

3
juillet
2023

Arrêté relatif au contrat type de travail pour le service de maison et pour les jeunes travailleuses et travailleurs

État au
1^{er} août 2023

Le Conseil d'État de la République et Canton de Neuchâtel,

vu les article 359 et suivants du code des obligations (CO), en particulier l'article 359, alinéa 2¹⁾ ;

vu la loi sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl), du 25 mai 2004²⁾ ;

sur la proposition de la conseillère d'État, cheffe du Département de l'emploi et de la cohésion sociale,

arrête :

CHAPITRE 1

Dispositions générales

Champ
d'application

Article premier ¹Le présent contrat régit les rapports de travail entre les travailleuses et 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. Les rapports de travail avec les jeunes travailleuses et travailleurs au pair en font partie.

²Les dispositions générales sont applicables aux jeunes travailleuses et travailleurs au pair et aux travailleuses et travailleurs occupé-e-s dans la prise en charge 24 heures sur 24 dans la mesure où les chapitres 2 et 3 n'y dérogent pas.

³Il est applicable sur tout le territoire du Canton de Neuchâtel.

⁴Il ne s'applique pas :

- a) aux apprenti-e-s au bénéfice d'un contrat d'apprentissage, sauf si le contrat-type de travail leur est plus favorable ;
- b) aux employé-e-s de maison des ménages avec exploitation agricole.

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 à la travailleuse ou au travailleur, les dérogations aux dispositions concernant :

- a) la durée du travail (art. 6) ;
- b) le congé hebdomadaire et les jours fériés (art. 7) ;
- c) les heures de travail supplémentaires (art. 8) ;
- d) le salaire (art. 13) ;

FO 2023 N° 27

¹⁾ RS 220

²⁾ RSN 813.10

- e) le temps d'essai (art. 17) ;
- f) le congé (art. 18) ;
- g) durée du travail (art. 25) ;
- h) congé hebdomadaire (art. 26) ;
- i) formation (art. 27) ;
- j) argent de poche (art. 28) ;
- k) durée du travail (art. 30) ;
- l) congé hebdomadaire (art. 31) ;
- m) temps de présence (art. 32) ;
- n) salaire pour le temps de présence (art. 33).

³Aucune dérogation en défaveur des travailleuses et travailleurs n'est possible au salaire minimum au sens de l'article 32d LEmpl et aux salaires minimaux par l'ordonnance fédérale sur le contrat-type de travail pour les travailleuses et les travailleurs de l'économie domestique.

Contrat	Art. 3 Au moment de l'engagement, l'employeur remet à la travailleuse ou au travailleur un exemplaire du présent contrat-type de travail ; par la suite, il lui en remet les éventuelles modifications.
Devoir de diligence et de fidélité	Art. 4 ¹ La travailleuse ou le travailleur est tenu d'exécuter avec soin la tâche qui lui est confiée. ² Elle ou il doit observer l'ordre de la maison, avoir une attitude convenable et faire preuve de discrétion.
Protection de la personnalité	Art. 5 ¹ L'employeur doit veiller au bien-être et à la santé de la travailleuse ou du travailleur. ² Il doit la ou le traiter convenablement et exiger la même attitude de ses proches.
Durée du travail	Art. 6 ¹ La durée maximale de la semaine de travail est de 50 heures. ² La durée journalière du travail est de 9 heures au plus et la journée de travail prend fin à 20 heures. ³ La journée de travail comprend 15 minutes de pause rémunérée par demi-journée de travail. ⁴ Une pause non payée d'au moins une heure est octroyée pour le repas de midi, durant laquelle la travailleuse ou le travailleur a le droit de quitter son lieu de travail. Si la travailleuse ou le travailleur accomplit sur ordre du travail pendant les heures de repas, celles-ci comptent comme heures de travail. ⁵ En fixant l'horaire de travail, l'employeur doit tenir compte des intérêts de la travailleuse ou du travailleur dans une mesure compatible avec les siens. Il doit être convenu par écrit ou fixé au moins deux semaines à l'avance. ⁶ L'employeur tient un registre écrit des heures de travail effectuées et le fait signer chaque mois par la travailleuse ou le travailleur.
Durée du repos	Art. 7 Le repos quotidien doit durer consécutivement au moins douze heures pour les travailleuses et travailleurs n'ayant pas 20 ans révolus et onze heures pour les autres travailleuses et travailleurs.

Congé
hebdomadaire et
jours fériés

Art. 8 ¹La travailleuse ou le travailleur a droit à un jour et demi de congé hebdomadaire, comprenant en règle générale le dimanche.

²Si un demi-jour de congé est accordé le matin, la travailleuse ou 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.

³La travailleuse ou le travailleur a droit aux jours fériés suivants : le 1^{er} janvier, le 1^{er} mars, le 1^{er} mai, Vendredi Saint, Ascension, le 1^{er} août et Noël, ainsi que le 2 janvier et le 26 décembre lorsque le 1^{er} janvier, respectivement Noël tombent un dimanche.

⁴La travailleuse ou le travailleur payé au mois et obligé à travailler les jours fériés bénéficie d'un jour de congé payé en compensation, dans les 4 semaines qui précèdent ou qui suivent le jour férié. Cette règle s'applique à la travailleuse ou au travailleur payé à l'heure et qui travaille le 1^{er} août

Heures de travail
supplémentaires

Art. 9 ¹La travailleuse ou le travailleur est tenu d'exécuter des tâches passagères supplémentaires, jusqu'à concurrence d'une durée hebdomadaire totale de 60 heures et de 170 heures par année civile, 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 la travailleuse ou le travailleur l'accepte, le travail supplémentaire ne sera pas payé, mais sera compensé par un congé de même durée. La compensation doit être accordée dans les trois mois.

Vacances

Art. 10 ¹Les jeunes travailleuses et 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 travailleuses et 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.

⁴L'employeur fixe, au plus tard deux mois à l'avance, la date des vacances en tenant compte des désirs de la travailleuse ou du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts du ménage.

⁵Les périodes pendant lesquelles la travailleuse ou le travailleur est en voyage ou en vacances avec son employeur ne comptent pas comme temps de vacances, sauf dérogation stipulée à l'avance.

⁶Pendant ses vacances, la travailleuse ou le travailleur a droit à son salaire en espèces et, dans la mesure où elle ou 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. 11 En l'absence de l'employeur, la travailleuse ou le travailleur a droit à son salaire et à son entretien.

Responsabilité de
la travailleuse ou
du travailleur

Art. 12 ¹La travailleuse ou le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence.

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

³La travailleuse ou le travailleur doit annoncer immédiatement tout dégât qu'elle ou 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.

Salaire

Art. 13 ¹La travailleuse ou 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).

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.

⁴Le 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 travailleuses et travailleurs de l'économie domestique. Il ne peut être inférieur au minimum du montant du salaire minimum au sens de l'article 32d LEmpl.

⁵Dans l'hypothèse d'une non-prolongation de l'ordonnance fédérale sur le contrat-type de travail pour les travailleuses et travailleurs de l'économie domestique, le salaire minimum horaire brut est de :

- a) montant du salaire minimum au sens de l'article 32d LEmpl pour les travailleuses et travailleurs non qualifiés ;
- b) 21,40 francs par heure, mais au minimum le montant du salaire minimum selon lettre a, pour les travailleuses et travailleurs non qualifiés ayant au moins quatre années d'expérience professionnelle dans l'économie domestique et pour les travailleuses et travailleurs qualifiés titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle ;
- c) 23,55 francs par heure, mais au minimum le montant du salaire minimum selon lettre a, pour les travailleuses et travailleurs qualifiés titulaires d'un certificat fédéral de capacité.

⁶Les salaires minimaux au sens de l'alinéa 5, lettres b et c sont adaptés chaque année à l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation du mois d'août de l'année précédente, l'indice de base étant celui du mois d'août 2022.

Nourriture et logement

Art. 14 ¹La nourriture doit être saine et suffisante. La travailleuse ou le travailleur peut demander de préparer ses propres repas ; il a alors le droit d'utiliser la cuisine et les ustensiles de cuisine.

²L'employeur doit fournir à la travailleuse ou au travailleur une chambre convenable, éclairée et chauffée, correspondant aux exigences d'hygiène, se fermant à clé, contenant un lit personnel ainsi que le mobilier indispensable, suffisamment spacieuse pour pouvoir aussi y passer le temps de présence convenu et le temps libre. Il est aussi tenu de mettre à disposition de la travailleuse ou du travailleur des installations sanitaires appropriées ainsi que l'accès à une buanderie.

³La travailleuse ou le travailleur a droit à un accès illimité et gratuit à Internet dans des conditions qui permettent de respecter sa sphère privée.

Empêchement de travailler	<p>Art. 15 Si la travailleuse ou le travailleur est empêché d'exécuter son travail sans qu'il y ait faute de sa part, pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, grossesse, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, elle ou il a droit au cours de 12 mois :</p> <p>a) à la totalité du salaire pour un mois d'empêchement pendant la première année de service ;</p> <p>b) à la totalité du salaire pour 2 mois d'empêchement pendant la deuxième année de service ;</p> <p>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.</p>
Assurances sociales	<p>Art. 16 ¹L'employeur annonce toute travailleuse et tout travailleur aux assurances sociales obligatoires, soit :</p> <p>a) à l'assurance-vieillesse, survivants et invalidité, ainsi qu'à l'assurance-chômage et au régime fédéral des allocations pour perte de gain ;</p> <p>b) à l'assurance-accidents obligatoire des salariés ;</p> <p>c) au régime fédéral de prévoyance professionnelle ;</p> <p>d) à une caisse d'allocations familiales reconnue dans le canton.</p> <p>²Il est également tenu de contrôler que :</p> <p>a) la travailleuse ou le travailleur s'assure pour les soins médico-pharmaceutiques et l'hospitalisation ;</p> <p>b) les demandes d'allocations familiales parviennent en temps utile à la caisse compétente.</p>
Temps d'essai	<p>Art. 17 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.</p> <p>²Durant cette période, chaque partie peut résilier le contrat 3 jours à l'avance pour la fin d'une semaine.</p>
Résiliation	<p>Art. 18 Le congé doit être donné par écrit.</p>
Indemnité à raison de longs rapports de travail	<p>Art. 19 ¹Si les rapports de travail d'une travailleuse ou d'un travailleur âgé d'au moins 50 ans prennent fin après 20 ans de service ou plus, l'employeur doit verser à la travailleuse ou 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.</p> <p>²Le montant de l'indemnité équivaut à 2 mois de salaire après 20 années de service, 3 mois après 23 années de service, 4 mois après 26 années de service, 5 mois après 29 années de service, 5 mois après 32 années de service, 6 mois après 35 années de service, 7 mois après 38 années de service, 8 mois à partir de la 39^{ème} année.</p>

CHAPITRE 2

Dispositions spéciales applicables aux jeunes travailleuses et travailleurs au pair

Définition	Art. 20 Sont soumis aux dispositions dérogatoires ci-dessous les jeunes gens et les jeunes filles au pair, soit les personnes libérées de la scolarité obligatoire, âgés de 15 ans au minimum et de 30 ans au plus, qui s'engagent dans un ménage privé, contre nourriture, logement, blanchissage et argent de poche, dans l'intention de perfectionner leurs connaissances linguistiques ou d'acquérir une formation.
Droit fédéral	Art. 21 Les dispositions légales s'appliquant aux ressortissants UE/AELE et aux ressortissants de pays tiers sont réservées.
Travailleuse ou travailleur mineur	Art. 22 Si la travailleuse ou le travailleur est mineur, les parties et le représentant légal de la mineure ou du mineur conviennent, par écrit, préalablement à l'entrée en service, dans quelle mesure l'intéressé-e ne partage pas la vie de la famille d'accueil et quel doit être son degré d'indépendance.
Présentation	Art. 23 Si l'employeur demande à la travailleuse ou au travailleur de se présenter personnellement avant la conclusion du contrat, il lui rembourse ses frais de voyage en Suisse.
Durée du contrat	Art. 24 Sauf convention contraire, la durée du contrat est fixée à un an.
Durée du travail	Art. 25 ¹ La durée du travail ne doit pas excéder 30 heures par semaine. ² La travailleuse ou le travailleur ne peut pas être astreint à effectuer des heures supplémentaires.
Congé hebdomadaire	Art. 26 ¹ La travailleuse ou le travailleur a droit à au moins un jour et demi de congé par semaine, dont en principe tout le dimanche. ² Elle ou il a droit à au moins trois autres soirées libres par semaine. ³ Dans les limites des exigences du ménage, la travailleuse ou le travailleur peut disposer du temps nécessaire à l'accomplissement de ses activités personnelles essentielles.
Formation	Art. 27 ¹ La travailleuse ou le travailleur doit suivre un enseignement pendant 4 heures au minimum par semaine dans une école agréée. Les frais d'écologie sont à charge de la travailleuse ou du travailleur. ² En établissant l'horaire de travail, l'employeur veille à lui accorder le temps libre nécessaire pour suivre les cours et les préparer. ³ L'employeur doit assister la travailleuse ou le travailleur dans sa formation et l'initier aux tâches ménagères.
Argent de poche	Art. 28 L'argent de poche s'élève au moins à : a) 550 à 750 francs par mois jusqu'à l'âge de 20 ans ; b) 750 à 1'000 francs par mois après 20 ans.

CHAPITRE 3

Dispositions spéciales applicables aux travailleuses ou travailleurs occupé-e-s à la prise en charge 24 heures sur 24

Travailleuses et travailleurs occupés à la prise en charge 24 heures sur 24

Art. 29 ¹Les travailleuses et travailleurs occupé-e-s dans la prise en charge 24 heures sur 24 au sens du présent contrat-type de travail sont les travailleuses et 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 soins.

²Il n'est pas possible d'engager des travailleuses et travailleurs âgé-e-s de moins de 18 ans pour ce type d'emploi.

Durée du travail

Art. 30 ¹La 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.

²En 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.

Congé hebdomadaire

Art. 31 ¹Le congé hebdomadaire est d'un jour entier (24 heures) et d'une demi-journée hebdomadaire de 8 heures. Il doit être accordé chaque semaine. Ces congés ne peuvent être ni fractionnés, ni reportés, ni compensés en bloc.

²La 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.

Temps de présence

Art. 32 Le temps passé par la travailleuse ou 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 la travailleuse ou le travailleur doit être joignable à tout moment par téléphone en cas de besoin.

Salaires pour le temps de présence

Art. 33 ¹En 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 la travailleuse ou 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).

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

³Si 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. 34** ¹Pendant l'intervalle de nuit entre 23 heures et 6 heures, il y a repos nocturne et aucun travail actif n'est planifié.

²Le temps durant lequel la travailleuse ou 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.

³La travailleuse ou 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.

⁴Le 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.

Absence de la travailleuse ou du travailleur **Art. 35** La travailleuse ou le travailleur occupé dans la prise en charge 24 heures sur 24 peut quitter la maison durant le congé hebdomadaire et n'est pas à la disposition de la personne assistée.

CHAPITRE 4

Dispositions finales

Disposition transitoire **Art. 36** Le contrat-type de travail s'applique aux contrats en cours dès son entrée en vigueur.

Abrogation **Art. 37** ¹L'arrêté concernant le contrat-type de travail pour le service de maison, du 5 mai 1988³⁾, est abrogé.

²L'arrêté concernant le contrat-type de travail pour les jeunes travailleuses et travailleurs au pair, du 13 mars 1991⁴⁾, est abrogé.

Entrée en vigueur **Art. 38** ¹Le présent contrat-type entre en vigueur le 1^{er} août 2023.

²Il sera publié dans la Feuille officielle et inséré au Recueil de la législation neuchâteloise.

³⁾ RLN XIII 336

⁴⁾ RLN XV 398