



222.153.22

25 avril 2007

Contrat-type de travail pour l'économie domestique (CTT économie domestique)

Le Conseil-exécutif du canton de Berne,
vu les articles 359 et 359a du Code des obligations (CO) [RS 220] et l'article 9 de la loi du 28 mai 1911 sur l'introduction du Code civil suisse (LiCCS) [RSB 211.1],
sur proposition de la Direction de l'économie publique,
arrête:

1. Dispositions générales

Art. 1

Champ d'application

¹ Le présent contrat-type s'applique à tous les rapports de travail dans l'économie domestique. Tombent sous l'appellation d'économie domestique en particulier des activités de prise en charge, d'économie familiale, de cuisine, de nettoyage et de personne au pair.

² Il ne s'applique pas aux personnes qui entretiennent les liens suivants avec l'exploitant ou l'exploitante:

- a époux ou épouse,
- b partenaire enregistré ou partenaire enregistrée,
- c parents par le sang en ligne ascendante et descendante, ainsi que leur conjoint, leur partenaire enregistré ou leur partenaire enregistrée.

³ Il s'applique à l'apprentissage, pour autant que le droit de la formation professionnelle n'en dispose pas autrement.

Art. 2

Exceptions

¹ Le contrat-type de travail pour l'économie domestique ne s'applique pas

- a aux travailleurs et travailleuses qui ne sont occupés qu'occasionnellement et exclusivement pour surveiller des enfants;
- b aux travailleurs et travailleuses d'une entreprise assujettie à une convention collective de travail (CCT);
- c aux membres du personnel d'une entreprise assujettie à une CCT, qui en sont expressément exceptés;
- d aux travailleurs et travailleuses occupés dans des organisations de droit public ou dans des organisations assimilées.

² Si un travailleur ou une travailleuse est actif ou active aussi bien dans l'économie domestique que dans l'exploitation agricole, c'est le contrat-type pour l'agriculture qui s'applique.

³ Si un travailleur ou une travailleuse est actif ou active aussi bien dans l'économie domestique que dans une exploitation assujettie à une CCT, et que la CCT ne contient aucune règle en matière de coordination, c'est la CCT qui s'applique, sauf

- a si le contrat individuel de travail écrit en dispose autrement ou
- b si l'employeur apporte la preuve qu'au moins 75 pour cent du temps de travail est en moyenne annuelle consacré à l'économie domestique.

Art. 3

Dérogations

Il peut être dérogé au contrat-type de travail avec un contrat individuel de travail écrit.

Art. 4

Droit supplétif

Les dispositions légales pertinentes, en particulier les dispositions du Code des obligations (CO) [RS 220] et de la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail, LTr) [RS 822.11] s'appliquent pour autant que le présent contrat-type de travail ne contienne pas de dispositions et que les parties n'aient pas conclu d'accords écrits autorisés.

Art. 5

Remise du contrat-type de travail

L'employeur remet un exemplaire du présent contrat-type de travail aux travailleurs et travailleuses

- a lors de l'engagement,
- b lors de chaque modification du contrat-type de travail.

Art. 6

Devoir de réserve

¹ Les travailleurs et travailleuses sont tenus à une stricte réserve à l'égard des tiers en ce qui concerne les relations d'affaires et les données personnelles dont ils ont connaissance de par leur activité dans l'entreprise.

² Le devoir de réserve est valable pendant la durée des rapports de travail; il persiste même après la fin des rapports de travail, dans la mesure où l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur.

Art. 7

Fonctions publiques et activités annexes

¹ Les travailleurs et travailleuses ne peuvent exercer de fonctions publiques affectant les heures de travail qu'avec l'accord de l'employeur.

² Les travailleurs et travailleuses n'ont le droit d'exercer des activités annexes qu'après autorisation écrite préalable de l'employeur. L'autorisation accordée peut être retirée si le travail chez l'employeur s'en trouve affecté de manière négative.

2. Temps d'essai et résiliation des rapports de travail

Art. 8

Temps d'essai

¹ Le temps d'essai est d'un mois. Il peut, par un accord écrit, être prolongé de trois mois au plus ou aussi être réduit ou encore être complètement supprimé.

² Il est de deux semaines si la durée prévue des rapports de travail ne dépasse pas quatre mois.

Art. 9

Résiliation des rapports de travail et terme de résiliation

- ¹ La résiliation des rapports de travail se fait en principe par écrit.
- ² S'il s'agit de rapports de travail de durée déterminée, la résiliation n'est possible que s'il en a été convenu ainsi par écrit.
- ³ Pendant le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés à tout moment, et par la suite toujours pour la fin d'un mois.
- ⁴ Les conditions prévues par l'article 337 ss CO doivent être remplies pour une résiliation immédiate. Une résiliation orale est possible en présence de témoins et doit être confirmée par écrit dans un délai de sept jours.

Art. 10

Délai de résiliation

- ¹ Pendant le temps d'essai, le délai de résiliation est de sept jours.
- ² Après échéance du temps d'essai, il est
 - a d'un mois au cours de la première année de service,
 - b deux mois au cours des deuxième et troisième années de service,
 - c de trois mois à partir de la quatrième année de service.

Art. 11

Protection contre les congés

- ¹ L'employeur n'a en particulier pas le droit de résilier les rapports de travail après l'échéance du temps d'essai si le travailleur ou la travailleuse est, sans qu'il y ait faute de sa part, entièrement ou partiellement empêchée de travailler pour cause de maladie ou d'accident.
- ² La protection contre les congés dure
 - a 30 jours au cours de la première année de service,
 - b 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service,
 - c 180 jours à partir de la sixième année de service.
- ³ L'employeur n'a pas le droit de licencier une travailleuse pendant la grossesse et pendant les 16 semaines qui suivent la naissance.
- ⁴ Pour le reste, les articles 336 ss CO s'appliquent pour la protection contre les congés.

Art. 12

Résiliation du bail

- ¹ Si le contrat de travail est lié à un bail pour un logement, le bail est considéré comme résilié en même temps que les rapports de travail.
- ² Le délai de résiliation est cependant d'au moins deux semaines pour une chambre individuelle, d'au moins trois mois pour un appartement.

3. Temps de travail et de repos, pauses et heures supplémentaires**Art. 13**

Temps de travail

¹ Le temps de travail est la durée pendant laquelle les travailleurs et travailleuses doivent être disponibles pour le travail. Il comporte au plus neuf heures par jour et prend en règle générale fin avec le travail de jour à 20 heures.

² Le temps de travail quotidien doit être convenu par écrit ou fixé au moins deux semaines à l'avance dans des plans de travail.

³ Il peut être fixé au préalable et par écrit de manière différenciée selon la saison, pour autant qu'il ne dépasse en moyenne pas neuf heures par jour. La moyenne est calculée sur la base de la durée totale des rapports de travail et, pour les rapports de travail d'une durée supérieure à une année, sur la base de l'année civile.

⁴ Après consultation des travailleurs et travailleuses, l'employeur peut déplacer la durée convenue du travail au plus une fois par semaine.

Art. 14

Repos quotidien

¹ Le repos quotidien doit durer onze heures consécutives au moins.

² Il peut être réduit à huit heures une fois par semaine pour autant que la durée de onze heures en moyenne sur deux semaines soit respectée.

Art. 15

Pauses

¹ Il faut garantir une pause non payée d'au moins une heure et d'au plus trois heures pour un repas principal, en général à midi.

² Lorsque les travailleurs et travailleuses accomplissent sur ordre du travail pendant les heures de repas, celles-ci comptent comme temps de travail.

³ Il faut en outre garantir, par demi-journée, une pause d'un quart d'heure comptant comme temps de travail.

Art. 16

Heures supplémentaires

¹ Sur ordre de l'employeur, les travailleurs et travailleuses accomplissent des heures supplémentaires lorsque celles-ci sont nécessaires et peuvent être raisonnablement exigées d'eux.

² Le nombre d'heures supplémentaires ne doit pas excéder 170 heures par année civile.

³ L'employeur doit consigner par écrit, pour chaque travailleur et travailleuse, les heures supplémentaires effectuées. Les travailleurs et travailleuses ont en tout temps le droit de consulter les relevés les concernant.

⁴ Les heures supplémentaires doivent être compensées au cours de l'année civile par des congés ou vacances supplémentaires de même durée ou par le versement d'un salaire comportant un supplément de 25 pour cent par rapport au salaire horaire.

⁵ Pour l'indemnisation selon l'alinéa 4, la 180^e partie du salaire mensuel ou la 2160^e partie du salaire annuel est réputée salaire horaire.

⁶ Pour les rapports de travail de durée déterminée, la compensation ou l'indemnisation doit avoir lieu au plus tard lors de la fin des rapports de travail.

Art. 17

Formation et perfectionnement professionnel

¹ L'employeur encourage la formation et le perfectionnement professionnel dans la mesure des

possibilités de l'entreprise.

² Les cours de formation et de perfectionnement professionnel sont considérés comme temps de travail lorsque l'employeur en ordonne la fréquentation ou l'autorise pendant les heures de travail.

³ Par ailleurs, il n'existe pas, pour les travailleurs et travailleuses, de droit à l'imputation de cours de formation et de perfectionnement professionnel comme temps de travail.

4. Jours de congé, vacances et congés

Art. 18

Jours de congé

¹ Les travailleurs et travailleuses ont droit à deux jours de congé par semaine.

² Un jour de congé par semaine peut être réparti sur deux demi-journées.

³ L'employeur décide de la date des jours de congé et tient compte ce faisant des souhaits des travailleurs et travailleuses.

⁴ Toutes les deux semaines, un jour entier de repos doit tomber sur un dimanche.

⁵ Toutes les deux semaines, au moins un jour entier doit être pris en tant que jour de repos, les autres jours pouvant être pris au cours des trois mois suivants.

Art. 19

Indemnisation de jours de congé

¹ Un paiement en lieu et place de l'octroi de jours de congé est possible sous réserve de l'article 18, alinéa 5 en cas de résiliation des rapports de travail et en cas de rapports de travail d'une durée de trois mois au plus.

² Pour l'indemnisation selon l'alinéa 1, la 30^e partie du salaire mensuel ou la 365^e partie du salaire annuel est réputée salaire journalier.

Art. 20

Dimanches et jours fériés officiels

¹ Les dimanches et les jours fériés officiels, les travaux doivent être limités au minimum nécessaire. Les jours fériés officiels sont Nouvel-An, le 2 janvier, Vendredi-Saint, Pâques et le lundi de Pâques, l'Ascension, Pentecôte et le lundi de Pentecôte, le 1^{er} août, le Jeûne fédéral, Noël ainsi que le 26 décembre.

² Si la durée du travail n'excède pas quatre heures, ce jour férié compte comme demi-journée de travail, même si le travail doit être accompli aussi bien le matin que le soir. Cette demi-journée de travail doit être octroyée ultérieurement comme demi-journée de congé.

³ Les jours fériés officiels qui tombent pendant les vacances ne comptent pas comme jours de vacances.

Art. 21

Vacances

¹ Les travailleurs et travailleuses ont droit à quatre semaines de vacances payées par année civile.

² Ils ont droit à cinq semaines de vacances

a jusqu'à et y compris l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 20 ans,

b à partir de l'année civile au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 50 ans.

³ Pour les années qui ne sont pas complètes, le droit aux vacances est accordé en fonction de la durée des rapports de travail au cours de l'année civile concernée.

⁴ Au moins deux semaines de vacances par année doivent être prises d'une manière continue.

⁵ L'employeur doit consigner par écrit, pour chaque travailleur et travailleuse, le crédit de vacances. Les travailleurs et travailleuses ont le droit de consulter les relevés les concernant.

⁶ L'employeur décide du moment des vacances et tient compte ce faisant des souhaits des travailleurs et travailleuses.

Art. 22

Congés payés

¹ Les travailleurs et travailleuses ont droit à un congé payé

- a de trois jours pour leur propre mariage ou l'enregistrement de leur partenariat, le décès du conjoint, le décès du partenaire enregistré ou de la partenaire enregistrée, le décès d'un enfant, d'un enfant adoptif ou de leur père ou mère,
- b d'un jour pour le baptême ou le mariage d'un enfant ou d'un enfant adoptif, leur propre déménagement, le décès d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-père ou d'une belle-mère, d'une belle-sœur ou d'un beau-frère.

² Les travailleurs ont droit à un congé payé de deux jours pour la naissance d'un propre enfant.

Art. 23

Congé de maternité

Après l'accouchement, la travailleuse a droit à un congé de maternité d'au moins 14 semaines.

Art. 24

Interdiction d'imputer

Il est interdit d'imputer les jours de congé, les vacances et les congés les uns sur les autres.

Art. 25

Logement et nourriture

¹ Le droit au logement et à la nourriture perdure pendant les jours de congé, les vacances et les congés.

² Lorsque le travailleur ou la travailleuse ne prend pas de repas, l'employeur lui doit une indemnité selon les taux de l'AVS.

5. Salaire et gratification pour ancienneté de service

Art. 26

Montant du salaire

¹ Le salaire correspond aux tâches, à la formation et aux aptitudes des travailleurs et travailleuses.

² Il doit être examiné chaque année. Une adaptation prend en considération les prestations, l'ancienneté et le renchérissement.

³ S'il n'en a pas été convenu autrement par écrit, les montants figurant dans la «Directive salariale pour les employés et employées» selon l'annexe au présent contrat-type de travail s'appliquent.

⁴ Les hommes et les femmes qui fournissent le même travail ont droit au même salaire.

⁵ Si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou si, pour d'autres motifs, il est en demeure, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur ou la travailleuse doive encore fournir une prestation ultérieure. Ce principe est en particulier valable pour le temps de travail convenu.

Art. 27

Allocations

¹ Les allocations familiales [Teneur du 17. 9. 2008] doivent être versées en sus du salaire convenu.

² Elles ne doivent ni être prises en considération lors de la fixation du salaire, ni être déduites de celui-ci.

Art. 28

Communauté domestique

¹ Lorsque les travailleurs ou travailleuses vivent dans le ménage de l'employeur, le logement et la nourriture font partie du salaire.

² La part du salaire correspondant au logement et à la nourriture est calculée selon les taux de l'AVS.

Art. 29

Versement du salaire

¹ Le salaire, y compris les éventuelles allocations, doit être versé au plus tard à la fin de chaque mois.

² L'employeur fixe le moment du versement du 13^e salaire de concert avec les travailleurs et les travailleuses. Le versement doit avoir lieu dans l'année en cours.

³ L'employeur doit remettre au travailleur ou à la travailleuse, au plus tard lors du versement, un décompte écrit de salaire contenant les indications suivantes:

- a le salaire mensuel avec toutes les déductions et suppléments,
- b les heures supplémentaires fournies et compensées,
- c les jours de vacances et les jours de congé pris.

Art. 30

Retenue sur le salaire

¹ Peuvent être retenus sur le premier salaire mensuel

- a les frais de placement et de voyage pour la prise de l'emploi avancés par l'employeur,
- b jusqu'à un quart du premier salaire mensuel à titre de garantie pour d'autres créances de l'employeur.

² La retenue sur le salaire ne doit au total pas dépasser la moitié du premier salaire mensuel.

³ Elle doit être gérée d'après les dispositions sur la sûreté selon l'article 330 CO.

Art. 31

Salaire en cas d'empêchement de travailler

¹ Les travailleurs et travailleuses ont droit à la poursuite du versement de leur salaire, pour autant que les rapports de travail aient duré plus de trois mois ou que la durée prévue des rapports de travail soit supérieure à trois mois.

² Les travailleurs et travailleuses y ont droit s'ils sont empêchés de travailler, sans qu'il y ait faute de leur part, pour des motifs tels que la maladie, l'accident, l'accomplissement d'une obligation légale ou l'exercice d'une fonction publique.

³ Le droit est

- a d'un mois lors de la première et de la deuxième année de service,
- b de deux mois, de la troisième à la cinquième année de service,
- c de trois mois, de la sixième à la dixième année de service,
- d de quatre mois, à partir de la onzième année de service.

Art. 32

Salaire en cas de grossesse et de maternité

¹ Si la travailleuse est empêchée de travailler du fait de la grossesse, l'employeur doit verser le salaire dont l'ampleur est fixée selon les dispositions de l'article 31, alinéa 3 du présent contrat-type de travail.

² L'allocation pour maternité est régie par la loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (loi sur les allocations pour perte de gain, LAPG) [RS 834.1].

Art. 33

Droit de l'employeur

L'employeur a droit à l'indemnité pour perte de salaire découlant d'une assurance pour perte de gain à concurrence de l'obligation de continuer de verser le salaire, pour autant qu'il ait payé au moins la moitié des primes.

Art. 34

Gratification pour ancienneté de service

¹ Le travailleur ou la travailleuse a droit aux gratifications pour ancienneté de service suivantes:

- a un cinquième du salaire mensuel après 5 années de service,
- b un tiers du salaire mensuel après 10 années de service,
- c la moitié du salaire mensuel après 15 années de service,
- d les trois-quarts du salaire mensuel après 20 années de service,
- e un salaire mensuel après 25 années de service.

² Il ou elle peut profiter de sa gratification pour ancienneté de service intégralement ou en partie sous forme de vacances. Un salaire mensuel correspond à des vacances d'une durée de 22 jours de travail.

³ S'il ou elle désire profiter de sa gratification pour ancienneté de service intégralement ou en partie sous forme de vacances, il ou elle le communique en temps utile à l'employeur.

6. Prévoyance

Art. 35

Principe

¹ L'employeur déclare les travailleurs et travailleuses auprès de sa caisse de compensation AVS.

² Il doit affilier les travailleurs et travailleuses à une assurance-accidents conformément à la législation fédérale sur l'assurance-accidents. [Teneur du 14. 9. 2011]

³ En cas de rapports de travail de durée indéterminée ou d'une durée supérieure à trois mois, il doit en outre *[Introduit le 14. 9. 2011]*

- a affilier les travailleurs et travailleuses à une caisse de pension conformément à la législation fédérale sur la prévoyance vieillesse, survivants et invalidité;
- b assurer les travailleurs et travailleuses contre la perte de gain suite à une maladie, pour autant qu'une telle assurance n'ait pas déjà été conclue.

Art. 36

Assurance-maladie

¹ Les indemnités journalières pour maladie à garantir selon l'article 35, alinéa 3, lettre *b* se montent à 80 pour cent du salaire brut avec un délai d'attente de 30 jours pour une durée du droit aux prestations de 720 jours (sous déduction du délai d'attente) sur 900 jours civils. *[Teneur du 14. 9. 2011]*

² En cas de rapports de travail de durée déterminée, le droit aux prestations prend fin à l'échéance des rapports de travail. *[Teneur du 14. 9. 2011]*

³ Si une assurance pour indemnités journalières en cas de maladie fait défaut, l'employeur fournit les mêmes prestations. *[Anciens alinéas 2 et 3]*

⁴ L'employeur vérifie si les travailleurs et travailleuses ont conclu l'assurance obligatoire des soins conformément aux dispositions de la législation fédérale sur l'assurance-maladie. *[Anciens alinéas 2 et 3]*

Art. 37

Primes d'assurances sociales

¹ L'employeur prend à sa charge au moins la moitié du montant des primes d'assurances sociales.

² Les travailleurs et travailleuses prennent à leur charge la prime pour l'assurance contre les accidents non professionnels.

Art. 38

Indemnité de départ

¹ Les travailleurs et travailleuses âgés d'au moins 50 ans ont droit aux indemnités de départ suivantes:

- a deux salaires mensuels pour 20 à 25 années de service,
- b trois salaires mensuels pour 26 à 30 années de service,
- c quatre salaires mensuels pour 31 à 35 années de service,
- d cinq salaires mensuels pour 36 à 40 années de service,
- e six salaires mensuels pour plus de 40 années de service.

² L'obligation de l'employeur de verser une indemnité de départ, notamment aussi la suppression de l'indemnité consécutive à des prestations de remplacement, est par ailleurs régie par les articles 339b ss CO.

7. Protection de la santé

Art. 39

Travail

Les employeurs occupent les travailleurs et travailleuses conformément à leurs aptitudes et aux

besoins de l'entreprise.

Art. 40

Annonce de l'incapacité de travailler

- ¹ Les travailleurs et travailleuses annoncent immédiatement une éventuelle incapacité de travailler à l'employeur.
- ² Ils présentent spontanément un certificat médical si la durée de l'incapacité de travailler dépasse trois jours de travail.
- ³ L'employeur se réserve le droit d'ordonner des examens par un médecin-conseil. Les travailleurs et travailleuses s'engagent, le cas échéant, à laisser le médecin-conseil procéder aux examens.

Art. 41

Protection des femmes enceintes et des mères qui allaitent

- ¹ Les dispositions en matière de protection de la LTr [RS 822.11] et de l'ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (OLT 1) [RS 822.111] sont applicables pour les femmes enceintes qui travaillent et les mères qui allaitent.
- ² Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent à tout moment se dispenser d'aller au travail ou le quitter. Les mères qui allaitent doivent disposer du temps nécessaire à cet effet.

Art. 42

Protection des jeunes

Les dispositions en matière de protection de la LTr et de l'OLT 1 sont applicables pour les jeunes travailleurs et travailleuses.

Art. 43

Protection des travailleurs ayant des charges familiales

Les dispositions en matière de protection de la LTr et de l'OLT 1 sont applicables pour les travailleurs et travailleuses ayant des charges familiales.

Art. 44

Hygiène du travail et sécurité au travail

- ¹ Les employeurs doivent prendre des mesures suffisantes pour garantir l'hygiène du travail et la sécurité au travail ainsi que pour assurer la prévention contre les accidents et la prévention générale contre les dommages, afin de protéger la vie et la santé des travailleurs et travailleuses.
- ² Les mesures doivent être respectées et soutenues par les travailleurs et travailleuses.

8. Certificat, responsabilité et for

Art. 45

Certificat

- ¹ Les travailleurs et travailleuses peuvent en tout temps demander à l'employeur de leur délivrer un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de leur travail et sur leur conduite.
- ² A la demande expresse des travailleurs et travailleuses, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

Art. 46

Responsabilité des travailleurs

¹ Les travailleurs et travailleuses répondent du dommage qu'ils causent à l'employeur intentionnellement ou par négligence grave.

² Ils annoncent immédiatement à l'employeur les dommages causés.

Art. 47

For

Les actions concernant des litiges liés aux rapports de travail peuvent être intentées auprès du tribunal du lieu de domicile ou du siège de la partie défenderesse ou auprès du tribunal du lieu de travail.

9. Dispositions transitoires et dispositions finales**Art. 48**

Rapports de travail existants

¹ Le présent contrat-type de travail est également applicable aux rapports de travail existants.

² Si les contrats de travail écrits existants ne sont pas renouvelés jusqu'au 31 décembre 2007, le présent contrat-type de travail s'applique.

Art. 49

Abrogation d'un acte législatif

L'arrêté du Conseil-exécutif du 12 août 1987 concernant le contrat-type de travail pour travailleurs de l'économie domestique (RSB 222.153.22) est abrogé.

Art. 50

Entrée en vigueur

Le présent contrat-type de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2007.

Berne, le 25 avril 2007

Au nom du Conseil-exécutif,
le président: *Luginbühl*
le chancelier: *Nuspliger*

Annexe I [[Teneur du 14. 9. 2011]]

à l'article 26, alinéa 3

Directive salariale pour les employés et employées

| Fonction | Expérience professionnelle | Salaire mensuel (brut) en CHF ×13 | Remarques |
|---|----------------------------|-----------------------------------|---|
| Travailleur/euse de moins de 18 ans non assujetti(e) au contrat-type de travail fédéral | | 2 568 | P. ex. personne au pair ou service de garde |
| Collaborateur/trice sans formation professionnelle | | 3 281 | Collaborateur/trice au bénéfice d'une formation élémentaire chargé(e) de tâches |

| | | | |
|---|--|-------|--|
| | | | déterminées; travaux de routine faciles et peu pénibles, responsabilités limitées |
| Collaborateur/trice sans formation professionnelle | Quatre ans d'expérience professionnelle en économie familiale (EF) | 3 528 | Collaborateur/trice au bénéfice d'une formation élémentaire chargé(e) de tâches déterminées; travaux de routine faciles et peu pénibles, responsabilités limitées |
| Collaborateur/trice titulaire d'une attestation fédérale de formation professionnelle AFP ou collaborateur/ trice sans formation professionnelle avec quatre ans d'expérience professionnelle | | 3 528 | Stagiaire en EF chargé(e) de tâches déterminées; travaux de routine faciles et peu pénibles, responsabilités limitées |
| Collaborateur/trice disposant d'une formation professionnelle en économie familiale | | 3 808 | Collaborateur/trice en EF chargé(e) de certaines responsabilités et indépendant(e) dans plusieurs domaines; exécution de travaux pénibles; capacité de remplacer la personne en charge du ménage et des enfants pour un certain temps |
| Collaborateur/trice jouissant d'une formation professionnelle plus étendue dans le domaine de l'économie familiale | | 4 200 | Prise en charge et exécution indépendante de tâches particulières impliquant des responsabilités et des charges élevées. Capacité de remplacer la personne en charge du ménage et des enfants de manière indépendante. Formation professionnelle ou gestionnaire en EF |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | avec formation continue spécialisée et expérience. |
| Suppléments | Logement et nourriture: le salaire brut s'entend sans nourriture ni logement. En cas de fourniture de nourriture et du logement, il convient de déduire le montant de 990 francs par mois. La part mensuelle du logement s'élève à 345 francs. Les allocations ne sont pas comprises dans le salaire brut. | | |
| Part de l'indemnité de vacances | En cas de travail irrégulier ou de courte durée, la part de l'indemnité de vacances peut aussi être payée lors de chaque versement de salaire, pour autant qu'il en soit convenu par écrit. La part de l'indemnité de vacances se monte à 8,33 pour cent pour un droit annuel aux vacances de quatre semaines et à 10,64 pour cent pour cinq semaines de vacances. Elle doit être indiquée séparément dans les décomptes de salaire mensuels. | | |

Directive salariale pour les employés et employées en économie familiale engagés dans un ménage collectif: *[Abrogé le 14. 9. 2011]*

Exemple de calcul de salaire horaire: *[Abrogé le 14. 9. 2011]*

Appendice

25.4.2007 CT

ROB 07-46; en vigueur dès le 1. 7. 2007

Modifications

17.9.2008 O

ROB 08-107 (art. 20); O cantonale sur les allocations familiales (OCAFam); en vigueur dès le 1. 1. 2009

14.9.2011 CT

ROB 11-101; en vigueur dès le 1. 1. 2012