

5
mai
1988

Contrat-type de travail pour le service de maison

vu les articles 359 et suivants du code des obligations¹⁾;
vu l'arrêté cantonal désignant les autorités compétentes pour rédiger les contrats-type de travail²⁾;
vu les préavis recueillis lors de la procédure de consultation préalable;
vu le résultat de la procédure de consultation, et les avis des associations professionnelles et des sociétés d'utilité publique intéressées, concernant le projet de contrat-type de travail pour le service de maison;
L'office cantonal de conciliation a établi le contrat-type ci-après, réglant les conditions de travail pour le service de maison.

Contrat-type

Section 1: Champ d'application et effets

Champ
d'application

Article premier ¹Le présent contrat est applicable sur tout le territoire du canton de Neuchâtel.

²Il régit les rapports de travail entre les travailleurs du service de maison de ménages privés ou collectifs d'une part, et leurs employeurs d'autre part, lorsqu'il y a communauté domestique.

³Il ne s'applique pas:

- a) aux apprentis au bénéfice d'un contrat d'apprentissage, sauf si le contrat-type de travail leur est plus favorable;
- b) aux employés de maison des ménages avec exploitation agricole;
- c) aux jeunes gens qui se font engager "au pair" et qui ont l'occasion, de ce fait, de parfaire leur formation, plus particulièrement d'apprendre la langue française.

Effets

Art. 2 ¹Les dispositions de ce contrat-type de travail sont applicables pour autant que les clauses d'un contrat individuel de travail ou d'une convention collective n'y dérogent pas.

²Doivent être passées en la forme écrite, sauf si elles sont plus favorables au travailleur, les dérogations aux dispositions concernant:

- a) le temps d'essai (art. 6);
- b) la fin des rapports de travail (art. 7, al. 1 et 2);
- c) la forme du contrat (art. 7, al. 3);
- d) la durée du travail (art. 11, al. 1, 3 et 4);
- e) le repos quotidien (art. 13);
- f) les congés hebdomadaires (art. 15);

RLN XIII 336

¹⁾ RS 220

²⁾ RSN III 714

- g) les vacances (art. 17 à 20);
- h) le salaire (art. 22 à 24);
- i) l'assurance-maladie et accidents (art. 25, al. 3, et 26);
- j) l'indemnité de départ (art. 29).

Section 2: Age minimum

Art. 3 Le travailleur doit avoir dépassé l'âge de la scolarité obligatoire dans le canton de Neuchâtel.

Section 3: Droits et obligations de portée générale

Devoir de
diligence et de
fidélité

Art. 4 ¹Le travailleur est tenu d'exécuter avec soin la tâche qui lui est confiée.

²Il doit observer l'ordre de la maison, avoir une attitude convenable et faire preuve de discrétion.

Obligations de
l'employeur

Art. 5 ¹L'employeur doit veiller au bien-être et à la santé du travailleur.

²Il doit le traiter convenablement et exiger la même attitude de ses proches.

Section 4: Conditions de travail

Temps d'essai

Art. 6 ¹Si le contrat n'a pas été conclu pour une durée déterminée et que sa durée ne résulte pas du but pour lequel le travail a été promis, le premier mois est considéré comme temps d'essai.

²Durant cette période, chaque partie peut résilier le contrat 3 jours à l'avance pour la fin d'une semaine.

Résiliation
ordinaire

Art. 7 ¹Après le temps d'essai, le contrat de durée indéterminée peut être dénoncé, pendant la première année de service, 14 jours à l'avance pour la fin d'une semaine; dès la deuxième année, 1 mois à l'avance pour la fin d'un mois; dès la cinquième année, 2 mois à l'avance pour la fin d'un mois.

²Après le temps d'essai, le délai de résiliation est de deux mois pour les travailleurs logés avec leur famille dans un appartement de service dont la jouissance dépend des liens contractuels de travail.

³Le congé doit être donné par écrit.

Résiliation en
temps inopportun

Art. 8 La résiliation est nulle lorsqu'elle est donnée en temps inopportun, au sens du code des obligations.

Résiliation
immédiate

Art. 9 L'employeur et le travailleur peuvent, sans avertissement préalable, se départir immédiatement du contrat pour de justes motifs.

Temps libre après
résiliation

Art. 10 L'employeur doit laisser au travailleur, une fois le contrat dénoncé, le temps nécessaire pour chercher un autre emploi.

Durée du travail

Art. 11 ¹La durée maximale de la semaine de travail est de 50 heures, les pauses de repas et de repos n'étant pas comptées dans la durée hebdomadaire du travail.

²En règle générale, la durée journalière du travail ne doit pas dépasser 11 heures, y compris deux demi-heures pour les repas et une heure de repos.

³Pour les travailleurs n'ayant pas vingt ans révolus, la durée de la journée de travail sera comprise dans un espace maximum de 12 heures réparties entre 6 et 20 heures.

⁴En fixant l'horaire de travail, l'employeur doit tenir compte des intérêts du travailleur dans une mesure compatible avec les siens.

Heures
supplémentaires

Art. 12 ¹Le travailleur est tenu d'exécuter des tâches passagères supplémentaires, en dehors de son travail habituel ou du temps de présence fixé, lorsque celles-ci sont rendues nécessaires par des circonstances spéciales et ne risquent pas de porter atteinte à sa santé.

²Le travail supplémentaire est payé à 125%. si l'employeur le propose et si le travailleur l'accepte, le travail supplémentaire ne sera pas payé, mais sera compensé par un congé de même durée.

Repos quotidien

Art. 13 Entre deux journées de travail, le repos des travailleurs doit durer consécutivement au moins 10 heures, 12 heures pour les travailleurs n'ayant pas 20 ans révolus.

Section 5: Responsabilité

Responsabilité
pour dommages
causés par le
travailleur

Art. 14 ¹Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence (art. 321e CO).

²Il ne répond toutefois pas de négligences légères et isolées n'ayant causé qu'un dommage de peu d'importance.

³Le travailleur doit annoncer immédiatement tout dégât qu'il a causé, l'employeur étant réputé avoir renoncé à réclamer réparation s'il ne l'a pas fait dans le délai d'un mois à compter du moment où il a eu connaissance du dommage.

Section 6: Repos hebdomadaire, vacances

Congé
hebdomadaire

Art. 15 ¹Le travailleur a droit à un jour et demi de congé hebdomadaire, comprenant en règle générale le dimanche.

²Il a droit à un jour de congé, en outre, à l'occasion des jours fériés de l'administration cantonale, 1^{er} mai excepté; un demi-jour de congé supplémentaire doit être accordé au travailleur qui a dû travailler un jour férié ne tombant pas le dimanche.

³Lorsque le congé hebdomadaire coïncide avec un jour férié, il n'est pas remplacé; il subsiste si un jour férié tombe un autre jour de la semaine.

⁴Si un demi-jour de congé est accordé le matin, le travailleur reprend son activité à 13 heures au plus tôt. Si le demi-jour est accordé l'après-midi, il n'a pas à reprendre le service le soir.

⁵L'employeur peut exceptionnellement grouper des jours de congé auxquels le travailleur a droit, ou les diviser en demi-jours si des conditions particulières le justifient et si le travailleur y consent.

⁶Dans les limites des exigences du ménage, le travailleur peut disposer du temps nécessaire à l'accomplissement de ses activités personnelles essentielles.

Congés
extraordinaires

Art. 16 ¹Le travailleur a notamment droit aux congés extraordinaires suivants:

- a) 3 jours lors de son mariage ou du décès de son conjoint, d'un parent en ligne directe ascendante ou descendante, d'un enfant de son conjoint ou d'un enfant adoptif;
- b) 2 jours en cas de naissance d'un enfant du travailleur ou en cas de changement de lieu de domicile;
- c) 1 jour lors du baptême ou du mariage d'un descendant, d'un descendant de son conjoint ou en cas de décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-parent, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.

Durée des
vacances

Art. 17 ¹Les jeunes travailleurs jusqu'à 20 ans révolus ont droit à 5 semaines de vacances payées par année.

²Dès 20 ans révolus, la durée des vacances payées est d'au moins 4 semaines.

³Les travailleurs comptant au moins 10 ans de service chez l'employeur, ou 50 ans d'âge et 5 ans de service, ont droit à 5 semaines de vacances.

⁴Les congés accordés conformément aux articles 15 et 16 ne sont pas considérés comme des vacances.

Date des
vacances

Art. 18 L'employeur fixe, au plus tard 2 mois à l'avance, la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleurs dans la mesure compatible avec les intérêts du ménage.

Réduction de la
durée des
vacances

Art. 19 ¹Si les rapports de travail ont duré moins d'une année, les vacances sont réduites en proportion.

²Lorsque le travailleur s'est absenté sans faute de sa part et pour des causes inhérentes à sa personne, le premier mois ne donne pas lieu à réduction. En cas de maladie, d'accident ou de grossesse, les 3 premiers mois d'absence ne donnent pas lieu à réduction. La réduction est de $\frac{1}{12}$ par mois complet d'absence.

Salaire de
vacances

Art. 20 Pendant ses vacances, le travailleur a droit à son salaire en espèce et, dans la mesure où il reçoit de l'employeur des prestations en nature, à une indemnité à fixer convenablement mais ne pouvant être inférieure au montant prévu par les normes applicables dans le domaine de l'assurance-vieillesse et survivants fédérale.

Absence de
l'employeur

Art. 21 En l'absence de l'employeur, le travailleur a droit à son salaire et à son entretien.

Section 7: Salaire

Salaire

Art. 22 ¹Le 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).

²Le salaire en espèces est fixé par les parties d'après le travail confié. Il est payable à la fin de chaque mois.

³Si la nourriture et le logement sont fournis par l'employeur, il peut déduire du salaire au maximum le montant prévu par les normes de l'assurance-vieillesse et survivants concernant les prestations en nature.

Salaires minimaux **Art. 23** ¹Les salaires minimaux sont les suivants:

	<i>Fr.</i>
a) travailleur de moins de 20 ans sans formation.....	1.200.–
b) travailleur de plus de 20 ans sans formation	1.700.–
c) travailleur qualifié	2.000.–

²Un travailleur est qualifié au sens du présent alinéa:

- a) s'il est détenteur d'un CFC ou
- b) s'il est au bénéfice d'une formation équivalente.

³Les salaires minimaux sont adaptés chaque début d'année, dès 1989, à l'indice suisse des prix à la consommation du mois d'octobre de l'année précédente. L'indice de référence est celui du mois d'octobre 1987.

Empêchement de travailler

Art. 24 Si le travailleur est empêché d'exécuter son travail sans qu'il y ait faute de sa part, pour des causes inhérentes à sa personne, tels que maladie, accident, grossesse, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, il a droit au cours de 12 mois:

- a) à la totalité du salaire pour un mois d'empêchement pendant la première année de service;
- b) à la totalité du salaire pour 2 mois d'empêchement pendant la deuxième année de service;
- c) dès la troisième année de service, à une durée plus longue fixée équitablement compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières.

Section 8: Nourriture et logement

Art. 25 ¹La nourriture doit être saine et suffisante.

²L'employeur doit fournir au travailleur une chambre convenable, éclairée et chauffée, se fermant à clé, contenant un lit personnel ainsi que le mobilier indispensable. Il est aussi tenu de mettre à disposition du travailleur des installations sanitaires appropriées.

³L'employeur accorde au travailleur empêché de travailler sans sa faute pour cause de maladie, d'accident ou de grossesse les soins et secours médicaux pour un temps limité, soit pendant 3 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.

Section 9: Assurances

Assurance-maladie des frais médicaux et pharmaceutiques	Art. 26 L'employeur est libéré des obligations contenues à l'article 25, alinéa 3, ci-devant, s'il prend à sa charge les $\frac{4}{5}$ du montant des cotisations de l'assurance-maladie de base, ainsi que les franchises échues pendant les périodes à sa charge.
Allocations pour perte de gain	Art. 27 ¹ Lorsque les rapports de travail ont duré plus d'une année, ou si le travailleur s'engage au cours de la première année de service à rester au moins une année, il a droit au salaire intégral en cas de service militaire ou de protection civile, pour un cours de répétition ou pour un cours réglementaire. Dans ce cas, l'allocation pour perte de gain revient à l'employeur. ² En cas d'absence pour l'accouchement, l'employeur verse les prestations prévues à l'article 24. Pour cette période, l'allocation pour perte de gain lui revient.
Assurance-accidents	Art. 28 ¹ L'employeur doit assurer le travailleur conformément à la loi sur l'assurance-accidents (LAA), du 20 mars 1981 ³⁾ . ² Les primes de l'assurance obligatoire contre les accidents non professionnels sont à la charge du travailleur.

Section 10: Indemnité de départ

Indemnité à raison de longs rapports de travail	Art. 29 ¹ Si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins 50 ans prennent fin après 20 ans de service ou plus, l'employeur doit verser au travailleur une indemnité correspondant au montant du salaire pour 2 à 8 mois conformément aux dispositions des articles 339b à d du code des obligations. ² Le montant de l'indemnité est au moins celui du barème indicatif figurant en annexe du présent contrat-type de travail.
---	---

Section 11: Divers

Certificat	Art. 30 Le travailleur peut demander en tout temps un certificat à l'employeur.
Contrat	Art. 31 Au moment de l'engagement, l'employeur remet au travailleur un exemplaire du présent contrat-type de travail; par la suite, il lui en remet les éventuelles modifications.

Section 12: Dispositions transitoires et finales

Dispositions transitoires	Art. 32 Le contrat-type de travail s'applique aux contrats en cours dès son entrée en vigueur.
Entrée en vigueur	Art. 33 Le présent contrat-type entre en vigueur le 1 ^{er} janvier 1989; il remplace le contrat-type de travail pour le service de maison, du 19 décembre 1972 ⁴⁾ , sera

³⁾ RS 832.20

⁴⁾ RLN VII 11

publié dans la Feuille officielle et inséré au Recueil de la législation neuchâteloise.

Neuchâtel, le 5 mai 1988.

Office cantonal de conciliation:
le président: Y. de Rougemont
le secrétaire: P. Matile

Annexe au contrat type de travail du service de maison

Le calcul du montant de l'indemnité de départ se fait sur la base du présent barème indicatif, au sens de l'article 29, alinéa 2.

		<i>Age</i> <i>Echelle établie jusqu'à 40 ans de service.</i>															
		<i>Les chiffres de l'échelle correspondent au nombre de salaires mensuels</i>															
		50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65
Années de service	20	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
	21	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
	22	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0
	23	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
	24	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
	25	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0
	26	3,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0
	27	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
	28	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0
	29	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0
	30	4,0	4,0	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
	31	4,0	4,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0
	32	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0
	33	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
	34	5,0	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0
	35	5,0	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0
	36	5,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0
	37		6,0	6,0	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
	38			6,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
	39				7,0	7,0	7,0	7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
	40					7,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0

Commentaire concernant le contrat-type de travail pour le service de maison

PREAMBULE

1. L'office cantonal de conciliation a jugé utile de compléter le contrat-type de travail pour le service de maison, du 18 décembre 1987 (ci-après CTT), par des commentaires de deux sortes, à savoir:

- a) des éclaircissements concernant certains articles du CTT et
- b) des compléments audit CTT reprenant certaines dispositions du titre 10 du code des obligations (CO) intitulé "du contrat de travail" qui s'appliquent parallèlement aux dispositions contenues dans le CTT.

Ce titre 10 du CO peut être obtenu au prix de 5 francs à l'adresse suivante:

Office central fédéral des
imprimés et du matériel
3000 Berne

- Certains articles du CO sont des dispositions impératives auxquelles il ne peut être dérogé ni au détriment de l'employeur ni à celui du travailleur (art. 361 CO);
- d'autres sont des dispositions relativement impératives auxquelles il ne peut pas être dérogé au détriment du travailleur (art. 362 CO);
- les autres articles sont de droit dispositif et s'appliquent si rien d'autre n'a été convenu. A ce propos, il est conseillé de régler par écrit toutes dérogations tant au CO qu'au CTT.

2. Le marquage d'un trait continu en marge de certaines dispositions du CTT signifie que la forme écrite est obligatoire pour y déroger (art. 2 CTT).

3. Le CTT ne contient qu'une partie des normes réglant les rapports employeur – travailleur. Il en existe de nombreuses autres parmi lesquelles, outre le titre 10 du code des obligations, il faut citer la loi sur l'assurance-vieillesse et survivants, la loi sur l'assurance-invalidité, la loi sur l'assurance-perte de gain, la loi sur l'assurance-chômage, la loi sur l'assurance-maladie, la loi sur l'assurance-accidents, éventuellement la loi sur le séjour et l'établissement des étrangers, etc...

4. Ce commentaire, de même que le CTT, est établi sur la base des dispositions en vigueur en décembre 1987. Les modifications ultérieures du droit sont réservées.

COMMENTAIRE

Champ
d'application

Article premier Une des conditions d'application du CTT est la communauté domestique. Cet élément est important, dans la mesure où la vie sous un même toit impose des règles qui peuvent être différentes, sur certains points, de celles d'un contrat de travail usuel.

Le CTT ne s'applique pas aux apprentis, sous réserve qu'il leur soit plus favorable, car des dispositions spéciales détaillées existent dans la loi sur la formation professionnelle et ses dispositions d'exécution.

Il ne s'applique pas non plus aux employés de maison des ménages avec exploitation agricole dans la mesure où l'article 359 CO prévoit un CTT pour les travailleurs agricoles.

Enfin, le CTT n'est non plus applicable aux jeunes gens qui se font engager "au pair" dans la mesure où l'office de conciliation édictera prochainement un contrat-type de travail pour cette catégorie d'employés.

A titre d'exemple, les emplois suivants, qu'ils soient occupés par un homme ou par une femme sont soumis au CTT:

- gouvernante, cuisinier, garçon de cuisine, femme de chambre, lingère, employé de maison, valet de chambre, chauffeur privé, jardinier privé, aide ménager, etc...

Effets

Art. 2 Il est possible de déroger aux dispositions des clauses du présent CTT par un contrat individuel de travail. Dans ce cas, il faut distinguer:

- a) les dérogations qui doivent être faites en la forme écrite, datées et signées des deux parties, et qui sont énumérées à l'article 2, alinéa 2, du CTT;
- b) les autres dérogations pour lesquelles aucune forme particulière n'est nécessaire.

En ce qui concerne les dispositions nécessitant une dérogation écrite, elles sont mises en évidence dans la CTT au moyen d'un trait continu sur la gauche de l'article.

Age minimum

Art. 3 Les élèves sont libérés de leurs obligations scolaires lorsqu'ils ont accompli 9 années d'école et qu'ils ont 15 ans révolus.

Devoir de diligence et de fidélité

Art. 4 Le travailleur respecte son devoir de fidélité lorsqu'il exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de son employeur. Toutefois, l'employeur ne peut pas exiger du travailleur absolument tout ce qui sert son intérêt. Le devoir de fidélité du travailleur trouve sa limite dans la garantie de la protection de sa personnalité (voir commentaire ad art. 5).

Le travailleur respecte son devoir de diligence s'il utilise normalement les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur. Il doit les traiter avec soin, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail. Le degré de diligence dépend de la nature de ce dernier, de l'activité et du poste du travailleur, ainsi que de sa formation.

Lorsqu'il y a violation du devoir de diligence, il y a également mauvaise exécution du contrat, éventuellement obligation de réparer les dommages causés (voir art. 321e CO, disposition relativement impérative).

Obligation de l'employeur

Art. 5 Le devoir d'assistance de l'employeur est le pendant du devoir de fidélité du travailleur. Il comporte l'obligation de respecter la personnalité du travailleur. L'expression "personnalité" signifie l'ensemble des biens personnels, tout le statut juridique qui appartient à l'être humain de par sa nature même, à savoir notamment le droit à la vie, à l'intégrité corporelle et morale, à la liberté, à l'honneur, à la réputation, au nom, ainsi que le droit à la protection de la sphère privée.

D'autres obligations de l'employeur, tels le versement du salaire, le remboursement des frais, l'obligation de délivrer un certificat, l'obligation d'être en règle avec la police des habitants, etc., ne figurent pas à cet article car elles sont contenues dans d'autres dispositions légales (par exemple titre 10 du code des obligations, loi sur le séjour et l'établissement des étrangers, etc.) ou à un autre article du présent CTT.

Temps d'essai

Art. 6 Le temps d'essai peut être conventionnellement diminué, voire supprimé ou au contraire allongé, mais pas au-delà d'une durée de 3 mois (art. 334 CO, disposition relativement impérative).

Résiliation ordinaire

Art. 7 Pour des raisons évidentes de notification postale, il faudra éviter de signifier un congé par pli postal recommandé. Il est conseillé de faire signer un reçu de la pièce écrite signifiant le congé.

Résiliation en temps inopportun
Résiliation en temps inopportun par l'employeur

Art. 8

8.1 Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:

- a) pendant que le travailleur accomplit un service militaire ou un service de protection civile obligatoire à teneur de la législation fédérale ni, pour autant que ce service ait duré plus de 12 jours, durant les 4 semaines qui le précèdent ou qui le suivent;
- b) au cours des 4 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 8 semaines dès la deuxième année de service;
- c) au cours des 16 semaines qui précèdent ou suivent l'accouchement d'une travailleuse;
- d) au cours des 4 premières semaines pendant lesquelles le travailleur accomplit, dans le cadre de l'aide à l'étranger, un service ordonné par l'autorité fédérale.

Le congé donné pendant une des périodes prévues ci-dessus est nul. Si, avant l'une de ces périodes, le congé a été donné sans que le délai de résiliation ait expiré, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

Lorsque les rapports de travail doivent cesser à court 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 résiliation qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au terme (art. 336e CO, disposition de droit impératif).

Résiliation en temps inopportun par le travailleur

8.2 Après le temps d'essai, le travailleur n'a pas le droit de résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions, ou l'employeur lui-même, se trouve empêché pour un des motifs indiqués à l'article 336e,

alinéa 1, du code des obligations (voir chiffre 8.1 ci-devant) et qu'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement.

L'article 336e, alinéas 2 et 3, est applicable par analogie (art. 336f CO, disposition de droit impératif).

Résiliation
immédiate

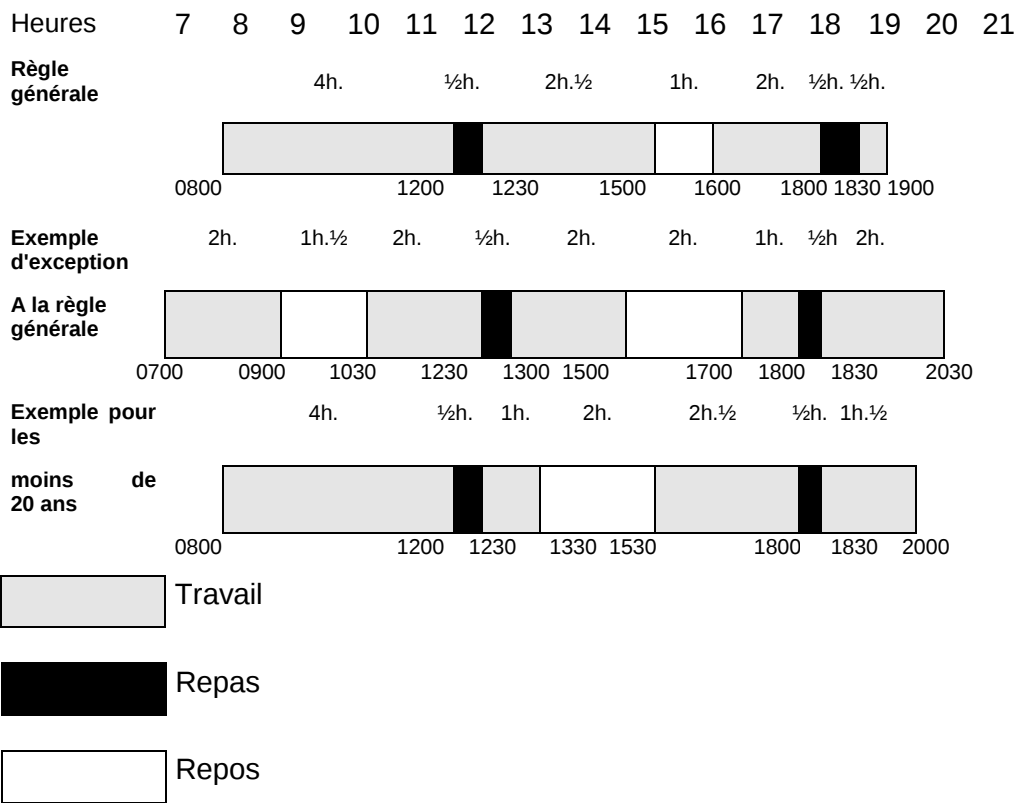
Art. 9 Toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail sont considérées comme de justes motifs de mettre fin immédiatement aux rapports de travail, sans attendre la fin du délai ordinaire de congé.

Le juge apprécie librement s'il existe des justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (art. 337 CO, disposition de droit impératif).

Durée du travail

Art. 11 L'horaire de travail est un élément d'une importance déterminante que les parties devront définir d'emblée et sans ambiguïté.

Illustration de quelques exemples de durée journalière du travail:



Heures
supplémentaires

Art. 12 Le travailleur peut, d'une part, effectuer des heures de travail supplémentaires de son propre chef, parce qu'elles lui semblent nécessaires au fonctionnement du ménage ou utiles aux intérêts de l'employeur. Il peut, d'autre part, être tenu d'effectuer des heures de travail supplémentaires en vertu du droit conféré par la loi à l'employeur de les exiger de lui. Si l'une de ces deux conditions est réalisée, l'article 321c, alinéa 1, CO prévoit de façon absolument impérative que le travailleur est tenu d'effectuer ces heures. Toute limitation ou restriction convenue à l'avance est nulle. La demande d'exécution d'heures supplémentaires découle du pouvoir de l'employeur de donner des instructions;

l'exécution spontanée de telles heures de la part du travailleur fait partie de son devoir de fidélité.

Le travailleur n'est cependant tenu d'effectuer des heures supplémentaires que si elles peuvent être raisonnablement exigées de lui. A cet égard, il faut pouvoir trouver un équilibre entre la nécessité effective du côté de l'employeur et l'acceptabilité du côté du travailleur. La limite de l'acceptabilité sera plus élevée si l'employeur doit faire face à un imprévu que s'il est simplement dans une "mauvaise passe".

La limite de l'acceptabilité des heures supplémentaires se situe là où la capacité de travail du travailleur est dépassée. Si le travailleur n'est vraiment pas en mesure d'exécuter le travail supplémentaire requis, il peut le refuser.

Si le travail supplémentaire est prévisible, l'employeur doit en avertir le travailleur le plus tôt possible. De cette façon, il pourra mieux s'organiser et le refus d'effectuer un tel travail supplémentaire devra être étayé par des motifs d'autant plus impérieux.

Responsabilité
pour dommages
causés par le
travailleur

Art. 14 Le travailleur doit s'abstenir d'accomplir tout acte susceptible de faire financièrement tort à l'employeur. En plus des violations du devoir de diligence, les actes et comportements suivants entrent en particulier dans cette catégorie:

- les actes relevant le cas échéant du droit pénal, tels que la gestion malhonnête, le vol, le détournement de biens, etc.;
- les autres comportements dommageables pour l'employeur, tels que l'utilisation sans autorisation de son patrimoine à des fins personnelles, l'utilisation répétée du téléphone pour des communications privées, etc.

En ce qui concerne la mesure de la diligence incombant au travailleur, voir le commentaire de l'article 4.

L'article 55 du code des obligations rendant l'employeur responsable des dommages causés à des tiers par le travailleur, ce risque peut être couvert par une police responsabilité civile contractée par l'employeur.

Congé
hebdomadaire

Art. 15 Les jours fériés à retenir sont les suivants:

1^{er} janvier – 2 janvier – 1^{er} mars – Vendredi-Saint – lundi de Pâques – lundi de Pentecôte – Ascension – lundi du Jeûne – Noël.

Par "activités personnelles essentielles" pour lesquelles l'employeur est tenu d'accorder au travailleur le temps disponible nécessaire, il faut entendre les devoirs religieux, l'instruction personnelle, etc.

Congés
extraordinaires

Art. 16 Les enfants adoptifs sont assimilés aux enfants du sang (art. 252 du code civil).

Durée des
vacances

Art. 17 La durée des vacances des alinéas 1 et 2 correspond aux minimaux légaux du code des obligations (art. 329a, al. 1, CO, disposition relativement impérative). Elle ne peut par conséquent pas être réduite, même par contrat écrit.

Date des
vacances

Art. 18 L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts du ménage (art. 329c, al. 2, CO). En dernier ressort c'est donc à l'employeur de déterminer la période

des vacances. Il doit le faire en temps utile. On peut conseiller de faire connaître la durée et les dates des vacances en début d'année civile, mais au plus tard deux mois avant celles-ci.

Si l'employeur indique au travailleur la date des vacances si tard que celui-ci ne peut plus les prendre, ou si les vacances sont d'une durée si courte que leur but ne saurait être atteint, le travailleur peut refuser de les prendre en invoquant qu'un tel délai ne le lie pas. En pareil cas, il refusera les vacances par une protestation immédiate et offrira sa force de travail, mettant en demeure l'employeur de l'accepter ou d'accorder une deuxième fois les vacances inadéquates.

Les vacances ne peuvent pas être compensées par le paiement de salaire. L'employeur s'expose à devoir accorder tout de même des vacances payées s'il le fait.

Pour le fractionnement des vacances, l'article 329, lettre c, alinéa 1, du code des obligations est applicable.

Réduction de la
durée des
vacances

Art. 19 La disposition relative à la réduction a pour but de n'accorder le plein droit aux vacances au travailleur que s'il a travaillé pendant une année de service complète. S'il a travaillé moins longtemps, le droit aux vacances peut être réduit proportionnellement dans les conditions décrites.

En cas d'empêchement de travailler sans faute pour cause de maladie, d'accident, d'obligations légales, d'exercice d'une fonction publique, etc., la réduction en peut intervenir que si les absences accumulées du travailleur ont duré un mois complet et qu'il continue d'être empêché de travailler. La loi prévoit impérativement que seuls les mois complets d'empêchement de travailler peuvent conduire à une réduction.

Salaire de
vacances

Art. 20 Pour le montant des prestations en nature, il convient de se référer au commentaire relatif à l'article 22.

Absence de
l'employeur

Art. 21 En cas d'absence de l'employeur, celui-ci doit faire savoir au travailleur si cette période tient lieu de vacances individuelles pour l'année de service correspondante. A moins qu'un accord n'ait été passé lors de la conclusion du contrat, ou ultérieurement, l'employeur doit s'assurer de l'accord du travailleur si la durée des vacances est supérieure à celle à laquelle il a effectivement droit. S'il ne le fait pas, ou s'il n'obtient pas son accord, l'employeur se trouve en demeure d'accepter sa force de travail pour la part de ses propres vacances qui dépasse le droit aux vacances du travailleur.

L'employeur doit donc faire savoir au travailleur que son absence tient lieu de vacances individuelles. S'il n'y a aucune protestation, le travailleur doit accepter que ces vacances lui soient comptées. Par contre, s'il proteste contre cette décision, l'employeur doit payer le travailleur pour cette période.

Salaire

Art. 22 Selon l'actuelle réglementation sur les conditions AVS/AI/APG, le salaire en nature du personnel de maison est évalué de la manière suivante:

	<i>Par jour</i>	<i>Par mois</i>
Petit déjeuner	Fr. 2,70	Fr. 81.–
Repas de midi	Fr. 5,40	Fr. 162.–
Repas du soir	Fr. 4,50	Fr. 135.–
Total nourriture	Fr. 12,60	Fr. 378.–
Logement	Fr. 5,40	Fr. 162.–
Total nourriture et logement	Fr. 18.—	Fr. 540.–

Si la nourriture et le logement sont octroyés non seulement au salarié lui-même, mais également aux membres de sa famille, les suppléments suivants sont retenus:

- pour chaque adulte vivant avec le salarié, le même montant que pour celui-ci;
- pour chaque enfant vivant avec le salarié, la moitié du montant de celui-ci.

Les montants ci-dessus sont régulièrement adaptés au coût de la vie. Les montants en vigueur peuvent être obtenus auprès de la Caisse cantonale neuchâteloise de compensation, faubourg de l'Hôpital 28, à Neuchâtel (tél. 038/22 37 29).

Salaire minimum **Art. 23** L'indice de référence du mois d'octobre 1987 est de 110.2.

Des renseignements au sujet de l'indice peuvent être obtenus par téléphone au N° 038/22 37 38.

Empêchement de travailler **Art. 24** En s'inspirant de différents barèmes existants, il est conseillé de calculer la durée du droit au salaire en cas d'empêchement du travailleur sans qu'il y ait faute de sa part comme suit:

<i>Durée des rapports de travail</i>	<i>Versement du salaire</i>
Dès la troisième année de service	au moins trois mois
Dès la dixième année de service	au moins quatre mois
Dès la quinzième année de service	au moins cinq mois
Au-delà de 20 ans de service	au moins six mois

L'employeur peut se libérer de cette obligation en assurant le travailleur pour la perte de gain pour des prestations au moins équivalentes.

Nourriture et logement **Art. 25** Le code des obligations, à son article 328a (disposition relativement impérative), édicte des dispositions particulières en cas de ménage commun. En effet, l'employeur doit alors fournir la nourriture et le logement, et ce, indépendamment de la prestation de travail convenue. Il conviendra d'examiner dans chaque cas ce que l'on entend par nourriture suffisante et logement convenable. Il faudra tenir compte des données locales, ainsi que de la personne, de l'âge et de la santé du travailleur. Si le travailleur est mineur, il importera d'appliquer des critères plus stricts.

Par chambre "convenable", on entend un local bien éclairé par la lumière naturelle;

Par "installation sanitaire", on entend la possibilité de faire correctement sa toilette, notamment de prendre régulièrement un bain ou une douche.

Lorsque le travailleur tombe malade ou est victime d'un accident, l'employeur est tenu de prendre à sa charge les soins nécessaires, le traitement médical ou hospitalier, ainsi que les éventuels frais de pharmacie. Il doit également s'assurer que le travailleur reçoit le traitement ou les soins adéquats (art. 328a, al 2, CO). L'employeur qui omet de prendre les mesures nécessaires est tenu de réparer les dommages qui en résultent.

Assurance-
maladie des frais
médicaux et
pharmaceutiques

Art. 26 Bien que cela ne soit pas obligatoire, l'employeur peut se dispenser d'accomplir les prestations prévues à l'article 25, alinéa 3, ci-devant en prenant une assurance pour son employé. Il en va de même lorsque le travailleur est lui-même assuré, mais que l'employeur lui paye une partie des primes au sens de l'article 26 du CTT. Il est conseillé à l'employeur de consulter son assureur pour comparer les coûts de l'assurance avec ceux d'un éventuel sinistre pouvant être mis à sa charge.

Il convient ici de relever que l'assurance ne décharge l'employeur que des obligations financières; il reste tenu de veiller qu'en cas de nécessité, le travailleur se rende à temps chez le médecin, à l'hôpital ou qu'il soit bien soigné à la maison.

Les périodes à charge de l'employeur en matière de franchise sont identiques au "temps limité" de l'article 25, alinéa 3, CTT.

Assurance-
accidents

Art. 28 Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur l'assurance-accidents (LAA), le 1^{er} janvier 1984, l'employeur doit assurer tous les travailleurs contre les accidents. Tout comme pour l'assurance-maladie des frais médicaux et pharmaceutiques, l'assurance ne décharge l'employeur que de ses obligations financières.

Il va sans dire que l'employeur doit faire le nécessaire pour mettre en œuvre les assurances prescrites par la législation, notamment en matière d'assurance-vieillesse et survivants, d'assurance-invalidité, d'assurance-perte de gain, d'assurance-chômage, de prévoyance professionnelle (deuxième pilier), d'allocations familiales, etc.

Certificat

Art. 30 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 de sa conduite.

A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (voir à ce sujet l'article 330a CO, disposition relativement impérative).

Dispositions
transitoires

Art. 32 Par prudence, il est conseillé aux parties qui avaient passé précédemment un contrat de travail écrit dérogeant aux règles du présent contrat-type de travail d'en confirmer les clauses par écrit (daté et signé des deux parties) si elles veulent maintenir lesdites dérogations.

Remarque finale

Le présent commentaire prend en considération l'état de fait à la fin de l'année 1987. Il convient de se renseigner au sujet d'éventuels changements de lois qui pourraient intervenir ultérieurement.

Neuchâtel, le 5 mai 1988

Office cantonal de conciliation:
le président: Y. de Rougemont
le secrétaire: P. Matile

CONTRAT-TYPE DE TRAVAIL POUR LE SERVICE DE MAISON
TABLE DES MATIERES

Articles

	Contrat-type	
<i>Section 1</i>	<i>Champ d'application et effets</i>	
	Champ d'application	1
	Effets	2
<i>Section 2</i>	<i>Age minimum</i>	3
<i>Section 3</i>	<i>Droits et obligations de portée générale</i>	
	Devoir de diligence et de fidélité	4
	Obligations de l'employeur	5
<i>Section 4</i>	<i>Conditions de travail</i>	
	Temps d'essai	6
	Résiliation ordinaire	7
	Résiliation en temps inopportun	8
	Résiliation immédiate	9
	Temps libre après résiliation	10
	Durée du travail	11
	Heures supplémentaires	12
	Repos quotidien	13
<i>Section 5</i>	<i>Responsabilité</i>	
	Responsabilité pour dommages causés par le travailleur	14
<i>Section 6</i>	<i>Repos hebdomadaire, vacances</i>	
	Congé hebdomadaire	15
	Congés extraordinaires	16
	Durée des vacances	17
	Date des vacances	18
	Réduction de la durée des vacances	19
	Salaire de vacances	20
	Absence de l'employeur	21
<i>Section 7</i>	<i>Salaire</i>	
	Salaire	22
	Salaires minimaux	23
	Empêchement de travailler	24
<i>Section 8</i>	<i>Nourriture et logement</i>	25
<i>Section 9</i>	<i>Assurances</i>	
	Assurance-maladie des frais médicaux et pharmaceutiques	26
	Allocations pour perte de gain	27
	Assurance-accidents	28

<i>Section 10</i>	<i>Indemnité de départ</i>	
	Indemnité à raison de longs rapports de travail	29
<i>Section 11</i>	<i>Divers</i>	
	Certificat	30
	Contrat	31
<i>Section 12</i>	<i>Dispositions transitoires et finales</i>	
	Dispositions transitoires	32
	Entrée en vigueur	33
Annexe		
Commentaire		