**Situation juridique**

# Définition du contrat de travail pour employé de maison

En Suisse, un nombre croissant de ménages peut aujourd’hui se permettre de faire appel à une aide pour les travaux domestiques. Les employés de maison effectuent habituellement des tâches telles que le ménage à domicile, la garde des enfants, la préparation des repas ou l’entretien du linge.

Malgré l’existence de dispositions légales en la matière, il est souvent convenu par oral d’une rémunération horaire qui est ensuite versée de la main à la main sans déduction de cotisations. Ce faisant, l’employeur n’a souvent pas conscience du fait qu’il engage sa responsabilité en omettant de déclarer l’employé auprès de la sécurité sociale, de conclure pour lui une assurance contre les accidents professionnels ou en engageant quelqu’un sans permis de séjour et de travail. Or un employeur ne respectant pas ses obligations se voit contraint, en cas d’accident par exemple, de régler toutes les primes d’assurance dues ainsi que des intérêts moratoires. En cas de récidive, il peut même lui être appliqué une prime spéciale d’un montant trois à dix fois supérieur à celui du montant initial de la prime.

Le contrat de travail pour employé de maison est un contrat de travail ordinaire qui régit la relation de travail des personnes employées dans des ménages privés. Lors de son établissement, un tel contrat doit respecter aussi bien les prescriptions du Code des obligations et du droit des assurances sociales ainsi que les contrats-types de travail («CTT») édictés par la Confédération et les cantons. Chaque canton dispose d’un CTT relatif aux travailleurs de l’économie domestique (situation en décembre 2023). Ces CTT cantonaux règlent des points tels que la durée maximale de travail, les pauses, les congés, les cotisations sociales et les assurances-accidents pour toute personne effectuant des activités domestiques. Sont en outre entrées en vigueur le 1er janvier 2023, par voie de l’«Ordonnance sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l’économie domestique», de nouvelles dispositions fédérales instituant une hausse de la rétribution minimale pour le personnel de maison. Ce salaire minimum s’applique jusqu’au 31 décembre 2025 à la totalité des cantons, exception faite de Genève qui est le seul canton à avoir fixé des minima en matière de rémunération dans son CTT. La rétribution minimale prévue par la Confédération se limite aux rapports de travail portant sur un taux d’occupation minimum de cinq heures en moyenne par semaine auprès du même employeur. Certaines catégories de personnes sont également exclues du champ d’application, telles que les travailleurs au pair, les stagiaires ou les personnes s’occupant principalement d’enfants (cf. art. 2 de l’ordonnance). En revanche, les CTT cantonaux visent en principe tout type d’emploi dans le cadre de l’économie domestique. Ainsi par exemple, le CTT du canton du Zurich s’applique notamment aux employés réalisant exclusivement ou principalement des travaux domestiques dans un ménage privé. S’il existe, théoriquement, la possibilité de déroger dans un contrat de travail écrit aux dispositions du CTT, il faut toutefois noter que les dispositions explicitement indiquées comme obligatoires ont un caractère contraignant.

Le modèle de contrat ci-après observe les exigences minimales édictées par la loi du canton de Zurich sous exclusion contractuelle du CTT. Ce modèle peut être aussi utilisé dans la plupart des autres cantons, tout en gardant à l’esprit que d’un canton à l’autre, certaines dispositions du CTT doivent impérativement apparaître dans le contrat et qu’il ne peut y être renoncé. Les CTT sont téléchargeables en ligne depuis les recueils de lois cantonales.

Afin de simplifier la lecture, seule la forme masculine est utilisée dans le modèle de contrat.

# Contenu du contrat de travail

Le contenu du contrat de travail diffère selon les besoins. Sur le plan de la forme, il doit au moins indiquer:

* le prénom, le nom et l’adresse des parties
* la date à laquelle débute la relation de travail
* la nature de l’activité convenue et le temps de travail
* le montant de la rémunération et les assurances sociales
* la date et la signature manuscrite des parties

Par ailleurs, le contrat de travail doit régler en détail les points suivants:

# Vacances

Conformément au droit des obligations, l’employé a droit habituellement à quatre semaines de vacances par an (ou à cinq semaines dans le cas des travailleurs de moins de vingt ans). Les CTT cantonaux prévoient en règle générale des dispositions plus spécifiques auxquelles il peut être partiellement renoncé dans le contrat. En ce cas, une majoration mensuelle peut compenser l’octroi des jours de congé pour autant que l’employé soit rémunéré à l’heure. Le supplément pour indemnité de vacances s’élève alors à 8,33% (quatre semaines) ou 10,63% (cinq semaines) du salaire horaire. À noter que l’option retenue doit être explicitement précisée dans le contrat de travail. En outre, les congés dus ou jours de congé versés doivent apparaître sur la fiche de paie mensuelle.

# Montant du salaire minimum

Depuis le 1er janvier 2017, le salaire minimum des employés domestiques est régi par la nouvelle réglementation de la Confédération. Celle-ci distingue différentes catégories de travailleurs: les «employés non qualifiés», les «employés non qualifiés avec au moins quatre ans d’expérience professionnelle» (au moins cinq heures par semaine) et les «employés qualifiés» disposant d’un certificat fédéral de capacité (CFC) ou d’une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). Le salaire minimum brut, sans suppléments pour congés, s’élève à:

* 19.50 francs de l’heure pour les employés non qualifiés
* 21.40 francs de l’heure pour les employés non qualifiés ayant au moins quatre ans d’expérience professionnelle
* 23.55 francs de l’heure pour les employés qualifiés avec CFC
* 21.40 francs de l’heure pour les employés qualifiés avec AFP

Ces minima sont obligatoires. Demeurent réservées les dérogations stipulées à l’art. 2 de l’Ordonnance sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l’économie domestique.

# 4.1 Cotisations sociales

La responsabilité de déclarer l’employé à la sécurité sociale (assurance vieillesse et survivants, assurance invalidité, assurance pour perte de gain et assurance chômage) et de verser les cotisations incombe à l’employeur. Lesdites cotisations sont assumées à parts égales (6,225% chacun) par l’employeur et l’employé. Pour ce type d’activité, la procédure d’inscription est très simple et il suffit de déposer un formulaire auprès de la caisse de compensation cantonale.

# 4.2 Assurance indemnité journalière en cas de maladie

Le CTT de quelques cantons contraint également l’employeur à souscrire une assurance indemnité journalière en cas de maladie. Même si cette disposition, par exemple dans le CTT du canton de Zurich, n’est pas obligatoire au niveau légal, il faut toutefois, dans le cas où cette assurance n’est pas souscrite, en faire mention dans le contrat de travail (sauf s’il est intégralement renoncé aux dispositions du CTT).

Lorsque l’employeur souscrit une telle assurance, celle-ci doit être expressément convenue dans le contrat de travail et octroyer en principe 80% du salaire pendant une période minimale de 720 jours. Les primes sont au moins pour moitié à la charge de l’employeur.

# 4.3 Assurance-accidents

L’employeur est tenu de contracter une assurance-accidents professionnels pour l’employé. La prime annuelle, qui s’élève à 100 francs au moins, est à la charge de l’employeur. Si l’employé travaille en même temps pour plusieurs employeurs, chacun d’eux doit assurer celui-ci contre les accidents professionnels.

En revanche, la souscription d’une assurance-accidents non professionnels n’est obligatoire que si l’employé travaille plus de huit heures par semaine chez l’employeur, les primes d’assurance étant alors intégralement déductibles du salaire.

# Permis de travail et de séjour

Il est dans l’intérêt de l’employeur de s’assurer que les personnes qu’il engage sont titulaires d’un permis de séjour et de travail en règle. En effet, engager une personne sans les autorisations nécessaires expose l’employeur, tout comme l’employé, à des sanctions pénales sévères (peine privative de liberté ou amende conformément à l’art. 117 de la Loi fédérale sur les étrangers (LEtr)). Partant, il est vivement conseillé à l’employeur de vérifier l’existence d’un permis de séjour et de travail valable avant la signature du contrat de travail.

# Forme du contrat de travail

Si la relation de travail se prolonge au-delà d’un mois, l’employeur est tenu d’informer l’employé par écrit sur différents points (art. 330*b* CO); d’où la recommandation de fixer le contrat de travail par écrit.

# Fin du contrat de travail

Le contrat de travail prend fin avec sa résiliation. Il peut être dénoncé moyennant un préavis d’un mois pendant la première année de service et de deux mois à partir de la deuxième année jusqu’à la neuvième année de service. Le délai de préavis passe ensuite à trois mois. En principe, le contrat de travail est toujours résilié en fin de mois; ce point peut cependant être modifié d’un commun accord entre les parties.

**Contrat de travail**

entre

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [nom, prénom, adresse] ci-après l’«employeur»

et

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [nom, prénom, adresse] ci-après l’«employé»

### Début du contrat de travail

Le contrat de travail prend effet le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [date]. Il est conclu pour une durée indéterminée.

***Variante***

Le contrat de travail prend effet le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [date]. Il est conclu pour une durée déterminée de \_\_\_\_ [nombre de mois/années] mois/année[s].

### Activité

L’employé est engagé par l’employeur pour accomplir les tâches suivantes:

* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [énumération des tâches et lieu de travail]

### Temps de travail

Le temps de travail s’élève à \_\_\_\_ [nombre d’heures] heures par \_\_\_\_\_\_\_ [semaine/mois]. Ces heures doivent être effectuées le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [jour] de \_\_\_\_ à \_\_\_\_ [horaire].

***Complément***

Un autre horaire peut être convenu entre les parties en cas d’empêchement ou de situation exceptionnelle.

### Vacances

L’employé a droit à \_\_\_\_ [nombre de semaines, au moins quatre] semaines de congés payés par an. Les congés sont rémunérés par un supplément de 8,33% [pour quatre semaines] ou 10,63% [pour cinq semaines].

### Salaire

L’employé est rémunéré par un salaire horaire calculé comme suit:

- Salaire brut *(base du salaire minimum)* \_\_\_\_\_ francs

- Indemnité pour congés non pris (8,33%) + \_\_\_\_\_ francs

- Salaire brut = \_\_\_\_\_ francs

- Cotisations: AVS/AI/APG/AC (6,225%) - \_\_\_\_\_ francs

- [Variante: indemnité journalière en cas de maladie] - \_\_\_\_\_ francs

- [Variante: ANP] - \_\_\_\_\_ francs

- Salaire horaire net = \_\_\_\_\_ francs

### Versement du salaire en cas de maladie

L’employeur s’engage à souscrire pour l’employé une assurance indemnité journalière en cas de maladie.

***Variante***

Il n’est pas souscrit d’assurance indemnité journalière en cas de maladie. L’obligation de versement du salaire est en conséquence régie par les dispositions du Code des obligations concernant le contrat de travail [s’il peut être valablement renoncé au CTT; dans le cas contraire, ce sont les dispositions de ce dernier qui s’appliquent].

### Versement du salaire en cas d’accident professionnel

L’employeur s’engage à souscrire pour l’employé une assurance obligatoire contre les accidents professionnels.

En revanche, les accidents non professionnels ne sont pas assurés.

***Variante*** *si le temps de travail excède huit heures par semaine*

L’employeur s’engage à souscrire pour l’employé une assurance obligatoire contre les accidents professionnels ainsi qu’une assurance contre les accidents non professionnels. Les primes d’assurance accidents non professionnels sont déduites du salaire de l’employé.

### Versement du salaire en cas de grossesse

En cas de grossesse, le versement du salaire est régi par les dispositions du régime des allocations pour perte de gain (APG).

### Résiliation

Le contrat peut être résilié par les deux parties moyennant un préavis d’un mois pendant la première année de service et de deux mois à partir de la deuxième année jusqu’à la neuvième année de service. À partir de la dixième année, le délai de préavis passe à trois mois. La résiliation prend effet en fin de mois.

### Permis de travail et de séjour

L’employé certifie être en possession d’un permis de séjour et de travail valable.

### Modifications

Toute modification apportée au présent contrat doit être faite par écrit.

### Droit applicable

Sous réserve de dispositions obligatoires, le contrat-type de travail du canton de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ne s’applique pas au présent contrat.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Lieu et date

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Signature de l’employeur Signature de l’employé