

Contrat-type de travail pour le personnel de l'économie domestique

du 7 juin 2022

Le Gouvernement de la République et Canton du Jura,

vu l'article 359 du Code des obligations (CO)¹⁾,

vu l'article 12 de la loi d'introduction du Code civil suisse du 9 novembre 1978²⁾,

arrête :

SECTION 1 : Dispositions générales

Champ
d'application

Article premier ¹ Le présent contrat-type de travail s'applique sur tout le territoire de la République et Canton du Jura.

² Il régit tous les rapports de travail entre les travailleurs, qui effectuent des activités domestiques dans un ménage privé ou dans un ménage collectif (par exemple : foyer, pension, établissement, hôpital), et leurs employeurs. Sont considérés comme activités domestiques les travaux d'entretien général du ménage, en particulier des activités de prise en charge, d'économie familiale, de cuisine et de nettoyage.

³ Le présent contrat-type de travail ne s'applique pas aux rapports de travail entre les personnes qui ont la relation suivante :

- a) époux;
- b) partenaires enregistrés;
- c) ascendants et descendants en ligne directe, leurs conjoints et partenaires enregistrés;
- d) concubins.

⁴ Il ne s'applique pas non plus aux rapports de travail des personnes suivantes :

- a) travailleurs qui ne sont occupés qu'occasionnellement et exclusivement pour surveiller des enfants;
- b) apprentis liés par un contrat conforme à la législation sur la formation professionnelle;
- c) travailleurs au pair;

- d) travailleurs occupés dans une exploitation agricole et soumis à un contrat-type de travail spécial;
- e) travailleurs soumis à une convention collective de travail de force obligatoire, pour les points réglementés par celle-ci;
- f) personnes dont les rapports de travail sont soumis au droit public cantonal ou communal;
- g) personnes employées par une organisation de droit public ou par une organisation d'utilité publique ayant un mandat public.

⁵ Les rapports de travail entre les travailleurs de l'économie domestique occupés à la prise en charge 24 heures sur 24 et leurs employeurs sont régis par les dispositions spéciales de la section 2.

Terminologie **Art. 2** Les termes qui désignent des personnes s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes.

Effet **Art. 3** ¹ Le présent contrat-type de travail s'applique directement aux rapports de travail qu'il régit, sauf convention écrite contraire conclue entre les parties.

² Il ne peut être dérogé au présent contrat-type de travail que dans les limites des prescriptions impératives du Code des obligations¹⁾ et du droit public.

Devoir de diligence **Art. 4** Le travailleur accomplit son travail avec soin. Il est tenu de respecter l'ordre intérieur et de garder loyalement le secret (art. 321a CO¹⁾).

Responsabilité du travailleur **Art. 5** ¹ Le travailleur répond envers l'employeur de tout dommage causé intentionnellement ou par négligence. Il ne répond de dommages insignifiants qu'en cas de récidive.

² Il est tenu de signaler immédiatement à l'employeur les dommages qu'il constate.

Protection de la personnalité du travailleur **Art. 6** ¹ L'employeur doit respecter la personnalité du travailleur et manifester les égards voulus pour sa santé. Il veille particulièrement au bien-être des jeunes travailleurs.

² L'employeur doit exiger la même attitude de ses proches.

Résiliation pendant le temps d'essai **Art. 7** ¹ Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment, moyennant un délai de congé de sept jours. Est considéré comme temps d'essai le premier mois de travail.

² Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.

Résiliation après le temps d'essai

Art. 8 ¹ Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la cinquième année de service et de trois mois ultérieurement.

² Les articles 336c et 336d du Code des obligations¹⁾ concernant la résiliation du contrat de travail en temps inopportun (grossesse, maladie, accident, service militaire, etc.) sont réservés.

Motivation du congé et résiliation abusive

Art. 9 ¹ La partie qui reçoit le congé peut demander à l'autre partie qu'elle motive sa décision par écrit.

² En cas de résiliation abusive au sens de l'article 336 du Code des obligations¹⁾, la partie qui reçoit le congé et entend demander une indemnité doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie, au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.

Résiliation immédiate

Art. 10 ¹ 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.

² Les articles 337 à 337d du Code des obligations¹⁾ s'appliquent.

Indemnité à raison de longs rapports de travail

Art. 11 Si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins 50 ans prennent fin après vingt ans ou plus, le travailleur a droit à une indemnité égale au salaire en espèces pour six mois au moins, conformément aux articles 339b à 339d du Code des obligations¹⁾.

Durée du travail

Art. 12 ¹ La durée de travail est de neuf heures au plus par jour et la journée de travail prend en règle générale fin à 20 heures.

² Le temps de travail hebdomadaire ne doit normalement pas excéder 46 heures pour un poste à temps complet.

³ En fixant l'horaire de travail, l'employeur doit tenir compte des intérêts du travailleur dans une mesure compatible avec les siens.

⁴ L'employeur tient un registre écrit des heures de travail effectuées (y compris les heures supplémentaires et le service de piquet) et le fait signer chaque mois par le travailleur. A défaut, la tenue des heures établies par le travailleur sert de moyen de preuves en cas de litige.

Repos quotidien
et pauses

Art. 13 ¹ Le repos quotidien doit durer consécutivement au moins douze heures pour les travailleurs n'ayant pas 20 ans révolus et onze heures pour les autres travailleurs.

² Le travailleur a droit à une pause non payée d'au moins une heure et d'au plus trois heures pour un repas principal, en général à midi. Il a également droit à une pause d'un quart d'heure par demi-journée, comptant dans la durée de travail.

Heures
supplémentaires

Art. 14 ¹ Le travailleur doit effectuer les heures supplémentaires de travail ordonnées par l'employeur, dans la mesure où l'urgence le requiert et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.

² L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale. La compensation doit être accordée dans les trois mois.

³ L'employeur est tenu de rétribuer les heures supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé et les heures de travail actif de nuit en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins.

Congés
ordinaires et
jours fériés

Art. 15 ¹ Le travailleur a droit à un jour et demi de congé par semaine.

² En règle générale, deux jours au moins de congé par mois doivent coïncider avec un dimanche ou un jour férié.

³ L'employeur peut exceptionnellement grouper les jours de congé auxquels le travailleur peut prétendre ou accorder deux demi-jours au lieu d'un jour complet, si des conditions particulières le justifient et si le travailleur y consent.

⁴ Les parties tiennent équitablement compte de leurs intérêts réciproques pour fixer les heures et jours de congé.

⁵ Si la nourriture fait partie du salaire en nature, le travailleur est autorisé à prendre ses repas chez l'employeur aussi pendant ses jours de congé.

⁶ Les congés qui ne sont pas pris sont compensés dans les trois mois. Avec l'accord du travailleur, ils peuvent être payés selon les règles applicables aux heures supplémentaires.

Congés payés

Art. 16 ¹ En plus des congés ordinaires, le travailleur a droit aux jours de congé suivants, sans qu'il y ait réduction du salaire en espèces :

- a) trois jours pour son mariage ou l'enregistrement de son partenariat, ainsi qu'en cas de décès ou de maladie grave de son conjoint, de son partenaire enregistré, d'un enfant, de son père ou de sa mère, d'un frère ou d'une sœur;
- b) deux jours en cas d'accouchement de l'épouse du travailleur, d'accouchement de la partenaire enregistrée, ou de changement de domicile;
- c) un jour lors du mariage d'un de ses propres enfants ou de l'enfant de son conjoint ou de son partenaire enregistré, ou en cas de décès d'un beau-parent, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.

² Lorsque le contrat est résilié, l'employeur doit laisser au travailleur le temps libre nécessaire, mais au maximum deux fois deux heures par semaine, pour chercher un nouvel emploi.

Vacances

Art. 17 ¹ 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.

² Cinq semaines de vacances sont accordées au travailleur âgé de 50 ans révolus ou après dix ans de service chez le même employeur.

³ L'employeur et le travailleur s'entendent suffisamment à l'avance sur la date des vacances. Les vacances, dont deux semaines consécutives au moins, sont accordées entièrement ou en deux parties pendant l'année de service correspondante ou, au plus tard, l'année de service suivante.

⁴ Le temps pendant lequel le travailleur se trouve en voyage ou en vacances avec l'employeur ne compte pas comme vacances, sauf convention spéciale.

Salaire afférent
aux vacances

Art. 18 ¹ L'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature.

² Le salaire afférent aux vacances est calculé sur la base de 8,33 % du salaire de base en cas de droit à quatre semaines de vacances et de 10,6 % en cas de droit à cinq 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.

Salaires

Art. 19 ¹ Le travailleur a droit à un salaire en espèces et, dans la mesure où le contrat le prévoit, à des prestations en nature (logement, nourriture et blanchissage).

² Le salaire en espèces est convenu par les parties d'après le travail confié, avant l'entrée en service. Il est payable à la fin de chaque mois.

³ Si des prestations en nature sont fournies par l'employeur, celui-ci peut déduire du salaire net, c'est-à-dire après déduction des cotisations au taux applicable, au maximum le montant prévu par les normes de l'assurance-vieillesse et survivants concernant les prestations en nature.

Salaires
minimaux

Art. 20 ¹ Le salaire minimum horaire brut, sans les suppléments pour vacances et jours fériés payés, est fixé à l'article 5 de l'ordonnance fédérale sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique³⁾.

² Dans l'hypothèse d'une non-prolongation de l'ordonnance fédérale sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique³⁾, le salaire minimum horaire brut est de :

- a) 20,60 francs par heure pour les personnes non qualifiées;
- b) 21,10 francs par heure pour les personnes non qualifiées ayant au moins quatre années d'expérience professionnelle dans l'économie domestique;
- c) 23,20 francs par heure pour les personnes qualifiées titulaires d'un certificat fédéral de capacité;
- d) 21,10 francs par heure pour les personnes qualifiées titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle.

Conditions de
travail

Art. 21 ¹ La nourriture doit être saine et suffisante. Le travailleur peut demander de préparer ses propres repas. Il a alors le droit d'utiliser la cuisine et les ustensiles de cuisine.

² En cas de communauté domestique, l'employeur doit fournir au travailleur une chambre individuelle qu'il peut fermer à clé. Celle-ci doit 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.

³ L'employeur doit également assurer une utilisation commune illimitée des installations sanitaires (wc, salle de bain avec douche ou baignoire) et une utilisation commune de la buanderie.

⁴ Le travailleur a droit à un accès illimité et gratuit à Internet dans des conditions qui permettent de respecter sa sphère privée.

Assurance-
maladie

Art. 22 ¹ L'employeur rend le travailleur attentif à son obligation de s'assurer contre la maladie (assurance de base), conformément à la loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal)⁴⁾ et à ses dispositions d'exécution.

² L'employeur affine le travailleur engagé pour une durée contractuelle d'au moins trois mois à une assurance d'indemnité journalière ou veille à ce que cette assurance soit ajoutée à l'assurance-maladie. L'indemnité journalière est au moins égale à 80 % du salaire, durant au moins 720 jours dans une période de 900 jours consécutifs, avec un délai d'attente de 30 jours. L'assurance doit garantir le droit de passer dans l'assurance individuelle.

³ L'employeur et le travailleur paient chacun la moitié des primes de l'assurance prévue à l'alinéa 2.

Certificat médical

Art. 23 ¹ Le travailleur doit apporter la preuve de son incapacité de travail en produisant un certificat médical dès le quatrième jour de maladie.

² Il peut devoir l'apporter dès le premier jour en cas d'incapacités de travail répétées.

Assurance-
accidents

Art. 24 ¹ L'employeur est tenu d'assurer le travailleur contre les accidents et maladies professionnels et contre les accidents non professionnels conformément à la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA)⁵⁾ et à ses dispositions d'exécution.

² Les primes d'assurance contre les accidents et maladies professionnels sont à la charge de l'employeur, celles de l'assurance contre les accidents non professionnels à la charge du travailleur.

Prévoyance
professionnelle

Art. 25 ¹ L'employeur est tenu de contracter une assurance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité en faveur du travailleur.

² L'employeur paie la moitié des primes au moins.

³ Les dispositions de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP)⁶ et des textes d'exécution s'y rapportant sont réservées.

Certificat

Art. 26 ¹ Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite.

² A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

SECTION 2 : Dispositions spéciales applicables aux travailleurs occupés à la prise en charge 24 heures sur 24

Travailleurs
occupés à la
prise en charge
24 heures sur 24

Art. 27 ¹ Les travailleurs occupés dans la prise en charge 24 heures sur 24 au sens du présent contrat-type de travail sont les travailleurs qui assurent des prestations ménagères, sous la forme d'aide et d'assistance ménagère, pour des personnes fragiles telles que les personnes âgées, les malades et les personnes en situation de handicap, et qui les accompagnent, les soutiennent et leur tiennent compagnie et qui, pour cette raison, vivent dans le foyer de la personne assistée. Ces prestations ménagères n'incluent aucun soin médical et infirmier au sens de l'ordonnance fédérale sur les prestations de l'assurance des soins⁷.

² Il n'est pas possible d'engager des travailleurs âgés de moins de 18 ans pour ce type d'emploi.

³ Les dispositions générales et finales du présent contrat-type de travail sont applicables par analogie aux travailleurs occupés à la prise en charge 24 heures sur 24, en tant qu'il n'y est pas dérogé dans la présente section.

Durée du travail

Art. 28 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.

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 est imputé.

Temps de présence

Art. 29 Le temps passé par le travailleur 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 doit être joignable à tout moment par téléphone en cas de besoin.

Salaire pour le temps de présence

Art. 30 ¹ En cas de prise en charge 24 heures sur 24, le temps de présence de jour et de nuit doit être rémunéré comme suit :

- a) à 10 % du salaire horaire chez les personnes assistées pour lesquelles le travailleur n'intervient pas ou qu'exceptionnellement (jusqu'à trois fois par semaine la nuit en moyenne mensuelle ou par période salariale);
- b) à 15 % du salaire horaire en cas d'intervention régulière la nuit (une fois par nuit en moyenne mensuelle ou par période salariale);
- c) à 20 % du salaire horaire en cas d'interventions fréquentes (deux à trois fois par nuit en moyenne mensuelle ou par période salariale).

² Pour le choix du tarif applicable, le nombre d'interventions nocturnes effectivement réalisées est déterminant.

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.

Repos nocturne et pauses

Art. 31 ¹ Pendant l'intervalle de nuit entre 23 heures et 6 heures, il y a repos nocturne et aucun travail actif n'est planifié.

² Le temps durant lequel le travailleur 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.

³ Le travailleur 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.

⁴ 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.

Absence du travailleur **Art. 32** Le travailleur occupé dans la prise en charge 24 heures sur 24 peut quitter la maison durant le congé ordinaire et n'est pas à la disposition de la personne assistée.

SECTION 3 : Dispositions finales

Remise d'un exemplaire **Art. 33** L'employeur remet un exemplaire du présent contrat-type de travail au travailleur.

Réserves légales **Art. 34** Les prescriptions impératives et complémentaires du Code des obligations¹⁾ et les prescriptions de droit public sont réservées.

Dispositions transitoires **Art. 35** Le présent contrat-type de travail s'applique aux contrats en cours dès son entrée en vigueur.

Litiges **Art. 36** Les litiges relevant du contrat de travail sont tranchés par le Conseil de prud'hommes.

Abrogation **Art. 37** Le contrat-type de travail pour travailleurs de l'économie domestique du 6 décembre 1978 est abrogé.

Entrée en vigueur **Art. 38** Le présent contrat-type de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2022.

Delémont, le 7 juin 2022

AU NOM DU GOUVERNEMENT DE LA
REPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

Le président : David Eray
Le chancelier : Jean-Baptiste Maître

- 1) [RS 220](#)
- 2) [RSJU 211.1](#)
- 3) [RS 221.215.329.4](#)
- 4) [RS 832.10](#)
- 5) [RS 832.20](#)
- 6) [RS 831.40](#)
- 7) [RS 832.112.31](#)