

**Contrat-type de travail pour les
travailleurs de l'économie domestique
à temps complet et à temps partiel**

J 1 50.03

du 30 mars 2004

(Entrée en vigueur : 1^{er} juillet 2004)

Etat au 1^{er} janvier 2010

LA CHAMBRE DES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL,
vu les articles 359 à 360 du Code des obligations (CO), 1, alinéa 1, lettre c,
de la loi concernant la Chambre des relations collectives de travail et les
articles 20 et 20A de son règlement d'application ;
édicte le présent contrat-type :

Chapitre I Champ d'application

Art. 1

¹ Sont considérés comme travailleurs de l'économie domestique au sens du présent contrat-type, les travailleuses et travailleurs (ci-après travailleurs), logés ou non, occupés à temps complet (plus de 40 heures) dans le canton de Genève :

- a) dans un ménage privé;
- b) dans des pensions ou autres institutions non soumises à la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, du 13 mars 1964 (LT), et qui ne sont pas régies par une convention collective de travail.

Ces dispositions s'appliquent notamment :

aux maîtres d'hôtel, gouvernantes, cuisiniers, cuisinières, valets de chambre, femmes de chambre, chauffeurs, jardiniers, jardinières, et autres employés-ées de maison (exemple personnel de compagnie pour personnes âgées ou handicapées) ainsi que leurs remplaçants;

² Sont considérés comme travailleurs à temps partiel de l'économie domestique au sens du présent contrat-type, les travailleuses et travailleurs (ci-après travailleurs), employés régulièrement ou occasionnellement dans le canton de Genève dans un ménage selon un horaire convenu (par exemple : à l'heure, à la demi-journée, à la journée, à la semaine, notamment comme femmes de ménage, repasseuses, cuisiniers, cuisinières).

³ Ces dispositions ne s'appliquent pas :

- a) aux travailleurs régis par le contrat-type de travail réglant les conditions de travail entre les employeurs agricoles du canton de Genève et les travailleurs agricoles;
- b) aux personnes effectuant un apprentissage ménager officiellement reconnu;
- c) aux travailleurs de l'économie domestique assujettis au droit public de la Confédération ou des cantons;
- d) au personnel soignant (infirmiers-ières, aides soignant(e)s et gardes-malades);
- e) aux travailleurs régis par le contrat-type de travail pour les travailleurs au pair;
- f) aux mineurs de 15 à 18 ans régis par le contrat-type de travail pour les jeunes gens au pair mineurs;
- g) aux jeunes gens en formation, exerçant une activité irrégulière et occasionnelle (ex. baby-sitters, répétiteurs).

⁴ Pour les jeunes travailleurs demeurent réservés les articles 29 à 32 de la LT.

Chapitre II Dispositions impératives

Art. 2 Dispositions absolument impératives

¹ Les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé, ni au détriment de l'employeur, ni à celui du travailleur, selon l'article 361 CO (dispositions absolument impératives), sont désignées en marge par deux traits verticaux.

² Demeurent réservées les autres dispositions impératives du code des obligations.

Art. 3 Dispositions relativement impératives

¹ Les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé au détriment du travailleur, selon l'article 362 CO (dispositions relativement impératives), sont désignées en marge par un trait vertical.

² Demeurent réservées les autres dispositions semi-impératives du code des obligations.

Art. 4 Dérogations

Les dispositions auxquelles il peut être dérogé par écrit en défaveur du travailleur sont désignées en texte italique, sous réserve des dispositions impératives des articles 2 et 3 ci-dessus.

Chapitre III Entrée en service

Art. 5 Office cantonal de la population

L'employeur et le travailleur doivent se conformer aux prescriptions légales et réglementaires concernant les conditions de séjour des étrangers, à peine d'encourir les sanctions prévues par la loi.

Art. 6 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.

Chapitre IV Obligations du travailleur

Art. 7 Diligence

Le travailleur est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié (CO, art. 321a, al. 1) et de se conformer à l'ordre de la maison, qui doit tenir équitablement compte des intérêts de chacun.

Art. 8 Dommages

¹ Le travailleur est responsable des dommages causés intentionnellement ou par négligence (CO, art. 321, al. 1, lettre e).

² Le travailleur est tenu d'annoncer immédiatement le dommage causé.

³ La réparation du dommage causé doit être fixée dans le plus bref délai.

⁴ Si l'employeur ne fait pas connaître au travailleur ou à son représentant légal dans un délai d'un mois dès la fixation du dommage son intention de réclamer le remboursement du préjudice, il est réputé avoir abandonné toutes ses prétentions.

⁵ La mesure de la diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître (CO, art. 321e, al. 2).

Chapitre V Obligations de l'employeur

Art. 9 Protection de la personnalité

¹ L'employeur doit occuper le travailleur conformément à sa formation et à ses aptitudes.

² Le travailleur doit être traité correctement par l'employeur et les

membres de sa famille (CO, art. 328, al. 1).

³ L'employeur protège et respecte dans les rapports de travail la personnalité du travailleur (CO, art. 328, al. 1).

⁴ Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'honneur du travailleur, les mesures nécessaires et adaptées aux conditions de la maison, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (CO, art. 328, al. 1 et 2); l'employeur veille en particulier à empêcher toute forme de harcèlement sexuel des travailleurs (art. 4 LEg).

Art. 10 Activités éducatives

L'employeur, tout en prenant en considération ses propres intérêts, doit autoriser le travailleur à suivre des cours et conférences et faciliter cette formation par un assouplissement d'horaire.

Art. 11 Interdiction de discriminer

¹ Les dispositions de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), du 24 mars 1995, s'appliquent.

² Les travailleurs syndiqués ou qui défendent leurs droits ne peuvent pas être discriminés ni licenciés pour ces motifs.

Art. 12 Durée du travail

¹ *La durée de la semaine de travail pour les travailleurs à temps complet est de 45 heures.*

Le travailleur doit bénéficier d'une pause d'au minimum une demi-heure pour les repas de midi et du soir, et d'une pause d'une heure au cours de la journée; ces pauses ne sont pas comprises dans la durée du travail.

² *La journée de travail effectif pour les travailleurs à temps partiel ne doit pas dépasser 8 heures.*

Si le travailleur est occupé une journée entière, il doit bénéficier d'une pause d'au minimum une demi-heure pour les repas de midi et du soir, et d'une pause d'une heure au cours de la journée; ces pauses ne sont pas comprises dans la durée du temps de travail.

Art. 13 Heures supplémentaires

¹ En cas de nécessité, le travailleur peut être tenu d'accomplir des heures supplémentaires, dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (CO, art. 321c, al. 1).

Si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne

le prévoit le présent contrat-type (8 heures par jour), le travailleur à temps partiel est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (CO, art. 321c, al. 1).

² Travailleur à temps complet

L'employeur peut, avec l'accord du travailleur à temps complet, compenser les heures supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale (CO, art. 321c, al. 2).

Les heures supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé sont payées avec une majoration de 25% au moins du salaire global (CO, art 321c, al. 3).

Les heures supplémentaires effectuées les dimanches et jours fériés donnent droit, au choix du travailleur, soit au paiement en espèces d'un salaire majoré de 50%, soit à un congé majoré de 50%.

Les heures supplémentaires effectuées entre 23 h et 6 h donnent droit, au choix du travailleur, soit au paiement en espèces d'un salaire majoré de 100%, soit à un congé majoré de 100%.

³ Travailleur à temps partiel

Les heures supplémentaires pour les travailleurs à temps partiel sont payées avec une majoration de 25 % au moins du salaire en espèces (CO, art 321c, al. 3).

Les heures supplémentaires effectuées les dimanches et jours fériés donnent droit au paiement en espèces d'un salaire majoré de 50 %.

Les heures supplémentaires effectuées entre 23h et 6h donnent droit au paiement en espèces d'un salaire majoré de 100 %.

Art. 14 Indemnité de déplacement

Le travailleur à temps partiel est remboursé de ses frais de déplacement (aller et retour) au tarif des transports publics si le trajet de son domicile à son lieu de travail dépasse 1,5 km à vol d'oiseau.

Art. 15 Repos hebdomadaire du travailleur à temps complet

¹ Le travailleur doit bénéficier d'un jour entier de congé par semaine, en principe le dimanche (CO, art. 329, al. 1).

Si le dimanche de congé ne peut être régulièrement accordé, le jour de congé doit coïncider avec un dimanche au moins 2 fois par mois.

² Il est accordé un demi-jour ouvrable de congé par semaine au travailleur en sus du jour entier de congé. Si le demi-jour de congé est accordé le matin, le

travailleur reprend son travail à 13 h. Si le demi-jour de congé commence après 13 h, il n'a pas à reprendre le service le soir.

³ Pour autant que le travailleur y consente, plusieurs jours de congé peuvent être groupés (CO, art. 329, al. 2). Toutefois, les jours de congé groupés ne peuvent excéder 4 jours, au maximum 3 fois par année.

⁴ Pendant ses jours de congé, le travailleur a droit aux prestations de nourriture en nature. Cependant, s'il ne prend pas ses repas chez l'employeur, celui-ci a la faculté de remplacer ces prestations par une indemnité de nourriture calculée au minimum au taux de l'assurance-vieillesse et survivants (ci-après : AVS – voir note in fine).

Art. 16 Jours fériés

¹ Les travailleurs ont droit aux jours fériés suivants :

- a) 1^{er} janvier;
- b) Vendredi-Saint;
- c) lundi de Pâques;
- d) Ascension;
- e) lundi de Pentecôte;
- f) 1^{er} août;
- g) Jeûne genevois;
- h) Noël;
- i) 31 décembre.

² Le dimanche et les jours fériés, seule l'exécution des travaux strictement nécessaires peut être exigée du travailleur.

³ Les jours fériés n'entraînent aucune réduction de salaire.

⁴ Les travailleurs à temps complet astreints pour une raison valable à travailler un jour férié légal qui ne tombe pas un dimanche doivent bénéficier d'un jour de congé en compensation.

⁵ Les travailleurs à temps partiel sont indemnisés conformément à l'article 13, alinéa 3, 2^e phrase.

Art. 17 Nourriture et logement

¹ La nourriture des travailleurs est saine et suffisante (CO, art.328a, al.1).

² Le travailleur à temps complet logé par l'employeur a droit à une chambre particulière pouvant être fermée à clé, bien éclairée, tant par la lumière naturelle que par l'artificielle, bien chauffée et disposant des meubles nécessaires (lit, table, chaise, armoire à vêtements fermant à clé).

³ Il doit avoir la jouissance d'installations de toilettes et de bains convenables.

⁴ La mise en ordre de la chambre et du lit, ainsi que le nettoyage du local et des installations servant à cuisiner seront faits régulièrement par le travailleur, sauf entente contraire.

Art. 18 Salaires

¹ Les salaires minima globaux pour les travailleurs à temps complet sont les suivants :

a) <u>Personnel qualifié porteur d'un CFC, d'un titre ou d'une expérience équivalents</u>		
– jardiniers et jardinières		4760 F
Ce salaire est constitué de :		
1° une partie en espèces	3770 F	
2° une partie en nature évaluée à 345 F pour le logement et 645 F pour la nourriture, selon les normes AVS	990 F	
– cuisiniers et cuisinières		4320 F
Ce salaire est constitué de :		
1° une partie en espèces	3330 F	
2° une partie en nature évaluée à 345 F pour le logement et 645 F pour la nourriture, selon les normes AVS	990 F	
– chauffeurs		4320 F
Ce salaire est constitué de :		
1° une partie en espèces	3330 F	
2° une partie en nature évaluée à 345 F pour le logement et 645 F pour la nourriture, selon les normes AVS	990 F	
– maîtres d'hôtel et gouvernantes		4190 F
Ce salaire est constitué de :		
1° une partie en espèces	3200 F	
2° une partie en nature évaluée à 345 F pour le logement et 645 F pour la nourriture, selon les normes AVS	990 F	
– valets de chambre et femmes de chambre		3990 F
Ce salaire est constitué de :		
1° une partie en espèces	3000 F	
2° une partie en nature évaluée à 345 F pour le logement et 645 F pour la nourriture, selon les normes AVS	990 F	
b) <u>Personnel qualifié porteur d'un autre CFC, d'un autre titre ou d'une autre expérience utile</u>		

<u>au poste</u>		3790 F
Ce salaire est constitué de :		
1° une partie en espèces	2800 F	
2° une partie en nature évaluée à 345 F pour le logement et 645 F pour la nourriture, selon les normes AVS	990 F	
c) <u>Travailleurs sans qualifications particulières</u>		3575 F
Ce salaire est constitué de :		
1° une partie en espèces	2585 F	
2° une partie en nature évaluée à 345 F pour le logement et 645 F pour la nourriture, selon les normes AVS	990 F	

² Les salaires minima horaire en espèces pour les travailleurs à temps partiel sont les suivants :

a) Personnel qualifié porteur d'un CFC, d'un titre ou d'une expérience équivalents	
– jardiniers et jardinières	24,85 F/heure
– cuisiniers et cuisinières	22,65 F/heure
– chauffeurs	22,65 F/heure
– maîtres d'hôtel et gouvernantes	21,95 F/heure
– valets de chambre et femmes de chambre	20,90 F/heure
b) Personnel qualifié porteur d'un autre CFC, d'un autre titre ou d'une autre expérience utile au poste	19,90 F/heure
c) Travailleurs sans qualifications particulières (par exemple : femme de ménage)	18,75 F/heure

³ La Chambre des relations collectives de travail peut adapter périodiquement les montants ci-dessus, d'office ou sur requête.

⁴ Si le travailleur à temps complet n'est pas logé ou nourri par l'employeur, il reçoit en espèces les montants figurant à l'alinéa 1, soit 345 F pour le logement et 645 F pour la nourriture.

⁵ *Le salaire en espèces, y compris les prestations sociales et le supplément éventuel pour heures supplémentaires, doit être payé au plus tard le dernier jour du mois, pendant les heures de travail. Si le dernier jour tombe un dimanche ou un jour férié officiel, le paiement du salaire a lieu le jour ouvrable précédent.*

⁶ *Si des vêtements spéciaux sont exigés par l'employeur, celui-ci les fournit ou, à défaut, verse au travailleur une indemnité équitable.*

⁷ Un décompte détaillé mentionnant les composantes du salaire (notamment salaire brut, heures supplémentaires, prime d'ancienneté),

ainsi que les retenues faites sur le salaire brut (notamment AVS, assurances, impôt à la source – CO, art. 323b, al. 1, 2^e phrase) doit être remis chaque mois au travailleur.

⁸ Les salaires globaux minima prévus à l'alinéa 1 ont un caractère impératif pour une durée de travail hebdomadaire de 46 heures.

⁹ Les salaires minima en espèces prévus à l'alinéa 2 ont un caractère impératif.

¹⁰ La validité des alinéas 8 et 9 est prorogée jusqu'au 2 mai 2011.

Art. 19 Accidents

¹ Chaque employeur est tenu d'assurer son personnel contre les accidents professionnels et, s'il est occupé au moins 8 heures par semaine, contre les accidents non professionnels.

² Les deux premiers jours d'incapacité de travail seront couverts à 80% par l'employeur.

³ Les primes pour les accidents professionnels sont à la charge de l'employeur, tandis que les primes pour les accidents non professionnels sont à la charge de l'employé.

Art. 20 Maladie

¹ Chaque employeur veille à ce que son personnel soit assuré pour l'assurance frais médicaux et pharmaceutiques.

² Le personnel dont le taux d'occupation est égal ou supérieur à 70% et dont les rapports de travail ont duré plus de 3 mois ou ont été conclus pour plus de 3 mois, doit être assuré par les soins de l'employeur pour l'assurance perte de gain en cas de maladie avec une couverture de 80% du salaire pendant 720 jours dans une période de 900 jours. Les primes sont supportées paritairement.

³ Le personnel dont le taux d'occupation est inférieur à 70% et dont les rapports de travail ont duré plus de 3 mois ou ont été conclus pour plus de 3 mois, ne perd pas son droit au salaire pendant une période limitée en cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie, de grossesse ou d'accouchement (CO, art. 324 a, al 1); sont réservées les dispositions de la loi instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption..

⁴ L'employeur qui a conclu l'assurance perte de gain visée à l'alinéa 2 pour le personnel dont le taux d'occupation est inférieur à 70% est libéré des obligations prévues à l'alinéa 3.

Art. 21 Service militaire, service civil et protection civile

¹ En cas de service militaire obligatoire, service civil ou dans la protection civile en Suisse, la compensation du manque à gagner est assurée sur la base des dispositions légales réglant le versement d'allocations aux militaires par l'intermédiaire de la caisse de compensation à laquelle se rattache l'employeur.

² Si les prestations d'assurances sont inférieures aux $\frac{4}{5}$ du salaire, l'employeur doit payer la différence entre celles-ci et les $\frac{4}{5}$ du salaire (CO, art. 324b, al. 1 et 2)

selon le barème ci-après :

- a) 3 semaines au cours de la première année de service chez le même employeur;
- b) 1 mois, après 1 an de service chez le même employeur;
- c) 2 mois, après 2 ans de service chez le même employeur;
- d) 3 mois, après 5 ans de service chez le même employeur;
- e) 4 mois, après 10 ans de service chez le même employeur;
- f) 5 mois, après 15 ans de service chez le même employeur;
- g) 6 mois, après 20 ans de service chez le même employeur.

Art. 22 Assurances sociales

L'employeur est tenu de se conformer aux dispositions légales en vigueur en matière d'assurance-vieillesse et survivants (AVS), d'assurance-invalidité (AI), d'allocation aux militaires pour perte de gain (APG), d'assurance-chômage (AC), de prévoyance professionnelle (LPP), d'allocations familiales (AF) et d'assurance maternité (Amat), à peine d'encourir les sanctions pénales prévues par la loi.

Art. 23 Impôt à la source

L'employeur est tenu d'opérer les retenues prévues par la loi sur l'imposition à la source des personnes physiques et morales, du 23 septembre 1994.

Art. 24 Vacances

¹ La durée des vacances annuelles payées obligatoires (CO, art. 329a, al. 1) est de :

- a) 4 semaines entre 20 ans et 50 ans;
- b) 5 semaines jusqu'à l'âge de 20 ans révolus;
- c) 5 semaines après 20 ans de service;
- d) 5 semaines après l'âge de 50 ans révolus et 5 ans de service chez le même employeur.

² En règle générale, les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante; elles comprennent au moins 2 semaines

consécutives (CO, art. 329c, al. 1),
le solde ne pouvant être fractionné qu'exceptionnellement.

³ L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de la maison (CO, art. 329c, al. 2).

⁴ Pendant les vacances, le travailleur à temps complet a droit à son salaire en espèces et à une indemnité équitable en compensation du salaire en nature (CO, art. 329d, al. 1).

Celle-ci est calculée, au minimum, selon les normes de l'AVS (voir note in fine).

Si, pendant les vacances, le travailleur exécute un travail rémunéré pour un tiers au mépris des intérêts légitimes de l'employeur, celui-ci peut lui refuser le salaire afférent aux vacances ou en exiger le remboursement s'il l'a déjà versé (CO, art. 329d, al. 3).

En cas d'absence de l'employeur, le travailleur a droit à son salaire, à son entretien complet ou à une indemnité de nourriture qui est calculée au minimum selon les normes de l'AVS (voir note in fine).

Sauf accord préalable écrit entre les parties, le temps pendant lequel le travailleur est en voyage ou en vacances avec l'employeur ne compte pas comme vacances.

⁵ Pendant les vacances, le travailleur à temps partiel a droit à une indemnité (CO, art. 329d, al. 1) qui est calculée à raison de :

- a) 8,33 % du salaire brut réalisé au cours des douze derniers mois pour les travailleurs qui ont droit à 4 semaines de vacances;
- b) 10,64 % du salaire brut réalisé au cours des douze derniers mois, pour les travailleurs qui ont droit à 5 semaines de vacances;
- c) lorsque le travailleur gagne un salaire en nature, il a droit à une indemnité équitable (CO, art. 329d al. 1) qui est calculée, au minimum, selon les normes de l'AVS (voir note in fine).

Art. 25 Absences justifiées

¹ *En plus des congés ordinaires, l'employeur doit accorder au travailleur, sans qu'il y ait réduction du salaire en espèces :*

- a) *3 jours de congé en cas de décès lorsqu'il s'agit du conjoint, d'un père, d'une mère ou d'un enfant;*
- b) *2 jours de congé en cas de décès lorsqu'il s'agit d'un frère, d'une soeur ou de leur conjoint, des grands-parents, ainsi que de beaux-parents;*
- c) *1 jour de congé en cas de décès lorsqu'il s'agit des oncles et tantes;*

Lorsque les obsèques ont lieu à l'étranger et que le voyage en train, simple course, dure plus de 8 heures, un jour de congé supplémentaire doit être accordé en plus de ceux indiqués ci-dessus;

d) 3 jours de congé en cas de mariage du travailleur;

e) 1 jour de congé lors de la naissance d'un enfant;

f) 1 jour de congé par an lors d'un déménagement.

Si un jour d'absence selon lettres a à f tombe sur un jour non travaillé ou pendant les vacances, il sera compensé.

² Compte tenu des intérêts de l'employeur, le temps libre usuel doit être accordé au travailleur pour la recherche d'un nouvel emploi, une fois le contrat dénoncé (CO, art. 329, al. 3).

Art. 26 Certificat

¹ Le travailleur peut en tout temps demander à l'employeur de lui délivrer un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (CO, art. 330a, al. 1).

² A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (CO, art. 330a, al. 2).

Chapitre VI Fin des rapports de travail

Art. 27 Pendant le temps d'essai

¹ *Les 2 premières semaines dès l'entrée en service sont considérés pour les travailleurs à temps complet comme temps d'essai durant lequel chaque partie peut résilier le contrat moyennant un délai de congé de 3 jours au moins (CO, art. 335b).*

² *Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.*

Art. 28 Après le temps d'essai

¹ *Pour les travailleurs à temps complet après le temps d'essai et pour les travailleurs à temps partiel, le contrat de travail, quelle que soit sa durée peut être dénoncé de part et d'autre moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois (CO, art. 335c).*

² Les délais conventionnels de congé ne peuvent être différents pour les 2 parties (CO, art 335a, al. 1).

³ *Le congé doit être donné par écrit.*

⁴ La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (CO, art. 335, al. 2).

⁵ *Le départ du travailleur doit avoir lieu au plus tard le dernier jour du délai de congé à 16 h. Si celui-ci tombe un dimanche ou un jour férié, le départ doit être avancé au jour ouvrable précédent.*

Art. 29 Interdiction de donner congé

¹ Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :

- a) pendant que le travailleur accomplit un service civil, militaire ou dans la protection civile, ou encore pendant les 4 semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de 11 jours;
- b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
- c) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement;
- d) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale (CO, art. 336c, al. 1).

² Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa 1 est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et que le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (CO, art. 336c, al. 2).

³ Les dispositions légales figurant à l'article 336d, CO, (résiliation en temps inopportun par le travailleur) doivent également être observées.

Art. 30 Congé abusif

¹ La partie qui résilie abusivement le contrat au sens de l'art. 336, alinéas 1 et 2, CO, doit verser à l'autre une indemnité qui est fixée par le juge, mais qui ne peut excéder le montant correspondant à 6 mois de salaire (CO, art. 336a).

² La partie qui s'estime lésée doit s'opposer par écrit au congé jusqu'à la fin du délai de congé. Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat (CO, art. 336b).

Art. 31 Résiliation avec effet immédiat

¹ L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (CO, art. 337, al. 1).

² 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 (CO, art. 337, al. 2).

³ Si les justes motifs consistent dans l'inobservation des clauses du contrat par l'une des parties, celle-ci doit la réparation intégrale du dommage causé (CO, art. 337b, al. 1).

Art. 32 Licenciement avec effet immédiat injustifié

¹ Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (CO, art. 337c, al. 1).

² On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (frais de transport, d'habillement, notamment – CO, art. 337c, al. 2).

³ Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixe librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à 6 mois de salaire du travailleur (CO, art. 337c, al. 3).

Art. 33 Abandon d'emploi et non-entrée en service

¹ Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel. Il a, en outre, droit à la réparation du dommage supplémentaire (CO, art. 337d, al. 1). S'il n'y a pas eu dommage ou si celui-ci est inférieur au quart du salaire mensuel, le juge peut réduire l'indemnité selon son appréciation (CO, art. 337d, al. 2).

² Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuites dans les 30 jours à compter de la non-entrée en place ou l'abandon de l'emploi (CO, art. 337d, al. 3).

Art. 34 Indemnité pour longs rapports de travail

¹ Si les rapports de travail d'un travailleur à temps complet âgé d'au moins 50 ans prennent fin après 20 ans ou plus, l'employeur verse au travailleur une indemnité à raison de ces longs rapports de travail (CO, art. 339b, al. 1).

² Le montant de l'indemnité ne doit pas être inférieur au montant du salaire pour 2 mois (CO, art. 339c, al. 1).

³ En cas de contestation quant à l'importance de l'indemnité, le juge la fixe selon sa libre appréciation, sans pouvoir dépasser le montant du salaire pour 8 mois (CO, art. 339c, al. 2).

⁴ Les prestations présentes ou futures d'une institution de prévoyance peuvent être déduites de l'indemnité à raison des longs rapports de travail dans la mesure où elles ont été financées soit par l'employeur, soit par l'institution de prévoyance au moyen de la contribution de l'employeur (CO, art. 339d).

Chapitre VII Juridictions compétentes

Art. 35

Le Tribunal des prud'hommes est compétent pour statuer sur les différends se rapportant à l'application du présent contrat-type, à l'exception des litiges relevant de la prévoyance professionnelle et des assurances sociales, qui sont du ressort du Tribunal cantonal des assurances sociales.

Chapitre VIII Entrée en vigueur

Art. 36 Clause abrogatoire

¹ Les contrats-types de travail pour les travailleurs de l'économie domestique à temps complet et à temps partiel, du 1^{er} février 2000, sont abrogés.

² Le présent contrat-type entre en vigueur le 1^{er} juillet 2004.

NOTE

Les normes de l'assurance-vieillesse et survivants concernant les prestations en nature sont fixées, à partir du 1^{er} janvier 2007, comme suit :

	Par mois	Par jour
– petit déjeuner	105 F	3,50 F
– repas de midi	300 F	10,00 F

– repas du soir	<u>240 F</u>	<u>8,00 F</u>
nourriture	645 F	21,50 F
logement	<u>345 F</u>	<u>11,50 F</u>
nourriture et logement	<u>990 F</u>	<u>33,00 F</u>

Les intéressés doivent se tenir au courant des modifications qui peuvent être apportées à ces normes.

* * *

Il est recommandé aux employeurs de se procurer un exemplaire du titre 10 du code des obligations (du contrat de travail) auprès de l'Office fédéral des imprimés, Chancellerie fédérale, 3000 Berne.