

Arrêté édicte un contrat-type de travail pour le personnel au service de l'économie domestique

du 14.04.2021

Actes législatifs concernés par ce projet (RS numéros)

Nouveau: **221.602**

Modifié: –

Abrogé: –

Le Conseil d'Etat du canton du Valais

vu les articles 359 à 360 du Code des obligations (CO);

vu l'article 31 de la loi cantonale sur le travail du 12 mai 2016 (LcTr);

vu la publication du projet d'arrêté édicte un contrat-type de travail pour le personnel au service de l'économie domestique dans le Bulletin officiel du Canton du Valais numéro 10 du 12 mars 2021;

sur proposition du département en charge des affaires sociales,

arrête:

I.

1 Champ d'application et effets

Art. 1 Champ d'application

¹ Le présent-contrat-type s'applique sur tout le territoire du canton du Valais.

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

³ Sont réputés travailleuses et travailleurs (ci-après travailleur-s) de l'économie domestique, dans le sens du présent contrat-type, toute personne, logée ou non, occupée dans un ménage privé notamment: employé(e) de maison, aide au ménage, aide de cuisine, cuisinier-ère, gouvernante, aide à la personne, personne en charge de la garde d'enfants, jardinier-ère, chauffeur, gardien-ne d'animaux.

⁴ Les travailleurs de l'économie domestique 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 dispositions du contrat-type de travail pour l'agriculture.

⁵ Sont exclues du champ d'application du présent contrat-type de travail les personnes qui sont occupées occasionnellement à la garde d'enfants (baby-sitter) ainsi que les apprentis liés par un contrat conforme à la législation fédérale sur la formation professionnelle.

Art. 2 Effets

¹ Le présent contrat-type de travail est réputé exprimer la volonté des parties contractantes, à moins qu'elles n'y dérogent par un accord écrit dans les limites fixées par les dispositions des articles 361 et 362 du Code des obligations (CO).

2 Dispositions générales

Art. 3 Obligations générales du travailleur

¹ Le travailleur est tenu d'accomplir consciencieusement son travail.

² Il doit se conformer aux directives du ménage privé et avoir soin du matériel mis à sa disposition.

Art. 4 Obligations générales 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.

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 du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

3 Durée et fin du contrat de travail

Art. 5 Temps d'essai

¹ Le 1^{er} mois des rapports de travail est considéré comme temps d'essai. Après l'expiration du temps d'essai, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée, sauf accord contraire.

Art. 6 Délai de résiliation

¹ Chaque partie peut résilier le contrat de travail:

- a) durant le temps d'essai, à tout moment moyennant un délai de 7 jours;
- b) après l'expiration du temps d'essai et jusqu'à la fin de la 1^{re} année de service, 1 mois à l'avance pour la fin d'un mois;
- c) dès la 2^e année de service, 2 mois à l'avance pour la fin d'un mois;
- d) dès la 10^e année de service, 3 mois à l'avance pour la fin d'un mois.

² Après dénonciation du contrat, l'employeur accorde au travailleur le temps nécessaire pour chercher un autre emploi et, le cas échéant, un autre logement.

³ Demeure réservée la résiliation immédiate pour justes motifs au sens des articles 337 à 337d CO.

Art. 7 Résiliation en temps inopportun

¹ Au cours d'une période de service militaire ou de protection civile, d'incapacité de travail par suite de maladie, d'accident, de grossesse ou d'accouchement, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail que dans la mesure permise par l'article 336c CO.

4 Durée du travail et du repos

Art. 8 Durée du travail

¹ La durée hebdomadaire moyenne du travail est de 44 heures.

² La durée journalière maximale du travail est de 12 heures 30, y compris les pauses du matin et de l'après-midi de 15 minutes chacune.

³ Une pause d'une heure, non comprise dans le temps de travail, est accordée pour le repas de midi.

⁴ Le repos quotidien est de 12 heures au moins pour les jeunes de moins de 18 ans et de 11 heures au moins pour les autres travailleurs.

⁵ Les travailleurs appelés à assurer un temps de présence auprès de l'employeur en dehors de l'activité effective touchent une indemnité de piquet de cinq francs de l'heure qui sera mentionnée de manière distincte sur chaque fiche de salaire. Toute intervention durant cette période sera comptabilisée comme du temps de travail et payée selon le salaire fixé à l'article 16 du présent contrat-type de travail.

⁶ 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 établie par le travailleur servira de moyen de preuves en cas de litige.

Art. 9 Heures supplémentaires

¹ A la demande de l'employeur, le travailleur doit exécuter des heures supplémentaires dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi le permettent.

² 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 4 mois. Les heures supplémentaires non compensées donnent droit au salaire majoré de 25 pour cent.

Art. 10 Femmes enceintes

¹ Les femmes enceintes peuvent en tout temps se dispenser de travailler sur simple avis de leur part.

² Elles ne peuvent reprendre leur travail que huit semaines après l'accouchement. Au-delà des huit semaines qui suivent l'accouchement, les mères qui allaitent leur enfant ne peuvent être occupées que si elles y consentent. L'employeur leur donnera le temps nécessaire pour l'allaitement.

Art. 11 Repos hebdomadaire

¹ L'employeur accorde au travailleur 2 jours de congé par semaine dont au moins un jour entier, le reste pouvant être donné en 2 demi-journées.

² Le jour où est accordée la demi-journée de congé, la durée du travail ne doit pas excéder 5 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.

5 Nourriture et logement

Art. 12 Nourriture et logement

¹ 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.

² La nourriture procurée par l'employeur doit être saine et suffisante.

³ Le travailleur a droit à une chambre particulière qui doit pouvoir être fermée à clef et qui réponde aux exigences d'hygiène suivantes: être bien éclairée, tant par la lumière naturelle que par la lumière artificielle, être bien chauffée et disposer du mobilier nécessaire.

⁴ Le travailleur doit pouvoir utiliser quotidiennement des installations de toilette et de bain convenables.

6 Vacances et congés spéciaux

Art. 13 Vacances

¹ Le droit aux vacances est de 4 semaines par année.

² Les jeunes travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus ainsi que les travailleurs de plus de 50 ans révolus ont droit à cinq semaines de vacances par année.

³ L'indemnité afférente aux vacances est de 8,33 pour cent du salaire brut lorsque le droit aux vacances est de 4 semaines et de 10,64 pour cent lorsqu'il est de 5 semaines.

⁴ Les jours de congé que l'employeur est tenu de payer en vertu de l'article 14 du présent contrat-type de travail ne comptent pas comme vacances.

⁵ Pour une durée d'activité inférieure à une année, les vacances sont accordées proportionnellement à la durée de l'engagement.

⁶ Le salaire pendant les vacances doit correspondre au salaire complet en période de travail. Il comprend le salaire en espèce et une indemnité d'entretien, conforme aux normes AVS, dans la mesure où celle-ci est fournie par l'employeur.

⁷ L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts du ménage.

Art. 14 Jours fériés

¹ Les jours fériés légaux suivants sont payés (sauf s'ils coïncident avec un dimanche): Nouvel-An (1^{er} janvier), Saint-Joseph (19 mars), Ascension, Fête-Dieu, Fête nationale (1^{er} août), Assomption (15 août), Toussaint (1^{er} novembre), Immaculée Conception (8 décembre) et Noël (25 décembre).

Art. 15 Congés

¹ Le travailleur a droit aux congés payés ci-après:

a) mariage du travailleur	3 jours
b) naissance d'un enfant	3 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, d'un beau-parent	2 jours
f) décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur	1 jour
g) déménagement	1 jour
h) reclutement militaire	1 jour

7 Salaire

Art. 16 Salaire

¹ Le salaire doit correspondre à la formation, à l'expérience professionnelle et aux aptitudes du travailleur.

² Le salaire est payé mensuellement au plus tard le cinquième jour du mois suivant. Un décompte écrit, sur lequel figurent de manière détaillée toutes les déductions, est remis au travailleur.

³ Le salaire en nature est calculé selon les normes de la législation sur l'assurance-vieillesse et survivants (AVS).

⁴ Les salaires horaires minimum bruts, sans suppléments, sont fixés comme suit:

- | | |
|--|-----------|
| a) employé non qualifié | Fr. 19.20 |
| b) employé non qualifié avec au moins 4 années d'expérience professionnelle dans l'économie domestique | Fr. 21.10 |
| c) employé qualifié avec AFP | Fr. 21.10 |
| d) employé qualifié avec CFC | Fr. 23.20 |

⁵ Sont considérés comme employés qualifiés les travailleurs:

- 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 2 ans approprié à l'activité exercée;
- 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 3 ans approprié à l'activité exercée.

⁶ Le salaire mensuel se calcule en multipliant le nombre d'heures prévu dans le présent contrat-type de travail par le salaire horaire minimum tel que stipulé à l'alinéa 4.

8 Assurances

Art. 17 Assurance perte de gain maladie

¹ L'employeur est tenu d'assurer, dans une assurance de son choix garantissant le libre passage en assurance individuelle, les travailleurs pour une indemnité journalière selon LAMal égale au moins au 80 pour cent 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.

² Durant le délai d'attente, l'employeur garantit le paiement du salaire à raison de 80 pour cent du salaire brut AVS.

³ La prime d'assurance est à la charge de l'employeur et du travailleur pour moitié chacun.

Art. 18 Assurance-accidents

¹ Les travailleurs sont assurés conformément à la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA). Les primes relatives à l'assurance obligatoire contre les accidents et les maladies professionnels sont à la charge de l'employeur, celles relatives à l'assurance obligatoire contre les accidents non professionnels à la charge du travailleur (art. 91 LAA).

Art. 19 Prévoyance professionnelle

¹ La loi fédérale sur la prévoyance professionnelle, vieillesse, survivants et invalidité (LPP) est applicable

9 Divers

Art. 20 Certificat de travail

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

Art. 21 Litiges individuels de travail

¹ La procédure du règlement des litiges résultant du contrat de travail est définie aux articles 34 et suivants de la loi cantonale sur le travail.

Art. 22 Remise du contrat-type

¹ Lors de la conclusion du contrat, l'employeur remet un exemplaire du présent contrat-type de travail au travailleur.

Art. 23 Réserves

¹ Demeurent réservées, lors de l'entrée en vigueur du présent contrat-type, les conditions plus favorables aux travailleurs.

II.

Aucune modification d'autres actes.

III.

Aucune abrogation d'autres actes.

IV.

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} mai 2021¹⁾.

L'arrêté du 30 août 1989 sur ce même objet ainsi que toutes les modifications sont abrogés dès l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Sion, le 14 avril 2021

Le président du Conseil d'Etat: Christophe Darbellay
Le chancelier d'Etat: Philipp Spörri

¹⁾Publié dans le Bulletin officiel du canton du Valais N°16 du 23 avril 2021.