

Aide-mémoire



Pour travailleuses et travailleurs, employeurs, employeuses de l'économie domestique dans le canton de Genève

EXTRAITS DU CONTRAT-TYPE DE TRAVAIL
DE L'ÉCONOMIE DOMESTIQUE
DU CANTON DE GENÈVE

2015



CCIG
CENTRE
CATHOLIQUE
INTERNATIONAL
DE GENÈVE



Qui sont les travailleurs domestiques

Sont considérés comme travailleurs de l'économie domestique les travailleuses et travailleurs (ci-après : travailleurs) occupés dans :

un ménage privé; une pension ou autre institution non soumise à la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, et qui n'est pas régie par une convention collective de travail.

Notamment en qualité de : maître d'hôtel; gouvernante; cuisinier/ère, valet de chambre, femme de chambre, chauffeur/se, jardinier/ère et employé/e/s 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.



Entrée en service

Présentation : Si l'employeur demande au travailleur de se présenter personnellement avant la conclusion du contrat, le travailleur domicilié hors du canton a droit au remboursement de ses frais de déplacement.

Travailleurs étrangers : Le contrat de travail est valable dès sa signature, à moins que les parties n'aient subordonné par écrit sa validité à la délivrance d'une autorisation de travail. Le contrat de travail conclu avec un étranger dépourvu de l'autorisation nécessaire ne peut être résilié que moyennant respect du délai de congé légal ou contractuel; les obligations de l'employeur restent valables, même si le travailleur ne peut fournir sa prestation de travail.

Les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé que par écrit en défaveur du travailleur sont imprimées en italiques.



Obligations du travailleur

Durée du travail : La durée de la semaine de travail des travailleurs à temps complet est de 45 heures. La journée de travail effectif des travailleurs à temps partiel ne doit pas dépasser 8 heures. Le travailleur bénéficie 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.

Heures supplémentaires, travail dominical ou nocturne : Sont réputées heures supplémentaires les heures accomplies en sus du maximum quotidien ou hebdomadaire. Les heures effectuées les dimanches et jours fériés ouvrent droit, au choix du travailleur, soit à une majoration de salaire de 50%, soit à un congé payé majoré de 50%. Les heures effectuées entre 23 h et 6 h ouvrent droit, au choix du travailleur, soit au paiement en espèces d'un salaire majoré de 100%, soit à un congé payé majoré de 100%.



Obligations de l'employeur

Salaires minimaux en CHF par mois : Jardinier et jardinières qualifiés avec CFC ou porteurs d'un titre ou d'une expérience équivalents : 4'760.-; Employé qualifié avec CFC : 4'368.-; Cuisinier/ère, chauffeur/se, maître d'hôtel et gouvernante si porteur/se d'un titre ou d'une expérience de 5 ans équivalents : 4'368.-; Employé qualifié avec AFP : 3'969.-; Employé qualifié porteur d'un autre titre : 3'969.-; Employé non qualifié avec au moins 4 ans d'expérience professionnelle dans l'économie domestique : 3'969.-; Employé non qualifié : 3'700.-. En cas de travail à temps partiel, le salaire minimum est calculé prorata temporis. Le travailleur ne peut prétendre à sa collocation dans l'une des deux premières catégories qu'à partir du jour où il a remis à l'employeur toutes les attestations nécessaires. Les montants ci-dessus comprennent le salaire en nature pour le logement et pour la nourriture. 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 au présent contrat-type. Le salaire en espèces est versé pendant les heures de travail au plus tard le dernier jour du mois ou, si ce dernier jour tombe un dimanche ou un jour férié, le jour ouvrable précédent. L'employeur qui exige des vêtements spéciaux les fournit ou, à défaut, verse au travailleur une indemnité équitable. Un décompte détaillé mentionnant les composantes du salaire (notamment salaire brut, heures supplémentaires), ainsi que les retenues (notamment AVS, assurances, impôt à la source) est remis chaque mois au travailleur.

Logement : Le travailleur logé par l'employeur a droit à une chambre particulière pouvant être fermée à clé, bien éclairée et chauffée et disposant des meubles nécessaires. Le travailleur dispose d'installations de toilettes et de bains convenables. La chambre est un logement de fonction. Elle sera évacuée au plus tard le lendemain de la fin des rapports de travail.

Absence de l'employeur : En cas d'absence de l'employeur, le travailleur a droit à son salaire en espèces et en nature; à sa demande, l'employeur lui verse une indemnité de nourriture calculée au minimum selon les normes AVS en vigueur.

Maladie : 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 veille à ce que son personnel soit assuré pour les frais médicaux et pharmaceutiques; il n'est pas responsable du défaut d'assurance.

Accidents : L'employeur assure son personnel contre les accidents professionnels et, si le travailleur est occupé au moins 8 heures par semaine, contre les accidents non professionnels. 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.

Indemnité de déplacement : L'employeur rembourse au travailleur 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.

Repos hebdomadaire : En principe, le jour de congé hebdomadaire est accordé le dimanche. En tous les cas, il doit coïncider avec un dimanche au moins 2 fois par mois. En sus du jour entier de congé, il est accordé au travailleur un demi-jour ouvrable de congé par semaine. Une fois par mois, deux demi-jours de congé forment un samedi entier. Pour autant que le travailleur y consente, plusieurs jours de congé peuvent être groupés, au maximum 3 fois par année. Les jours de congé groupés ne peuvent excéder 4 jours. L'employeur peut remplacer la nourriture par une indemnité calculée au minimum selon les normes AVS en vigueur.

Jours fériés : Le dimanche et les jours fériés, seule l'exécution des travaux strictement nécessaires est exigée du travailleur. Les travailleurs ont droit aux jours fériés suivants : 1^{er} Janvier; Vendredi-Saint; Lundi de Pâques; Ascension; Lundi de Pentecôte; 1^{er} Août; Jeûne genevois; Noël; 31 Décembre. Les jours fériés n'entraînent aucune réduction de salaire pour les travailleurs payés au mois. Le 1^{er} Août n'entraîne aucune réduction de salaire pour les travailleurs payés à l'heure. L'employeur peut remplacer la nourriture par une indemnité calculée au minimum selon les normes AVS en vigueur. Les travailleurs payés au mois et

obligés par leur service à travailler les jours fériés bénéficient d'un jour de congé payé en compensation, dans la semaine qui précède ou qui suit le jour férié. Cette règle s'applique aux travailleurs payés à l'heure et qui travaillent le 1^{er} août.

Absences justifiées : *En plus des jours fériés, l'employeur accorde au travailleur, sans réduction du salaire : 3 jours de congé en cas de mariage du travailleur ou d'enregistrement de partenariat; 3 jours de congé lors de la naissance d'un enfant; 3 jours de congé en cas de décès du 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 sœur 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.*

L'employeur peut remplacer la nourriture par une indemnité calculée au minimum selon les normes AVS en vigueur. *Sont compensés les jours d'absence justifiée qui tombent sur un jour non travaillé ou pendant les vacances.*

Vacances : La durée des vacances annuelles payées obligatoires est de : 5 semaines jusqu'à l'âge de 20 ans révolus; 4 semaines dès 20 ans; 5 semaines après 20 ans de service; 5 semaines après l'âge de 50 ans révolus et 5 ans de service chez le même employeur. Pendant les vacances, le travailleur a droit à son salaire en espèces et, s'il est logé ou nourri, à une indemnité pour le salaire en nature, calculée, au minimum, selon les normes AVS en vigueur. Pendant les vacances, le travailleur occupé à temps partiel a droit à une indemnité qui est calculée à raison de : 8,33% du salaire en espèces brut réalisé au cours des 12 derniers mois s'il a droit à 4 semaines de vacances; 10,64% du salaire en espèces brut réalisé au cours des 12 derniers mois, s'il a droit à 5 semaines de vacances; lorsque le travailleur est logé ou nourri, il a droit à une indemnité pour le salaire en nature, calculée, au minimum, selon les normes AVS en vigueur.



Fin des rapports de travail

Pendant le temps d'essai : *Les 2 premiers mois dès l'entrée en service sont considérés comme temps d'essai, durant lequel chaque partie peut résilier le contrat moyennant un délai de congé de 5 jours civils nets.*

Après le temps d'essai : *Après le temps d'essai, quelle que soit sa durée, le contrat peut être dénoncé de part et d'autre moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois. Le congé doit être donné par écrit. Il est néanmoins valable si l'auteur prouve que le destinataire en a effectivement pris connaissance. La libération du travailleur a lieu au plus tard le dernier jour du délai de congé à 16 h. Si celui-ci tombe un dimanche ou un jour férié, la libération du travailleur est avancée au jour ouvrable précédent.*

Normes AVS

(http://www.admin.ch/ch/f/rs/831_101/a11.html)

Au 1^{er} janvier 2015, les montants sont les suivants, par jour : petit déjeuner : 3,50.- ; repas de midi : 10,00.- ; repas du soir : 8,00.- ; logement : 11,50.- ; Total journalier : 33,00.-
Le salaire horaire minimum brut, sans les suppléments pour vacances et jours fériés payés, s'obtient en divisant le salaire mensuel minimum brut par les 195 heures travaillées par mois correspondant à un horaire hebdomadaire de 45 heures (ex. employé non qualifié : 3'700.- /mois : 195 heures = 19.- /heure).



Informations complémentaires disponibles sur le site Internet de l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) à l'adresse suivante : <http://www.ge.ch/ocirt/>

NB : Seul le texte officiel du Contrat-type de travail de l'économie domestique du canton de Genève fait foi.