

SYNTHÈSE CONTRAT NATIONAL TRAVAIL DOMESTIQUE

art.5 - EMBAUCHE

L'embauche sera stipulée selon la loi.

Les parties devront stipuler un contrat d'embauche (lettre d'engagement) contenant les informations suivantes:

- a) la date du début du rapport de travail;
- b) le niveau d'appartenance;
- c) la durée de la période d'essai;
- d) la déclaration d'une éventuelle cohabitation;
- e) la résidence du travailleur ou son adresse si différente du domicile mais valable à tous les effets du contrat;
- f) la durée de l'horaire de travail et sa distribution;
- g) la paie horaire ou mensuelle;
- h) le jour de repos en plus du dimanche;
- i) l'indication de l'espace à disposition du travailleur pour son repos et ses effets personnels en cas de cohabitation;
- l) l'indication du lieu de travail et les éventuels déplacements pour vacances ou d'autres motifs familiaux (transferts);
- m) la période concordée pour les congés payés.

2. La lettre d'embauche, signée par le travailleur et l'employeur, devra être échangée entre les deux parties.

art.7 – EMBAUCHE À TEMPS DÉTERMINÉ

L'embauche à temps déterminé est prévue **sous forme écrite** avec échange entre les deux parties d'une lettre d'embauche (L.230 30/4/62 et L.56 28/2/87), pour:

- exécution d'un service défini ou prédéterminé au préalable dans le temps, même si répétitif;
- remplacement même partiel des travailleurs qui auraient obtenu la suspension du rapport pour des raisons familiales, y compris la nécessité de rejoindre leur propre famille résidant à l'étranger;
- remplacement des travailleurs absents pour congés, maladie, accident, maternité ou jouissant des droits institués par la loi;
- pour l'assistance extra domiciliaire à personnes non autosuffisantes, hospitalisées, en maison de repos, en résidences sanitaires et maison de retraite.

La durée totale du rapport à terme ne pourra être supérieure à trois ans, y compris un éventuel délai.

Pour ces causes, les employeurs pourront embaucher aussi par agences intérimaires selon les normes de loi.

art.8 – TRAVAIL RÉPARTI

Il est permis d'embaucher deux travailleurs à la fois, restant chacun responsable personnellement du travail effectué.

3. Le contrat de travail réparti doit être stipulé par écrit. Dans la lettre d'embauche, la rétribution et les normes de chacun, sur la base du contrat collectif, devront être indiquées, tout comme le pourcentage du travail journalier, mensuel ou annuel et l'horaire de travail prévus pour chaque travailleur.

Les deux travailleurs ont la faculté d'établir des remplacements entre eux, la rétribution sera proportionnée en raison de l'horaire effectivement travaillé.

D'éventuels remplacements par tiers sont interdits.

Les démissions ou le licenciement d'un des deux travailleurs comporte la cession du rapport de travail pour les deux travailleurs. Seule exception, le travailleur qui reste en force, peut demander de travailler pour l'horaire complet ou indiquer la personne avec laquelle il a l'intention de poursuivre le travail réparti avec l'accord de l'employeur.

art.9 – PERMIS POUR FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour les travailleurs à plein temps et à temps indéterminé avec ancienneté de service d'au moins 12 mois auprès du même employeur, sont prévues 40 heures annuelles rétribuées pour la fréquence de cours de formation professionnelle spécifiques pour collaborateurs familiaux ou assistants domiciliaires.

art.11 – PRESTATIONS DISCONTINUES DE SOINS NOCTURNES À LA PERSONNE

Personnel non professionnel expressément embauché pour prestations d'assistance nocturne. Personnel encadré aux niveaux B super, C super, D super. L'embauche devra résulter par des actes souscrits et échangés entre les deux parties.

Il sera indiqué l'heure du début et l'heure de la fin de la prestation et son caractère de prestation discontinue. La durée de la prestation doit être comprise entre 20h00 et 8h00. **La rétribution est la rétribution prévue sur le tableau D**, avec l'obligation de fournir le dîner, le petit déjeuner et un emplacement pour la nuit.

Il faudra garantir à ces travailleurs, onze heures de repos consécutives toutes les vingt-quatre heures.

art.12 – PRESTATIONS EXCLUSIVEMENT D'ATTENTE

Personnel embauché exclusivement pour garantir une présence nocturne.

La durée de la prestation doit être comprise entre 21h00 et 8h00, avec l'obligation de consentir au travailleur le repos nocturne complet dans une pièce adéquate. **La rétribution est la rétribution prévue au tableau C**. Au cas où, des **prestations différentes de la seule présence** seraient requises, **elles devront être rétribuées en plus et selon le tableau B (2^e catégorie) pour chaque heure effectuée**.

3. L'embauche devra résulter par un acte souscrit et échangé entre les parties.

art.14 – REPOS HEBDOMADAIRE

Le repos hebdomadaire sera de 36 heures: 24 heures le dimanche, les 12 heures qui restent peuvent être jouies dans un quelconque autre jour de la semaine en accord avec l'employeur. Au cas où le travailleur travaillerait dans les 12 heures de repos non dominical, il aura une majoration de 40% pour les heures travaillées. S'il travaille le dimanche, les heures effectuées devront être rétribuées avec une majoration de 60% plus un jour de repos.

4. Si le travailleur professe une foi religieuse qui prévoit la sanctification un autre jour que le dimanche, les parties pourront s'accorder pour la substitution, à tous les effets du contrat, du dimanche avec un autre jour; sans un accord, les alinéas précédents seront appliqués.

art.15 – HORAIRE DE TRAVAIL

La durée de l'horaire normal de travail est concordée entre les parties et ne pourra en aucun cas dépasser:

pour les cohabitants, les 10 heures journalières non consécutives pour un total de 54 heures hebdomadaires.

Pour les travailleurs non cohabitant, au maximum 8 heures journalières non consécutives pour un total de 40 heures hebdomadaires distribuées sur 5 ou 6 jours.

Si les heures de travail journalières sont six ou plus, le travailleur a droit au repas ou à une indemnité de même valeur. Le temps nécessaire pour le repas n'est pas considéré dans le montant de l'horaire de travail.

Le travailleur cohabitant a droit à un repos d'au moins 11 heures consécutives au cours de la même journée et à un repos intermédiaire non rétribué, d'habitude dans l'après-midi, qui ne soit pas inférieur à deux heures. Les soins personnels et l'entretien des effets personnels, sauf les effets de service, seront effectués en dehors de l'horaire de travail. Le temps nécessaire pour le repas sur place sera concordé entre les deux parties et ne sera pas rétribué.

2. Les travailleurs cohabitant, encadrés aux niveaux C, B, et B super, et les étudiants d'âge compris entre 16 et 40 ans qui fréquentent des cours pour obtenir un diplôme d'État, peuvent être embauchés en régime de cohabitation avec un horaire ne dépassant pas les 30 heures hebdomadaires; leur horaire de travail sera le suivant:

- a) entièrement placé entre 6h00 et 14h00;
- b) entièrement placé entre 14h00 et 22h00;
- c) entièrement placé, dans la limite de 10 heures par jour non consécutives et pour trois jours par semaine au maximum.

La rétribution sera la rétribution prévue par le tableau B sans compter l'horaire de travail effectué en dessous des 30 heures par semaine.

Si des prestations extra horaire seront requises, outre l'horaire de travail concordé dans l'acte écrit, elles seront rétribuées par :

- ❖ la seule rétribution horaire pour les heures excédantes si elles sont effectuées dans l'horaire ci-dessus.
- ❖ la majoration prévue pour les heures extraordinaires si elles sont effectuées en dehors de cet horaire (art.16).

art.16 – TRAVAIL NOCTURNE

Hormis les prestations d'assistance et/ou exclusivement de présence nocturne, les heures de travail comprises entre 22h00 et 6h00 sont rétribuées, si elles sont comprises dans l'horaire de travail ordinaire, avec une majoration de 20% et avec une majoration de 50%, si en dehors de tel horaire.

art.16 – TRAVAIL EXTRAORDINAIRE

Une prestation dépassant l'horaire prévu peut être demandée, de jour comme de nuit, sauf grave empêchement.

On considère comme travail extraordinaire, le travail qui excède la durée journalière ou hebdomadaire fixée par l'alinéa 1 de l'art. 17 du contrat de travail, sauf la prolongation concordée au préalable pour récupérer les heures non travaillées. Il sera récompensé avec la rétribution globale horaire majorée:

- de 25%, de 6h00 à 22h00;
- de 50%, de 22h00 à 6h00;
- de 60%, le dimanche ou un jour férié indiqué par l'art.19.

Les heures de travail extraordinaire doivent être demandées avec au moins un jour de préavis, sauf cas extrêmes. Dans ce cas, les prestations effectuées dans les horaires de repos nocturne et diurne sont considérées de caractère normal et ne donneront lieu au prolongement du repos.

art.17 – FÊTES NATIONALES ET FÊTES INFRA HEBDOMADAIRES

On considère comme jours fériés: le 1er janvier, le 6 janvier, le lundi de Pâques, le 25 avril, le 1er mai, le 2 juin, le 15 août, le 1er novembre, le 8 décembre, le 25 et 26 décembre, le jour du Saint Patron. Pendant ces jours, le repos absolu qui sera rétribué, sera respecté. Dans le cas d'une prestation, outre la rétribution normale, une majoration de 60% sera appliquée.

art.18 – CONGÉS

Pour chaque année de service prêtée, le travailleur a droit à une période de congés payés de 26 jours quelque soit l'horaire de travail hebdomadaire. Les congés pourront être fractionnés en, au plus, deux périodes par an si les parties l'ont concordé. Pour chaque jour de congé, le travailleur a droit à une rétribution équivalant à 1/26ième de la rétribution mensuelle. Les travailleurs de nationalité non italienne qui auraient la nécessité de jouir d'une période de congé plus longue, sur leur demande et en accord avec l'employeur, peuvent accumuler leurs congés sur deux ans. Le travailleur qui jouit du vivre et du couvert, a le droit pendant la période de congé, s'il n'en profite pas, d'obtenir une récompense conventionnelle pour chaque journée.

exemple:

Contrat stipulé le 01/01/1996 et terminé le 30/06/1996 (6 mois)

26 jours par an pour 6/12ième = 13 jours

rétribution mensuelle € 600

€ 600:26 (jours ouvrables) = €23,076 (rétribution journalière)+

4,467 (quantum conventionnel vivre et couvert)

total €27,54 x 13 jours = € 358,07

art.20 et 21 – ABSENCES ET PERMIS

Le travailleur qui doit effectuée des visites médicales documentées, coïncidant avec l'horaire de travail a droit à:

- 16 heures annuelles de permis rétribuées si cohabitant.
- 12 heures annuelles de permis rétribuées si l'horaire de travail est supérieur à 30 heures hebdomadaires

Pour les travailleurs non cohabitants avec un horaire hebdomadaire inférieur à 30 heures, les 12 heures seront proportionnées en raison de l'horaire de travail prêté.

Les travailleurs pourront, au même titre, jouir de permis non rétribués.

En cas de décès d'un membre de la famille (jusqu'au 2ième degré) **3 jours de calendrier rétribués**, reviennent de droit.

Pour la naissance d'un enfant, le travailleur homme a droit à **2 jours de permis rétribué**.

art.23 – CONGÉ MATRIMONIAL

En cas de mariage, le travailleur a droit à un congé payé rétribué de 15 jours de calendrier.

art.24 – MATERNITÉ

Il est défendu aux femmes de travailler:

- pendant les deux mois précédant la date présumée de naissance ou pendant la période de maternité anticipée prévue par la loi;
- pendant les trois mois qui suivent l'accouchement.

Ces périodes doivent être comptées dans l'ancienneté de service à tous les effets, y compris les périodes relatives à la treizième mensualité et aux congés.

Dès le début de la grossesse, si elle advient au cours du rapport de travail et jusqu'à la fin de la période d'abstention obligatoire, le travailleur ne pourra être licencié sauf pour une cause grave.

art.26 – MALADIE

Les absences pour maladie devront être justifiées et prouvées par un certificat médical qui devra être expédié dans les trois jours du début de la maladie par lettre recommandée avec récépissé.

Conservation de l'emploi qui se calcule sur l'année solaire:

- pour ancienneté jusqu'à six mois: 10 jours de calendrier
- pour ancienneté de plus de six mois à deux ans: 45 jours de calendrier
- pour ancienneté de plus de deux ans: 180 jours de calendrier

INDEMNITÉ ÉCONOMIQUE DE MALADIE

- pour ancienneté jusqu'à 6 mois: premiers 3 jours à 50%, du 4^{ème} et plus à 100% pour un total de 8 jours
- pour ancienneté de 7 mois à 2 ans: premiers 3 jours à 50%, du 4^{ème} et plus 100% pour un total de 10 jours
- pour ancienneté outre les 2 ans: premiers 3 jours à 100%, du 4^{ème} et plus à 100% pour un total de 15 jours

L'addition du quantum substitutif du vivre et du couvert, pour le personnel en ayant droit, ne sera due que dans le cas où le travailleur ne serait pas hospitalisé ou alité au domicile de l'employeur.

art.27 – ACCIDENT SUR LE TRAVAIL

Il sera justifié par des certificats médicaux. Le personnel qui jouit du vivre et du couvert n'aura droit à une indemnité substitutive que dans le cas où il ne serait pas hospitalisé ou alité au domicile de l'employeur.

CONSERVATION DU POSTE

Se référer à l'article de la maladie.

TRAITEMENT ÉCONOMIQUE

Les trois premiers jours sont à la charge de l'employeur. Pour la période successive, l'indemnité est prise en charge par l'INAIL.

art.32 et art.35 – RÉTRIBUTION

Une négociation entre les parties pour établir la paie horaire ou mensuelle (un acte écrit est toujours préférable) est possible.

Dans tous les cas, le contrat établit les conditions minimales de paie. Ces minimums sont fixés dans les tableaux A, B, C, et D joints à ce contrat et sont réévalués chaque année par une Commission Nationale.

Si le travailleur cohabite, il a droit à une alimentation saine et suffisante et à un logement privé digne.

Les valeurs conventionnelles du vivre et du couvert sont fixées dans le tableau E joint à ce contrat et sont réévaluées chaque année par une Commission Nationale.

Une augmentation de 4% est due tous les deux ans si avec le même employeur, pour un total de 7.

A tous les effets du contrat, la **paie journalière** est obtenue en divisant la rétribution par **26**.

Si le contrat parle de jours de calendrier, on divise par 30.

Pour déterminer la **rétribution mensuelle**:

heures de travail hebdomadaires x 52 (semaines) : 12 (mois)+valeur du couvert et du vivre si inclus.

A tous les effets du contrat (13ième mensualité – congés – t.f.r.) pour le calcul des 12ième, les fractions **paires ou supérieures à 15 jours** équivalent à **1 tranche**.

art.37 – TREIZIÈME MENSUALITÉ

A l'occasion des fêtes de fin d'année, le travailleur recevra une mensualité supplémentaire qui sera payée en décembre pour Noël.

Pour une durée de travail inférieure à un an, le travailleur recevra la mensualité sur les mois de travail effectif, exemple:

Contrat souscrit le 01/01/2006 et terminé le 30/06/2006 = 6 mois de travail effectif

Rétribution mensuelle € 600

Quantum vivre – couvert € 134

Total € 734 pour 6/12 = € 367

art.30 – TRANSFERTS

En cas de transfert dans une autre commune, le travailleur doit en être informé par écrit au moins 15 jours à l'avance.

Pour les 15 premiers jours, l'indemnité journalière équivaldra à 20% de la rétribution globale effective.

Le remboursement des frais de voyage et de transport du travailleur et de ses effets personnels sont à la charge de l'employeur.

Le travailleur qui n'aurait pas été prévenu et qui n'accepte pas le transfert a droit à une indemnité substitutive du préavis.

art.31 – DÉPLACEMENTS

1. Le travailleur cohabitant est tenu à suivre son employeur ou la personne qu'il a en charge, au cours de séjours dans d'autres communes et/ou dans des résidences secondaires.

Dans ces localités, le travailleur jouira des repos hebdomadaires.

Il aura droit au remboursement d'éventuels frais de voyage soutenus.

Il aura droit à une indemnité journalière correspondant à 20% de la rétribution minimale, du tableau A, pour tous les jours de déplacement effectués, sauf si cette obligation avait été concordée au préalable dans la lettre d'embauche.

art.38 – RÉOLUTION DU RAPPORT DE TRAVAIL

Le rapport de travail peut être résolu par chacune des parties avec le respect du préavis. Le préavis est la communication d'une des parties qui a l'intention de résoudre le rapport de travail avant le terme. En cas de licenciement, le préavis de l'employeur est de 15 jours de calendrier avec une ancienneté de service de 5 ans; outre les 5 ans, le préavis est de 30 jours.

En cas de démissions de la part du travailleur, les jours de préavis sont réduits à 50%.

Pour les rapports de travail inférieurs aux 25heures par semaine, le préavis est de 8 jours de calendrier avec une ancienneté de service de deux ans; 15 jours si l'ancienneté dépasse les deux ans.

Le préavis doit être rédigé par écrit (recommandée avec récépissé pour éviter des contestations de l'employeur).

En cas de démission: si le travailleur ne respecte pas le préavis légal, les jours qui ne seront pas travaillés, seront retenus sur l'indemnité de départ ou sur le dernier salaire.

En cas de licenciement: si l'employeur ne communique pas de préavis ou ne le fait pas travailler, il devra rétribuer tous ces jours au travailleur.

art.39 – INDEMNITÉ DE FIN DE RAPPORT DE TRAVAIL

En cas de cession de rapport de travail ou de licenciement, le travailleur a droit à indemnité ou traitement de fin de rapport (T.F.R.).