

Contrat de travail¹

L'employeur/l'employeuse: [nom, adresse]

Le travailleur/la travailleuse: [nom, adresse]

1. Activité

[Description de l'activité]

2. Début, durée, taux d'occupation

Les rapports de travail débutent le [date] pour une durée indéterminée².

Le temps de travail se monte à [nombre d'heures] heures par semaine³.

L'horaire de travail est fixé le [jour de la semaine, heure du début et de la fin]⁴.

3. Période d'essai

Une période d'essai de [indication de la durée] mois est convenue⁵.

4. Vacances

Le travailleur/la travailleuse a droit à [nombre de semaines] semaines de vacances⁶.

¹ Le présent document est un modèle de contrat de travail pour l'embauche de travailleurs de l'économie domestique qui ont entre 18 ans (ou de travailleurs qui atteindront leurs 18 ans durant l'année civile en question) et l'âge légal ordinaire de la retraite (64 ans pour les femmes, 65 ans pour les hommes). Il s'applique aux personnes payées au mois dont le salaire annuel ne dépasse pas Fr. 21'060.– par année civile pour les rapports de travail en question. Il ne convient pas comme modèle pour d'autres rapports de travail contractuels. Avec le salaire mensuel, le travailleur perçoit chaque mois le même salaire, quel que soit le nombre de jours ouvrables que compte le mois civil en question.

² La résiliation met fin aux rapports de travail à durée illimitée. Les parties peuvent aussi fixer une limite aux rapports de travail, par ex. avec la formulation suivante: «Le contrat de travail commence le [date] et prend fin le [date].» Les rapports de travail à durée limitée prennent fin à l'échéance prévue. Le contrat de travail peut en outre être résilié d'un commun accord à n'importe quel moment.

³ Lors d'une embauche avec un salaire au mois, les parties conviennent habituellement d'un temps de travail régulier (par ex. quatre heures par semaine).

⁴ Les parties contractuelles ont la possibilité de déplacer des horaires de travail d'un commun accord. L'employeur peut par exemple ajouter la clause suivante dans le contrat s'il ne souhaite pas que le travailleur domestique travaille pendant que lui-même est en vacances: «Sur indication de l'employeur, le travailleur domestique ne travaille pas quand l'employeur part en vacances (au maximum [indiquer le nombre de semaines par année] semaines). Dans ce cas, le salaire n'est versé que si le travailleur prend lui-même des vacances durant cette période. L'employeur annonce ses absences au travailleur le plus tôt possible.»

⁵ Les parties peuvent convenir une période d'essai de trois mois au maximum. Si elles ne concluent pas de convention spécifique, la période d'essai est d'un mois, pour autant que le contrat-type de travail ne prévoit pas autre chose. Les parties peuvent exclure par écrit la validité d'une période d'essai dans le contrat de travail.

⁶ Le droit légal minimal aux vacances prévu par le Code des obligations (CO) se monte à cinq semaines par année civile pour les travailleurs de moins de 20 ans révolus et à quatre semaines pour tous les autres travailleurs. Ce droit est impératif. Il est possible de convenir une durée de vacances

5. Salaire

Salaire mensuel brut	Fr. [montant] ⁷
Déductions ⁸	
AVS/AI/APG 5,15%	Fr. [montant] ⁹
AC 1,1%	Fr. [montant] ¹⁰
IJM [pour cent]	Fr. [montant] ¹¹
ANP [pour cent]	Fr. [montant] ¹²
Impôt à la source 5%	Fr. [montant] ¹³
CAF 0,3%	Fr. [montant] ¹⁴
Salaire mensuel net	Fr. [montant]

Le salaire est versé à la fin de chaque mois.¹⁵

plus longue, mais pas plus courte. Les contrats-types de travail cantonaux (CTT) pour les travailleurs domestiques statuent en partie un droit aux vacances plus étendu. Ce droit s'applique aux employeurs et travailleurs qui y sont soumis, pour autant qu'ils ne concluent pas de réglementation divergente dans le contrat de travail. Pendant les vacances, il y a lieu de continuer à verser le salaire du travailleur comme si celui-ci avait travaillé.

⁷ Quand l'Ordonnance fédérale sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique s'applique, il y a lieu de respecter les salaires minimaux prescrits dans ce contrat-type de travail. Ceux-ci se situent entre Fr. 18.20 (travailleurs domestiques non qualifiés avec moins de quatre ans d'expérience professionnelle) et Fr. 22.- de l'heure (travailleurs domestiques ayant suivi une formation professionnelle de base de trois ans et obtenu un certificat fédéral de capacité). Le document «Informations sur les CTT économie domestique» téléchargeable sur le site <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00420/04526/index.html?lang=fr> fournit des informations sur les salaires minimaux qui en découlent quand les parties conviennent d'un salaire mensuel.

⁸ Les déductions concernent les cotisations des travailleurs aux assurances sociales respectives et éventuellement celles pour l'impôt à la source. Les indications de pourcentage se rapportent au salaire brut. Les parties peuvent convenir que l'employeur prend aussi en charge les cotisations des travailleurs pour l'AVS/AI/APG et l'AC, la prime pour l'assurance-accidents non professionnels (ANP), ainsi que l'impôt à la source.

⁹ Assurance-vieillesse et survivants/ Assurance invalidité/ Régime des allocations pour perte de gain (service militaire, service civil, maternité).

¹⁰ Assurance-chômage.

¹¹ Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie. Si l'employeur conclut pour le travailleur une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie dont le travailleur assume une partie du coût (cf. explications relatives au chiffre 6 du modèle de contrat), le montant à déduire du salaire doit être mentionné à cet endroit. S'il n'y a pas lieu de conclure une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie pour le travailleur ou la travailleuse, cette ligne doit être biffée.

¹² Assurance-accidents non professionnels. Cette ligne ne doit être intégrée au contrat de travail que si le travailleur ou la travailleuse est occupé-e au moins 8 heures par semaine.

¹³ Cette ligne se rapporte au cas où le revenu du travailleur ou de la travailleuse fait l'objet d'une procédure de décompte simplifiée. Si l'employeur embauche une personne soumise à l'impôt à la source dont le salaire ne fait pas l'objet d'une procédure de décompte simplifiée, il y a lieu de déduire le pourcentage en vigueur dans le canton en question pour l'impôt à la source, au lieu du taux de 5%. Le montant de l'impôt à la source doit être versé à l'administration fiscale. Si la procédure de décompte ordinaire est appliquée et que le travailleur n'est pas soumis à l'impôt à la source de manière générale, il y a lieu de biffer cette ligne.

¹⁴ Cotisation à la caisse d'allocations familiales. Cette ligne n'a sa place dans le contrat que si le salaire doit être décompté vis-à-vis d'une caisse de compensation valaisanne. Seuls les employeurs cotisent généralement à la caisse d'allocations familiales. Le canton du Valais prévoit en outre une cotisation pour les travailleurs.

6. Salaire en cas d'empêchement du travailleur

Le maintien du salaire au cas où le travailleur/la travailleuse est empêché-e de travailler sans faute de sa part pour des motifs inhérents à sa personne, tels que maladie, accident, accomplissement d'obligations légales, exercice d'une fonction publique ou grossesse, se fonde en général sur l'article [nombre] du contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique du canton [indiquer le canton]¹⁶.

L'obligation de conclure une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie conformément au contrat-type de travail (CTT) [désignation de l'article du contrat-type de travail concerné] est exclue¹⁷.

Si le travailleur est assuré obligatoirement, en vertu d'une disposition légale, contre les conséquences économiques d'un empêchement de travailler qui ne provient pas de sa faute, mais est dû à des raisons inhérentes à sa personne, par ex. en cas d'accident, de service militaire ou de maternité, la réglementation de l'art. 324b CO¹⁸ s'applique.

7. Résiliation des rapports de travail illimités¹⁹

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent en tout temps résilier les rapports de travail dans un délai de sept jours ouvrables.

Après l'écoulement de la période d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés à la fin d'un mois dans les délais suivants: un mois pendant la première année de service, deux mois entre la 2e et la 9e année de service, trois mois à partir de la 10e année de service²⁰.

¹⁵ Cette clause correspond à la règle de base prévue dans le CO. Les parties peuvent toutefois aussi convenir d'autres échéances (versement du salaire au milieu du mois) si elles ont opté pour un salaire mensuel. Il est exclu, en dehors d'exceptions qui n'ont ici aucune importance, de convenir des délais de paiement de plus d'un mois (paiement du salaire dans les 2 mois qui suivent l'accomplissement du travail). – L'employeur est tenu de remettre un décompte de salaire écrit au travailleur. Le lien suivant <http://www.seco.admin.ch/keine-schwarzarbeit/04306/04479/04496/index.html?lang=fr> fournit des informations relatives à l'établissement du décompte de salaire, ainsi qu'un document excel-type.

¹⁶ Les dispositions (impératives) du CO sur le droit du travailleur au maintien du salaire en cas d'empêchement pour des motifs inhérents à sa personne, sans faute de sa part, ne définissent pas précisément le droit au maintien du salaire pour chaque année civile. La durée est toutefois précisée dans les CTT cantonaux pour les travailleurs de l'économie domestique. Une référence au CTT cantonal pour les travailleurs de l'économie domestique peut donc clarifier les choses. Une telle allusion est aussi possible, au cas où certains rapports de travail ne relèveraient en principe pas du champ d'application du CTT.

¹⁷ Certains contrats-types de travail prévoient une obligation de conclure une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie. Une telle obligation peut être exclue par écrit. Le chiffre 6 comporte une formulation possible à ce propos.

¹⁸ L'art. 324b CO prévoit que, dans les cas d'assurance de ce genre, l'employeur ne doit pas le salaire du travailleur lorsque les prestations d'assurance dues pour le temps limité couvrent 80 % au moins du salaire afférent à cette période. Cette disposition se rapporte par exemple à l'assurance-accident obligatoire en vertu de la LAA, à l'assurance militaire, aux allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité, en vertu du régime des allocations pour perte de gain. Si les prestations d'assurance sont plus basses, l'employeur est tenu de compenser la différence entre celles-ci et les 80 % du salaire et de verser les 80 % du salaire pendant un éventuel délai d'attente. Les parties contractuelles peuvent aussi convenir dans le contrat de travail que l'employeur compense la différence entre les prestations d'assurance et le plein salaire pendant la période où lui-même serait en général tenu de continuer à verser le salaire (cf. note 16).

¹⁹ Lors de la conclusion d'un contrat de travail à durée limitée, les parties peuvent renoncer à fixer des délais de résiliation. Dans ce cas, les rapports de travail prennent fin sans résiliation à la date prévue.

8. Dispositions générales

Les dispositions légales du CTT de la Confédération pour les travailleurs de l'économie domestique et du CTT cantonal pour l'économie domestique s'appliquent également²¹. Les modifications et compléments nécessitent la forme écrite.

Lieu, date: [indication du lieu et de la date]

L'employeur/l'employeuse:

Le travailleur/la travailleuse:

Annexe:

[désignation du contrat-type de travail²²]

²⁰ Ces délais de résiliation correspondent à la réglementation de base du Code des obligations. Dans le cadre des art. 335a - 335c CO, les parties ont la possibilité de convenir par écrit d'autres délais de résiliation. Si elles renoncent à une réglementation sur les délais de résiliation et qu'un contrat-type de travail pour les travailleurs domestiques est applicable, les délais de résiliation prévus dans ce CTT s'appliquent.

²¹ En principe, un contrat-type de travail n'est applicable que pour les rapports de travail relevant de son champ d'application. Le champ d'application est généralement réglé à l'art. 1 du CTT. Les parties qui ne sont pas soumises à un CTT ont la possibilité de déclarer le CTT applicable par une convention contractuelle. A l'inverse, les parties soumises au CTT peuvent exclure par écrit certaines dispositions du CTT ou l'applicabilité du CTT en tant que tel, à condition de ne pas remettre en question de dispositions impératives. Les dispositions du CTT de la Confédération pour les travailleurs de l'économie domestique relatives au salaire minimum sont impératives.

²² Il est recommandé de joindre au contrat de travail le CTT de la Confédération pour les travailleurs de l'économie domestique, ainsi que le CTT cantonal pour les travailleurs de l'économie domestique, pour autant que le contrat de travail tombe dans le domaine d'application de ces contrats-types de travail. Le libellé du Code des obligations peut être téléchargé sur le site <http://www.admin.ch/ch/fr/rs/2/220.fr.pdf>. Le droit général du contrat individuel de travail est réglé aux articles 319 - 342 CO, art. 361 et 362 CO.