourriture suffisante et saine. Elle peut demander à préparer ses propres repas et a pour cela le droit d'utiliser la cuisine et les ustensiles de cuisine.</p>

Droit en vigueur	Version de travail
	² Si elle ne prend pas de repas fourni par l'employeur, il n'est pas permis d'appliquer la déduction correspondante sur le salaire en nature prévue par l'article 31.
	6 Salaire
	Art. 23 Rémunération du temps de travail actif ¹ Le temps de travail actif est rémunéré conformément aux tarifs minimum fixés dans l'ordonnance du 20 octobre 2010 sur le contrat-type de travail pour les personnes employées dans l'économie domestique (CTT économie domestique) ¹⁾ .
	Art. 24 Rémunération du temps de présence ¹ Le temps de présence de jour et de nuit doit être rémunéré sur la base de l'article 23 selon les principes qui suivent : a sa rémunération correspond à 10 pour cent du salaire versé pour le temps de travail actif lorsque la personne prise en charge ne requiert pas ou seulement exceptionnellement une intervention (en moyenne jusqu'à une demi-intervention par nuit), b sa rémunération correspond à 15 pour cent de ce salaire lorsque la personne requiert régulièrement une intervention nocturne (en moyenne jusqu'à une intervention par nuit), c sa rémunération correspond à 20 pour cent de ce salaire lorsque la personne requiert des interventions fréquentes (en moyenne plus d'une intervention par nuit). ² Le tarif applicable est déterminé par le nombre d'interventions nocturnes effectivement réalisées. Le calcul est effectué sur le mois en cours ou, le cas échéant, sur une période de paiement plus courte.

¹⁾ RS 221.215.329.4

Droit en vigueur	Version de travail
	<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>Art. 25 Majoration du salaire pour travail de nuit</p> <p>¹ Les heures de travail actif de nuit donnent lieu à une majoration du salaire de 25 %.</p>
	<p>Art. 26 Majoration du salaire en cas d'heures supplémentaires</p> <p>¹ Les heures de travail actif dépassant le cadre horaire hebdomadaire fixé par contrat donnent lieu à une majoration du salaire de 25 %.</p> <p>² La rémunération prévue à l'alinéa 1 repose sur un salaire horaire correspondant au 1/176^e du salaire mensuel pour au 1/2112^e du salaire annuel.</p>
	<p>Art. 27 Rémunération des vacances</p> <p>¹ Les vacances sont rémunérées au taux de 8,33 pour cent du salaire de base pour quatre semaines de vacances et de 10,6 pour cent pour cinq semaines. Cette rémunération vaut pour le travail actif et le temps de présence, majorations pour le travail de nuit et pour les heures supplémentaires comprises.</p>
	<p>Art. 28 Maintien du salaire en cas d'empêchement de travailler</p> <p>¹ Indépendamment de la durée convenue du contrat de travail, le maintien du salaire en cas d'empêchement de travailler est obligatoire dès le début du contrat de travail. Au demeurant, les conditions fixées par les articles 324a et 324b CO sont applicables.</p> <p>² Les personnes employées y ont droit si elles sont empêchées de travailler sans qu'il y ait faute de leur part, pour des motifs tels que la maladie, l'accident, l'accomplissement d'une obligation légale ou l'exercice d'une fonction publique.</p>

Droit en vigueur	Version de travail
	<p>³ Leur salaire est maintenu</p> <p>a durant un mois lors de la première et de la deuxième année de service,</p> <p>b durant deux mois, de la troisième à la cinquième année de service,</p> <p>c durant trois mois, de la sixième à la dixième année de service,</p> <p>d durant quatre mois, à partir de la onzième année de service.</p>
	<p>Art. 29 Salaire en cas de grossesse et de maternité</p> <p>¹ Si la personne employée est empêchée de travailler du fait de la grossesse, l'employeur doit verser le salaire selon les dispositions de l'article 28, alinéa 3.</p> <p>² L'allocation pour maternité est régie par la loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (loi sur les allocations pour perte de gain, LAPG)¹⁾.</p>
	<p>Art. 30 Allocations familiales</p> <p>¹ Les allocations familiales doivent être versées en sus du salaire convenu.</p> <p>² Elles ne doivent ni être prises en considération lors de la fixation du salaire, ni être déduites de celui-ci.</p>
	<p>Art. 31 Déductions de salaire en nature</p> <p>¹ Pour le logement et la nourriture effectivement fournis et documentés, il est possible de déduire au maximum les tarifs indiqués à l'article 11 du règlement du 31 octobre 1947 sur l'assurance-vieillesse et survivants (RAVS)²⁾.</p>
	<p>Art. 32 Versement du salaire</p>

¹⁾ RS 834.1

²⁾ RS 831.101

Droit en vigueur	Version de travail
	<p>¹ Un décompte de salaire mensuel (ou calculé pour la période de paiement plus courte) détaillé doit être établi et remis dans les jours qui suivent à la personne employée lors du versement du salaire.</p> <p>² Le décompte écrit de salaire contient les indications suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">a le salaire mensuel avec toutes les déductions et majorations,b les heures supplémentaires fournies et compensées,c les jours de vacances et les jours de congé hebdomadaire pris.
	<p>Art. 33 Frais de déplacement</p> <p>¹ Les frais engagés pour le premier transport du lieu de résidence au lieu de travail selon les modalités et le moyen de transport convenus doivent être pris en charge par l'employeur. Ils ne peuvent pas être déduits du salaire.</p>
	<p>7 Assurances sociales</p>
	<p>Art. 34</p> <p>¹ L'employeur déclare la personne employée auprès de sa caisse de compensation AVS.</p> <p>² Il doit affilier la personne employée à une assurance-accidents conformément à la législation fédérale sur l'assurance-accidents.</p> <p>³ En cas de rapports de travail de durée indéterminée ou d'une durée supérieure à trois mois, il doit en outre affilier la personne employée à une caisse de pension conformément à la législation fédérale sur la prévoyance vieillesse, survivants et invalidité.</p> <p>⁴ L'employeur vérifie si ou la personne employée a conclu l'assurance obligatoire des soins conformément aux dispositions de la législation fédérale sur l'assurance-maladie.</p>

Droit en vigueur	Version de travail
	8 Protection de la santé
	<p>Art. 35 Occupation</p> <p>¹ L'employeur occupe la personne employée conformément à ses aptitudes et aux besoins du ménage.</p>
	<p>Art. 36 Protection des femmes enceintes et des mères qui allaitent</p> <p>¹ Les dispositions en matière de protection de la LTr et de l'ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (OLT 1)¹⁾ sont applicables pour les femmes enceintes qui travaillent et les mères qui allaitent et travaillent.</p> <p>² Les femmes enceintes peuvent à tout moment se dispenser d'aller au travail ou le quitter après en avoir simplement informé leur employeur. Les mères qui allaitent doivent disposer du temps nécessaire à cet effet.</p>
	<p>Art. 37 Protection des personnes employées ayant une famille à charge</p> <p>¹ Les dispositions en matière de protection de la LTr et de l'OLT 1 sont applicables à la personne employée ayant une famille à charge.</p>
	<p>Art. 38 Sécurité au travail et hygiène du travail</p> <p>¹ Afin de protéger la vie et la santé des personnes employées, les employeurs doivent prendre des mesures suffisantes pour garantir l'hygiène du travail et la sécurité au travail ainsi que pour assurer la prévention contre les accidents et la prévention générale contre les dommages.</p> <p>² Les mesures doivent être respectées et soutenues par les personnes employées.</p>
	9 Dispositions finales et transitoires

¹⁾ RS 822.111

Droit en vigueur	Version de travail
	<p>Art. 39 Rapports de travail existants</p> <p>¹ Si les contrats de travail écrits existants ne sont pas renouvelés jusqu'au 31 décembre 2020, le présent contrat-type de travail s'applique.</p>
	<p>Art. 40 Modification d'un acte législatif</p> <p>¹ Le contrat-type de travail du 25 avril 2007 pour l'économie domestique (CTT économie domestique) ¹⁾ est modifié.</p>
	<p>Art. 41 Entrée en vigueur</p> <p>¹ Le présent contrat-type de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.</p>
	<p>II.</p>
	<p>L'acte législatif 222.153.22 intitulé Contrat-type de travail pour l'économie domestique du 25.04.2007 (CTT économie domestique) (état au 01.01.2012) est modifié comme suit:</p>
<p>Art. 2 Exceptions</p> <p>¹ Le contrat-type de travail pour l'économie domestique ne s'applique pas</p> <p>a aux travailleurs et travailleuses qui ne sont occupés qu'occasionnellement et exclusivement pour surveiller des enfants;</p> <p>b aux travailleurs et travailleuses d'une entreprise assujettie à une convention collective de travail (CCT);</p> <p>c aux membres du personnel d'une entreprise assujettie à une CCT, qui en sont expressément exceptés;</p>	

¹⁾ RSB 222.153.22

Droit en vigueur	Version de travail
<p>d aux travailleurs et travailleuses occupés dans des organisations de droit public ou dans des organisations assimilées.</p> <p>² Si un travailleur ou une travailleuse est actif ou active aussi bien dans l'économie domestique que dans l'exploitation agricole, c'est le contrat-type pour l'agriculture qui s'applique.</p> <p>³ Si un travailleur ou une travailleuse est actif ou active aussi bien dans l'économie domestique que dans une exploitation assujettie à une CCT, et que la CCT ne contient aucune règle en matière de coordination, c'est la CCT qui s'applique, sauf</p> <p>a si le contrat individuel de travail écrit en dispose autrement ou</p> <p>b si l'employeur apporte la preuve qu'au moins 75 pour cent du temps de travail est en moyenne annuelle consacré à l'économie domestique.</p>	<p>d aux travailleurs et travailleuses occupés dans des organisations de droit public ou dans des organisations assimilées₁.</p> <p>e aux travailleurs et travailleuses dont l'activité est régie par le contrat-type de travail pour la prise en charge 24 heures sur 24 (CTT prise en charge 24 heures sur 24)¹⁾.</p>
	III.
	<i>Aucune abrogation d'autres actes.</i>
	IV.
	Le présent contrat-type entre en vigueur le 1 ^{er} janvier 2020.
	<p>Berne, le</p> <p>Au nom du Conseil-exécutif, le président : Neuhaus le chancelier : Auer</p>

¹⁾ BSG ????.???