

# Ordonnance établissant un contrat-type de travail pour les éducateurs employés dans des foyers et internats

du 16 janvier 1985 (Etat le 1<sup>er</sup> février 1985)

---

*Le Conseil fédéral suisse,*  
vu l'art. 359a du code des obligations<sup>1</sup>,  
*arrête:*

## **Section I      Champ d'application et effets**

### **Art. 1**            Champ d'application

<sup>1</sup> Le présent contrat-type de travail est applicable dans toute la Suisse.

<sup>2</sup> Il règle les rapports de travail entre les foyers et internats privés qui s'occupent de l'éducation de personnes difficiles ou handicapées (employeurs) d'une part, et les éducateurs qu'ils emploient (travailleurs) d'autre part.

<sup>3</sup> Le présent contrat-type de travail ne s'applique pas aux travailleurs qui n'accomplissent pas de tâches éducatives. Sont également exclus du champ d'application les ecclésiastiques et les personnes qui dépendent d'un ordre religieux ou d'une maison-mère.

### **Art. 2**            Effets

Les dispositions du présent contrat-type de travail s'appliquent dans la mesure où rien d'autre n'est convenu par contrat individuel de travail ou par convention collective de travail.

## **Section 2      Temps d'essai et résiliation**

### **Art. 3**            Temps d'essai

Les trois premiers mois de service sont considérés comme temps d'essai, à moins que les rapports de travail n'aient été fixés pour une durée inférieure à six mois.

**Art. 4** Résiliation

<sup>1</sup> Chaque partie peut résilier le contrat de travail:

- a. Pendant le temps d'essai, pour la fin de la deuxième semaine qui suit la déclaration de congé;
- b. Après l'expiration du temps d'essai, pour la fin du troisième mois qui suit la déclaration de congé.

<sup>2</sup> Le congé doit être donné par écrit.

**Section 3 Droits et obligations de portée générale****Art. 5** Description des tâches

Les tâches du travailleur seront consignées dans un cahier des charges. Dans les limites du règlement général applicable dans les foyers, le travailleur doit jouir de toute la latitude nécessaire pour pouvoir assumer ses responsabilités et prendre des initiatives.

**Art. 6** Perfectionnement professionnel

<sup>1</sup> L'employeur est tenu de favoriser le perfectionnement professionnel du travailleur. A cette fin, le travailleur bénéficiera de congés payés.

<sup>2</sup> L'employeur supporte les frais des cours de perfectionnement, dans la mesure où ces derniers sont dans l'intérêt de l'entreprise.

**Art. 7** Devoir de discrétion, interdiction d'accepter des cadeaux

<sup>1</sup> Le travailleur s'abstiendra tant que durent les rapports de travail et après leur fin, de tirer profit ou de divulguer des faits de caractère secret concernant notamment les maladies, le comportement et les affaires privées de personnes dont l'éducation lui est confiée ou de leurs proches.

<sup>2</sup> Il est interdit au travailleur de demander, d'accepter ou de se faire promettre, pour lui ou pour un tiers, des cadeaux ou d'autres avantages qui pourraient compromettre son impartialité dans l'exercice de sa profession.

**Section 4 Durée du travail et du repos****Art. 8** Durée hebdomadaire du travail

<sup>1</sup> La durée normale de la semaine de travail est de 45 heures en moyenne. Elle ne doit pas dépasser 50 heures par semaine, sauf si des motifs impérieux l'exigent.

<sup>2</sup> Les heures dépassant la limite de 45 heures susmentionnée seront compensées, dans un délai de 14 semaines, par un congé de même durée. Si, dans des cas exceptionnels, il n'est pas possible de lui accorder cette compensation, le travailleur recevra un supplément de salaire de 25 % au moins.

#### **Art. 9** Travail de nuit

Le travailleur ne peut effectuer du travail de nuit que trois fois par semaine au plus. Est considéré comme travail de nuit celui qui est effectué entre 22 heures et 6 heures. Ce travail doit être compensé pour un quart par du temps libre ou sera indemnisé par le versement d'un supplément de salaire équitable.

#### **Art. 10** Permanence

<sup>1</sup> Le temps au cours duquel le travailleur doit rester à la disposition de l'employeur, dans le foyer ou au dehors de celui-ci, est compté dans la durée du travail dans la mesure où l'employeur a effectivement eu recours à ses services.

<sup>2</sup> Employeurs et travailleurs sont tenus d'adopter une réglementation sur la compensation par du temps libre ou la rémunération de la permanence.

#### **Art. 11** Repos

Le repos quotidien doit être de dix heures consécutives en moyenne calculée sur deux semaines; ce n'est qu'à titre exceptionnel qu'il peut être inférieur à huit heures pour un laps de temps de 24 heures.

### **Section 5** Congés, vacances

#### **Art. 12** Jours de congé

Le travailleur a droit à deux jours de congé par semaine. Ceux-ci devront tomber au moins une fois par mois sur un samedi et un dimanche.

#### **Art. 13** Congé

<sup>1</sup> Après trois ans de service chez le même employeur, le travailleur a droit à un congé payé<sup>2</sup> d'un mois et, après chaque nouvelle tranche de cinq ans de service, à un congé payé de trois mois.

<sup>2</sup> L'employeur peut exiger la restitution du salaire afférent à ce congé, lorsque le travailleur quitte son emploi avant l'expiration d'un délai d'un an à compter de la fin du congé.

<sup>2</sup> RO 1985 312

**Art. 14** Congé en cas de maternité et d'accouchement

La travailleuse a droit à un congé payé de 16 semaines au total en cas de maternité et d'accouchement. L'art. 19 est réservé dans la mesure où il se révèle plus avantageux pour la travailleuse.

**Art. 15** Vacances

Le travailleur a droit à des vacances payées d'une durée de cinq semaines par an. Cette durée est portée à six semaines pour les travailleurs ayant 40 ans révolus ou dix ans de service auprès du même employeur.

**Section 6 Salaire****Art. 16** Salaire

<sup>1</sup> L'employeur et le travailleur fixeront le salaire de ce dernier avant son entrée en fonction. Le salaire doit correspondre à la fonction, à la formation et à l'expérience professionnelle du travailleur. Le salaire sera réexaminé chaque année en fonction des années de service du travailleur et du renchérissement.

<sup>2</sup> Le salaire sera versé chaque mois.

**Art. 17** Prestations en nature

<sup>1</sup> Le travailleur habitant chez l'employeur a droit à une pension convenable, à un logement irréprochable et à l'entretien du linge. S'il est marié, il a droit à un logement proportionné au nombre des membres de sa famille.

<sup>2</sup> Pour les prestations qu'il fournit en nature, l'employeur peut déduire du salaire un montant correspondant au maximum aux normes fixées en la matière par la législation sur l'assurance-vieillesse et survivants.

**Art. 18** Absences de courte durée

Dans les cas suivants, le travailleur a droit à des jours de congé payé lorsque ceux-ci tombent sur un jour ouvrable:

- a. Pour son propre mariage ou pour l'accouchement de sa conjointe: 2 jours;
- b. Pour le mariage d'un enfant: 1 jour;
- c. Lors du décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère: 3 jours;
- d. Lors du décès de frères et sœurs, de beaux-parents, de belles-sœurs et de beaux-frères: 1 jour;
- e. Pour son déménagement: 2 jours.

**Art. 19** Versement du salaire en cas d'empêchement de travailler

<sup>1</sup> Le travailleur empêché de travailler, sans faute de sa part, pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'obligations légales, a droit, en l'espace de douze mois, à son salaire entier, sous réserve de l'art. 20, pendant:

- 1 mois au cours de la première année de service;
- 2 mois au cours de la deuxième année de service;
- 3 mois au cours de la troisième et de la quatrième année de service;
- 4 mois au cours de la cinquième et de la sixième année de service;
- 5 mois au cours de la septième et de la huitième année de service;
- 6 mois au cours de la neuvième année de service et les suivantes.

<sup>2</sup> L'employeur est tenu d'appliquer les mêmes conditions en cas d'accouchement de la travailleuse.

<sup>3</sup> L'employeur peut déduire du salaire à payer selon les deux alinéas précédents l'indemnité journalière versée par une assurance pour perte de gain.

**Art. 20** Versement du salaire en cas de service militaire ou de protection civile

<sup>1</sup> Lorsque le travailleur effectue un service militaire ou de protection civile obligatoires, l'employeur lui versera son salaire entier pendant les deux premiers mois de son service. Pour les mois suivants, le droit au salaire s'élèvera à 60 % dudit salaire pour les travailleurs célibataires sans obligation d'entretien et à 80 % pour les travailleurs mariés ou les célibataires avec obligation d'entretien.

<sup>2</sup> Les prestations du régime des allocations pour perte de gain sont encaissées par l'employeur.

**Section 7** **Contrôle médical, assurances**

**Art. 21** Contrôle médical

<sup>1</sup> Le travailleur doit, lorsqu'il entre en service et une fois tous les deux ans ultérieurement, se soumettre à un examen médical. L'examen comprendra également un contrôle des poumons au moyen d'une radiophotographie ou d'une radiographie.

<sup>2</sup> Les frais de cet examen sont à la charge de l'employeur.

**Art. 22** Assurance-maladie

<sup>1</sup> Le travailleur est tenu de s'assurer contre la maladie.

<sup>2</sup> L'assurance doit comprendre au moins les soins médicaux et pharmaceutiques ainsi que l'indemnité journalière déterminés dans la législation fédérale sur l'assurance-maladie.

<sup>3</sup> Les primes sont, à parts égales, à la charge de l'employeur et du travailleur.

**Art. 23** Assurance de responsabilité civile professionnelle

L'employeur est tenu de conclure une assurance de responsabilité civile professionnelle en faveur du travailleur.

## **Section 8 Dispositions finales**

**Art. 24** Abrogation du droit en vigueur

L'arrêté de Conseil fédéral du 11 juin 1970<sup>3</sup> établissant un contrat-type de travail pour le personnel chargé de l'éducation dans les maisons et internats est abrogé.

**Art. 25** Entrée en vigueur

La présente ordonnance entre en vigueur le 1<sup>er</sup> février 1985.

<sup>3</sup> [RO 1970 738, 1973 335 ch. I 1]