

Contrat-type de travail pour les travailleuses/travailleurs de l'économie domestique

Généralités

Les contrats-type de travail sont régis par le Code des obligations (art. 359 ss CO).

Il existe deux sortes de contrats-type de travail (CTT) : les CTT dits « ordinaires », qui se basent sur l'art. 359 CO et qui établissent des clauses sur la conclusion, l'objet et la fin de diverses espèces de contrat de travail. Il est possible de déroger à ce premier contrat-type. À noter que le Conseil fédéral édicte les contrats-types valables pour plusieurs cantons. Dans les autres cas, ce sont les cantons qui sont compétents (art. 359a CO).

Le contrat-type dit « renforcé », quant à lui, est relativement impératif : il n'est pas possible d'y déroger en défaveur de la travailleuse ou du travailleur. Il a pour but de lutter contre la sous-enchère salariale au sein d'une branche économique ou d'une profession et de pallier l'absence de convention collective. Ce CTT contient les salaires minimaux applicables à la branche en question et a une durée limitée dans le temps. Sa base légale est l'art. 360a du CO.

Conformément à l'art. 360a CO, la Confédération a adopté une ordonnance sur le contrat-type de travail (CTT) pour les travailleuses et les travailleurs de l'économie domestique, qui fixe les salaires minimaux impératifs. Ces salaires minimaux s'appliquent dans toute la branche et on ne peut y déroger qu'en faveur de la travailleuse ou du travailleur.

Le CTT fédéral pour les travailleuses et les travailleurs de l'économie domestique coexiste avec des CTT cantonaux sur le même sujet. Comme l'explique P. Ehrenström dans l'article cité dans les sources « la coordination entre le CTT économie domestique « renforcé » et les CTT cantonaux « ordinaires » se fait comme suit : le CTT économie domestique règle les salaires minimaux sur le plan national, les CTT ordinaires règlent les autres conditions de travail dans les cantons, soit la durée de travail et de repos, les vacances, les heures supplémentaires, la période d'essai, etc. (...) Il peut y avoir également collision entre le CTT économie domestique fédéral « renforcé » et un CTT cantonal également « renforcé », prévoyant donc tous les deux des salaires minimaux impératifs pour l'économie domestique (GE). Dans ce cas, c'est le CTT cantonal renforcé qui s'applique (...). »

Le CTT économie domestique est entré en vigueur le 1er janvier 2011 et a effet jusqu'au 31 décembre 2013. Il a été ensuite plusieurs fois prolongé, la dernière fois le 9 décembre 2022, avec effet jusqu'au 31 décembre 2025. Le 29 novembre 2023, le Conseil fédéral a décidé d'adapter à nouveau les salaires et de les augmenter de 2,2 % à partir du 1er janvier 2024 afin de compenser les effets de l'inflation.

Descriptif

Définition

Le CTT s'applique à tous les rapports de travail entre des travailleuses et des travailleurs qui effectuent des activités domestiques dans un ménage privé et leurs employeurs. Les ménages collectifs comme les homes, les pensions, les institutions ou les hôpitaux ne sont pas concernés.

Sont considérées comme activités domestiques les travaux d'entretien général du ménage, en particulier :

- les travaux de nettoyage ;
- l'entretien du linge ;
- les commissions ;
- la cuisine ;
- la participation à la prise en charge d'enfants, de personnes âgées et de malades ;
- l'assistance aux personnes âgées et aux malades dans la vie quotidienne.

Le CTT concerne les rapports de travail portant sur un taux d'occupation minimum de cinq heures hebdomadaires en moyenne chez le même employeur.

Il ne s'applique pas aux rapports de travail entre les personnes qui ont la relation suivante :

- époux ;
- partenaires enregistrés ;
- ascendants et descendants en ligne directe, leurs conjoints et partenaires enregistrés ;
- concubins.

De même, il ne s'applique pas non plus aux rapports de travail des personnes suivantes, notamment :

- travailleuses et travailleurs au pair ;
- jeunes qui gardent des enfants occasionnellement ou exclusivement ;
- personnes qui prennent en charge des enfants en dehors de la famille (mamans de jour, accueil à midi).

Relation avec les CTT cantonaux

Le CTT du Conseil fédéral ne règle que les salaires minimaux. Les autres conditions de travail (la durée du travail ou du repos, le droit aux vacances et aux jours fériés, l'obligation de l'employeur de verser le salaire en cas de maladie, l'indemnisation des heures supplémentaires, la résiliation du rapport de travail, etc.) sont réglées par les CTT cantonaux pour l'économie domestique ou par le droit suisse du contrat de travail. Les CTT fédéral et cantonaux s'appliquent donc de manière conjointe et se complètent. L'exception à cette règle est le canton de Genève, qui a également édicté un CTT « renforcé » pour cette catégorie de travailleuse et de travailleur. Sur son territoire, c'est en principe le CTT cantonal qui trouve son application.

Catégories de salaire

Les salaires minimaux varient en fonction de la qualification professionnelle des employés domestiques. Le CTT prévoit quatre catégories de salaire :

- employé-e non qualifié-e ;
- employé-e non qualifié-e avec au moins quatre années d'expérience professionnelle dans l'économie domestique ;
- employé-e qualifié-e avec CFC ou formation professionnelle initiale de trois ans au moins ;
- employé-e qualifié-e avec AFP ou formation professionnelle initiale de deux ans au moins.

Montants du salaire minimum

Le salaire minimum brut (état au 1er janvier 2024), sans les suppléments pour vacances et jours fériés, s'élève à :

- employé-e non qualifié-e : CHF 19.95 de l'heure ;
- employé-e non qualifié-e avec au moins quatre ans d'expérience professionnelle dans l'économie domestique : CHF 21.85 de l'heure ;
- employé-e qualifié-e avec CFC ou formation initiale de trois ans : CHF 24.05 de l'heure ;
- employé-e qualifié-e avec AFP ou formation professionnelle de deux ans : CHF 21.85 de l'heure.

Pour les employé-e-s domestiques qui travaillent pour un salaire horaire, on notera que les salaires indiqués n'incluent pas les suppléments pour le droit aux vacances et aux jours fériés. Le supplément pour les vacances est de 8,33% pour un droit aux vacances de 4 semaines par an. Les jours fériés payés font l'objet d'un supplément relatif à leur nombre, qui se trouve dans les Informations sur le CTT économie domestique publiées par le SECO (dans les sites utiles).

Procédure

Voir la fiche fédérale Contrat de travail.

Recours

Voir la fiche fédérale Contrat de travail.

Sources

Responsable rédaction : ARTIAS

Sources :

Philippe Ehrenström :

- Le contrat-type de travail (CTT), article du 1^{er} janvier 2020 sur le blog : le droit du travail en Suisse, consulté le 14 janvier 2020. <https://droitdutravailensuisse.com/2020/01/01/le-contrat-type-de-travail-ctt/>

- Le contrat-type pour les travailleurs de l'économie domestique, article du 10 janvier 2020 sur le blog : le droit du travail en Suisse, consulté le 14 janvier 2020. <https://droitdutravailensuisse.com/2020/01/10/le-contrat-type-de-travail-pour-les-travailleurs-de-leconomie-domestique/>

Adresses

Aucune adresse trouvée en lien avec cette fiche

Lois et Règlements

Ordonnance du 20 octobre 2010 sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique (CTT économie domestique)

Sites utiles

SECO : Informations sur le CTT économie domestique

Contrat-type de travail pour les travailleuses/travailleurs de l'économie domestique

Généralités

Selon l'article 359 al. 2 du Code des obligations (CO), les cantons sont tenus d'édicter des contrats-types de travail (CTT) pour les travailleurs agricoles et le service de maison; notamment, ces CTT règlent la durée du travail et du repos et les conditions de travail des travailleuses et des jeunes travailleurs.

Les contrats-types de travail ont un caractère obligatoire; sauf accord contraire pris entre les parties dans le cadre de la loi (cf. art. 358 et 359 al. 3 CO), leurs dispositions s'appliquent directement aux rapports de travail qu'ils régissent (art. 360 al. 1 CO). L'employeur doit remettre un exemplaire du CTT à l'employé.

Descriptif

CHAMP D'APPLICATION

Le Contrat-type de travail pour le service de maison et pour les jeunes travailleuses et travailleurs (RSN 225.42) s'applique aux rapports de travail entre les travailleuses et travailleurs du service de maison de ménages privés ou collectifs d'une part, et leurs employeurs d'autre part, lorsqu'il y a communauté domestique. Les rapports de travail avec les jeunes travailleuses et travailleurs au pair en font partie.

Il ne s'applique pas :

- aux apprenti-e-s au bénéfice d'un contrat d'apprentissage, sauf si le contrat-type de travail leur est plus favorable ;
- aux employé-e-s de maison des ménages avec exploitation agricole.

TEMPS D'ESSAI ET RESILIATION

Le premier mois est considéré comme temps d'essai. Durant cette période, chaque partie peut résilier le contrat 3 jours à l'avance pour la fin d'une semaine.

Après le temps d'essai, chaque partie peut résilier le contrat conformément aux termes et délais prévus à l'article 335c CO.

Le congé doit être donné par écrit.

DUREE DU TRAVAIL

La durée maximale de la semaine de travail est de 50 heures. La durée journalière du travail est de 9 heures au plus et la journée de travail prend fin à 20 heures.

La journée de travail comprend 15 minutes de pause rémunérée par demi-journée de travail. Une pause non payée d'au moins 1 heure est octroyée pour le repas de midi, durant laquelle la travailleuse ou le travailleur a le droit de quitter son lieu de travail. Si la travailleuse ou le travailleur accomplit sur ordre du travail pendant les heures de repas, celles-ci comptent comme heures de travail.

En fixant l'horaire de travail, l'employeur doit tenir compte des intérêts de la travailleuse ou du travailleur dans une mesure compatible avec les siens. Il doit être convenu par écrit ou fixé au moins 2 semaines à l'avance.

L'employeur tient un registre écrit des heures de travail effectuées et le fait signer chaque mois par la travailleuse ou le travailleur.

DUREE DU REPOS

Le repos quotidien doit durer consécutivement au moins 12 heures pour les travailleuses et travailleurs n'ayant pas 20 ans révolus et 11 heures pour les autres travailleuses et travailleurs.

VACANCES

Les jeunes travailleuses et travailleurs jusqu'à 20 ans révolus ont droit à 5 semaines de vacances payées par année.

Dès 20 ans révolus, la durée des vacances payées est d'au moins 4 semaines. Toutefois, les travailleuses et travailleurs comptant au moins 10 ans de service chez l'employeur, ou 50 ans d'âge et 5 ans de service, ont droit à 5 semaines de vacances.

SALAIRE

Le salaire minimum horaire brut (état au 1er janvier 2024), sans les suppléments pour vacances et jours fériés payés, est fixé à l'article 5 de l'ordonnance fédérale sur le contrat-type de travail pour les travailleuses et travailleurs de l'économie domestique (RS 221.215.329.4).

employé-e non qualifié-e : 19,95 francs par heure

employé-e non qualifié-e ayant au moins 4 années d'expérience professionnelle dans l'économie domestique : 21,85 francs par heure

employé-e qualifié-e titulaire d'une AFP ou d'une formation professionnelle de deux ans : 21,85 francs par heure

employé-e qualifié-e titulaire d'un CFC ou d'une formation initiale de trois ans : 24,05 francs par heure

Les salaires minimaux des chiffres 2 à 4 sont adaptés chaque année à l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation du mois d'août de l'année précédente, l'indice de base étant celui du mois d'août 2022.

En cas d'empêchement de travailler sans faute du travailleur, pour des causes inhérentes à sa personne, celui-ci a droit, au cours de 12 mois :

à la totalité du salaire pour 1 mois d'empêchement pendant la première année de service ;

à la totalité du salaire pour 2 mois d'empêchement pendant la deuxième année de service ;

dès la troisième année de service, à une durée plus longue fixée équitablement compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières.

Sources

Service de l'emploi

Adresses

Service de l'emploi - Direction générale (La Chaux-de-Fonds)

Lois et Règlements

Arrêté relatif au contrat type de travail pour le service de maison et pour les jeunes travailleuses et travailleurs, du 3 juillet 2023

Sites utiles

Chèque emploi

Contrat-type de travail pour les travailleuses/travailleurs de l'économie domestique

Généralités

Conformément à l'article 360a du Code des obligations (CO), le conseil fédéral a adopté, le 20 octobre 2010, une ordonnance sur le contrat type de travail (CTT) pour les travailleurs-euses dans l'économie domestique.

Selon l'article 359 al.2 du CO, les cantons sont tenus d'édicter des CTT pour les travailleurs agricoles et le service de maison. Ces CTT doivent régler la durée du travail et du repos et les conditions de travail des travailleurs-euses.

Dans le canton de Fribourg, s'applique l'arrêté du 7 mars 1989 établissant un contrat-type de travail pour les collaborateurs du service de maison.

Descriptif

Contrat-type de travail fribourgeois

L'arrêté établissant un CTT pour les collaborateurs du service de maison contient des prescriptions concernant notamment:

- les droits et devoirs de chaque partie au contrat de travail
- la durée du travail et des vacances
- les salaires minimaux
- les obligations diverses, telles que la responsabilité pour les dommages
- les assurances sociales
- la fin du contrat
- les contrats spéciaux, tels que les collaborateurs à temps partiel ou les jeunes gens au pair.

Pour d'avantage d'informations, consultez l'arrêté du 7 mars 1989 (version actualisée).

Collaborateur-trice du service de maison

Sont réputés collaborateurs et collaboratrices de service de maison, dans le sens du contrat-type fribourgeois, tout personne, logée ou non par l'employeur, occupée dans l'économie domestique, que ce soit à plein temps ou temps partiel, comme:

- gouvernant-e
- cuisinier-ère
- fille ou garçon de cuisine
- femme ou homme de chambre
- garçon d'office
- linge ou lingère
- garde d'enfants
- aide de maison
- ...

Sont exclus du champ d'application du présent CTT :

- les apprentis au bénéfice d'un contrat officiel
- les employés de maison des ménages avec exploitation agricole
- les travailleurs qui, auprès de leur employeur, n'exercent pas leur activités de manière prépondérante dans le service de maison
- les travailleurs soumis à une convention collective de travail ou un contrat-type de travail, plus favorables dans leur ensemble, ou au droit public de la Confédération, du canton et des communes.

Procédure

Obligation d'annonce de la part de l'employeur

L'employeur veille à annoncer tout nouveau collaborateur aux assurances sociales obligatoires, soit :

- à l'assurance-vieillesse, survivants et invalidité, ainsi qu'à l'assurance chômage et au régime fédéral d'allocations pour perte de gain aux militaires;
- à l'assurance-accidents obligatoire des salariés;
- au régime fédéral de prévoyance professionnelle;
- à une caisse d'allocations familiales reconnue dans le canton.

Association Chèque Emploi Fribourg

A Fribourg, une association indépendante à but non lucratif et d'intérêt public, **Chèque Emploi**, a pour objectif de clarifier la relation employeur/employé pour tous les travaux domestiques de proximité de particulier à particulier : travaux ménagers, garde à domicile, accompagnement de personnes âgées, jardinage occasionnel, soutien scolaire, etc.

Chèque Emploi offre aux particuliers un service qui facilite les travaux administratifs en relation avec les travaux domestiques. L'association se charge de toute la gestion administrative liée à la couverture sociale du travailleur (AVS/AI/AC/APG, LPP et impôt à la source).

Pour plus d'informations, consultez le site de Chèque emploi Fribourg et notamment son fonctionnement ainsi que le site du Service public de l'emploi.

Recours

Le **Tribunal des Prud'hommes**, rattaché au Tribunal civil d'arrondissement, statue en première instance sur les litiges de droit privé portant sur un contrat de travail.

Le président connaît des causes de nature pécuniaire dont la valeur litigieuse est inférieure à 8000 francs.

Des frais judiciaires ne sont pas perçus lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 francs.

Sources

Données systématiques (BDLF)

Pouvoir judiciaire - Tribunal des Prud'hommes

Adresses

Service public de l'emploi - SPE (Fribourg)
Chèque Emploi Fribourg (Fribourg)

Lois et Règlements

Arrêté établissant un contrat-type de travail pour les collaborateurs du service de maison
Ordonnance fédérale sur le contrat type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique

Sites utiles

Association Chèque Emploi Fribourg
Service public de l'emploi

Contrat-type de travail pour les travailleuses/travailleurs de l'économie domestique

Généralités

Les contrats-type de travail sont régis par le Code des obligations du 30 mars 1911 (CO). En application de l'art. 359 CO, les cantons doivent édicter des règles sur ces contrats. Il existe deux sortes de contrats-type de travail (CTT), tout d'abord, les CTT qui contiennent des dispositions sur le rapport de travail (conclusion, conditions de travail, résiliation) et ensuite, les CTT qui prévoient des salaires minimaux impératifs. Les contrats-type (CTT) ne doivent pas être confondus avec les conventions collectives de travail (CCT) qui sont des contrats collectifs conclus entre associations de travailleurs et associations d'employeur ou entre travailleurs et employeur et qui peuvent faire l'objet d'un arrêté d'extension les déclarant totalement ou partiellement obligatoires à tous les métiers concernés.

Descriptif

Selon l'art. 359 al. 2 CO, les cantons sont tenus d'édicter des contrats-types de travail (CTT) pour les travailleurs agricoles et le service de maison. Ces contrats-types doivent régler la « durée du travail et du repos et les conditions de travail des travailleuses et des jeunes travailleurs ». Conformément à l'art. 360a CO, le Conseil fédéral a adopté, le 20 octobre 2010, une ordonnance sur le contrat-type de travail pour les travailleurs dans l'économie domestique (CTT économie domestique). Pour plus d'informations, on peut se référer à la fiche fédérale. Ce texte est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011 et était valable jusqu'au 31 décembre 2013 (art. 9). Il a été prolongé de trois ans supplémentaires, soit jusqu'au 31 décembre 2016 par décision du Conseil fédéral du 13 novembre 2013 (dans la même décision, le Conseil fédéral a augmenté le salaire minimum des employés non qualifiés et des employés qualifiés), puis une nouvelle fois avec effet du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019 et enfin jusqu'au 31 décembre 2022. L'ordonnance fédérale s'applique sur tout le territoire suisse (art. 1^{er} al. 1) à l'exception des cantons dans lesquels au moment de son entrée en vigueur un contrat-type de travail selon l'art. 360a CO est applicable dans l'économie domestique et aussi longtemps que le contrat-type de travail cantonal est en vigueur. C'est le cas du Canton de Vaud dans lequel l'arrêté du 18 janvier 2006 établissant un contrat-type de travail pour le personnel des ménages privé (ACTT-mpr) est entré en vigueur le 1^{er} mars 2006 et dont la durée de validité est indéterminée. Son art. 20 a été modifié par un arrêté du 24 juin 2015, entré en vigueur le 1^{er} août 2015, qui a pour but d'augmenter les salaires minimaux.

La Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM) est chargée de l'application du contrat-type de travail pour le personnel des ménages privés (économie domestique).

En voici les points essentiels :

Il concerne toutes les personnes occupées dans le canton de Vaud par des employeurs privés, logées ou non par l'employeur, qui occupent à plein temps ou à temps partiel, des emplois de gouvernante, cuisinière, aide de cuisine, femme de chambre, aide de ménage, lingère, employé de maison, maître d'hôtel, cuisinier, valet de chambre, chauffeur, etc.

Les deux premiers mois de travail sont considérés comme temps d'essai et une fois ce délai expiré, le contrat est réputé conclu pour une période indéterminée, sauf accord contraire.

Les délais de résiliation sont les suivants :

- pendant le temps d'essai, pour la fin du 7^{ème} jour qui suit la notification du congé ;
- après l'expiration du temps d'essai, moyennant un congé donné un mois d'avance pour la fin d'un mois (exception pour les travailleurs disposant d'un appartement de l'employeur : deux mois pour la fin d'un mois) ;
- la résiliation pour justes motifs peut intervenir en tout temps. Attention : la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

Pour le personnel à plein temps, la durée hebdomadaire du travail est de 48 heures en moyenne sur l'année; elle ne peut excéder 51 heures par semaine, sinon les heures faites en plus sont des heures supplémentaires. Dans ce cas, la durée du travail hebdomadaire maximale est de 60 heures. Les heures supplémentaires doivent être compensées par un congé de même durée qui doit être accordé dans un délai de 3 mois ou compensées en argent avec une majoration de salaire de 25 %. Si elles ont été effectuées entre 23 heures et 6 heures, elles donnent droit à une compensation en temps majorée de 25 % ou au salaire majoré de 25%, sauf si le personnel a été engagé pour effectuer exclusivement du travail de nuit.

Le personnel a droit à un jour et demi de congé par semaine. Avec l'accord du travailleur ou de la travailleuse, l'employeur ou l'employeuse peut accorder les demi-journées cumulées en une seule fois pour une période convenue de deux mois au maximum. Le jour de congé hebdomadaire doit coïncider avec un dimanche ou un jour férié au moins une fois par mois.

Les parties fixent le salaire en espèces avant l'entrée en service. Le salaire net est versé en espèces au plus tard le dernier jour du mois. Il faut préciser que le montant du salaire n'est pas laissé à la libre disposition des parties au contrat, puisque l'arrêté (art. 20) établit des salaires bruts minimaux horaires ou mensuels auxquels il ne peut être dérogé qu'en faveur du travailleur ou de la travailleuse.

Si le travailleur ou la travailleuse est empêché(e) de travailler sans faute de sa part, l'employeur ou l'employeuse lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré ou ont été conclus pour plus de trois mois. Lorsque l'employeur ou l'employeuse occupe un travailleur ou une travailleuse moins de 20 heures par semaine, il paie le salaire en fonction de la durée des rapports de travail, soit :

- trois semaines pendant la première année de service;
- un mois pendant la deuxième année de service;
- deux mois de la troisième à la quatrième année de service;
- trois mois de la cinquième à la neuvième année de service;
- quatre mois de la dixième à la quatorzième année de service;
- cinq mois de la quinzième à la dix-neuvième année de service;
- six mois de la vingtième à la vingt-quatrième année de service;
- etc.

Lorsque l'employeur ou l'employeuse occupe un travailleur ou d'une travailleuse au moins vingt heures par semaine, il paie le salaire en fonction de la durée des rapports de travail, soit :

- trois semaines pendant la première année de service;
- deux mois pendant la deuxième année de service;
- trois mois de la troisième à la quatrième année de service;
- quatre mois de la cinquième à la neuvième année de service;
- cinq mois de la dixième à la quatorzième année de service;
- six mois de la quinzième à la dix-neuvième année de service;
- sept mois de la vingtième à la vingt-quatrième année de service;
- etc.

L'employeur ou l'employeuse qui a conclu en faveur du travailleur ou travailleuse une assurance d'indemnités journalières en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie couvrant, dès le 3ème jour d'arrêt de travail, le 80 % du salaire pendant 720 jours dans une période de 900 jours, est libéré des obligations prévues ci-dessus, y compris pendant le délai d'attente de 2 jours. Les prestations doivent correspondre au moins à celles de l'assurance d'indemnités journalières de la législation fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal).

L'employeur ou l'employeuse et le travailleur ou la travailleuse supportent chacun la moitié de la prime.

L'employeur ou l'employeuse doit prendre des mesures suffisantes pour assurer l'hygiène du travail, prévenir les accidents et sauvegarder la sécurité, la santé et la vie du travailleur ou de la travailleuse. Ces mesures s'étendent aux locaux d'habitation du travailleur ou de la travailleuse logé(e) par son employeur ou employeuse.

Les locaux de travail et d'habitation doivent être convenables, sains et pourvus des commodités usuelles. Ils doivent être chauffés en saison froide.

Chaque travailleur ou travailleuse logé(e) par son employeur ou employeuse doit disposer d'un lit pour lui/elle seul(e) et du mobilier indispensable.

La nourriture servie doit être saine, variée et en quantité suffisante.

Procédure

Voies de droit

Les contestations de droit civil auxquelles donnent lieu le présent contrat-type ou les contrats individuels de même nature, sont réglés conformément à la [loi du 12 janvier 2010](#) sur la juridiction du travail.

Valeur litigieuse inférieure ou égale à 30 000 fr

Les demandes de conciliation et les demandes au fond sont à adresser aux tribunaux des prud'hommes.

Valeur litigieuse supérieure à 30 000 fr. et inférieure ou égale à 100 000 fr.

Les demandes de conciliation et les demandes au fond doivent être adressées au tribunal d'arrondissement

Valeur litigieuse supérieure à 100 000 fr.

Les demandes au fond doivent être adressées à la chambre patrimoniale cantonale. Il n'y a pas demande de conciliation pour les litiges de plus de 100'000 francs.

Recours

Les décisions rendues par la juridiction du travail peuvent faire l'objet d'un appel auprès du Tribunal cantonal. L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de la Cour d'appel civile dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation.

Sources

Base législative vaudoise

Adresses

Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM) (Lausanne)

Lois et Règlements

Arrêté du 18 janvier 2006 établissant un contrat-type de travail pour le personnel des ménages privés (ACTT-mpr)

Loi du 5 juillet 2005 sur l'emploi (LEmp)

Règlement du 7 décembre 2005 d'application de la loi du 5 juillet 2005 sur l'emploi (RLEmp)

Ordonnance du 20 octobre 2010 sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique (CTT économie domestique)

Sites utiles

Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM)

Contrat-type de travail pour les travailleuses/travailleurs de l'économie domestique

Généralités

En créant une ordonnance sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique, le législateur fédéral a voulu protéger spécialement cette catégorie de travailleurs et travailleuses en prévoyant des salaires minimaux.

En Valais, tout contrat de travail conclu avec un travailleur ou une travailleuse de l'économie domestique doit respecter les prescriptions du contrat-type élaboré au niveau cantonal. Ce dernier s'applique obligatoirement à toutes les relations de travail de l'économie domestique qui sont prévues par celui-ci. En plus des salaires minimaux, le contrat-type cantonal contient des prescriptions concernant notamment les droits et devoirs de chaque partie au contrat de travail, la durée et la fin du contrat, la durée journalière de travail et les temps de repos, la nourriture et le logement, les vacances et les congés spéciaux ainsi que les assurances.

Descriptif

Sont réputé.e.s travailleurs et travailleuses de l'économie domestique dans le sens du contrat-type valaisan toute personne, logée ou non, occupée dans un ménage privé, soit notamment les personnes ci-dessous énoncées :

- gouvernant.e
- cuisinier et cuisinière
- fille ou garçon de cuisine
- femme/homme de chambre
- linge ou lingère
- employé.e de maison
- femme de chambre ou valet de chambre
- aide de ménage

Sont exclu.e.s du champ d'application du contrat-type les jeunes filles et jeunes hommes au pair ainsi que les baby-sitters.

Pour consulter le contrat-type valaisan de travail pour le personnel au service de l'économie domestique, veuillez cliquer [ici](#).

Obligation d'annonce de la part de l'employeur

L'employeur a l'obligation d'annoncer le contrat de travail conclu avec un ou une travailleur/euse de l'économie domestique aux organismes suivants:

- Caisse de compensation AVS (pour l'AVS, l'AI, l'APG, l'AC et les allocations familiales)
- Assureurs accidents (pour l'assurance accident)
- Institutions de prévoyance enregistrées (pour la prévoyance professionnelle (2ème pilier))

Au niveau fiscal, l'employeur doit déclarer le revenu de l'activité du travailleur ou de la travailleuse lorsque celui-ci ou celle-ci doit être [imposé.e à la source](#). En revanche, pour les travailleurs et travailleuses soumis à l'impôt direct ordinaire (notamment les personnes de nationalité suisse ou au bénéfice d'une autorisation d'établissement C qui sont domiciliées en Suisse), c'est eux et elles-mêmes qui sont tenu.e.s d'indiquer correctement le revenu de leur activité lucrative dans leur déclaration d'impôt.

Procédure

Pour toute question relative à cette catégorie d'employé.e, il convient de contacter le Service de la protection des travailleurs et des relations du travail.

En cas de litige dont la valeur litigieuse n'excède pas 30.000 francs c'est le **Tribunal du travail** qui est compétent. Au-delà, l'action doit être introduite devant le Tribunal de district compétent.

Recours

Consulter la fiche fédérale correspondante

Sources

- Site internet du Service de la protection des travailleurs et des relations du travail, Valais
- Recueil systématique de la législation valaisanne

Responsable rédaction: HESTS Valais

Adresses

Service de protection des travailleurs et des relations du travail (SPT) (Sion)
Top relais Sàrl (Martigny)

Lois et Règlements

Ordonnance sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique
Contrat-type de travail pour le personnel au service de l'économie domestique

Sites utiles

Top Relais

Contrat-type de travail pour les travailleuses/travailleurs de l'économie domestique

Généralités

Le contrat-type de travail avec salaires minimaux impératifs de l'économie domestique (CTT-EDom - J 1 50.03) s'applique aux rapports de travail du personnel de l'économie domestique occupé dans un ménage privé sis dans le canton de Genève.

Cette fiche reprend les principales dispositions du contrat-type de travail applicables aux travailleurs et travailleuses de l'économie domestique.

Les contrats-types de travail (CTT) sont régis par le Code des obligations (CO). Ils sont édictés par la Confédération ou par les cantons en vertu de l'art. 359 al. 2 CO.

Le contrat-type de travail avec salaires minimaux impératifs de l'économie domestique (CTT-EDom) est du droit cantonal privé et n'a pas un caractère impératif. Ainsi, un contrat de travail peut y déroger. Toutefois, certaines dispositions sont absolument impératives (on ne peut y déroger - notamment les dispositions sur les salaires minimaux) ou relativement impératives (on ne peut y déroger au détriment du travailleur). Enfin, il y a des dispositions auxquelles il ne peut être dérogé que par écrit en défaveur de la travailleuse ou du travailleur.

Le CTT-EDom s'applique à tous les rapports de travail existants, en particulier sur les points non réglés par le contrat de travail.

Descriptif

Définition

Le contrat-type s'applique à tout le personnel, y compris aux travailleuses et travailleurs dont les services ont été loués, affecté aux tâches domestiques traditionnelles ou nouvelles, notamment aux maîtres d'hôtel, gouvernantes, cuisiniers, cuisinières, valets de chambre, femmes de chambre, chauffeurs, jardiniers, jardinières et autres employés de maison affectés notamment au nettoyage, à l'entretien du linge, aux commissions, à la prise en charge d'enfants, de personnes âgées, de personnes handicapées et de malades, à l'assistance aux personnes âgées, aux personnes handicapées et aux malades dans la vie quotidienne (art. 1 al. 1 et 2).

Les dispositions de ce contrat-type ne s'appliquent pas aux époux et aux partenaires enregistrés, aux ascendants et descendants en ligne directe, à leurs conjoints et à leurs partenaires enregistrés, aux concubins (art. 1 al. 3).

Ce contrat-type ne s'applique pas non plus (art. 1 al. 4) :

- aux travailleurs régis par le contrat-type de travail avec salaires minimaux impératifs pour les organisations de soins et d'aide à domicile (ce contrat-type n'est pas traité dans ce guide);
- aux travailleurs régis par le contrat-type de travail des travailleurs au pair (voir fiche correspondante);
- aux travailleurs régis par le contrat-type de travail des jeunes gens au pair mineurs (voir fiche correspondante);
- aux travailleurs régis par le contrat-type de travail de l'agriculture (J 1 50.09) - ce contrat-type n'est pas traité dans ce guide;
- aux travailleurs soumis à une convention collective de travail étendue, sous réserve de la convention collective de la branche du travail temporaire;
- au personnel effectuant un apprentissage ménager officiellement reconnu;
- aux travailleurs de l'économie domestique assujettis au droit public de la Confédération ou des cantons ou au droit

international public;

- aux travailleurs régis par l'Ordonnance fédérale sur les conditions d'entrée, de séjour et de travail des domestiques privés des personnes bénéficiaires de privilèges, d'immunités et de facilités, du 6 juin 2011;
- au personnel soignant nécessitant un droit de pratique (par exemple : infirmiers-ères);
- aux personnes qui prennent en charge des enfants en dehors de la famille (mamans de jour, accueil à midi);
- aux jeunes gens en formation qui exercent une activité occasionnelle (par exemple baby-sitting), dans la limite de l'article 34d du règlement sur l'assurance-vieillesse et survivants, du 31 octobre 1947;
- aux secrétaires personnels, assistants administratifs employés par des personnes physiques ou ménages privés.

Entrevue avant la prise d'emploi

Si l'employeur demande au candidat de se déplacer pour une entrevue avant la conclusion du contrat, le travailleur domicilié hors du canton a droit au remboursement de ses frais de transport (art. 3).

Contrat de travail et registre des heures

Il est recommandé d'établir le contrat de travail par écrit avant l'entrée en fonction. Le travailleur peut exiger la confirmation écrite du contrat de travail.

L'employeur doit tenir un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs. Le travailleur peut s'informer en tout temps sur ses heures de travail, jours de repos, jours fériés et vacances qui lui restent à prendre (art. 10bis al. 3).

Si l'employeur ne respecte pas son obligation de tenir un registre, l'enregistrement de la durée du travail faite par le travailleur vaut moyen de preuve en cas de litige (art. 10bis al. 4).

Travailleurs étrangers

Leurs droits sont les mêmes, sous réserve des sanctions administratives et pénales lorsqu'ils sont dépourvus d'autorisation de travail. Le contrat de travail est valable dès sa signature, à moins qu'il n'ait été prévu par écrit que sa validité était subordonnée à la délivrance d'une autorisation de travail (art. 4).

Durée du travail

La durée de la semaine de travail est de 45 heures. Pour les travailleurs à temps partiel, la journée de travail effectif ne doit pas dépasser 8 heures par jour (art. 5 al. 1 et 2).

Le travailleur doit, au cours d'une journée, bénéficier d'une pause d'au minimum une demi-heure pour les repas de midi et du soir, et d'une pause d'un quart d'heure par demi-journée; ces pauses ne sont pas comprises dans la durée du travail (art. 5 al. 3).

L'employeur, tout en prenant en considération ses propres intérêts, doit autoriser le travailleur à suivre des cours et conférences et faciliter cette formation par un assouplissement d'horaire (art. 6).

Heures supplémentaires et travail dominical

(art. 7)

Sont des heures supplémentaires les heures accomplies en sus du maximum quotidien ou hebdomadaire.

Les heures effectuées les dimanches et jours fériés donnent droit, au choix du travailleur, soit au paiement en espèces d'un salaire majoré de 50%, soit à un congé payé majoré de 50%.

Jours de congé

Le travailleur a droit chaque semaine à une journée entière et à une demi-journée ouvrable de congé.

Le congé d'une journée entière doit en principe coïncider avec le dimanche, qui doit être libre au moins deux fois par mois. Si la demi-journée de congé correspond à la matinée, le travail reprend à 13h; si le demi-jour de congé commence à 13h, le travail ne reprend que le lendemain. Une fois par mois, deux demi-journées de congé forment un samedi entier. Si le travailleur est d'accord, plusieurs jours de congé peuvent être groupés, mais pas plus de 4 jours et pas plus de 3 fois dans l'année (art. 18).

Le travailleur a droit aux jours fériés légaux: 1er Janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1er Août, Jeûne genevois, Noël, 31 Décembre (art. 19 al. 2).

S'il se trouve dans l'obligation de travailler un jour férié légal, le travailleur payé au mois a droit à une journée de congé payé en compensation dans les 4 semaines qui précèdent ou qui suivent le jour férié. Cette règle s'applique au travailleur payé à l'heure qui travaille le 1er Août.

Les jours fériés n'entraînent aucune réduction de salaire pour les travailleurs payés au mois. Le 1er Août n'entraîne aucune réduction de salaire pour les travailleurs payés à l'heure (art. 19 al. 3).

Absences justifiées

(art. 20)

En plus des jours fériés, l'employeur est tenu d'accorder au personnel concerné, sans réduction du salaire:

- 3 jours de congé en cas de mariage du travailleur ou d'enregistrement du partenariat;
- 3 jours de congé lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, si les conditions d'un congé maternité, paternité ou adoption ne sont pas réalisées;
- 3 jours de congé en cas de décès d'un conjoint, d'un partenaire enregistré, d'un père, d'une mère ou d'un enfant;
- 2 jours de congé en cas de décès d'un frère, d'une soeur ou de leur conjoint, des grands-parents ainsi que des beaux-parents;
- 1 jour de congé en cas de décès d'un oncle ou d'une tante.

Lorsque le mariage, l'enregistrement du partenariat, la naissance ou les obsèques ont lieu à l'étranger, et que le voyage en train, simple course, nécessite plus de huit heures, une journée supplémentaire de congé payé est accordée.

Si un jour d'absence justifiée tombe sur un jour non travaillé ou pendant les vacances, il sera compensé (art. 20 al. 5).

A noter que si les conditions sont réalisées, le personnel concerné a droit aux congés payés prévus par le droit fédéral en cas d'adoption, de maternité (art. 329f CO), de paternité (art. 329g CO), pour prise en charge de proches (art. 329h CO) ou d'un enfant gravement atteint dans sa santé (art. 329i CO), ainsi qu'aux congés payés prévus par la loi cantonale instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption, du 21 avril 2005 (art. 20 al. 4) - (voir notamment la fiche Maternité et paternité : allocations pour perte de gain).

Vacances

(art. 21)

La durée des vacances est de 4 semaines de congé payé par année de service.

Ce temps est porté à 5 semaines pour les personnes:

- ayant moins de 20 ans révolus (norme relativement impérative);
- ayant plus de 50 ans et travaillant chez le même employeur depuis 5 ans au moins;
- ayant 20 ans de service chez le même employeur.

Les vacances sont accordées pendant l'année civile correspondante et comprennent au moins deux semaines consécutives. Les dates des vacances sont fixées en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'employeur.

Paiement des vacances

En plus de son salaire, l'employé à temps complet a droit, s'il est logé et nourri, à une indemnité équitable en compensation du salaire en nature, calculée selon les normes de l'AVS qui sont les suivantes au 1er janvier 2018:

	Fr. par jour
Petit déjeuner	3.50
Repas de midi	10.-
Repas du soir	8.-
Logement	11.50
Total journalier	33.-

Si pendant les vacances, l'employé à temps complet fournit une activité rémunérée pour un autre employeur, au mépris des intérêts légitimes de son employeur, ce dernier peut refuser de payer les vacances ou exiger le remboursement de ce qu'il a payé à ce titre (norme impérative).

A moins d'un accord écrit entre les deux parties, le temps pendant lequel l'employé est en voyage ou en vacances avec l'employeur ne compte pas pour ses propres vacances.

Le travailleur à temps partiel a droit à une indemnité de 8,33% du salaire brut réalisé au cours des 12 derniers mois s'il a droit à 4 semaines de vacances, et de 10,64% s'il a droit à 5 semaines de vacances.

De plus, lorsque le travailleur à temps partiel gagne un salaire en nature, il a droit à une indemnité équitable calculée selon les normes AVS ci-dessus.

Salaires

Les dispositions sur les salaires minimaux sont impératives. Les salaires mensualisés ont été calculés pour une durée de travail hebdomadaire de 45 heures. Le salaire ne doit donc pas être fixé au-dessous des montants prévus par l'art. 10 du CTT-EDom. En cas de travail à temps partiel, le salaire minimum est calculé prorata temporis (cf. art. 10 al. 7 et 8).

Les salaires minimaux sont les suivants (dès le 1.01.2023) :

Personnel à plein temps (45 h par semaine) :

- Personnel qualifié porteur d'un CFC d'horticultrice ou d'horticulteur ou d'un titre équivalent: **5'165.55 francs/mois (soit 26.49 francs/heure);**
- Personnel qualifié, porteur d'un autre CFC ou d'un titre équivalent: **4'843.80 francs/mois (soit 24.84 francs/heure);**
- Personnel qualifié porteur d'une AFP, d'un titre équivalent ou avec 4 ans d'expérience professionnelle: **4'793.10 francs/mois (soit 24.58 francs/heure);**
- Personnel sans qualification ou avec une expérience professionnelle inférieure à 4 ans: **4'742.40 francs/mois (soit 24.32 francs/heure).**

Pour le personnel qui accomplit des veilles de nuit sans interruption, les salaires minimaux sont majorés de 60% pour les heures entre 20h00 et 07h00 (disposition impérative - cf. art. 10 al. 7). Pour chaque nuit de veille nécessitant une intervention de la part du personnel, ces salaires sont majorés de 80%; de 125% pour les nuits de veille nécessitant plus d'une intervention de sa part; et de 125% pour le travail de nuit.

Les montants ci-dessus comprennent des prestations en nature pour le logement et la nourriture calculées selon les normes AVS en vigueur. S'il est logé ou nourri par l'employeur, le travailleur reçoit en espèces la différence entre ces montants et la valeur du logement ou de la nourriture selon les normes AVS en vigueur, rappelées en annexe du CTT-EDom.

Personnel à temps partiel:

- Le salaire du personnel à temps partiel doit être calculé au prorata temporis des montants sus-indiqués (art. 10 al. 7).
- La journée du travailleur ou de la travailleuse ne doit pas dépasser 8 heures (art. 5 al. 2).
- L'employeur rembourse au personnel à temps partiel ses frais de déplacement (aller et retour) au tarif des transports publics si le trajet du domicile au lieu de travail dépasse 1,5 km à vol d'oiseau (art. 16).

Les éventuels vêtements spéciaux exigés par l'employeur doivent être fournis au personnel ou, à défaut, remboursés par une indemnité équitable (art. 10 al. 5).

Le paiement du salaire et des heures supplémentaires doit avoir lieu au plus tard le dernier jour du mois ou, si ce jour tombe sur un jour férié ou un dimanche, le jour ouvrable précédent (art. 10 al. 4).

L'impôt à la source doit être déduit du salaire de l'employé étranger s'il est frontalier ou titulaire d'un permis B.

Le taux d'impôt applicable dépend du montant du salaire. Se renseigner auprès de l'Administration fiscale cantonale à laquelle l'employeur est tenu de verser, chaque mois ou chaque trimestre, le montant de la retenue sur le salaire de l'employé.

L'employeur est tenu de remettre chaque mois à l'employé un décompte détaillé mentionnant les composantes du salaire (salaire brut, heures supplémentaires, prime d'ancienneté) et les retenues sur le salaire brut (AVS, assurances, impôt à la source) (art. 10 al. 6).

Modalités du paiement du salaire (voir aussi plus bas, le chèque-service).

Logement

(art. 11)

Le travailleur logé doit avoir la jouissance d'une chambre particulière pouvant se fermer à clé, bien éclairée par la lumière naturelle (et par l'artificielle), bien chauffée et disposant des meubles nécessaires (lit, table, chaise, armoire à vêtements fermant à clé). Le travailleur doit disposer d'installations de toilettes et de bains convenables. Sauf accord contraire, il incombe au travailleur de mettre régulièrement en ordre la chambre et le lit, ainsi que de nettoyer le local.

La chambre étant un logement de fonction, elle sera évacuée au plus tard le lendemain de la fin des rapports de travail.

Accidents

(art. 14)

L'employeur assure son personnel contre le risque accidents professionnels et, si le travailleur est occupé au moins 8 heures par semaine, contre le risque accidents non professionnels, conformément aux dispositions légales en vigueur (voir fiche Assurance accidents et maladies professionnelles LAA) qui prévoient le versement d'indemnités journalières et le paiement des frais médicaux et pharmaceutiques.

Les primes pour les accidents professionnels sont à la charge de l'employeur, les primes pour les accidents non professionnels à la charge de l'employé.

L'employeur doit verser les 4/5 du salaire (80%) pendant les 2 jours qui suivent l'accident (carence) non pris en charge par l'assurance-accidents.

Si le travailleur n'est pas hospitalisé, l'employeur lui doit les prestations de nourriture pendant les périodes mentionnées sous «maladie».

Maladie

(art. 13)

Le travailleur est assuré pour la perte de gain en cas de maladie. La couverture est de 80% du salaire pendant 720 jours dans une période de 900 jours. Les primes sont payées paritairement chaque mois, sauf accord écrit mettant la totalité des primes à la charge de l'employeur.

En l'absence d'assurance, lorsque les rapports de travail ont duré plus de 3 mois ou ont été conclus pour plus de 3 mois, l'employeur verse au travailleur le salaire pour un temps limité s'il est empêché de travailler pour un motif visé à l'article 324a alinéas 1 et 3 CO, selon le barème ci-après:

- 3 semaines au cours de la première année de service chez le même employeur;
- 1 mois, après 1 an de service chez le même employeur;
- 2 mois, après 2 ans de service chez le même employeur;
- 3 mois, après 5 ans de service chez le même employeur;
- 4 mois, après 10 ans de service chez le même employeur.

L'employeur doit veiller à ce que son personnel soit assuré pour les frais médicaux et pharmaceutiques; il n'est pas responsable du défaut d'assurance.

Les travailleurs doivent s'assurer pour les soins médicaux et pharmaceutiques conformément à la Loi sur l'assurance-maladie obligatoire (voir la fiche assurance maladie - LAMal).

Service militaire, service civil, protection civile

(art. 15)

Conformément à l'art. 324b CO, l'employeur doit verser, à titre de salaire en cas de service militaire, de service civil ou dans la protection civile en Suisse, la différence entre les prestations APG et les 4/5 du salaire pendant les trois premières semaines durant la première année de service, puis 1 mois après 1 an de service, 2 mois après 2 ans de service, 3 mois après 5 ans de service et 4 mois après 10 ans de rapports de travail.

Assurances sociales

L'employeur est tenu de se conformer aux dispositions légales en matière d'assurance-vieillesse et survivants (AVS), d'assurance-invalidité (AI), d'allocation de maternité et d'adoption (AMat), d'allocations pour perte de gain militaire ou civile (APG), d'assurance-chômage (AC), d'allocations familiales (AF) et d'assurance-accidents (AA) en faveur des salariés; il en est de même pour les dispositions de la Loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) - 2ème pilier.

Chèque service

Afin d'alléger les démarches nécessaires à l'affiliation des travailleurs de l'économie domestique auprès des différentes assurances sociales, il est utile d'utiliser le Chèque service, qui permet de déclarer les employés des ménages privés, les gardes à domicile, les employés à de petits travaux de jardinage, etc., aux assurances sociales.

Les travailleurs au noir n'en acquièrent pas pour autant le droit de travailler ou de séjourner dans le canton s'ils ne sont pas titulaires du permis ad hoc (voir travailleurs étrangers en Suisse). Cependant, le Chèque service ne communique aucune information à l'Office cantonal de la population et des migrations, ses données étant confidentielles.

Le système fonctionne de la manière suivante:

- l'employé reçoit son salaire net de l'employeur,
- l'employeur verse une avance sur les charges prévisibles à Chèque service. L'avance est d'environ 20% du salaire, soit 14% pour les charges sociales, part patronale et salariale, et 6% de frais administratifs et de gestion.

Exemple: P emploie X comme femme de ménage à raison de 2 heures par semaine. Sa rémunération, vacances incluses, est de Fr.

20.- nets de l'heure. P devra verser une avance à Chèque service de Fr. 110.- chaque trimestre.

Chèque service calcule les charges sociales et les verse aux assurances concernées après les avoir prélevées sur le compte "avances" de l'employeur. C'est également Chèque service qui établit le certificat de salaire annuel et, sur demande de l'employeur ou du travailleur, le décompte des salaires et des charges.

Pour connaître le salaire usuel, ou pour calculer le montant des avances, on peut se procurer auprès de Chèque service un tableau d'évaluation des charges prévisibles et des tables de salaires.

Résiliation du contrat de travail

Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de 7 jours; est considéré comme temps d'essai le premier mois de travail (art. 22).

Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, et de trois mois ultérieurement (art. 23 al. 1).

Le congé doit être donné par écrit. Il est néanmoins valable si l'auteur prouve que le destinataire en a effectivement pris connaissance (art. 23 al. 2).

Le travailleur doit être libéré au plus tard le dernier jour du délai de congé à 16 h. Si le dernier jour tombe sur un dimanche ou un jour férié, le travailleur doit être libéré le jour ouvrable précédant ce dernier jour (art. 23 al. 3).

Interdiction de résiliation

(normes relativement impératives)

L'art. 336c CO, applicable en cas de résiliation en temps inopportun, prévoit ce qui suit:

L'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail, après le temps d'essai, notamment :

- pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les 4 semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de 11 jours;
- pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
- pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement;
- avant le terme du congé de maternité prolongé conformément à l'art. 329 f al. 2 CO;
- tant dure le droit au congé de la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé (art. 329i CO), pour une période maximale de six mois à compter du jour où le délai cadre commence à courir;
- pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

Le congé donné pendant l'une de ces périodes est nul.

Si le congé a été donné avant l'une de ces périodes, il est suspendu pendant la durée de la période, si cette dernière survient pendant le délai de congé, qui est prolongé d'autant (norme absolument impérative).

Par contre, le travailleur a le droit de résilier le contrat de travail pendant l'une des périodes mentionnées ci-dessus, en respectant le délai de congé légal ou contractuel. **Attention** toutefois à la résiliation en temps inopportun par le travailleur (art. 336d CO).

Congé abusif

(norme absolument impérative)

L'art. 336 CO sur la protection contre les congés abusifs est applicable.

Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:

- pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
- en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
- seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;
- parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;
- parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de

la législation fédérale, ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.

Est également abusif le congé donné par l'employeur:

- en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;
- pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation;
- sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 335f CO).

La partie qui résilie abusivement le contrat, dans les situations visées par l'art. 336 CO, doit verser à l'autre partie une indemnité qui est fixée par le juge, mais qui ne peut excéder le montant correspondant à 6 mois de salaire. La partie qui s'estime lésée doit s'opposer par écrit au congé **jusqu'à la fin du délai de congé**. Faute d'accord entre les parties, la partie qui a reçu le congé doit agir en justice dans les **180 jours à compter de la fin du contrat** (art. 336a et 336b CO).

Résiliation immédiate

(norme absolument impérative)

Les art. 337 et suivants CO sur la résiliation immédiate sont applicables.

L'employeur et le travailleur peuvent résilier le contrat immédiatement et en tout temps pour de justes motifs, ne permettant pas d'exiger de celui qui a donné le congé qu'il poursuive les rapports de travail. Si l'une des clauses du contrat n'a pas été respectée, la partie fautive doit la réparation intégrale du dommage causé.

En cas de licenciement avec effet immédiat sans juste motif, le travailleur a droit à son salaire en espèces et à une indemnité du salaire en nature jusqu'à l'expiration du délai de congé (règle relativement impérative). Selon les circonstances, l'employeur peut être condamné à verser une indemnité qui ne peut dépasser 6 mois de salaire.

Dommmages causés

(art. 9)

Le travailleur est responsable des dommages causés intentionnellement ou par négligence. Le travailleur doit en avertir immédiatement son employeur et la réparation du dommage doit être fixée dans le plus bref délai.

Si l'employeur n'annonce pas, dans le délai de 30 jours, son intention de réclamer le remboursement du dommage, il est réputé y renoncer. La mesure de la diligence, dont doit faire preuve le travailleur, dépend du contrat, particulièrement du risque qu'il encourt, du niveau de compétences requis, des aptitudes du travailleur connues ou devant être connues de l'employeur (voir art. 321e al. 2 CO, voir aussi fiche contrat de travail, chapitre responsabilité du travailleur).

Obligations de l'employeur

L'employeur est tenu de protéger la personnalité du travailleur (art. 17).

En particulier, il doit:

- occuper le travailleur conformément à sa formation et à ses aptitudes;
- s'abstenir de tout acte de discrimination.

Il doit ainsi par exemple respecter la personnalité du travailleur, qui doit être traité correctement. Il doit veiller à empêcher tout harcèlement sexuel. L'employeur doit aussi respecter la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, ainsi que les libertés syndicales. Il doit encore autoriser le travailleur à suivre des activités éducatives, quitte à assouplir les horaires (art. 6) ou accorder le temps libre usuel au travailleur pour la recherche d'un nouvel emploi.

Certificat

(art. 330a CO)

Le travailleur peut en tout temps demander à l'employeur de lui délivrer un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de service, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Si le travailleur le demande, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (règle relativement impérative).

Procédure

Le travailleur étranger ou frontalier doit, avant toute autre chose, obtenir une autorisation de l'Office cantonal de la population et des migrations (voir fiche [Travailleurs étrangers en Suisse](#)).

L'employeur doit déclarer le travailleur:

1) A la Caisse cantonale genevoise de compensation (OCAS).

Le montant de la cotisation est calculé en pourcentage du salaire, en espèces et en nature. La prise en charge est assurée à part égale entre l'employeur et l'employé.

Le paiement de la cotisation peut être effectué:

- sur une base trimestrielle, au moyen de bulletins de versement fournis à l'employeur par la Caisse de compensation;
- par la procédure de décompte simplifiée en cas de salaire ne dépassant pas 22'050 francs par an (seuil d'entrée dans le 2e pilier);
- par la procédure Chèque service mentionnée ci-dessus.

2) Au Service cantonal d'allocations familiales (OCAS) qui décide de l'octroi d'une allocation sur présentation de justificatifs à fournir par l'employeur et l'intéressé (voir en complément la fiche [Allocations familiales](#)).

La cotisation est obligatoire, quelle que soit la situation familiale de l'employé.

L'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) est l'organe de surveillance. Il est chargé notamment de contrôler le respect des salaires minimaux, les conditions de travail des jeunes gens et des personnes en formation ainsi que la sécurité des installations.

Les litiges relevant des assurances sociales et de la prévoyance professionnelle, opposant des institutions de prévoyance, des employeurs et des ayants droit, doivent être portés devant la Chambre des assurances sociales de la Cour de Justice.

L'instance judiciaire compétente pour statuer sur les différends d'ordre individuel, se rapportant à l'application du présent contrat-type, est le Tribunal des prud'hommes, y compris pour des demandes fondées sur la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes.

Se référer également aux fiches fédérale et cantonale [Contrat de travail](#).

Recours

Les recours contre les jugements du Tribunal des prud'hommes sont adressés à la Chambre des prud'hommes (Cour civile de la Cour de Justice) dans les **30 jours** dès la réception du jugement.

Sources

Législation citée et sites internet mentionnés

Adresses

Tribunal des prud'hommes (Genève 3)

Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC) - Centre principal de Plainpalais (Genève)

Chèque service (Plan-les-Ouates)

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) (Genève 8)

Office cantonal de la population et des migrations (OCPM) (Onex)

Administration fiscale cantonale (AFC) (Genève 3)

Chambre des assurances sociales de la Cour de Justice (Genève 1)

Service cantonal d'allocations familiales (OCAS) (Genève 2)

Caisse cantonale genevoise de compensation (OCAS) (Genève 2)

Lois et Règlements

Code des obligations (CO)

Contrat-type de travail avec salaires minimaux impératifs de l'économie domestique (CTT-EDom) J 1 50.03

Sites utiles

La clé - répertoire d'adresses

Chèque service

Contrat-type de travail pour les travailleuses/travailleurs de l'économie domestique

Généralités

Voir la fiche fédérale correspondante pour les informations de base à propos du contrat-type de travail pour les travailleuses/travailleurs de l'économie domestique.

Descriptif

L'organe de contrôle

Le service en charge de contrôler le respect du contrat-type impératif est le Service de l'économie et de l'emploi, par son secteur Surveillance et régulation.

Attention: ce contrat-type de travail (CTT) ne s'applique pas aux personnes actives dans les ménages agricoles, pour lesquelles s'applique un CTT spécifique (CTT 222.153.21).

Information utile : le chèque-emploi

Chèque Emploi couvre le canton du Jura et la partie francophone du canton de Berne. Ce système permet aux employeurs particuliers de régler simplement les questions administratives et de couverture sociale pour les petits boulots. Les employés concernés sont ainsi couverts par les assurances sociales et évitent les pièges du travail au noir. En résumé, le Chèque Emploi est

- un système simple et économique de gestion des assurances sociales ;
- un service qui s'adresse à toute personne employée dans des travaux de proximité (garde d'enfants, ménage, jardinage,... à domicile) ;
- un système mis en place dans le Jura par Caritas. Voir le lien ici pour plus d'informations.

Procédure

En cas d'irrespect du contrat-type de travail, une sanction administrative peut-être prononcée par l'organe de contrôle. Toutefois, les salaires dus doivent être réclamés au Tribunal de prud'homme par les salarié.e.s lésé.e.s, car il s'agit de droit privé.

Recours

Comme indiqué précédemment, la personne lésée doit s'adresser au Tribunal de prud'homme en cas d'irrespect des conditions salariales.

Sources

Service de l'action sociale, Service de l'économie et de l'emploi

Adresses

Tribunal de première instance - Conseil de prud'hommes (Porrentruy 2)

Lois et Règlements

Pas de loi pour cette fiche

Sites utiles

Service de l'économie et de l'emploi

Bases légales et liste des conventions et contrats-types (JU)

Chèque emploi (Caritas Jura)