Contrat-type de travail pour travailleurs de l'économie domestique[1)]

(Version en vigueur du 1er janvier 2013 au 30 juin 2022)

du 6 décembre 1978

L'Assemblée constituante de la République et Canton du Jura,

vu l'article 359 du Code des obligations (CO)[2)],

vu l'article 3 des dispositions finales et transitoires de la Constitution cantonale,

vu l'article 12 de la loi du 9 novembre 1978[3)] sur l'introduction du Code civil suisse,

arrête :

SECTION 1 : Champ d'application

Champ d'application

Article premier [1] Les dispositions du présent contrat-type de travail sont applicables à tous les rapports de travail existant dans le canton entre les travailleurs des deux sexes (appelés ci-après "travailleurs"), qui accomplissent exclusivement ou principalement des travaux ménagers dans un ménage privé ou dans un ménage collectif (par exemple : foyer, pension, établissement, hôpital), et leurs employeurs. Les volontariats sont en principe compris.

[2] Le contrat-type de travail n'est pas applicable :

a) aux rapports de travail dans l'agriculture, qui sont régis par un contrat-type de travail spécial ;
b) aux apprentissages ménagers officiellement reconnus;
c) aux travailleurs de l'économie domestique assujettis au droit public de la Confédération ou des cantons, ou à un contrat-type de travail spécial.

[3] Les rapports de travail entre les travailleurs de l'économie domestique à temps partiel et leurs employeurs sont régis par les dispositions de la section 3.

SECTION 2 : Pour travailleurs de l'économie domestique à plein emploi

Effet

Art. 2 [1] Sauf accord contraire pris entre les parties dans le cadre de la loi, les dispositions du présent contrat-type de travail s'appliquent directement aux rapports de travail qu'il régit (art. 360, al. 1, CO).

[2] Dans les cas suivants, les dérogations au détriment du travailleur – en tant que la loi les admet – doivent avoir été convenues par écrit pour être valables (art. 360, al. 2, CO) :

- art. 4 : Durée du travail et du repos;
- art. 5, al. 1 : Jour de repos hebdomadaire et demi-jour de congé;
- art. 8, al. 4 : Participation de l'employeur à l'assurance-maladie.

Obligations générales réciproques

Art. 3 [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. Il est tenu de prendre les mesures voulues de protection contre les accidents (art. 328 CO).

[2] Le travailleur accomplit son travail avec soin. Il est tenu de respecter l'ordre intérieur et de garder loyalement le secret (art. 321a CO).

[3] Responsabilité du travailleur (art. 321e CO).

Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. Il ne répond de dommages insignifiants qu'en cas de récidive. La mesure de diligence incombant au travailleur se détermine aussi par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'introduction 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.

Durée du travail et des pauses

Art. 4 [1] La durée quotidienne du travail, y compris celle des repas, est de dix heures au plus. En règle générale, le travail doit prendre fin à 19 h 30. La durée hebdomadaire du travail ne doit normalement pas excéder 54 heures.

[2] Les heures supplémentaires doivent être compensées avec l'assentiment du travailleur par un congé d'au moins la même durée ou être rémunérées par un supplément de 25 % du salaire en espèces, le mois étant compté à quatre semaines.

Congés

Art. 5 [1] Un jour de congé doit être accordé au travailleur chaque semaine, en règle générale le dimanche, et, en plus, une demi-jour ouvrable, en règle générale un après-midi non suivi de travail le soir.

[2] Si les circonstances ne permettent pas d'accorder régulièrement congé au travailleur pendant tout le dimanche, il lui est accordé un jour ouvrable comme jour de congé hebdomadaire.

[3] Un demi-jour de congé supplémentaire doit être accordé au travailleur qui a dû être astreint au travail un jour férié légal ne tombant pas un dimanche.

[4] Avec l'assentiment du travailleur et exceptionnellement, plusieurs journées de congé peuvent être groupées ou un jour de congé partagé en demi-jours.

[5] Compte tenu des intérêts de l'employeur, le temps libre usuel doit être accordé au travailleur pour l'accomplissement de ses devoirs religieux, pour la liquidation de ses affaires familiales et de ses affaires personnelles urgentes, telle que la recherche d'une nouvelle place.

[6] L'employeur soutient le travailleur dans ses efforts en vue de la participation à des cours et autres mesures d'instruction.

[7] Pour les jours et demi-jours de congé, le travailleur a droit à une indemnité de nourriture calculée au taux de l'AVS pour les repas qu'il n'a pas pris chez l'employeur.

Vacances

Art. 6 [1] L'employeur accorde au travailleur pour chaque année de service trois semaines de vacances et quatre semaines au jeune travailleur jusqu'à l'âge de 19 ans révolus si les rapports de travail ont duré plus de trois mois. Quatre semaines de vacances sont accordées au travailleur âgé de 50 ans révolus ou après dix ans de service chez le même employeur.

[2] Le travailleur a droit à tout le salaire afférent aux vacances et à une indemnité équitable en compensation du salaire en nature.

[3] L'employeur et le travailleur s'entendent suffisamment d'avance sur la date des vacances. Les vacances, dont deux semaines au moins doivent être prises ensemble, 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.

5 Pour d'autres détails, les parties s'en réfèreront à la loi (art. 329a ss. CO).

Salaire

Art. 7 1 Est réputé salaire le montant convenu avant l'entrée en service ou, à défaut, le taux usuel sur la place et dans la profession. Il est payable à la fin du mois.

2 L'entretien dans la maison, consistant en nourriture, logement et entretien du linge, est réputé rémunération supplémentaire (salaire en nature).

3 En règle générale, le salaire du travailleur est composé du salaire en espèces et du salaire en nature. Si, contrairement à ce qui a été convenu, le salaire en nature n'est pas accordé entièrement, il est remplacé par une indemnité en espèces correspondante.

4 La nourriture doit être saine et suffisante.

5 Le travailleur a droit à une chambre particulière pouvant être fermée à clé, répondant aux exigences de l'hygiène, confortable, bien éclairée et bien chauffée. L'employeur est tenu de mettre à disposition du travailleur des installations de toilette et de bain convenables.

Maladie, salaire, assurance-maladie

Art. 8 1 Soins et traitement médical (art. 328a CO).
Avec l'assentiment du travailleur empêché de travailler pour cause de maladie, d'accident, de grossesse et d'accouchement, l'employeur a recours au médecin et subvient aux soins et au traitement médical pendant trois semaines au cours de la première année de service et, ensuite, pendant une période plus longue, fixée équitablement compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières.

2 En cas de traitement hospitalier et d'opération, l'employeur contribue aux frais, compte tenu de l'urgence et des circonstances particulières du cas.

3 Salaire (art. 324a CO).

Trois mois après l'entrée en service ou dans les cas où les rapports de travail ont été contractés d'emblée pour plus de trois mois, le travailleur reçoit en plus le salaire en espèces: la première année de service pour quatre semaines, et, si les rapports de service ont duré plus longtemps, pour une période plus longue fixée équitablement.

4 Assurance-maladie, dégrèvement de l'employeur.

L'employeur veille de concert avec le travailleur à ce que celui-ci soit suffisamment assuré contre la maladie (soins médicaux et indemnité journalière). Il participe à l'assurance en prenant à sa charge au moins la moitié des primes. Dans ce cas, il a le droit de compenser les prestations de l'assurance-maladie avec ses obligations selon les alinéas 1 à 3.

Présentation, temps d'essai, résiliation du contrat, départ

Art. 9 1 Si l'employeur demande au travailleur de se présenter personnellement avant la conclusion du contrat, le travailleur a droit au remboursement des frais de transport, à moins de convention contraire passée par écrit.

2 Les deux premières semaines après l'entrée en service sont réputées temps d'essai, pendant lequel chaque partie peut résilier le contrat moyennant un avertissement préalable de trois jours.

3 Après le temps d'essai et pendant la première année de service, le contrat peut être résilié par écrit ou oralement jusqu'au 15 pour le dernier jour du mois ou jusqu'au dernier jour pour le 15 du mois suivant. Lorsque les rapports de travail ont duré plus d'une année, ils peuvent être dénoncés pour la fin du mois civil suivant.

4 Le travailleur quitte sa place le dernier jour du délai de résiliation; si celui-ci tombe un dimanche ou un jour férié, le départ doit être avancé au jour ouvrable précédent.

5 La résiliation immédiate des rapports de travail selon les articles 337 et 337a du Code des obligations est réservée. Le licenciement immédiat d'un travailleur mineur ou protégé par une curatelle de portée générale ou une autre mesure de protection entraînant une limitation de l'exercice des droits civils, doit être annoncé d'avance au représentant légal.[5)]

Interdictions légales de la résiliation (art. 336e CO)

Art. 10 [1] Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :

a) pendant que le travailleur accomplit un service militaire et un service de protection civile obligatoire à teneur de la législation fédérale, ni, pour autant que ce service ait duré plus de douze jours, durant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent;
b) au cours des quatre premières semaines d'une incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident dont le travailleur est victime sans sa faute; cette période est portée à huit semaines dès la deuxième année de service;
c) au cours des huit semaines qui précèdent ou suivent l'accouchement de la travailleuse;
d) au cours des quatre premières semaines pendant lesquelles le travailleur accomplit, dans le cadre de l'aide à l'étranger, un service ordonné par l'autorité fédérale.

[2] Les autres dispositions légales, articles 336f et 336g du Code des obligations, doivent également être observées.

Résiliation injustifiée (art. 337c CO)

Art. 11 [1] Lorsque l'employeur résilie le contrat sans justes motifs et au mépris du délai de résiliation ou s'il refuse de laisser le travailleur entrer en service, celui-ci a droit au salaire en espèces et à une indemnité en compensation du salaire en nature dont il aurait bénéficié jusqu'à l'expiration du délai de résiliation; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.

[2] Le travailleur impute sur son salaire ce qu'il a épargné du fait de l'empêchement de travailler ou ce qu'il a gagné en exécutant un autre travail ou le gain auquel il aurait intentionnellement renoncé.

Abandon injustifié de l'emploi, non-entrée en service (art. 337d CO)

Art. 12 [1] Lorsque le travailleur abandonne son emploi sans justes motifs et au mépris du délai de congé, ou s'il n'entre pas en service sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel. S'il n'y a pas eu dommage ou si celui-ci est insignifiant, le juge peut réduire l'indemnité selon son appréciation; il peut éventuellement accorder la réparation du dommage supplémentaire.

[2] 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 trente jours dès la non-entrée en service ou l'abandon de l'emploi.

Certificat (art. 330a CO)

Art. 13 A la demande du travailleur, l'employeur doit lui délivrer en tout temps un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail et, si cela est désiré, aussi sur le travail et la conduite.

Indemnité à raison de longs rapports de travail

Art. 14 [1] 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.

[2] La loi est applicable pour le reste (art. 339b et 339c CO).

Prévoyance pour le personnel

Art. 15 S'il y a une institution de prévoyance pour le personnel, l'employeur est tenu d'en informer le travailleur et, à la demande de celui-ci, de le renseigner sur la situation de son compte et sur ce qui lu est dû.

SECTION 3 : Pour travailleurs de l'économie domestique à temps partiel

Travailleurs auxiliaires de l'économie domestique (art. 339, al. 2, CO)

Art. 16 [1] Les travailleurs auxiliaires au sens du présent contrat-type de travail sont tous les travailleurs employés régulièrement, mais pas à plein emploi, tels que les employées de maison à la demi-journée ou à l'heure, les repasseuses , les raccommodeuses et les couseuses travaillant au domicile du client. Ces appellations sont applicables par analogie aux travailleurs auxiliaires masculins.

[2] Les dispositions du présent contrat-type de travail, notamment celles qui sont énumérées ci-après, sont applicables par analogie aux travailleurs auxiliaires de l'économie domestique :

- art. 2, al. 1 : Effet;
- art. 3 : Obligations générales réciproques;
- art. 6 : Vacances;
- art. 8, al. 3 : Maladie, salaire;
- art. 9 : Présentation, temps d'essai, résiliation du contrat, départ;
- art. 10 : Interdictions légales de la résiliation;
- art. 11 : Résiliation injustifiée;
- art. 12 : Abandon injustifié de l'emploi, non-entrée en service;
- art. 13 : Certificat;
- art. 14 : Indemnité à raison de longs rapports de travail;
- art. 15 : Prévoyance pour le personnel.

[3] Les articles 17 et 18 sont réservés.

Durée du travail, salaire

Art. 17 [1] La durée du travail est fixée par convention.

[2] Les heures supplémentaires ne donnent pas lieu au paiement du supplément spécial du salaire.

[3] Est réputé salaire en espèces le salaire horaire, hebdomadaire ou mensuel convenu avant l'entrée en service ou, à défaut, le taux usuel sur la place. Les prestations en nature sont fixées par convention. Celle-ci doit déterminer si les repas principaux et, le cas échéant, lesquels, sont à la charge de l'employeur. A défaut du paiement du salaire en nature ou en cas de demeure, l'indemnité doit être calculée aux taux usuels sur la place, éventuellement selon les directives des associations cantonales pour la formation en économie familiale ou aux taux de l'AVS.

Résiliation (art. 336b CO)

Art. 18 [1] Si les rapports de travail ont été convenus pour un temps déterminé, ils prennent fin à la date convenue.

[2] Si les rapports de travail ont été convenus pour une durée indéterminée, ils peuvent être résiliés d'une semaine à l'autre; s'ils ont duré plus d'une année, la résiliation peut avoir lieu en tout temps moyennant un avertissement préalable d'un mois.

SECTION 4 : Dispositions finales

Remise d'un exemplaire

Art. 19 L'employeur remet un exemplaire du présent contrat-type de travail au travailleur.

Réserve légale (art. 358, 359 CO)

Art. 20 Les prescriptions impératives et complémentaires du Code des obligations et les prescriptions de droit public sont réservées.

Entrée en vigueur

Art. 21 Le Gouvernement fixe la date de l'entrée en vigueur[4)] du présent contrat-type de travail.

Delémont, le 6 décembre 1978

AU NOM DE L'ASSEMBLEE CONSTITUANTE
DE LA REPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

Le président : François Lachat
Le secrétaire général : Joseph Boinay

1) Contrat-type de travail (CTT) du 27 décembre 1972 pour travailleurs de l'économie domestique (RSB 222.153.22)
2) RS 220
3) RSJU 211.1
4) 1er janvier 1979
5) Nouvelle teneur selon l'article 27 de l'ordonnance du 11 décembre 2012 concernant la protection de l'enfant et de l'adulte, en vigueur depuis le 1er janvier 2013 (RSJU 213.11)