

Ce modèle doit obligatoirement être utilisé pour l'engagement d'un domestique privé au sens de l'Ordonnance sur les domestiques privés (ODPr) du 6 juin 2011¹. Le modèle de contrat existe dans les langues officielles suisses (allemand, français et italien), en anglais, en espagnol et en portugais.

Contrat de travail

entre

l'employeur.....

et

l'employé(e).....

le ou la domestique privé(e) au sens de l'ODPr

Le présent contrat de travail est régi par le droit suisse, notamment par l'Ordonnance sur les domestiques privés (ODPr) du 6 juin 2011, laquelle définit les conditions minimales de travail applicables et se fonde sur le Code des obligations suisse.

L'employeur et l'employé(e) ont pris connaissance des dispositions prévues par l'ODPr et par le Code des obligations suisse. L'employeur et l'employé(e) s'engagent, par leur signature, à respecter les termes du présent contrat de travail régi par l'ODPr et le Code des obligations suisse.

Compléter le texte et cocher les cases désirées

1. Fonction

L'employeur engage l'employé(e) en qualité de domestique privé(e) au sens de l'article 2 de l'Ordonnance sur les domestiques privés (ODPr).

2. Tâches

L'employé(e) effectue les tâches suivantes :

- | | | |
|---|--|---|
| ☐ Tâches ménagères | ☐ Cuisine | ☐ Blanchissage |
| ☐ Service de table | ☐ Garde des enfants | ☐ Travaux de jardinage |

☐ Autres tâches :

.....

.....

.....

.....

¹ Le texte de l'Ordonnance et des fiches explicatives sont disponibles par Internet (www.dfae.admin.ch/eda/fr/home/topics/intorg/un/unge/gepri/manodp.html), ainsi qu'auprès du Protocole du Département fédéral des affaires étrangères ou auprès de la Mission permanente de la Suisse auprès de l'Office des Nations Unies et des autres organisations internationales à Genève.

3. Durée du contrat (art. 32 ODPr)

☐ ¹ Le présent contrat de travail est conclu pour une **durée déterminée**.

² Il entre en vigueur le.....(*jour/mois/année*), sous réserve que le Département fédéral des affaires étrangères autorise la prise d'emploi et accorde à l'employé(e) l'autorisation d'entrée en Suisse, respectivement la carte de légitimation, conformément à l'ODPr, et se termine le.....(*jour/mois/année*) (date d'échéance). Une fois entré en vigueur, il peut être résilié conformément au chiffre 12 du présent contrat de travail.

³ Si le contrat de durée déterminée est tacitement prolongé, il est réputé continuer pour une durée indéterminée.

☐ ¹ Le présent contrat est conclu pour une **durée indéterminée**.

² Il entre en vigueur le.....(*jour/mois/année*), sous réserve que le Département fédéral des affaires étrangères autorise la prise d'emploi et accorde à l'employé(e) l'autorisation d'entrée en Suisse, respectivement la carte de légitimation, conformément à l'ODPr. Une fois entré en vigueur, il peut être résilié conformément au chiffre 12 du présent contrat de travail.

4. Période d'essai (art. 33 ODPr)

¹ La période d'essai est de.....(*maximum un mois*) dès la prise d'emploi.

² Lorsque, pendant la période d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou de grossesse, la période d'essai est prolongée d'autant. En cas de contrat de durée déterminée, les obligations de l'employeur cessent au plus tard à l'échéance du contrat de travail.

5. Salaire net mensuel en espèces (art. 43 ODPr)

¹ L'employé(e) a droit à un salaire net mensuel en espèces de: CHF.....
.....

(*minimum CHF 1'200.--, mille deux cents francs suisses / indiquer le montant en francs suisses, en chiffres et en lettres*).

² Aucune déduction ne peut être opérée sur ce montant.

³ L'employé(e) a droit à.....*salaires mensuels par an (minimum douze salaires mensuels; indiquer en chiffres et en lettres le nombre de salaires mensuels)*.

⁴ Le salaire est versé:

☐ chaque mois, le.....(*indiquer la date*).

☐ chaque semaine, le.....(*indiquer le jour de la semaine*).

⁵ Le salaire est versé en francs suisses sur un compte postal ou bancaire en Suisse, ouvert au seul nom de l'employé(e).

⁶ L'employeur remet chaque mois une fiche de salaire à l'employé(e).

6. Nourriture (art. 30 et 44 ODPr)

- ☐ **L'employeur fournit à l'employé(e) une nourriture saine et suffisante** représentant trois repas par jour pour les repas du matin, de midi et du soir. La valeur AVS de la nourriture s'élève à CHF 645.-- par mois (*ce montant correspond aux barèmes prévus à l'art. 11 du règlement sur l'assurance-vieillesse et survivants du 31 octobre 1947. Il est régulièrement adapté par les autorités suisses compétentes; l'employeur doit tenir compte de ces adaptations*). Ce montant représente du salaire en nature qui est soumis aux cotisations sociales.

- ☐ **L'employeur est dans l'impossibilité de fournir à l'employé(e) une nourriture saine et suffisante.** L'employé(e) a droit, en lieu et place, aux indemnités journalières suivantes, qui sont soumises aux cotisations sociales (*les montants ci-dessous correspondent aux barèmes prévus à l'art. 11 du règlement sur l'assurance-vieillesse et survivants du 31 octobre 1947. Ils sont régulièrement adaptés par les autorités suisses compétentes; l'employeur doit tenir compte de ces adaptations*):

– repas du matin	CHF	3.50/ jour	CHF	105.--/ mois
– repas de midi	CHF	10.--/ jour	CHF	300.--/ mois
– repas du soir	CHF	8.--/ jour	CHF	240.--/ mois
Total:	CHF	21.50/ jour	CHF	645.--/ mois

- ☐ **L'employeur ne fournit pas à l'employé(e) l'ensemble des trois repas quotidiens.** L'employeur verse à l'employé(e) les indemnités de nourriture suivantes, qui sont soumises aux cotisations sociales (*valeur minimale pour chaque repas, voir les chiffres ci-dessus*):

– repas du matin	☐ oui	☐ non	CHF...../jour	CHF/mois
– repas de midi	☐ oui	☐ non	CHF...../jour	CHF/mois
– repas du soir	☐ oui	☐ non	CHF...../jour	CHF/mois

7. Logement (art. 30 et 44 ODPr)

- ☐ **L'employeur met à disposition de l'employé(e) une chambre privée à son domicile.** Il s'agit d'une prestation en nature qui fait partie du salaire et est soumise aux cotisations sociales. La valeur AVS de la chambre s'élève à CHF 345.-- par mois (*ce montant correspond aux barèmes prévus à l'art. 11 du règlement sur l'assurance-vieillesse et survivants du 31 octobre 1947. Il est régulièrement adapté par les autorités suisses compétentes; l'employeur doit tenir compte de ces adaptations*).

- ☐ **L'employeur met à disposition de l'employé(e) un logement en dehors de son domicile, sur le territoire suisse.** L'employeur prend en charge l'ensemble des frais y relatifs (loyer, eau, gaz, électricité). Le montant mensuel des frais du logement constitue une prestation en nature qui fait partie du salaire et est soumise aux cotisations sociales. L'employeur prend en charge les frais de déplacement de l'employé(e) entre le domicile de l'employeur et le logement de l'employé(e).

- ☐ ¹ **L'employé(e) n'accepte pas le logement fourni par l'employeur. L'employé(e) choisit son propre logement sur le territoire suisse.** L'employeur verse à l'employé(e) une indemnité de logement de CHF.....

.....
qui est soumise aux cotisations sociales (*indiquer le montant en chiffres et en lettres, en francs suisses; au minimum CHF 345.--/mois; ce montant correspond aux barèmes prévus à l'art. 11 du règlement sur l'assurance-vieillesse et survivants du 31 octobre 1947. Il est régulièrement adapté par les autorités suisses compétentes; l'employeur doit tenir compte de ces adaptations*).

² L'employeur prend en charge les frais de déplacement de l'employé(e) entre le domicile de l'employeur et le logement de l'employé(e).

³ L'indemnité de logement et les frais de déplacement font partie du salaire et sont soumis aux cotisations sociales.

⁴ L'employeur fournit à l'employé(e) un logement adéquat, à son domicile ou en dehors de son domicile sur territoire suisse jusqu'à ce que l'employé(e) ait trouvé son logement.

8. Assurances sociales et autres assurances obligatoires

8.1. Assurances sociales suisses AVS/AI/APG/AC/AFam (art. 55, 59 et 61 ODPr)

- ☐ ¹ **L'employé(e) n'est pas affilié à la sécurité sociale dans son Etat d'origine ou dans l'Etat pour lequel l'employeur travaille. En conséquence, l'employé(e) est affilié obligatoirement en Suisse** à l'assurance-vieillesse et survivants (AVS), à l'assurance-invalidité (AI), au régime des allocations pour perte de gains en cas de service et de maternité (APG), à l'assurance-chômage (AC) et aux allocations familiales (AFam).

² L'employé(e) est obligatoirement affilié aux assurances qui sont rendues obligatoires par la législation sociale cantonale applicable au domicile de l'employeur (*c'est en particulier le cas dans le Canton de Genève qui dispose d'une assurance-maternité – Amat*). L'employeur prend en charge l'ensemble des cotisations (part employé et part employeur).

³ L'employeur fait les démarches nécessaires pour affilier l'employé(e) auprès de la caisse cantonale de compensation AVS de son canton de domicile. L'employeur prend en charge l'ensemble des cotisations (part employé et part employeur).

- ☐ ¹ **L'employé(e) peut, en vertu du droit international pertinent, être affilié à la sécurité sociale dans son Etat d'origine ou dans l'Etat pour lequel l'employeur travaille et il est effectivement affilié à ladite sécurité sociale.**

² L'employé(e) doit, par l'intermédiaire de l'employeur, présenter un certificat original d'assurance étranger reconnu par la caisse cantonale de compensation AVS du canton de domicile de l'employeur afin d'être exempté(e) de l'affiliation obligatoire en Suisse. Si la caisse cantonale de compensation AVS n'accepte pas le certificat d'assurance ou si le certificat n'est pas fourni dans les délais requis, l'employé(e) sera automatiquement affilié par ladite caisse aux assurances sociales suisses AVS/AI/APG/AC/AFam et aux éventuelles autres assurances cantonales obligatoires.

³ L'employeur prend à sa charge l'ensemble des cotisations (part employé et part employeur).

8.2. Prévoyance professionnelle (art. 56 ODPr)

L'employeur et l'employé(e) prennent note qu'en cas d'affiliation aux assurances sociales suisses AVS/AI/APG/AC/AFam, la caisse cantonale de compensation AVS du canton de domicile de l'employeur détermine l'obligation d'affiliation à la prévoyance professionnelle (LPP). Le cas échéant, l'employeur affine l'employé(e) à une institution LPP et prend en charge l'ensemble des cotisations (part employé et part employeur).

8.3. Assurance-maladie (LAMal) (art. 57 et 60 ODPr)

- ☐ ¹ **L'employé n'est pas assuré à l'assurance-maladie dans un autre Etat. En conséquence, il est affilié obligatoirement à l'assurance-maladie suisse.** L'employeur veille à ce que l'employé(e) soit affilié auprès d'une caisse-maladie suisse. Il choisit l'assurance d'entente avec l'employé(e).

² L'employeur prend en charge l'ensemble des primes et des frais éventuels, ainsi que les frais de participation de l'assuré aux coûts des prestations prévus par le droit suisse.

- ☐ ¹ **L'employé(e) est affilié à une assurance-maladie dans l'Etat de l'employeur ou dans un Etat tiers.** L'employé(e) doit, par l'intermédiaire de l'employeur, présenter un certificat original d'assurance étranger reconnu par le service cantonal de l'assurance-maladie du canton de domicile de l'employeur pour être exempté(e) de l'affiliation obligatoire à l'assurance-maladie suisse. Si le service cantonal de l'assurance-maladie n'accepte pas le certificat d'assurance étrangère ou si le certificat n'est pas fourni dans les délais requis, l'employé(e) sera automatiquement affilié(e) par le service cantonal de l'assurance-maladie auprès d'une caisse-maladie suisse.

² Dans l'un ou l'autre cas, l'employeur prend en charge l'ensemble des primes et des frais éventuels, ainsi que les frais de participation de l'assuré aux coûts des prestations prévus par la législation de l'Etat dans lequel l'employé(e) est affilié(e).

8.4. Assurance-accidents (LAA) (art. 58 et 60 ODPr)

- ☐ **L'employé(e) n'est pas assuré(e) à l'assurance-accidents dans un autre Etat. En conséquence, il(elle) est assuré(e) obligatoirement en Suisse contre les accidents professionnels, non professionnels et les maladies professionnelles.** L'employeur fait les démarches nécessaires auprès d'un assureur suisse autorisé et prend en charge l'ensemble des primes.
- ☐ **L'employé(e) est assuré(e) dans un autre Etat contre les accidents professionnels, non professionnels et les maladies professionnelles.** L'employeur doit veiller à ce que la couverture garantie par l'assurance étrangère soit équivalente à celle qui est offerte par l'assurance-accidents suisse; à défaut, il doit obligatoirement affilier son employé(e) en Suisse. L'employeur prend en charge l'ensemble des primes.

8.5. Assurance-maladie pour perte de salaire

- ☐ **L'employeur conclut en faveur de son employé(e) une assurance-maladie pour perte de salaire** (assurance facultative). Les primes de l'assurance sont à charge de l'employeur.
- ☐ **L'employeur ne conclut pas en faveur de son employé(e) une assurance-maladie pour perte de salaire** (assurance facultative). En cas d'incapacité de travail par suite de maladies non professionnelles, l'employeur versera à l'employé(e) son salaire durant un temps limité conformément au droit suisse (art. 52 ODPr).

9. Autres éléments à charge de l'employeur (art. 44 ODPr)

L'employeur prend en charge les frais de voyage pour le retour de l'employé(e) dans son pays d'origine à la fin des relations de travail. Il peut être libéré de cette obligation conformément à l'art. 44, al. 2, let. f, ODPr.

- ☐ **L'employé(e) est recruté(e) à l'étranger.** L'employeur prend en charge les frais de voyage pour le(la) faire venir en Suisse au début des rapports de travail, y compris les frais liés à l'établissement du visa, lorsque celui-ci est requis.
- ☐ **L'employeur exige l'utilisation de vêtements spéciaux.** Les frais de vêtements y relatifs sont pris en charge par l'employeur.
- ☐ **L'employeur et l'employé(e) conviennent des dispositions complémentaires suivantes** (il est recommandé de mentionner tous les arrangements complémentaires convenus entre l'employeur et l'employé(e) qui ne seraient pas prévus dans d'autres dispositions du contrat de travail, par exemple le versement d'une prime de fin d'année, la prise en charge de frais de voyage pour les vacances, etc.) :

.....

.....

.....

.....

.....

10. Horaires de travail, pauses et repos

10.1. Durée et horaire de travail (art. 46 ODPr)

¹ L'employé(e) est engagé à plein temps.

² La durée hebdomadaire de travail est de.....heures (*maximum 45 heures*).

³ L'employé(e) n'est pas autorisé(e) à travailler pour un autre employeur, même si l'employeur ne lui fournit pas suffisamment de travail.

⁴ En principe, l'employé(e) travaille.....heures par jour du.....
(indiquer le jour de la semaine) au..... (indiquer le jour de la semaine).

⁵ Le salaire en espèces et en nature, ainsi que les autres éléments à charge de l'employeur conformément aux chiffres 5 à 9 du présent contrat sont dus même si l'employeur ne fournit pas suffisamment de travail à l'employé(e) pour que ce dernier(cette dernière) soit occupé(e) à plein temps.

10.2. Pauses journalières (art. 46 ODPr)

L'employé(e) a droit à une pause de.....(*indiquer la durée, au minimum une demi-heure*) pour chacun des repas de midi et du soir, ainsi qu'à une pause supplémentaire de.....(*indiquer la durée, au minimum une heure*) au cours de la journée. Ces pauses ne sont pas comprises dans l'horaire journalier de travail.

10.3. Repos hebdomadaire (art. 47 ODPr)

¹ L'employé(e) a droit à.....jour(s) entier(s) de congé par semaine (*indiquer le nombre de jours, en chiffres et en lettres, au minimum un jour entier*), non suivi(s) de travail le soir. Ce(s) jour(s) de congé est (sont) en principe le.....(*indiquer le jour de la semaine, en principe, le dimanche*). L'employeur est en droit, d'entente avec l'employé(e), de modifier le jour de repos hebdomadaire défini ci-dessus.

² L'employé(e) a droit en outre à.....demi-jour(s) ouvrable(s) de congé par semaine (*au minimum un demi-jour*). Ce(s) demi-jour(s) est (sont) en principe le.....(*indiquer le jour de la semaine*) de.....à.....
(indiquer la tranche horaire). Si le demi-jour est accordé le matin, l'employé(e) reprend son travail au

plus tôt à 13 heures. Si le demi-jour de congé commence après 13 heures, l'employé(e) ne doit pas reprendre son service le soir.

³ Le repos hebdomadaire est obligatoirement accordé chaque semaine. Il ne peut pas être reporté sur une semaine suivante, même avec le consentement de l'employé(e).

⁴ L'employeur accorde en outre à l'employé(e) les heures et jours de congé usuels payés, par exemple lorsque l'employé(e) doit se rendre chez le médecin ou le dentiste.

10.4. Heures supplémentaires (art. 48 ODPr)

¹ L'employeur et l'employé(e) tiennent par écrit un décompte hebdomadaire des heures de travail effectuées, signé par l'employeur et par l'employé(e). Ils en conservent chacun une copie.

² Si l'employé(e) doit effectuer, sur demande de l'employeur, des heures supplémentaires, elles seront en principe compensées par un congé :

- ☐ d'une durée égale ou
- ☐ d'une durée majorée de.....%. Si ces heures supplémentaires ne sont pas compensées par un congé, elles seront payées avec une majoration de.....% (*minimum 25%*) du salaire net.

³ Les heures supplémentaires effectuées le dimanche et les jours fériés seront compensées par un congé majoré de.....% (*minimum 50%*). Si ces heures supplémentaires ne sont pas compensées par un congé, elles seront payées avec une majoration de.....% (*minimum 50%*) du salaire net.

⁴ Les heures supplémentaires effectuées entre 23 heures et 6 heures seront compensées par un congé majoré de.....% (*minimum 100%*). Si ces heures supplémentaires ne sont pas compensées par un congé, elles seront payées avec une majoration de.....% (*minimum 100%*) du salaire net.

11. Congés, vacances et jours fériés

11.1. Vacances (art. 50 ODPr)

¹ L'employé(e) a droit à.....semaines de vacances payées par année.

(La durée minimale obligatoire du droit aux vacances annuelles payées est de:

- quatre semaines dès l'âge de 20 ans révolus;
- cinq semaines avant l'âge de 20 ans révolus;
- cinq semaines après 20 ans de service chez le même employeur;
- cinq semaines après l'âge de 50 ans révolus et après 5 ans de service chez le même employeur).

² Le temps pendant lequel l'employé(e) accompagne l'employeur, ou des membres de la famille de ce dernier, en voyage ou en vacances, ne compte pas comme temps de vacances pour l'employé(e).

³ Pendant ses vacances, l'employé(e) a droit à son salaire en espèces et à une indemnité équitable en compensation du salaire en nature (logement et nourriture). L'indemnité est de CHF.....

.....
par jour (indiquer le montant en chiffres et en lettres, en francs suisses; pour les valeurs minimales, voir chiffre 6 du présent contrat). Les autres éléments à la charge de l'employeur conformément aux chiffres 5 à 9 restent dus par l'employeur.

11.2. Jours fériés (art. 49 ODPr)

☐ ¹ **L'employé(e) a droit aux jours fériés légaux usuels en Suisse.** Il s'agit des jours suivants: 1er janvier, vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1er août, 25 décembre, 31 décembre.

☐ ¹ **L'employé(e) a droit à.....jours fériés (au minimum huit jours par année).**

Il s'agit des jours suivants :

.....

² Si les jours fériés tombent un dimanche ou coïncident avec le jour de congé hebdomadaire conformément au chiffre 10.3 du présent contrat de travail, ils ne doivent pas être compensés par un jour de congé supplémentaire.

³ Si l'employé(e) est astreint(e) à travailler un jour férié, il(elle) doit bénéficier d'un jour de congé de compensation dans la semaine qui suit.

12. Résiliation du contrat de travail

12.1. Pendant la période d'essai (contrat de durée déterminée ou indéterminée, art. 33 ODPr)

¹ Chacune des parties peut résilier par écrit le contrat de travail moyennant un **délai de congé de 7 (sept) jours**.

² La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit, si l'autre partie le demande.

³ Chacune des parties est tenue de respecter l'ensemble de ses obligations jusqu'à l'échéance du délai de congé.

12.2. Après la période d'essai

12.2.1. Contrat de durée déterminée

¹ Le contrat de durée déterminée prend automatiquement fin à son échéance.

² Après la période d'essai conformément au chiffre 4 du présent contrat, le contrat de durée déterminée ne peut plus être résilié, sauf s'il existe un motif de résiliation immédiate au sens de l'art. 38 ODPr. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

³ Si les parties se mettent d'accord pour que l'employé(e) cesse de travailler de façon anticipée, l'employeur doit remplir l'ensemble de ses obligations jusqu'à la date d'échéance du contrat de travail. Les parties peuvent, lorsqu'elles fixent la date de cessation du travail, convenir par écrit d'une date anticipée de cessation des obligations de l'employeur.

12.2.2. Contrat de durée indéterminée

¹ Chacune des parties peut résilier par écrit le contrat de travail de durée indéterminée pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé de:

- un mois pendant la première année de service;
- deux mois à partir de la deuxième année de service.

² Chacune des parties est tenue de respecter l'ensemble de ses obligations jusqu'à la fin du délai de congé. Si les parties se mettent d'accord pour que l'employé(e) cesse immédiatement de travailler, l'employeur doit remplir l'ensemble de ses obligations jusqu'à la fin du délai de congé.

³ La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit, si l'autre partie le demande.

12.3. Interdiction de donner le congé

Après la période d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail:

- a. pendant une incapacité totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute de l'employé(e):
 - durant 30 jours au cours de la première année de service;
 - durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service;
 - durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
- b. pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement.

13. Règlement des différends

¹ Conformément au droit international, la signature par l'employeur du présent contrat de travail n'entraîne aucune renonciation à ses privilèges et immunités. Si un litige relatif au contrat de travail surgit, l'employeur et l'employé(e) recherchent un arrangement à l'amiable. Ils peuvent faire appel à cet effet à toute entité de règlement existant, par exemple le Bureau de l'Amiable compositeur à Genève, ou mettre eux-mêmes en place des modalités spécifiques de règlement.

² Si le litige ne peut pas être résolu à l'amiable, la partie qui le souhaite peut porter le litige devant l'autorité judiciaire suisse compétente. Il appartient au demandeur de présenter, le cas échéant, une demande de levée de l'immunité de juridiction et de l'immunité d'exécution de l'employeur par la voie diplomatique usuelle.

Le présent contrat de travail est signé, en deux exemplaires originaux, par l'employeur et par l'employé(e). Un exemplaire original est destiné à l'employeur et un exemplaire original est destiné à l'employé(e).

Signature de l'employeur

Signature de l'employé(e)

.....

.....

Lieu et date

Lieu et date

.....

.....