

Zeitschrift: Bulletin des lois, décrets et ordonnances du canton de Berne
Herausgeber: Chancellerie d'État du canton de Berne
Band: - (1959)

Rubrik: Juin 1959

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 12.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

12 juin
1959

Ordonnance
concernant les élections en renouvellement général
du Conseil national
du 25 octobre 1959

Le Conseil-exécutif du canton de Berne

vu la circulaire du Conseil fédéral du 27 mai 1959 relative au renouvellement du Conseil national,

arrête:

Art. 1^{er}. Les élections en renouvellement général du Conseil national sont fixées au dimanche 25 octobre 1959. Elles auront lieu conformément à la loi fédérale du 14 février 1919/22 décembre 1938/22 juin 1939/30 août 1946 sur la matière, à l'ordonnance d'exécution du Conseil fédéral du 8 juillet 1919, avec modifications des 6 juillet 1925 et 27 août 1935, et à la présente ordonnance. Leur sont au surplus applicables les dispositions tant fédérales que cantonales relatives aux élections, en particulier le décret du 10 mai 1921, modifié le 26 novembre 1956, et l'ordonnance cantonale du 30 décembre suivant concernant le mode de procéder aux votations et élections populaires, de même que l'ordonnance du 15 mars 1946 sur la participation des militaires aux élections et votations.

Art. 2. Pour les élections, le canton de Berne forme un seul collège électoral, avec 33 mandats à pourvoir.

Art. 3. Comme office cantonal chargé de diriger les opérations électorales (particulièrement de recevoir et d'examiner les listes de candidats), est désignée la Chancellerie d'Etat (Berne, Hôtel du Gouvernement).

Art. 4. Le dernier terme pour la remise des listes électorales est le lundi 21 septembre 1959. Chaque liste doit être signée per-

12 juin
1959

sonnellement par quinze citoyens au moins demeurant dans l'arrondissement et possédant le droit de vote; elle doit en outre porter en tête une dénomination la distinguant des autres listes. Les listes sont numérotées dans l'ordre où elles sont parvenues à la Chancellerie d'Etat. Aucun électeur ne peut signer plus d'une liste de candidats. Il ne peut pas retirer sa signature après le dépôt de la liste. Les signataires de la liste de présentations désignent un mandataire, ainsi que son remplaçant, chargé des relations avec les autorités. S'ils ne le font pas, celui dont le nom figure en tête des signataires est considéré comme mandataire, et le suivant comme son remplaçant. Le mandataire ou, en cas d'empêchement, son remplaçant a le droit et le devoir de donner, au nom des signataires de la liste et de manière à les lier juridiquement, toutes les déclarations nécessaires pour écarter les difficultés qui viendraient à se produire.

On observera en outre les prescriptions suivantes en ce qui concerne cette remise:

- a) les listes de candidats ne doivent pas porter un nombre de noms supérieur à celui des députés à élire dans l'arrondissement, et aucun nom ne doit y figurer plus de deux fois;
- b) le nom d'un candidat ne peut figurer sur plus d'une liste d'un même arrondissement, ni sur les listes de plus d'un arrondissement;
- c) les candidats seront désignés par leurs nom, prénom, profession, lieu d'origine, domicile (adresse) et année de naissance, en suivant strictement cet ordre;
- d) ceux qui présentent les listes signeront celles-ci de leurs nom et prénom, avec indication de leur profession et domicile (adresse), et ils devront joindre à la liste une attestation du préposé au registre des votants de leur domicile constatant qu'ils jouissent du droit de suffrage.

Art. 5. Deux ou plusieurs listes de candidats peuvent porter une déclaration identique par laquelle les signataires ou leurs mandataires font savoir qu'elles sont conjointes; cette déclaration doit être faite au plus tard le 28 septembre 1959.

12 juin
1959

Un groupe de listes conjointes est considéré, à l'égard des autres listes, comme une liste simple.

Tout candidat peut décliner une élection par déclaration écrite au plus tard le trentième jour (soit le vendredi de la cinquième semaine) avant le jour du scrutin; dans ce cas, son nom est éliminé d'office de la liste.

Aucune modification ne peut plus être apportée aux listes de candidats à partir du vingt-septième jour (soit le lundi de la quatrième semaine) avant le jour du scrutin.

Art. 6. Les délais mentionnés dans la présente ordonnance sont réputés observés si la remise prévue a été faite à l'autorité ou à un bureau de poste à 18 h. au plus tard.

Art. 7. Après les avoir revisées, la Chancellerie d'Etat publie les listes de candidats dans la Feuille officielle et les feuilles officielles d'avis. S'il s'agit de listes conjointes, la jonction sera mentionnée dans la publication.

Là où il n'existe pas de feuille officielle d'avis, les listes seront envoyées aux communes, pour être affichées publiquement.

Art. 8. Toutes pièces se rapportant aux élections au Conseil national sont exemptes de timbres et d'émoluments.

Art. 9. Le bulletin de vote officiel (blanc) sera envoyé aux électeurs avec la carte de vote et, en outre, tenu à leur disposition dans le local d'élection.

Art. 10. Il est permis d'employer des bulletins non officiels. Ces derniers ne peuvent cependant contenir qu'une liste inchangée. Les prescriptions cantonales (décret du 10 mai 1921, art. 12) leur sont d'ailleurs applicables.

Le droit que l'électeur a d'apporter personnellement des modifications aux listes demeure réservé.

Le fait de recueillir, de remplir ou de modifier systématiquement des bulletins de vote est punissable; il en est de même de la distribution de bulletins ainsi remplis ou modifiés.

Les infractions sont passibles d'une amende de 5000 francs au plus ou de l'emprisonnement pour un mois au plus. Les deux peines peuvent être cumulées.

12 juin
1959

Les dispositions générales du Code pénal suisse sont applicables.

Art. 11. La Chancellerie d'Etat est autorisée à se mettre directement en rapport avec les signataires de listes quant à la fourniture de papier pour les bulletins et à la confection de ceux-ci. Le papier et l'impression seront facturés aux partis au prix de revient.

Art. 12. Les électeurs ne peuvent pas exercer leur droit de suffrage par représentation.

Art. 13. La Chancellerie d'Etat établira des instructions particulières concernant les opérations des bureaux électoraux.

Art. 14. La présente ordonnance sera insérée au Bulletin des lois et publiée dans la Feuille officielle.

Berne, 12 juin 1959.

Au nom du Conseil-exécutif,

Le président:

Giovanoli

Le chancelier:

Schneider

19 juin
1959

Contrat-type de travail pour les employées de maison

Le Conseil-exécutif du canton de Berne

vu l'art. 324 Co et l'art. 9 Li Ccs;
sur la proposition des Directions de l'économie publique et
de la justice,

arrête:

Sauf conventions écrites dérogatoires et pour autant qu'il ne s'agisse pas d'un emploi dans un établissement public ou une exploitation agricole, les conditions de service des employées de maison jouissant d'une capacité de travail normale (servantes, cuisinières, femmes de chambre, bonnes d'enfants et autres employées) sont régies par le

contrat-type de travail
suivant:

Art. 1^{er}. Obligations réciproques générales

L'employée de maison accomplit son travail soigneusement, dans la mesure de ses forces, et se soumet au régime de la maison (art. 328 Co).

Elle a droit à un traitement convenable de la part de son employeur et des proches de ce dernier. Le patron veillera à son bien-être spirituel et corporel. Ceci vaut tout spécialement pour les employées mineures.

L'employeur tiendra compte des intérêts de l'employée dans l'organisation du ménage.

Art. 2. Durée du travail

En moyenne, le travail quotidien dure 13 heures, y compris 2 heures pour les repas et une demi-heure de repos.

Si cela ne compromet pas sa santé, l'employée de maison accomplit exceptionnellement des heures supplémentaires.

Un travail supplémentaire prolongé doit être compensé par l'octroi d'heures de liberté surnuméraires ou d'un complément de salaire (art. 336 Co).

Art. 3. Repos nocturne

L'employée a droit à un repos nocturne ininterrompu de 10 heures en règle générale.

Si des dérogations sont nécessaires en raison de circonstances spéciales (maladie, couches, etc.), ou si elles sont justifiées par la nature de l'emploi (bonnes d'enfants, etc.), il y a lieu d'octroyer une compensation équitable.

Art. 4. Heures de liberté

Tous les deux dimanches matin, les employées doivent jouir, sans compensation sur les loisirs, de 1½ à 2 heures de liberté durant les services divins; celles de religion catholique pourront assister un dimanche ou jour de fête à une première messe et, la fois suivante, à une messe avec sermon.

Il est loisible aux employées de faire partie de sociétés. Les efforts en vue de leur perfectionnement professionnel (conférences et cours ménagers, etc.) seront encouragés par exemple par l'octroi du temps libre nécessaire.

L'employée de maison reçoit, chaque semaine, si possible le même jour ouvrable, un après-midi de congé sans reprise du travail le soir.

Tous les dimanches, elle a droit à tour de rôle, la première fois à au moins 4 à 5 heures de liberté consécutive et l'autre fois à un congé depuis 14 heures ne comportant pas de reprise du travail le soir.

Une fois par mois, le congé dominical devra comporter 24 heures consécutives. Cette journée de liberté pourra, selon entente, être reportée sur un jour ouvrable.

Dans tous les cas, les intérêts réciproques seront pris en considération.

Pendant ses loisirs, l'employée reçoit la subsistance habituelle; pour le jour de congé mensuel, il lui sera alloué, si elle s'absente, une indemnité de subsistance de 4 francs.

19 juin
1959

Les employées majeures peuvent, dans le cadre du régime de la maison, disposer de leurs heures de liberté comme elles l'entendent, y compris le soir. En cas de sortie, elles s'annoncent à l'employeur.

Art. 5. Vacances

Tant qu'elle reste au service du même employeur, l'employée de maison a droit aux vacances suivantes:

1^{re} à 4^e année de service 2 semaines (14 jours)
à partir de la 5^e année de service . . . 3 semaines (21 jours)

Si l'employée quitte sa place dans le courant de la première année, avant l'échéance de 6 mois, le droit aux vacances tombe.

Si l'année de service n'est pas achevée au moment où l'employée quitte sa place, le droit aux vacances, par mois de service complet, s'établit comme suit:

1 jour ouvrable, si l'engagement a duré au moins 6 mois, mais moins de 4 ans;
1¹/₂ jour ouvrable à partir de la 5^e année de service.

Les vacances sont accordées annuellement et, en règle générale, en une seule fois. Outre le salaire en espèces, l'employée reçoit pendant les vacances une indemnité de subsistance d'au moins 4 francs par jour.

Pour les vacances qui n'ont pas encore été accordées au moment où l'employée quitte sa place, il y a lieu de payer le salaire en espèces et l'indemnité de subsistance. Le droit aux vacances doit être annoncé à temps.

En cas de licenciement immédiat de l'employée de maison pour de justes motifs dus à sa faute, toute prétention pour les vacances qui n'ont pas été prises pendant l'année de service en cours tombe.

Une absence allant jusqu'à 3 jours par an provoquée par des affaires de famille urgentes ne sera pas déduite des vacances. Le temps durant lequel l'employée est en voyage ou en vacances avec la famille de son employeur ne compte pas comme vacances.

Art. 6. Salaire

L'entretien fourni par l'employeur, à savoir la nourriture, le logement et le blanchissage, constitue une partie du salaire.

19 juin
1959

à partir de la 7^e année de service chez le même employeur, durant 8 semaines (art. 344, al. 2, Co).

Partout où la chose existe, il est recommandé aux employeurs de contracter, pour leur personnel de maison, un abonnement-maladie procurant la gratuité des soins et des traitements médicaux en cas de maladie et d'accident. Ces abonnements peuvent être obtenus dans les hôpitaux de district et, à Berne, auprès de l'Association des femmes bernoises. Il est aussi recommandé de conclure une assurance-accidents.

Si, en cas de maladie, l'employée retire une indemnité journalière d'une caisse d'assurance, l'employeur est en droit de déduire cette indemnité du salaire s'il a payé la moitié au moins des primes d'assurance (art. 130 LAMA).

L'employeur auquel incombe le paiement des honoraires du médecin fera appel au praticien de son choix.

Art. 10. Renonciation temporaire aux services de l'employée

Si l'employeur est obligé, pour des motifs personnels, de renoncer temporairement aux services de l'employée de maison, il lui payera le salaire en espèces et répondra de son entretien et de sa subsistance.

Art. 11. Dommages-intérêts. Assurance responsabilité civile

L'employée doit prendre à sa charge les dommages causés intentionnellement ou par négligence grave; s'il s'agit de négligence légère, l'employée ne doit réparation qu'en cas de récidive.

Les prétentions à des dommages-intérêts pour des dégâts n'ayant pas été causés intentionnellement doivent être formulées dans le délai du mois consécutif à la découverte du dommage; elles ne doivent pas excéder la moitié du salaire en espèces mensuel, à moins que des circonstances spéciales ne justifient une responsabilité plus étendue.

Il est recommandé à l'employeur de conclure une assurance pour les dommages causés par lui-même, les membres de sa famille et son personnel.

19 juin
1959**Art. 12. Présentation, temps d'essai, résiliation, départ**

Si l'employeur désire que l'employée vienne se présenter avant que l'engagement soit conclu, il doit prendre les frais de déplacement à sa charge, à moins qu'il n'en ait été convenu autrement par écrit.

Les deux premières semaines à partir de l'entrée en service sont réputées temps d'essai. Durant cette période, chacune des parties peut résilier le contrat de travail en observant un délai de 3 jours au moins (art. 350, al. 2, Co).

Plus tard, même après plusieurs années de service, l'engagement peut être dénoncé, moyennant un avertissement de 14 jours, pour le 15 ou le dernier jour du mois.

Sauf pour de justes motifs, il n'est pas permis de donner son congé à une employée immédiatement avant Noël ou avant les vacances, si elle a travaillé jusqu'alors 3 mois au moins dans le même ménage. Dans les mêmes conditions, l'employée ne peut, de son côté, dénoncer le contrat immédiatement après le Nouvel-An ou après les vacances.

Est réputée laps de temps équitable une durée de 5 à 6 semaines, de telle sorte que l'employeur puisse encore congédier l'employée pour le 15 novembre, mais non pour le 30 novembre ou le 15 décembre, tout comme l'employée ne pourra pas donner son congé pour le 31 décembre ou le 15 janvier, mais au plus tôt pour le 31 janvier. Ceci est applicable par analogie avant ou après les vacances.

La résiliation peut être orale ou écrite, mais elle doit être sans équivoque et comporter en particulier l'indication de la date du départ.

Une fois le contrat dénoncé, l'employeur doit laisser à l'employée un laps de temps équitable pour chercher un autre poste (trois fois 2 heures au minimum par semaine) (art. 341, al. 2, Co); pour autant, il n'est pas permis de réduire le salaire.

Si le jour du congédiement tombe un dimanche ou un jour férié reconnu, il doit, si l'employée le désire, être avancé au jour ouvrable qui précède.

19 juin
1959

Le dernier jour, l'employée doit être licenciée au plus tard à 16 heures. A son départ, on lui remettra son salaire et ses papiers, ainsi que ses effets personnels.

Art. 13. Rupture du contrat. Dommages-intérêts

Lorsque l'employée quitte sa place sans justes motifs et sans observer le délai de résiliation, le salaire en espèces dû lors de la rupture prématurée de l'engagement, cependant pour 14 jours au maximum, sera considéré comme dommages-intérêts.

Art. 14. Résiliation du contrat de travail pour de justes motifs

Pour de justes motifs, l'employeur et l'employée peuvent, en tout temps et sans avertissement préalable, se départir du contrat. Sont considérées en particulier comme de justes motifs toutes les circonstances qui, pour des raisons de moralité ou en vertu des règles de la bonne foi, autorisent l'une des parties à ne plus exécuter le contrat (art. 352 Co).

Une maladie dont l'employée est atteinte sans sa faute ne saurait constituer un motif de résiliation immédiate. Si la maladie est de longue durée, un engagement peut être résilié pour le moment jusqu'auquel le salaire et les soins en cas de maladie sont à accorder en vertu de l'art. 9, mais, durant le premier semestre de service, au plus tôt pour le 14^e jour.

Si les justes motifs résident dans l'inobservation des clauses du contrat par l'une des parties, celle-ci doit la réparation intégrale du dommage causé (art. 353 Co).

Art. 15. Certificat

Sitôt après la résiliation de l'engagement, l'employée peut exiger que l'employeur lui délivre un certificat ne mentionnant que la nature de son travail et la durée de ses services. A la demande expresse de l'employée, le certificat portera aussi sur la qualité de son travail et sur sa conduite (art. 342 Co).

Art. 16. Litiges

En cas de litige, il sera fait appel au conseil des prud'hommes pour autant qu'il en existe un. Ce dernier juge souverainement (art. 1^{er} du décret du 11 mars 1924/12 septembre 1956 sur les conseils des prud'hommes).

19 juin
1959

Pour le surplus, les litiges résultant de l'engagement seront jugés conformément au Code de procédure civile, notamment d'après les dispositions particulières sur la matière (art. 294, 296 et 298 Cpc).

Est compétent le juge du lieu de travail.

Art. 17. Dépôt et retrait des papiers

L'employeur et l'employée sont tenus d'observer les prescriptions relatives à l'obligation d'annoncer les arrivées et les départs à la police et au contrôle des habitants.

Art. 18. Droit des obligations applicable à titre subsidiaire

Sont applicables, au surplus, les dispositions du Code des obligations sur le contrat de travail (art. 319 ss. Co).

Art. 19. Entrée en vigueur et publication

Le présent contrat-type entrera immédiatement en vigueur; il sera publié à plusieurs reprises dans la Feuille officielle.

Le contrat-type de travail du 6 décembre 1947 pour les employées de maison est abrogé.

Berne, 19 juin 1959.

Au nom du Conseil-exécutif,

Le vice-président:

Fr. Moser

Le chancelier:

Schneider

Appendice au contrat-type de travail pour les employées de maison

Extrait du Code de procédure civile du canton de Berne

1. Compétence en dernier ressort du président du tribunal de district:
a) introduction de l'instance;
- Art. 294. Dans les contestations de la compétence en dernier ressort du président du tribunal de district il n'y aura pas de préliminaire de conciliation; le demandeur présentera verbalement ou par écrit au président du tribunal une requête à fin de citation du défendeur, en indiquant les noms des parties et les conclusions. Le juge fixe l'audience, la porte à la connaissance du demandeur et assigne le défendeur par une citation d'office, en lui communiquant les conclusions du demandeur.
- b) cas urgents;
- Les cas urgents, notamment ceux en matière de contrat de travail, seront traités et vidés hors rôle le plus rapidement possible. Les prescriptions concernant le délai d'assignation (art. 104) et les vacances judiciaires (art. 119) n'y sont pas applicables.
- c) litispendance;
- L'instance est introduite par la requête à fin d'assignation du défendeur.
- e) comparution personnelle et représentation des parties;
- Art. 296. Les parties domiciliées dans le district doivent, à moins d'excuse légitime, comparaître en personne, faute de quoi le juge peut fixer une nouvelle audience aux frais du défaillant.
- Une partie empêchée de comparaître personnellement peut se faire représenter par un membre adulte de sa famille ou une personne majeure vivant en commun ménage avec elle.
- Dans les contestations en matière de contrat de travail où la valeur litigieuse ne dépasse pas 300 fr., les chefs d'entreprises commerciales ou industrielles peuvent se faire représenter par leurs employés. Les parties empêchées de comparaître en personne ont de même la faculté de se faire représenter par un membre adulte de leur famille ou par une personne majeure vivant en commun ménage avec elles, ou encore par un confère. L'assistance d'un avocat ou d'un secrétaire professionnel n'est pas admise.

Art. 298. Le juge liquidera les dépens adjugés en prononçant le jugement. Si la valeur litigieuse n'excède pas 100 fr., les honoraires d'avocat que la partie succombante doit payer à son adversaire ne pourront pas s'élever à plus de 25 fr., ni à plus de 50 fr. si la dite valeur est de 100 à 200 fr. g) dépens.

Dans les contestations en matière de contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 300 fr., la procédure est exempte d'émoluments et de droits de timbre.

La partie qui paraîtra avoir intenté ou poursuivi le procès par chicane ou mauvaise foi pourra, quel que soit le cas, être condamnée à tous les dépens.