



Aide-mémoire du 12 février 2024

Contrat-type de prise en charge 24 heures sur 24

Généralités Dans le canton de Berne, un contrat-type règle la prise en charge 24 heures sur 24 (CTT BE ; RSB 222.153.24). Il s'applique en l'absence d'un contrat de travail écrit ou de règlement y afférent.

L'Office de l'économie recommande de recourir au CTT BE lors de nouveaux rapports de travail.

Le CTT BE n'est pas applicable aux entreprises assujetties à une convention collective de travail (CCT).

Salaires minimaux fixés dans le CTT CH Le contrat-type de travail de la Confédération pour les travailleurs de l'économie domestique (CTT CH) fixe de manière contraignante les salaires minimaux pour la prise en charge 24 heures sur 24, auxquels il ne peut être dérogé même par un contrat de travail écrit.

Le Conseil fédéral a prolongé le CTT CH jusqu'au 31 décembre 2025.

Informations Vous trouverez des informations à ce sujet sous www.be.ch/ctt. Pour toute question, veuillez composer le 031 633 55 85 ou envoyer un courriel à l'adresse info.arbeit@be.ch.

Règles les plus importantes

Personnes assujetties au CTT BE (art. 1 à 3) Le CTT s'applique à toutes les personnes employées à la prise en charge 24 heures sur 24 qui assurent des prestations ménagères pour des personnes tributaires de soins parce qu'elles sont malades, âgées ou en situation de handicap. Elles les soutiennent dans les tâches de la vie quotidienne, leur tiennent compagnie et, pour cette raison, vivent dans leur foyer.

Le CTT BE ne s'applique pas aux :

- conjoint-e-s ou partenaires enregistré-e-s, parent-e-s par le sang en ligne ascendante et descendante, ni à leur conjoint-e ou leur partenaire enregistré-e ;
- personnes employées par une entreprise assujettie à une convention collective de travail, par une organisation de droit public ou par une organisation assimilée ;
- prestations et soins médicaux au sens de l'ordonnance sur les prestations de l'assurance des soins.

Dérogations (art. 4 et 5) Il peut être dérogé au CTT BE dans le cadre d'un contrat individuel de travail écrit. Les dispositions du Code des obligations et du CTT CH – en particulier les salaires minimaux - doivent cependant impérativement être respectées. Le CTT s'applique à titre subsidiaire lorsque le contrat individuel de travail ne règle pas tous les aspects de la prise en charge et de l'engagement.

Remise du CTT (art. 6)	Les employeurs/euses doivent remettre aux personnes employées un exemplaire du CTT BE lors de l'embauche et lors de chaque modification de ce dernier.
Hébergement et accès à Internet (art. 21 et 22)	<p>Les personnes engagées ont droit à une chambre individuelle convenable, éclairée par la lumière du jour, correctement meublée et suffisamment spacieuse, qu'elles peuvent fermer à clé.</p> <p>Elles ont en outre droit à :</p> <ul style="list-style-type: none">– l'utilisation illimitée des installations sanitaires et de la buanderie ;– un accès illimité et gratuit à Internet dans des conditions respectant leur sphère privée (en règle générale pour leurs appareils personnels).
Temps de travail et de présence	<p>Comptent comme temps de travail les périodes durant lesquelles les personnes engagées sont à disposition.</p> <p>Comptent comme temps de présence les périodes durant lesquelles les personnes engagées sont disponibles sur appel.</p>
Pauses (art. 14)	<p>Considéré comme pause est le temps durant lequel les personnes employées peuvent quitter la maison, ne se tiennent pas à disposition de la personne assistée et ne doivent pas être atteignable par téléphone.</p> <p>Les personnes employées ont droit à une pause d'au moins deux heures par jour. Après plusieurs interventions effectuées pendant une nuit, la pause est d'au moins quatre heures le lendemain.</p>
Devoir de documentation (art. 16)	<p>Les employeurs/euses sont tenu-e-s de documenter le temps de travail comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none">– les heures de travail actif effectuées ;– les temps de présence ;– les pauses ;– les interventions assurées pendant les temps de présence ;– les heures de travail effectuées la nuit ;– les heures supplémentaires. <p>En guise de guide, l'Office de l'économie propose une « Documentation relative aux temps de travail ».</p>
Congés (art. 17)	<p>Chaque semaine, un jour entier (24 heures consécutives) et une demi-journée (8 heures consécutives) de congé doivent être accordés. Ces congés ne peuvent être ni scindés, ni reportés, ni compensés en bloc.</p> <p>Les personnes employées peuvent quitter la maison durant les congés hebdomadaires et ne sont pas à la disposition de la personne assistée. Les soins, la surveillance et toutes autres prestations éventuelles doivent être garanties autrement.</p>
Vacances (art. 18)	Les personnes employées ont droit à quatre semaines de vacances payées par année civile. Elles ont droit à cinq semaines de vacances jusqu'à la fin de l'année civile au cours de laquelle elles atteignent l'âge de 20 ans et à partir de l'année civile au cours de laquelle elles ont 50 ans.
Salaire (art. 23 – 26)	<p>Les salaires minimaux prévus dans le CTT CH doivent être respectés.</p> <p>Les interventions effectuées durant les temps de présence comptent comme temps de travail actif. Les temps de présence sont convertis mensuellement en temps de travail en fonction du nombre moyen d'interventions accomplies par nuit :</p> <ul style="list-style-type: none">– jusqu'à 0,5 intervention : 1 heure de temps de présence = 6 minutes de temps de travail actif (10 %) ;

- 0,5 à 1 intervention : 1 heure de temps de présence = 9 minutes de temps de travail actif (15 %) ;
- plus d'une intervention : 1 heure de temps de présence = 12 minutes de temps de travail actif (20 %).

Les interventions effectuées entre 23h et 6h comptent comme travail de nuit et donnent lieu à une majoration du salaire de 25 %.

Décompte de salaire (art. 32)

Le décompte écrit de salaire doit contenir les indications suivantes :

- le salaire mensuel avec toutes les déductions et majorations ;
- les heures supplémentaires fournies et compensées ;
- les jours de vacances pris et les congés hebdomadaire.

Déductions pour rémunération en nature (art. 31)

L'employeur/euse peut déduire 990 CHF par mois au maximum (selon le tarif AVS) pour le logement et la nourriture effectivement fournis et documentés.

Frais de déplacement (art. 33)

Les frais engagés pour le premier transport du lieu de résidence au lieu de travail doivent être pris en charge par l'employeur/euse, ceci selon les modalités et le moyen de transport convenus ; ils ne peuvent pas être déduits du salaire. Il en va de même pour le voyage de retour effectué à la fin des rapports de travail.

Assurances sociales (art. 34)

Les personnes employées doivent être affiliées aux assurances sociales suisses et sont tenues d'y cotiser. Les montants correspondants pour l'AVS/AI/APG/AC ainsi que pour la caisse de pension et l'assurance-accidents doivent être payés par les employeurs/euses. Ces derniers/ères peuvent déduire entièrement ou partiellement du salaire la prime de l'assurance-accidents non professionnels.

Les employeurs/euses sont tenu-e-s d'assurer les personnes qu'ils emploient contre les accidents professionnels et de les déclarer auprès de la caisse de compensation AVS. Si les rapports de travail durent plus de trois mois, les personnes employées doivent être affiliées à une caisse de pension.

Les employeurs/euses doivent en outre vérifier si les personnes employées ont contracté une assurance obligatoire des soins conformément aux dispositions de la législation fédérale sur l'assurance-maladie.

Décompte simplifié des cotisations aux assurances sociales

Généralités

Les obligations légales s'appliquent indépendamment du taux d'occupation et donc du revenu imposable, ce qui implique souvent un investissement de temps important pour la procédure de décompte, surtout pour les faibles taux d'occupation.

C'est pourquoi la caisse de compensation AVS propose une procédure de décompte simplifiée. Des informations complémentaires figurent sous www.be.ch/ctt > Procédure simplifiée de décompte.

L'assurance-accidents professionnels obligatoire n'est pas comprise dans la procédure simplifiée. L'employeur/euse doit la conclure séparément.

Salaires minimaux CTT CH valables jusqu'au 31.12.2025

- | | |
|--|---------------------|
| – Employé-e non qualifié-e | CHF 19.95 par heure |
| – Employé-e non qualifié-e avec au moins quatre ans d'expérience professionnelle | CHF 21.85 par heure |
| – Employé-e qualifié-e avec AFP | CHF 21.85 par heure |
| – Employé-e qualifié-e avec CFC | CHF 24.05 par heure |