

Contrat pour l'assistance et le soutien à domicile par un tiers résident

Préambule

La plupart des personnes âgées souhaitent vivre le plus longtemps à leur domicile, aussi lorsqu'elles ont besoin d'aide. Le présent contrat s'inspire en partie du contrat-type qui a été développé par Caritas Suisse dans le cadre du projet « In guten Händen » (voir aussi le document PDF « In guten Händen – Un projet innovant de Caritas suisse » disponible à la rubrique Conseils pratiques – A la maison – Coordonner les soins – Devenir employeur). **Ce contrat, contrairement au modèle établi par Caritas, s'applique pour une durée indéterminée et pour des intervenant-e-s qui vivent au domicile du/de la client-e.**

Le présent contrat reprend les tarifs minimaux obligatoires définis par l'ordonnance sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique (CTT économie domestique) [RS 21.215.329.4](#) du 20 octobre 2010. Ce contrat-type de travail vaut pour toute la Suisse à l'exception du canton de Genève. Le présent document a pour but de simplifier la vie des personnes nécessitant de l'assistance et du soutien à domicile et de leurs proches quand les uns ou les autres souhaitent devenir employeurs.

Le SECO met aussi à disposition un modèle de [contrat-type de prise en charge « live-in »](#) (état 25 avril 2023), ainsi que deux aides-mémoires :

- [Aide-mémoire pour les personnes à assister et leurs proches](#)
- [Aide-mémoire pour le personnel d'assistance](#)

Chaque canton est tenu d'édicter son CTT (contrat-type de travail) et, par conséquent, **le CTT du canton dans lequel réside le/la client-e (proche aidé-e) s'applique ici de manière complémentaire au présent contrat.** La liste des CTT cantonales se trouve sur le [site du SECO](#).

A noter que pour les travaux de jardinage, une ordonnance fédérale règle le contrat-type particulier ([SR 221.215.329.3](#)).

Mon aide a-t-il ou a-t-elle un statut d'indépendant-e ou d'employé-e ?

Les aides ménagères qui travaillent dans les ménages privés ne sont pas, dans la majorité des cas, des indépendantes. Celui ou celle qui souhaite brandir un statut d'indépendant-e doit pouvoir prouver qu'il ou elle travaille pour plusieurs ménages et que son revenu provient bien de plusieurs employeurs. Les aides ménagères indépendantes doivent s'annoncer comme telles auprès des autorités cantonales compétentes, qui leur délivreront une attestation.

Attention : s'il s'avère par la suite que votre aide auto-déclarée « indépendante » ne l'est pas en réalité, vous devrez rattraper les contributions périodiques aux assurances sociales et les prestations dues en cas de maladie et d'accident. En outre, vous risquez de devoir payer une amende pour avoir contrevenu à la loi sur le travail au noir.

Contrat pour l'assistance et le soutien à domicile par un tiers résident

1. Informations générales

1.1 Client / cliente (proche aidé-e)

Nom, prénom:

Date de naissance:

Adresse:

No de téléphone / mobile / e-mail:

1.2 Référant-e des proches aidants

Nom, prénom:

Relation familiale avec le client / la cliente¹:

Date de naissance:

Adresse :

No de téléphone / mobile / e-mail:

2. Parties au contrat

2.1 L'employeur est (cocher ce qu'il convient) :

- ☐ le client lui-même ou la cliente elle-même (ou son/sa représentant-e légal-e)
- ☐ les proches du client ou de la cliente, représentés par la personne référente (voir ci-dessus)

2.2 L'employé-e (l'intervenant-e) :

Nom, prénom:

Date de naissance:

Adresse:

No de téléphone / mobile / e-mail:

Note : Le client ou la cliente signe le contrat. Il ou elle doit donc approuver les éléments du contrat.

¹ La personne référente doit être le conjoint ou la conjointe, le ou la partenaire enregistré-e, un frère ou une sœur, un enfant ou un parent du proche aidé. Les amis ou voisins ne sont pas considérés comme ayant une relation familiale au sens du présent contrat.

3. Objet du contrat

Le présent contrat pour l'assistance et le soutien respectueux et sûrs du client ou de la cliente à son domicile selon des conditions de travail équitables pour l'intervenant ou l'intervenante. La condition préalable est que le client / la cliente et les proches se soient mis d'accord sur le type d'intervention.

4. Intervenants et intervenantes

4.1 Instructions

Le client ou la cliente, ou bien les proches du client / de la cliente prennent tout le temps nécessaire pour donner les instructions nécessaires aux intervenant-e-s. Ils s'assurent en retour que les intervenant-e-s aient bien compris les instructions reçues.

4.2 Activités

Les activités des intervenant-e-s peuvent comprendre les soins de base suivants (tracer ce qui ne s'applique pas) :

- la tenue usuelle du ménage (faire les courses, ranger et nettoyer l'appartement, s'occuper du linge, s'occuper des animaux de compagnie et des plantes, aider à se préparer pour les sorties)
- la préparation des repas : matin, midi, soir, et collations le cas échéant
- tenir compagnie à domicile (assurer une présence active, communiquer, organiser le temps de la journée, recevoir les amis du client / de la cliente, accompagner lors des visites chez le médecin, lors de visites à autrui, lors de fêtes religieuses, etc.)
- aller se promener quotidiennement avec le client / la cliente, selon son état de santé
- des soins simples (aider à se nettoyer, à se coiffer, à se vêtir et à se dévêtir ; aider à se mouvoir, se lever, se coucher, aller aux toilettes, préparer les moyens auxiliaires)
- procurer de la sécurité (donner les indications sur l'espace et le temps, rendre attentif à la prise de médicaments prescrits et annoncer aux proches lorsque le client / la cliente de les prends pas, observer les changements et les transmettre aux proches, aller chercher de l'aide en cas d'urgence)

Les soins qualifiés sont à déléguer à une organisation de soins à domicile ou des professionnels de santé. Les intervenant-e-s ne s'en occupent en aucune manière.

4.3 Temps de travail / temps libre / temps de garde

L'intervenant-e vit avec le client / la cliente dans le même ménage. Cela procure de la sécurité à la personne aidée, mais cela peut conduire à la surcharge de l'intervenant-e. C'est pourquoi une claire délimitation du temps de travail, du temps libre et du temps de garde est définie dans une planification hebdomadaire individuelle (voir annexe 1)² en fonction des besoins du client / de la cliente.

Trois plages de temps différencié sont organisées de manière distincte :

² Les annexes sont des parties intégrantes au contrat.

- **Temps de travail** : maximum 9 heures par jour, au maximum 45 heures par semaine. Le temps de travail effectif est de 40 heures par semaine, les 5 heures restantes sont considérées comme temps de garde, à compenser en temps équivalent. Exceptionnellement le temps de garde peut être dédommagé par le paiement supplémentaire de la somme forfaitaire (voir option plus bas).
- **Temps libre** : au minimum 8 heures durant 24 heures. Une fois par semaine en général, 4 heures en bloc sont accordées à l'intervenant-e (après en avoir discuté et s'être organisé avec le client / la cliente et les proches). Durant son temps libre, l'intervenant-e a le droit de quitter le lieu de travail s'il/elle le souhaite. L'intervenant-e a droit à un jour (24 heures) et demi par semaine de temps libre.
- **Temps de garde** : 8 heures (en général durant la nuit) durant 6 jours par semaine. Les heures effectivement travaillées durant le temps de garde comptent comme temps de travail (voir annexe 2)³. Ces heures sont déduites du temps de travail maximal et compensées par du temps libre.
- **Vacances** : le droit aux vacances est de 4 semaines par année et est payé avec le salaire (8,33% en plus). Dans le cas où l'intervenant-e a droit à cinq semaines de vacances, le salaire est augmenté de 10,64% (voir CTT cantonal). Le moment des vacances est convenu avec l'employeur suffisamment à l'avance (au minimum un mois à l'avance) pour lui permettre d'organiser l'assistance et le soutien durant l'absence de l'intervenant-e.

4.4 Habitation et lieu de travail

Le client / la cliente met à disposition de l'intervenant-e une chambre individuelle (avec fenêtre) qui peut se fermer à clé, avec un accès à la douche ou au bain et aux WC. L'accès à internet est garanti (et gratuit). Les clés de la maison ou de l'appartement sont mises à disposition.

5. Incapacité de travail de l'intervenant-e

Lorsque l'intervenant-e n'est pas en mesure de travailler pour cause de maladie, d'accident ou d'autres raisons majeures imprévisibles, les proches aidants prennent le relais auprès du client / de la cliente.

Le salaire est dû à l'intervenant-e au minimum pour une période de 3 semaines durant la première année de service, [selon l'échelle bernoise](#), pour autant que les rapports de service ont duré plus de 3 mois (temps d'essai).

6. Urgence

Les deux parties conviennent des règles suivantes en cas d'urgence :

- ☐ L'intervenant-e organise les mesures nécessaires immédiates, appelle une ambulance et informe les proches
- ☐ L'intervenant-e appelle le médecin soignant du client / de la cliente et informe les proches par la suite

³ Les annexes sont des parties intégrantes au contrat.

☐ L'intervenant-e appelle les proches et prend ensuite les mesures nécessaires.

Dans tous les cas d'urgence, l'intervenant-e informe les proches.

7. Coûts

7.1 Coûts totaux

- **Coûts en nature.** L'employeur verse des prestations en nature (logis, nourriture, etc.) à hauteur de **CHF 990.-** par mois (CHF 33.- / jour x 30, selon le barème du [règlement sur l'assurance-vieillesse et survivants RAVS](#) à l'intervenant-e, en plus des prestations en espèces.
- **Coûts en espèces.** Le salaire à verser à l'intervenant-e à plein temps est différencié selon sa qualification (voir le CTT de l'économie domestique [SR 221.215.329.4](#)). Pour une semaine de travail de 40 heures, le salaire mensuel brut se monte au minimum aux sommes suivantes (cocher et souligner ce qui convient) :

Qualification	Salaire mensuel brut
<input type="checkbox"/> employé-e non qualifié –e	CHF 3527.35
<input type="checkbox"/> employé-e non qualifié-e avec une expérience professionnelle dans l'économie domestique d'au moins 4 ans	CHF 3865.35
<input type="checkbox"/> employé-e qualifié-e disposant d'un certificat fédéral de capacité (CFC) de gestionnaire en intendance ou d'un diplôme de fin de formation professionnelle initiale d'une durée d'au moins trois ans approprié à l'activité exercée	CHF 4255.35
<input type="checkbox"/> employé-e qualifié-e disposant d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) d'employé en intendance ou d'un diplôme de fin de formation professionnelle initiale d'une durée de deux ans approprié à l'activité exercée	CHF 3865.35

Note : Ces sommes comprennent le supplément pour vacances de 8,33% ou, si l'intervenant-e a droit à 5 semaines de vacances, de 10,64% (le CTT cantonal applicable est à consulter). Elles sont des **minimums** à respecter définis par la loi ([voir les calculs du SECO](#)). L'employeur a la liberté de payer plus s'il le souhaite, en particulier si un CTT cantonal est plus généreux ([liste à consulter sur le site du SECO](#)).

D'entente entre les deux parties, le salaire mensuel **brut** convenu est de :

CHF

De ce montant sont déduits les assurances sociales, l'assurance perte de gains et l'assurance chômage (AVS 8,4%, AI 1,4%, APG 0,45%, AC 2,2%, soit 12,5% au total), qui seront payées par l'employeur, à qui revient la responsabilité de déclarer l'intervenant-e aux diverses autorités et assurances.

7.2 Nombre de salaires mensuels (voir le CTT cantonal concerné)

- ☐ Le salaire est versé 12 fois dans l'année.
- ☐ Le salaire est versé 13 fois dans l'année

7.3 Frais d'assurance maladie

L'assurance maladie obligatoire est à la charge de l'intervenant-e. L'employeur informe l'intervenant-e sur l'obligation de s'assurer selon les termes de la Loi sur l'assurance maladie (LAMal). Pour les autres assurances sociales, se référer au CTT cantonal.

7.4 Frais de transport

Les frais de transport de l'intervenant-e seul-e hors du cadre de son engagement sont à sa charge.

Les frais de transport découlant de son activité avec le client / la cliente sont à la charge de l'employeur, moyennant un décompte mensuel.

7.5 Frais pour le ménage

L'employeur met à la disposition de l'intervenant-e l'argent du ménage nécessaire pour deux semaines. La somme est adaptée aux besoins du ménage, convenu par écrit avec l'employeur. L'utilisation de l'argent du ménage fait l'objet d'un décompte détaillé par l'intervenant-e.

8. Responsabilités

La responsabilité de l'organisation de l'assistance et du soutien, ainsi que des soins par du personnel qualifié, relève de l'employeur ou, le cas échéant, à ses proches.

En tous les cas, les proches s'engagent envers l'intervenant-e sur les points suivants :

- ☒ Ils sont atteignables 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24 (ils peuvent désigner une suppléance et la communiquer à l'intervenant-e à temps) ;
- ☒ Ils assurent l'assistance et le soutien pendant le temps libre de l'intervenant-e, ainsi que lors des absences pour raisons majeures imprévisibles ;
- ☒ Ils achètent ou louent les moyens auxiliaires, appareils et matériel nécessaires au client ou à la cliente ;
- ☒ Ils entretiennent l'appartement ou la maison, y compris les alentours (réparations, remplacements d'installations ou d'objets défectueux, etc.) ;
- ☒ Ils se chargent de donner des mandats à l'extérieur (p. ex. Soins à domicile, rendez-vous auprès du corps médical), ils prennent des mesures en cas de changements de la situation (p. ex. lors du refus du client ou de la cliente de prendre ses médicaments) ;
- ☒ Ils informent les personnes proches et le voisinage sur l'engagement de l'intervenant-e.

9. Début et fin du contrat

9.1 Type de contrat et délai de congé

Ce contrat entre en vigueur le (jour, mois, année) pour une durée indéterminée. Une période d'essai de 3 mois est convenue.

Le contrat peut être dénoncé par l'une ou l'autre des deux parties avec un délai d'un mois pour la fin d'un mois. Il peut être dénoncé avec effet immédiat pour de justes motifs. Les dommages et intérêts demeurent réservés.

9.2 Incapacité de l'intervenant-e

Durant son incapacité de travailler et après le temps d'essai, l'intervenant-e est protégé-e contre le licenciement pour une durée de⁴ :

- 30 jours durant la première année de service ;
- 90 jours de la 2^{ème} à la 5^{ème} année de service incluse ;
- 180 jours dès la 6^{ème} année.

9.3 Hospitalisation du/de la client-e

Lors de l'hospitalisation imprévue du client ou de la cliente, le paiement du salaire est dû, selon ce qui est prévu par le CTT pour les travailleurs de l'économie domestique du canton, et à défaut de cela, pour deux semaines. Durant cette période, l'intervenant-e a toujours droit aux prestations en nature (logement, nourriture). Si le séjour en hôpital dure plus longtemps, le contrat demeure mais les prestations d'assistance et de soutien sont reportées au retour au domicile du client ou de la cliente.

9.4 Décès du client ou de la cliente

La mort du client ou de la cliente entraîne la fin du contrat de travail. Le paiement du salaire est dû pour un mois si les rapports de travail ont duré moins de 5 ans.

En cas de mort survenant moins de sept jours avant l'entrée en vigueur du contrat, un montant forfaitaire équivalent à une semaine sera versé à l'intervenant-e. Si le contrat est résilié pour d'autres raisons dans le même temps par l'employeur, un forfait équivalent à deux semaines est versé à l'intervenant-e.

Dans l'hypothèse où le client ou la cliente décédé-e est également l'employeur, il y a lieu de se référer à l'art. 338a CO.

9.5 Conflit de travail

Les deux parties s'obligent à rechercher la conciliation en cas de conflits. Si aucune solution n'est trouvée au conflit, une médiation professionnelle est choisie et payée à part égale par les deux parties.

10. Droit applicable et for

Le droit suisse est applicable et le for est celui du domicile de l'employeur.

11. Signatures

⁴ La loi prévoit des délais de protection (art. 336c CO).

Le client / la cliente ou son/sa représentant-e légale

Employeur

☐

Lieu, date :

Le/la représentant-e des proches (non représentant légal)

Employeur

☐

Lieu, date :

L'intervenant-e

Employé-e

☒

Lieu, date :

12. Annexe 1

Planification hebdomadaire – semaine du au

Le temps de travail (T), le temps libre (L) et le temps de garde (G) sont à distinguer clairement.

Tranche horaire	exemple	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
06.00-7.00	L							
07.00-8.00	T							
08.00-9.00	T							
09.00-10.00	L							
10.00-11.00	L							
11.00-12.00	T							
12.00-13.00	T							
13.00-14.00	T							
14.00-15.00	L							
15.00-16.00	L							
16.00-17.00	L							
17.00-18.00	T							
18.00-19.00	T							
19.00-20.00	T							
20.00-21.00	L							
21.00-22.00	L							
22.00-23.00	L							
Temps de travail total (max. 9 heures par jour)	8heuresheuresheuresheuresheuresheuresheures

13. Annexe 2

Décompte des heures de travail pendant les heures de garde – semaine du..... au

Le temps travaillé durant les heures de garde est à compenser en temps libre de même durée (en fin de semaine ou au plus tard en fin de mois).

Nuit	exemple	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
23.00-24.00 Motif :	minutesminutesminutesminutesminutesminutesminutes
00.00-01.00 Motif :	10 min Aider aux toilettesminutesminutesminutesminutesminutesminutesminutes
01.00-02.00 Motif :	minutesminutesminutesminutesminutesminutesminutes
02.00-03.00 Motif :	minutesminutesminutesminutesminutesminutesminutes
03.00-04.00 Motif :	5 min Remettre couverturesminutesminutesminutesminutesminutesminutesminutes
04.00-05.00 Motif :	5 min Apporter verre d'eauminutesminutesminutesminutesminutesminutesminutes
05.00-06.00 Motif :	minutesminutesminutesminutesminutesminutesminutes
Total	20 minminutesminutesminutesminutesminutesminutesminutes

Motif : Le motif du travail effectué durant les heures de garde est à noter car il sert à la résolution de conflits ou en cas de contestation.