

MODELE

CONTRAT DE TRAVAIL

entre

l'employeur : _____

et

l'employé(e) : _____

le/la domestique privé(e) au sens de la Directive

Lieu de travail : _____

Le présent contrat de travail est régi par le droit suisse du travail. Chaque canton suisse, conformément au droit applicable, dispose d'un contrat-type de travail qui définit les conditions minimales de travail et qui se fonde sur le Code des obligations suisse.

L'employeur et l'employé(e) ont pris connaissance des dispositions prévues par la Directive sur l'engagement des domestiques privés, par le contrat-type de travail en vigueur dans le canton de domicile de l'employeur ¹ et par le Code des obligations suisse ². L'employeur et l'employé(e) s'engagent, par leur signature, à respecter les termes du présent contrat de travail régi par le contrat-type de travail, par le Code des obligations suisse, ainsi que par la Directive.

Compléter le texte et cocher les cases désirées.

1. Fonction

L'employeur engage l'employé(e), en qualité de domestique privé, au sens de l'article premier, lettre h, de la Convention de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques ou de l'article premier, lettre i, de la Convention de Vienne du 24 avril 1963 sur les relations consulaires.

2. Tâches

L'employé(e) effectue les tâches suivantes :

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Tâches ménagères | <input type="checkbox"/> Blanchissage | <input type="checkbox"/> Cuisine |
| <input type="checkbox"/> Service de table | <input type="checkbox"/> Garde des enfants | <input type="checkbox"/> Petits travaux de jardinage |

Autres tâches _____

3. Durée du contrat et période d'essai

Le présent contrat de travail est conclu pour une **durée indéterminée**. Il entre en vigueur le _____ (jour/mois/année). Il peut être résilié conformément au chiffre 4 du présent contrat de travail.

Le présent contrat de travail est conclu pour une **durée déterminée**. Il entre en vigueur le _____ (jour/mois/année) et se termine le _____ (jour/mois/année) (date d'échéance). Il peut être résilié conformément au chiffre 4 du présent contrat de travail.

La période d'essai est de _____ mois (*maximum trois mois*³) dès l'entrée en fonction.

4. Résiliation du contrat de travail

Choisir entre le chiffre 4.1 et le chiffre 4.2 (*en fonction de l'option prise au chiffre 3 du présent contrat de travail*). Sont réservés les cas de résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs (cf. article 337 du Code des obligations suisse⁴) et les résiliations des rapports de travail en temps inopportun (cf. article 336c du Code des obligations suisse⁵).

4.1 Contrat de travail de durée indéterminée :

Pendant la période d'essai, l'employeur et l'employé(e) peuvent résilier par écrit le contrat de travail à tout moment, moyennant un délai de congé de _____ jours. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit, si l'autre partie le demande.

Après la période d'essai, le contrat de travail peut être résilié par écrit par l'employeur et l'employé(e) pour la fin d'un mois, moyennant un préavis de _____ mois. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit, si l'autre partie le demande.

4.2 Contrat de travail de durée déterminée⁶ :

Pendant la période d'essai, l'employeur et l'employé(e) peuvent résilier par écrit le contrat de travail à tout moment, moyennant un délai de congé de _____ jours.

Après la période d'essai, le contrat de travail de durée déterminée ne peut, en principe, pas être résilié avant la date d'échéance fixée au chiffre 3 du présent contrat de travail, sauf s'il existe un accord écrit et signé convenu entre l'employeur et l'employé(e). Si, après l'expiration de la période convenue, le contrat de durée déterminée est reconduit tacitement, il est réputé être un contrat de durée indéterminée. Le contrat conclu pour plus de dix ans peut être résilié après dix ans par l'employeur et l'employé(e) pour la fin d'un mois, moyennant un délai de congé de six mois.

5. Horaire journalier de travail et pauses journalières

Horaire journalier de travail : en principe, l'employé(e) travaille _____ heures par jour du _____ (jour de la semaine) au _____ (jour de la semaine). L'horaire hebdomadaire ne dépassera pas _____ heures.

Pauses journalières : l'employé(e) a droit à une pause de _____ (*indiquer la durée*) pour chacun des repas de midi et du soir, ainsi qu'à une pause de _____ (*indiquer la durée*)

supplémentaire au cours de la journée. Ces pauses ne sont pas comprises dans l'horaire journalier de travail.

6. Heures supplémentaires de travail

Si l'employé(e) doit effectuer, sur demande de l'employeur, des heures supplémentaires, elles seront :

compensées par un congé d'une durée égale ou majoré de _____%.

payées par un salaire normal ou majoré de _____%.

7. Repos, vacances et jours fériés

Repos hebdomadaire : l'employé(e) a droit à _____ jour(s) entier(s) de repos par semaine, non suivi(s) de travail le soir, en principe le _____ (*indiquer le/les jours de la semaine*).

L'employé(e) a droit à _____ demi-jour(s) de repos par semaine, non suivi(s) de travail le soir en principe le _____ (*indiquer le jour de la semaine*) de _____ à _____ (*indiquer la tranche horaire*). L'employeur est en droit, d'entente avec son employé(e), de modifier le repos hebdomadaire défini ci-dessus.

Vacances : l'employé(e) a droit à _____ semaines de vacances payées par année.

Jours fériés :

L'employé(e) a droit aux jours fériés légaux qui sont en vigueur dans le canton de domicile de l'employeur.

L'employeur et l'employé(e) conviennent d'autres jours fériés (leur nombre n'est toutefois pas inférieur à ceux en vigueur dans le canton de domicile de l'employeur). L'employé(e) a droit à _____ jours fériés par an. Il s'agit des jours suivants : _____

8. Logement

L'employeur met à disposition de l'employé(e) une chambre personnelle à son domicile. La valeur AVS de la chambre s'élève à CHF 345.— par mois; ce montant représente du salaire en nature qui est soumis aux cotisations sociales.

L'employeur n'est exceptionnellement pas en mesure de fournir à l'employé(e) une chambre personnelle à son domicile et prend en charge, sur territoire suisse, les frais (loyer et électricité, eau, gaz) du logement à l'extérieur de l'employé(e). Le montant mensuel des frais du logement de l'employé(e) représente du salaire en nature qui est soumis aux cotisations sociales.

9. Nourriture

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 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 :

▪ 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 son employé(e) les indemnités de nourriture suivantes, qui sont soumises aux cotisations sociales :

	<u>nourriture fournie</u>	<u>indemnités journalières</u>	<u>indemnités mensuelles</u>
▪ repas du matin	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	CHF _____./jour	CHF _____./mois
▪ repas de midi	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	CHF _____./jour	CHF _____./mois
▪ repas du soir	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	CHF _____./jour	CHF _____./mois
Total		CHF _____./jour	CHF _____./mois

10. Salaire mensuel en espèces

En plus des prestations en nature ou des indemnités en espèces prévues aux chiffres 8 et 9 (logement et nourriture) du présent contrat de travail, l'employé(e) a droit à un salaire mensuel

brut en espèces de CHF _____

_____ (indiquer le montant en chiffres et en lettres).

L'employé(e) a droit à un minimum de 12 salaires par an. Le salaire brut signifie le salaire avant les déductions des cotisations et des primes d'assurances qui sont à la charge de l'employé(e) (assurances : voir chiffres 11 à 15 du présent contrat de travail). Après avoir effectué les déductions adéquates, l'employeur verse chaque mois un salaire net à son employé(e).

11. Assurances sociales suisses AVS/AI/APG/AC

L'employé(e) n'est pas affilié(e) à la sécurité sociale dans un autre Etat. En conséquence, l'employé(e) est affilié(e) obligatoirement en Suisse à l'assurance-vieillesse et survivants (AVS), à l'assurance-invalidité (AI), au régime des allocations pour perte de gain et allocations de maternité (APG) et à l'assurance-chômage (AC). L'employeur fait les démarches nécessaires pour affilier l'employé(e) auprès de la caisse cantonale de compensation AVS. Les cotisations sont moitié à la charge de l'employeur et moitié à la charge de l'employé(e).

Dans le Canton de Genève, l'employé(e) est également obligatoirement affilié(e) à l'assurance-maternité par la caisse cantonale de compensation AVS. Les cotisations sont moitié à la charge de l'employeur et moitié à la charge de l'employé.

Dans le Canton de Genève, l'employeur n'est pas tenu de payer des cotisations pour les allocations familiales. Dans les autres cantons suisses, l'employeur est tenu de payer des cotisations pour les allocations qui sont perçues par la caisse cantonale de compensation AVS.

L'employé(e) peut, en vertu du droit international pertinent, être affilié(e) à la sécurité sociale dans un autre Etat. Dans ce cas, l'employeur doit présenter un certificat original d'assurance reconnu par la caisse cantonale de compensation AVS, afin que l'employé(e) soit 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(e) par ladite caisse aux assurances sociales suisses AVS/AI/APG/AC; les cotisations seront alors moitié à la charge de l'employeur et moitié à la charge de l'employé(e).

12. Prévoyance professionnelle (LPP)

L'employeur et l'employé(e) prennent note qu'en cas d'affiliation aux assurances sociales suisses AVS/AI/APG/AC, la caisse cantonale de compensation AVS détermine l'obligation d'affiliation à la prévoyance professionnelle (LPP). Le cas échéant, les primes sont moitié à la charge de l'employeur et moitié à la charge de l'employé(e).

13. Assurance-maladie

L'employé(e) n'est pas assuré(e) à l'assurance-maladie dans un autre Etat. En conséquence, l'employé(e) est affilié(e) obligatoirement à l'assurance-maladie suisse et doit faire les démarches nécessaires pour son affiliation auprès d'une caisse-maladie suisse. La prime et les frais de l'assurance-maladie, ainsi que les frais médicaux non couverts par l'assurance-maladie, sont à sa charge.

L'employeur accepte de contribuer à l'assurance à hauteur de CHF _____ par mois.

L'employé(e) est assuré(e) à l'assurance-maladie dans un autre Etat. Dans ce cas, l'employé(e) doit présenter un certificat original d'assurance reconnu par le service cantonal de l'assurance-maladie pour qu'il/elle soit exempté(e) de l'assurance-maladie obligatoire en Suisse. La prime et les frais de l'assurance-maladie, ainsi que les frais médicaux non-couverts par l'assurance-maladie étrangère, sont à sa charge. 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.

L'employeur accepte de contribuer à l'assurance à hauteur de CHF _____ par mois.

14. Assurance-accidents (LAA)

L'employé(e) n'est pas assuré(e) à l'assurance-accidents dans un autre Etat. En conséquence, l'employé(e) doit obligatoirement être assuré(e) en Suisse contre les accidents professionnels, non professionnels et les maladies professionnelles. L'employeur fait les démarches nécessaires auprès d'un assureur suisse autorisé.

Les primes de l'assurance obligatoire contre les accidents et les maladies professionnels sont à la charge de l'employeur. Les primes de l'assurance obligatoire contre les accidents non professionnels sont à la charge de l'employé(e).

L'employeur prend en charge la totalité 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 de l'assurance étrangère soit identique à celle offerte par l'assurance suisse; à défaut, il devra assurer son employé(e) en Suisse.

L'employeur et l'employé(e) prennent chacun à leur charge la moitié des primes.

L'employeur prend en charge la totalité des primes.

15. 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 la charge de l'employé(e).
 - Les primes de l'assurance sont à la charge de l'employeur.
 - L'employeur et l'employé(e) prennent chacun à leur charge la moitié des primes de l'assurance.
- L'employeur ne conclut pas en faveur de son employé(e) une assurance-maladie pour perte de salaire. 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.

16. Dispositions complémentaires

Il est recommandé de mentionner dans le contrat de travail tous les arrangements complémentaires convenus entre l'employeur et l'employé(e), qui ne seraient pas prévus dans les chiffres 1 à 15 du présent contrat de travail. Il pourrait, par exemple, s'agir du versement d'une prime de fin d'année, de la prise en charge par l'employeur pour l'employé(e) d'un abonnement de bus, des frais de voyage pour des vacances, des frais du voyage de retour à la fin des rapports de travail dans le pays d'origine, etc.

L'employeur et l'employé(e) conviennent des dispositions complémentaires suivantes :

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 & date

Lieu & date

¹ *Contrats-type de travail en vigueur dans les cantons :*
Canton de Bâle-Ville : Contrat-type pour le personnel de maison (*Normalarbeitsvertrag für Hauspersonal*) (SGBS 215.700 - www.gesetzessammlung.bs.ch/sgmain/default.html) et Directives pour le personnel de maison (*Richtlinien für Hauspersonal*) (www.awa.bs.ch/hauspersonal-richtlinien.pdf).
Canton de Berne : Contrat-type de travail pour travailleurs de l'économie domestique (RSB 222.153.22 - www.sta.be.ch/belex/f/2/222_153_22.html).
Canton de Genève : Contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique (RSG J 1 50.03 - www.ge.ch/relations-travail/ctt.asp).
Canton de St-Gall : Contrat-type de travail pour les travailleuses et travailleurs de l'économie privée (*Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*) (Gallex 513.1 - www.gallex.ch/gallex/5/fs513.1.html).
Canton du Tessin : Contrat-type de travail pour le personnel domestique (*Contratto normale di lavoro per il personale domestico*) (www4.ti.ch/fileadmin/DFE/DE-SPE-USML/contratti/CONTRATTO_personale_domestico.pdf).

Canton de Vaud : Contrat-type de travail pour le personnel des ménages privés (RSV 222.105.1 - www.rsv.vd.ch/dire-cocoon/rsv_site/index.html).

Canton de Zurich : Contrat-type de travail pour travailleurs de l'économie domestique (*Normalarbeitsvertrag für Hauswirtschaftliche Arbeitnehmer*) (ZH-Lex 821.12 - www.zhlex.zh.ch/internet/zhlex/de/home.html).

² Les contrats-type de travail cantonaux se basent sur le Code des obligations suisse (voir chapitre sur le contrat de travail, articles 319 à 343 - www.admin.ch/ch/f/rs/220/index2.html#id-2-10-1) et y apportent des précisions.

³ Durée de la période d'essai : voir l'article 335 b du Code des obligations suisse (www.admin.ch/ch/f/rs/220/a335b.html).

⁴ Résiliation pour justes motifs : voir l'article 337 du Code des obligations suisse (www.admin.ch/ch/f/rs/220/a337.html).

⁵ Résiliation en temps inopportun : voir l'article 336 c du Code des obligations suisse (www.admin.ch/ch/f/rs/220/a336c.html).

⁶ Contrat de durée déterminée : voir l'article 334 du Code des obligations suisse (www.admin.ch/ch/f/rs/220/a334.html).

⁷ Jours fériés en vigueur dans les cantons :

- Canton de Berne (9 jours) : 1^{er} janvier, 2 janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Jeudi de l'Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août (Fête nationale suisse), Noël (25 décembre) et 26 décembre (Saint-Etienne).
- Canton de Bâle-Ville (10 jours) : 1^{er} janvier, Lundi de Carnaval (1/2 jour), Mercredi de Carnaval (1/2 jour), Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, 1^{er} mai (Fête du travail), Jeudi de l'Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août (Fête nationale suisse), Noël (25 décembre) et 26 décembre (Saint-Etienne).
- Canton de Genève (9 jours) : 1^{er} janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Jeudi de l'Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août (Fête nationale suisse), Lundi du Jeûne genevois, Noël (25 décembre) et 31 décembre.
- Canton de St-Gall (9 jours) : 1^{er} janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Jeudi de l'Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août (Fête nationale suisse), la Toussaint, Noël (25 décembre) et 26 décembre (Saint-Etienne).
- Canton du Tessin (8 jours) : 1^{er} janvier, Epiphanie, Lundi de Pâques, Jeudi de l'Ascension, 1^{er} août (Fête nationale suisse), Assomption (15 août), la Toussaint, Noël (25 décembre) et Saint-Etienne (26 décembre).
- Canton de Vaud (9 jours) : 1^{er} janvier, 2 janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Jeudi de l'Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août (Fête nationale suisse), Lundi du Jeûne fédéral et Noël (25 décembre).
- Canton de Zurich (9 jours) : 1^{er} janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, 1^{er} mai (fête du travail), Jeudi de l'Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août (Fête nationale suisse), Noël (25 décembre) et 26 décembre (Saint-Etienne).