

1963  
mai  
31  
Nr. 3 Lov om arbeids-  
vilkår for  
hushjelp  
(Hushjelp-  
loven)

Bureau international  
du Travail

Série législative  
1963—Nor. 1

## NORVÈGE 1

Loi n° 3 du 31 mai 1963 sur les conditions de travail des gens de maison. *vilkår for hushjelp*  
(*Norsk Lovtidend*, 15 juillet 1963, n° 21, p. 562.)

### Chapitre premier. — Champ d'application de la loi et organes compétents pour fixer des directives

§ 1<sup>er</sup>. *Champ d'application.* — La présente loi est applicable aux auxiliaires domestiques, personnel non logé, intendantes, ménagères, gardes, etc., engagés par un employeur privé pour exécuter des travaux domestiques ou donner des soins au foyer ou dans le ménage de l'employeur.

Aux fins de la présente loi, les personnes engagées sont des « employées » et celui qui les engage est désigné sous le nom d'« employeur ».

L'employée qui exécute des travaux domestiques ou donne des soins à temps partiel est assujettie à la présente loi si les travaux susvisés constituent son occupation principale.

La présente loi n'est pas applicable aux employées assujetties à la loi sur la protection des salariés<sup>1</sup> ou à la loi sur les conditions de travail des salariés dans l'agriculture<sup>2</sup>. De plus, elle n'est pas applicable au personnel infirmier officiellement agréé pour l'exercice de sa profession.

§ 2. *Directives, obligation de garder le secret.* — Les services de l'Inspection du travail de l'Etat et des communes fourniront des éclaircissements sur la loi. Chacun pourra s'adresser à eux pour obtenir des directives sur les droits et obligations des parties conformément à la loi.

Les fonctionnaires des services de l'Inspection du travail sont tenus de garder le secret sur les faits parvenus à leur connaissance dans l'exercice de leurs fonctions, à moins que leurs obligations professionnelles ne s'y opposent.

### Chapitre II. — Engagement

§ 3. *Contrat d'engagement.* — L'employeur ou l'employée peut exiger l'établissement d'un contrat écrit qui contiendra au minimum les énonciations suivantes:

- 1° la nature du travail que l'employée devra exécuter;
- 2° les heures du commencement et de la fin de la journée de travail;
- 3° le montant de la rémunération;

<sup>1</sup> Série législative, 1956 (Nor. 2), 1958 (Nor. 2).

<sup>2</sup> *Norsk Lovtidend*, 27 janv. 1959, n° 2, p. 103.

Prix: 0,20 fr. suisse; \$0,05

Mars-Avril 1964

Utenriksdepartementets  
Bibliotek

- 8 DES. 1969

331.761

ME 32

- 4° le cas échéant, la fréquence des tours de garde que l'employée devra assurer et le montant de l'indemnité spéciale accordée en pareil cas;
- 5° le cas échéant, le nombre d'heures supplémentaires à effectuer et le montant de la rémunération due en pareil cas;
- 6° les jours de liberté.

§ 4. *Dispositions particulières relatives aux enfants et aux adolescents.* — Nul ne pourra être engagé pour exécuter un travail visé par la présente loi s'il n'est âgé de quinze ans révolus. Cette interdiction reste applicable lorsque les intéressés sont encore d'âge scolaire, même s'ils ont atteint l'âge de quinze ans. Toutefois, les personnes âgées de treize ans révolus peuvent être occupées à surveiller des enfants ou à faire de petites courses les jours ouvrables, à condition que la durée du travail ne dépasse pas deux heures par jour, ni sept heures par jour au total, compte tenu des heures de classe; le travail ne devra pas commencer avant 8 heures ni se terminer après 18 heures.

Les enfants et adolescents âgés de moins de seize ans ne pourront être occupés aux travaux visés par la présente loi, à moins qu'un examen médical, préalable à l'engagement, ne permette de constater qu'il n'existe, du point de vue médical, aucun empêchement à ce que l'intéressé accepte l'emploi en question. Les enfants et adolescents subiront en cours d'emploi des examens médicaux à intervalles réguliers et au moins une fois par an jusqu'à l'âge de seize ans révolus, cette limite pouvant être reculée jusqu'à dix-huit ans par décision du Roi.

La direction de l'Inspection du travail fixera des règles de détail pour l'exécution des dispositions relatives aux examens médicaux, notamment en ce qui concerne les exceptions à la règle générale pour des travaux de très courte durée ou particulièrement légers.

Le Roi déterminera dans quelle mesure les frais afférents aux examens médicaux seront couverts, mais de telle manière que ni les enfants et adolescents qui subissent ces examens, ni leurs parents ou répondants puissent être appelés à en supporter une part quelconque.

### Chapitre III. — Durée normale du travail, heures supplémentaires et tours de garde

§ 5. *Durée normale du travail.* — La durée normale du travail des employées ne pourra excéder neuf heures par jour. Les pauses destinées à permettre à l'employée de prendre ses repas seront comprises dans la durée normale du travail si l'intéressée n'est pas entièrement libre pendant ce temps.

Les employées pourront, certains jours, travailler au-delà de la durée normale prévue au premier alinéa, mais en aucun cas plus de dix heures par jour et à condition de bénéficier d'un congé compensatoire.

La journée normale de travail prendra fin à 19 heures au plus tard.

§ 6. *Heures supplémentaires.* — Sont des heures supplémentaires les heures pendant lesquelles les employées restent occupées au-delà

g. loi al. sept., ju. 12755-III-68

des limites fixées au § 5. Toutefois, si la durée normale du travail convenue est inférieure à neuf heures par jour, les heures de travail effectuées en sus seront réputées heures supplémentaires à l'expiration de cette durée.

§ 7. *Compensation des heures supplémentaires.* — A moins qu'il n'ait été convenu de conditions plus favorables pour l'auxiliaire domestique, les heures supplémentaires seront compensées sous forme de temps libre ou de rémunération, conformément aux règles suivantes:

1° Si la compensation consiste en temps libre, l'employée bénéficiera au minimum d'une heure et quart de liberté pour chaque heure supplémentaire effectuée. Si l'employée a effectué plus de trois heures supplémentaires le même jour, elle bénéficiera d'une heure et demie de liberté pour chaque heure travaillée en sus. Pour chaque heure supplémentaire effectuée après minuit, elle aura droit à deux heures de liberté.

Les heures de liberté devront être accordées aussitôt que possible et, au plus tard, dans les quatre semaines suivant l'exécution des heures supplémentaires. Ce délai pourra être abrégé, mais non prolongé, par accord des parties.

2° La rémunération des heures supplémentaires sera de 3 couronnes par heure au minimum. Si le salaire en espèces de l'employée est supérieur à 300 couronnes par mois, la rémunération ne pourra être inférieure à 1 pour cent du salaire mensuel en espèces. Si l'employée a effectué plus de trois heures supplémentaires le même jour, elle bénéficiera d'un supplément de 25 pour cent pour chaque heure effectuée en sus. Les heures supplémentaires effectuées après minuit donneront lieu à une majoration de 75 pour cent.

Le paiement des heures supplémentaires interviendra au plus tard à l'occasion de la prochaine paie.

Le conseil visé au § 15 pourra fixer des directives touchant le taux des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires exécutées et la compensation correspondante sous forme d'heures de liberté ou de paiement seront notées chaque fois dans un livret ou sur une liste que pourront consulter en tout temps l'employée et l'employeur.

§ 8. *Tours de garde.* — Une employée est réputée effectuer une garde lorsque, étant logée chez l'employeur, elle a accepté de rester à la maison hors de la durée normale du travail pour surveiller des enfants ou des vieillards ou effectuer un autre travail de surveillance.

Si la garde n'implique aucun travail et ne se produit pas plus souvent qu'il n'est prévu au § 9, l'employée n'aura droit à aucune compensation le ce fait, sauf stipulation particulière du contrat.

En ce qui concerne les travaux exécutés pendant la garde, par exemple le soin de coucher des enfants, l'employée aura droit à une compensation pour heures supplémentaires au sens du § 7. Cette compensation lui sera également due pour le temps pendant lequel elle est tenue de rester éveillée après 22 heures.

Lorsque l'employée n'est pas logée chez l'employeur, le travail effectué hors de la durée normale du travail pour garder des enfants, surveiller des vieillards ou effectuer un autre travail de surveillance sera considéré comme heures supplémentaires. Les dispositions du § 7 seront applicables en pareil cas.

§ 9. *Limitation des heures supplémentaires et de la garde.* — Nulle employée ne pourra effectuer des heures supplémentaires ou un service de garde plus de trois fois par semaine ni plus de dix fois au cours d'une période de quatre semaines.

Nulle employée ne pourra effectuer des heures supplémentaires si elle n'est âgée de dix-huit ans révolus; en revanche, elle pourra effectuer un service de garde, à condition que celui-ci prenne fin au plus tard à 22 heures.

Les dispositions du premier et du deuxième alinéa ne sont pas applicables si les heures supplémentaires ou la garde sont nécessaires en raison d'une maladie aiguë, d'un accident ou d'autres événements exceptionnels et imprévus.

§ 10. *Dérogations aux règles relatives à la durée du travail.* — Les règles relatives à la durée normale du travail, aux heures supplémentaires et à la garde visées aux §§ 5 à 9 ne sont pas applicables si l'employée est âgée de plus de dix-huit ans et:

- a) est logée chez l'employeur et est occupée dans un foyer où vivent des enfants de moins de seize ans et où, soit le père ou la mère, soit les deux à la fois exercent une activité à temps complet hors du foyer; ou
- b) dispense ses soins à des nourrissons ou s'est engagée à soigner des malades ou des vieillards. Si, en sus des soins susvisés, l'employée se livre à une autre activité sous le régime de la présente loi, la dérogation est applicable lorsque les soins constituent l'activité principale.

Est de même exemptée de l'application des §§ 5 à 9 l'employée qui est engagée pour travailler moins de cinq jours entiers par semaine chez le même employeur (travail à temps partiel).

#### **Chapitre IV. — Risques professionnels, heures de liberté, logement, salaire, etc.**

§ 11. *Risques professionnels.* — L'employeur veillera à ce que le travail soit organisé et exécuté de telle manière que l'employée soit protégée contre les dangers menaçant sa vie et sa santé aussi sûrement et aussi rationnellement que les circonstances le permettent. L'employeur veillera notamment à ce que l'employée soit suffisamment avertie du fonctionnement des machines et appareils et de la manipulation des substances comportant un risque.

L'employée se montrera prudente dans son travail et fera son possible pour éviter tout accident et tout risque pour la vie, la santé et les biens.

§ 12. *Jours de liberté.* — Toute employée engagée pour une période de plus de trois semaines et travaillant toute la semaine chez le même employeur sera entièrement libre:

- 1° un dimanche ou un jour de fête sur deux, à partir de la fin de la journée ordinaire de travail le jour précédent jusqu'au début du jour suivant le jour de liberté;
- 2° un après-midi déterminé par semaine à partir de 13 heures au plus tard.

Les jours de liberté peuvent être repoussés dans les limites du même mois, avec l'accord des parties.

Il pourra être prévu par voie d'accord que l'employée sera libre chaque dimanche et jour de fête au lieu des jours de liberté stipulés ci-dessus.

Si les services de l'employée sont indispensables un jour de liberté en raison d'une maladie grave, d'un accident ou d'autres circonstances exceptionnelles et imprévues, l'employeur peut exiger qu'elle travaille. En pareil cas, l'intéressée bénéficiera aussitôt que possible du temps libre compensatoire ou de la compensation en espèces pour heures supplémentaires correspondantes. Aux fins du calcul de la rémunération des heures supplémentaires, les dispositions du § 7, 2°, seront applicables.

Aux fins du calcul de la rémunération des heures supplémentaires prévues au présent paragraphe, dans les cas visés au § 10, a) ou b), un jour de liberté entier sera compté pour neuf heures et un après-midi pour quatre heures.

§ 13. *Logement de l'employée.* — La chambre mise à la disposition de l'employée doit pouvoir être fermée à clé et convenablement meublée. Elle sera chauffée et éclairée de façon satisfaisante et devra répondre aux conditions générales d'hygiène requises pour les pièces de séjour et les chambres à coucher. La chambre répondra en outre aux prescriptions de la législation sur les constructions applicables aux locaux d'habitation, ainsi qu'aux dispositions de la législation sur l'hygiène.

L'employée disposera d'un lavabo dans sa chambre, à moins qu'elle ne puisse faire normalement usage d'une salle de bains ou d'un cabinet de toilette particulier. Elle disposera également d'une armoire ou d'une commode pouvant se fermer à clé. Si l'employeur possède une salle de bains, l'employée aura droit à un bain par semaine.

Il ne peut être exigé de l'employée qu'elle dorme dans la même chambre que les enfants de la maison, à moins qu'il ne s'agisse de nourrissons auxquels elle est chargée de dispenser ses soins.

§ 14. *Paiement du salaire.* — La fraction du salaire fixée en espèces sera payée en numéraire. Sauf convention contraire, le salaire sera payé au moins deux fois par mois.

Il ne pourra être opéré de retenue sur salaire que dans les cas suivants:

- 1° s'il existe une convention écrite à cet effet;

- 2° si la retenue est prévue par la loi (par exemple, dans le cas des impôts et de cotisation d'assurance de l'employée);
- 3° s'il s'agit de la réparation d'un dommage causé par l'employée intentionnellement ou par suite d'une négligence grave.

S'il est opéré une retenue sur salaire, l'employée recevra un bulletin constatant le montant du salaire et celui de la retenue.

§ 15. *Fixation des normes de salaire, etc.* — Le Département pourra instituer un conseil chargé de fixer des normes relatives à la réglementation par voie d'accord du salaire des employées visées par la présente loi. Ce conseil pourra également fixer des normes relatives aux indemnités dues en cas de congé ou de maladie.

Outre les tâches visées au premier alinéa, le conseil jouera également un rôle consultatif auprès du Département pour les questions relatives à l'amélioration de la formation professionnelle des gens de maison et pour d'autres questions intéressant la profession. Le conseil pourra également prendre l'initiative de soulever ces questions auprès du Département.

Le Département pourra, dans le cas de certains districts, nommer un comité consultatif auprès des conseils.

Les conseils et les différents comités comprendront un président et autant de membres qu'il sera stipulé par le Département, étant entendu que les représentants des employées et des employeurs seront en nombre égal.

Le Département édictera des règles détaillées pour l'exécution de ces dispositions.

#### Chapitre V. — Incapacité de travail et grossesse

§ 16. *Entretien, salaire, etc., en cas d'incapacité de travail de l'employée consécutive à une maladie ou à un accident.* — Si une employée est atteinte d'une incapacité de travail consécutive à une maladie ou à un accident postérieurs à l'engagement, les règles ci-après seront applicables:

- 1° Si l'employée est logée et nourrie par l'employeur et n'est pas engagée pour une durée déterminée inférieure à deux mois, l'employeur devra assurer son entretien pendant un mois au minimum. L'obligation d'entretien disparaît dès que l'employée est hospitalisée et n'est pas valable pour les maladies mentales.

L'employée n'a pas droit à la fraction de salaire stipulée en espèces pendant la durée de son entretien aux frais de l'employeur. Si son entretien n'est pas assuré par l'employeur, elle a droit à la fraction de salaire susvisée pendant le premier mois d'incapacité. Si l'employée n'est pas hospitalisée, elle a également droit à des allocations pendant cette période.

- 2° Si l'employée n'est pas logée chez l'employeur, mais prend chez lui tout ou partie de ses repas et que la durée de son engagement ne soit

pas inférieure à deux mois, elle aura droit à une allocation pendant le premier mois d'incapacité. En revanche, elle n'aura pas droit à un salaire en espèces.

3° Les employées n'appartenant pas aux catégories visées sous 1° et 2° n'auront pas droit à l'entretien, au salaire ou aux allocations en cas d'incapacité de travail.

L'obligation de l'employeur d'assurer l'entretien et d'accorder le salaire et des allocations conformément au premier alinéa, 1° et 2°, est valable pendant trois mois au maximum lorsque l'employée est occupée depuis dix ans ou plus au service de l'employeur.

L'employée ne perd pas les droits découlant des premier ou deuxième alinéas si elle est congédiée ou dénonce elle-même le contrat postérieurement à l'incapacité de travail.

Si l'employée a été congédiée ou a elle-même dénoncé le contrat avant le début de l'incapacité de travail, elle perd les droits découlant du premier ou du deuxième alinéa au plus tard à l'expiration du délai-congé.

Il peut être exigé que le début et la fin de l'incapacité de travail soient attestés par certificat médical.

§ 17. *Incapacité de travail de la maîtresse de maison ou de sa remplaçante.* — Si la maîtresse de maison ou sa remplaçante est atteinte d'incapacité de travail par suite d'une maladie ou d'un accident postérieurement à l'engagement de l'employée, celle-ci ne pourra donner congé avant l'expiration d'un délai d'un mois.

Il peut être exigé que le début de l'incapacité de travail soit attesté par certificat médical.

§ 18. *Grossesse et maternité.* — Aucune employée ne pourra être congédiée avant l'expiration d'un délai d'un mois si elle est en état de grossesse. Toutefois, cette disposition ne sera pas applicable s'il appert que l'employée était déjà enceinte au moment de prendre ses fonctions et que l'employeur ignorait cette circonstance lorsqu'il l'a engagée. De même, cette disposition ne sera pas applicable si l'employée est engagée pour une durée déterminée.

Si une employée en état de grossesse est congédiée après le début de la période de dix semaines précédant la date présumée de la naissance, la relation de travail prendra fin au plus tôt six semaines après la naissance. Cette disposition n'est pas applicable si l'employeur n'est informé pour la première fois de la grossesse qu'au cours de la période de dix semaines susvisée.

La durée du congé de maternité accordé à l'employée sera fixée par accord entre les parties qui seront convenues des mesures à prendre du point de vue de l'hygiène. Il conviendra de déterminer également par voie d'accord si l'employée bénéficiera du vivre et du couvert chez son employeur pendant la durée de son congé de maternité et si elle recevra la fraction de son salaire payable en espèces pendant la durée dudit congé ou d'une incapacité de travail pour cause de grossesse ou

de maternité. Les dispositions du § 16 ne sont applicables qu'en cas d'accident ou de maladie. Les malaises et les petites complications qui accompagnent habituellement la grossesse et la maternité ne sont pas considérés comme maladie à cette fin.

En cas de grossesse de la maîtresse de maison, le droit de l'employée de donner congé est régi par les mêmes dispositions qui régissent le droit de l'employeur de congédier une employée en état de grossesse (cf. premier et deuxième alinéa).

Quiconque invoque les dispositions du présent paragraphe doit produire un certificat médical attestant le début de la grossesse et indiquant la date présumée de l'accouchement.

#### Chapitre VI. — Cessation de la relation de travail

§ 19. *Délai-congé.* — Le délai-congé est en règle générale de quatorze jours.

En ce qui concerne les employées logées et nourries qui travaillent au moins cinq jours entiers par semaine chez le même employeur et qui sont engagées depuis cinq ans ou plus, le délai-congé est d'un mois. Si l'employée est engagée depuis dix ans ou plus, le délai-congé est de trois mois.

Les accords prévoyant d'autres délais-congés ne sont valables que s'ils sont passés par écrit. De tels accords ne peuvent être conclus que si l'employée est déjà engagée depuis au moins trois mois et que si elle est âgée de dix-huit ans révolus.

Le délai-congé sera d'égale durée pour les deux parties.

Pendant le délai-congé, l'employée devra pouvoir se rendre au bureau de placement durant les heures normales de bureau.

§ 20. *Rupture du contrat (congédiement ou départ) sans préavis.* — L'une des parties pourra rompre le contrat de travail sans préavis si l'autre partie:

- 1<sup>o</sup> lors de l'engagement, a usé de réticences ou fourni des renseignements inexacts sur des circonstances présentant une importance essentielle quant à la relation de travail;
- 2<sup>o</sup> s'est rendue coupable d'infractions graves ou répétées aux obligations qui lui incombent conformément à la loi ou aux accords contractuels;
- 3<sup>o</sup> s'est rendue coupable d'actes punissables ou inconvenants qui ont un tel retentissement sur la relation de travail qu'il ne peut être normalement exigé que celle-ci se poursuive jusqu'à l'expiration du délai-congé.

L'employée pourra également rompre le contrat sans préavis si des changements importants et durables viennent inopinément affecter les conditions de travail, à condition que ces changements ne soient pas dus à un accident, une maladie ou une grossesse dans le ménage de l'employeur.



L'employeur ne pourra rompre le contrat sans préavis du fait d'une incapacité de travail ou d'une grossesse de l'employée postérieure à son engagement.

Quiconque désire rompre le contrat en vertu des stipulations du présent paragraphe doit le faire aussitôt que possible et au plus tard dans la semaine où il a eu connaissance du motif qui l'incite à agir ainsi; faute de quoi son droit s'éteindra.

§ 21. *Dissolution du ménage par suite du décès de l'employeur.* — Si le ménage cesse d'exister en raison du décès de l'employeur, ni la succession ni les héritiers ne pourront rompre le contrat sans préavis pour ce motif. L'employée pourra, le cas échéant, donner congé moyennant le préavis prévu au § 19. Pendant la durée du préavis, l'employée est tenue d'aider à la liquidation du ménage auquel elle s'est trouvée associée, sans être obligée d'exécuter un autre travail pour les héritiers. Elle a droit à son salaire intégral même si aucun travail n'est exigé d'elle, ainsi qu'au vivre et au couvert si elle en bénéficiait déjà antérieurement. Toutefois, l'employée sera tenue de vider les lieux si un logement comparable lui est offert.

§ 22. *Certificat.* — L'employée peut exiger de l'employeur un certificat écrit. Le certificat indiquera au moins le nom de l'employée, sa date de naissance, la nature du travail qu'elle a exécuté, la date de son admission à l'emploi et, le cas échéant, celle de la fin de l'emploi.

#### Chapitre VII. — Intangibilité de la loi, dommages-intérêts, différends

§ 23. *Caractère intangible de la loi.* — Les parties ne pourront conclure des accords stipulant des conditions de travail moins favorables pour l'employée que celles qui sont prévues par la loi, à moins que ces conditions ne découlent de principes figurant expressément dans la loi.

§ 24. *Dommages-intérêts et réparations en cas de rupture de contrat et d'infraction à la loi.* — Tout employeur sera tenu de réparer les dommages causés du fait qu'il a:

- 1° refusé sans raison valable de prendre à son service une personne qu'il a engagée;
- 2° congédié une employée sans motif valable;
- 3° enfreint d'une autre façon, d'une manière grave ou réitérée, les obligations qui lui incombent aux termes de la loi ou d'un contrat.

Toute employée sera tenue de réparer les dommages causés du fait qu'elle a:

- 1° omis sans motif valable de prendre les fonctions pour lesquelles elle est engagée;
- 2° quitté son service sans motif valable.

Le montant de la réparation pourra être réduit, compte tenu du degré de responsabilité et de la situation financière de l'auteur de l'infraction, de la situation de la partie lésée et des autres circonstances du cas. En cas de circonstances atténuantes particulières, la réparation pourra être entièrement annulée.

Dans les cas visés aux premier et deuxième alinéas, le tribunal appréciera s'il y a lieu d'accorder une réparation pour un préjudice n'ayant pas un caractère financier.

Dans tous les autres cas, sont applicables les règles relatives à la réparation des dommages ou préjudices que l'employeur ou l'employée se causent réciproquement.

**§ 25. Règlement des différends. Conseil de l'Inspection du travail.** — En cas de contestation, le Conseil de l'Inspection du travail décide si une personne ou un emploi sont assujettis aux dispositions des §§ 1, 6, 8 ou 10.

Par Conseil de l'Inspection du travail, il faut entendre le conseil visé au § 61 de la loi sur la protection des salariés. Pour le règlement des affaires prévues par la présente loi, ledit conseil s'adjoindra deux représentants des employés et deux représentants des employeurs visés par cette loi, aux lieu et place des membres nommés en vertu dudit § 61. Ces représentants et leurs suppléants seront nommés par le Département. Au surplus, sont applicables par analogie les prescriptions du § 61 de la loi sur la protection des salariés.

Les membres du Conseil de l'Inspection du travail et les personnes qui prennent part au règlement des questions visées par la présente loi sont tenus de garder le secret sur les affaires dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions, à moins que les devoirs de leur charge ne s'y opposent.

#### Chapitre VIII. — Entrée en vigueur de la loi, etc.

**§ 26. Entrée en vigueur de la loi et validité des contrats antérieurs.** —  
1. La présente loi entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1963.

2. Les dispositions de la présente loi seront également applicables à partir de cette date aux relations de travail ayant pris naissance antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi.

---