

**Contrat-type de travail  
de l'économie domestique  
(CTT-EDom)**

**J 1 50.03**

*du 13 décembre 2011*

(Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> janvier 2012)

---

LA CHAMBRE DES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL,  
vu les articles 359 à 360f du code des obligations (CO), 1, alinéa 1, lettre c,  
de la loi concernant la Chambre des relations collectives de travail, du  
29 avril 1999,  
édicte le présent contrat-type :

**Chapitre I Dispositions générales**

**Art. 1 Champ d'application**

<sup>1</sup> Sont considérés comme travailleurs de l'économie domestique, au sens du présent contrat-type, les travailleuses et travailleurs (ci-après : travailleurs) occupés dans :

- a) un ménage privé;
- b) une pension ou autre institution non soumise à la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, du 13 mars 1964 (LTr), et qui n'est pas régie par une convention collective de travail.

<sup>2</sup> Le présent contrat-type s'applique notamment aux maîtres d'hôtel, gouvernantes, cuisiniers, cuisinières, valets de chambre, femmes de chambre, chauffeurs, jardiniers, jardinières, et autres employés de maison (affectés notamment à la garde d'enfants ou à la compagnie de personnes âgées ou handicapées).

<sup>3</sup> Il ne s'applique pas aux époux et aux partenaires enregistrés, aux ascendants et descendants en ligne directe, à leurs conjoints et à leurs partenaires enregistrés, aux concubins.

<sup>4</sup> Le présent contrat-type ne s'applique pas non plus :

- a) aux travailleurs régis par le contrat-type de travail des travailleurs au pair;

- b) aux travailleurs régis par le contrat-type de travail des jeunes gens au pair mineurs;
- c) aux travailleurs régis par le contrat-type de travail de l'agriculture;
- d) aux travailleurs soumis à une convention collective de travail étendue;
- e) aux personnes effectuant un apprentissage ménager officiellement reconnu;
- f) aux travailleurs de l'économie domestique assujettis au droit public de la Confédération ou des cantons ou au droit international public;
- g) aux travailleurs régis par l'ordonnance fédérale sur les conditions d'entrée, de séjour et de travail des domestiques privés des personnes bénéficiaires de privilèges, d'immunités et de facilités, du 6 juin 2011;
- h) au personnel soignant (infirmiers-ières, aides soignant(e)s et gardes-malades);
- i) aux personnes qui prennent en charge des enfants en dehors de la famille (mamans de jour, accueil à midi);
- j) aux jeunes gens en formation, exerçant une activité occasionnelle (par exemple baby-sitting).

## **Art. 2 Dérogations**

<sup>1</sup> Les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé que par écrit en défaveur du travailleur sont imprimées en italiques.

<sup>2</sup> Sont réservées les dispositions impératives du droit fédéral et cantonal.

## **Chapitre II Entrée en service**

### **Art. 3 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.*

### **Art. 4 Travailleurs étrangers**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Sont réservées les sanctions administratives et pénales.

## **Chapitre III Obligations du travailleur**

### **Art. 5 Durée du travail**

<sup>1</sup> *La durée de la semaine de travail des travailleurs à temps complet est de 45 heures.*

<sup>2</sup> *La journée de travail effectif des travailleurs à temps partiel ne doit pas dépasser 8 heures.*

<sup>3</sup> *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.*

### **Art. 6 Horaire**

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. 7 Heures supplémentaires; travail dominical ou nocturne**

<sup>1</sup> Sont réputées heures supplémentaires les heures accomplies en sus du maximum quotidien ou hebdomadaire.

<sup>2</sup> *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%.*

<sup>3</sup> *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%.*

### **Art. 8 Ordre de la maison (art. 321d CO)**

Le travailleur se conforme à l'ordre de la maison, qui tient équitablement compte des intérêts de chacun.

### **Art. 9 Dommages (art. 321e CO)**

<sup>1</sup> Le travailleur annonce immédiatement à l'employeur tout dommage causé à l'occasion de son travail.

<sup>2</sup> S'il n'annonce pas au travailleur, dans les 30 jours dès la connaissance de l'étendue du dommage, son intention de réclamer réparation du préjudice, l'employeur est réputé avoir renoncé à toute prétention.

## **Chapitre IV Obligations de l'employeur**

**Art. 10 Salaires (art. 322, 322c et 360a CO)**

<sup>1</sup> Les salaires minimaux sont les suivants :

- a) Personnel qualifié porteur d'un CFC, d'un titre ou d'une expérience de 5 ans équivalents, utile au poste dans les métiers ci-après :
  - jardiniers et jardinières **4 760 F**
  - cuisiniers/cuisinières et chauffeurs **4 350 F**
  - maîtres d'hôtel et gourvenantes; **4 220 F**
- b) Valets et femmes de chambre; personnel qualifié porteur d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) de la branche ou du CFC d'une autre branche suffisamment utile au poste ; personnel qualifié porteur d'un autre titre ou démontrant une expérience suffisamment utile au poste; **3 820 F**
- c) Travailleurs sans qualifications particulières **3 625 F**

<sup>2</sup> Le travailleur ne peut prétendre à sa collocation dans l'une des deux premières catégories (a et b) qu'à partir du jour où il a remis à l'employeur toutes les attestations nécessaires.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> L'employeur qui exige des vêtements spéciaux les fournit ou, à défaut, verse au travailleur une indemnité équitable.

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> Les salaires minimaux prévus à l'alinéa 1 ont un caractère impératif au sens de l'article 360a CO pour une durée de travail hebdomadaire de 45 heures. En cas de travail à temps partiel, le salaire minimum est calculé prorata temporis.

<sup>8</sup> Le caractère impératif des salaires minimaux est prorogé jusqu'au 31 décembre 2015.

**Art. 11 Logement**

<sup>1</sup> Le travailleur logé par l'employeur a droit à une chambre particulière pouvant être fermée à clé, bien éclairée par la lumière naturelle (et par l'artificielle), bien chauffée et disposant des meubles nécessaires (lit, table, chaise, armoire à vêtements fermant à clé).

<sup>2</sup> Le travailleur dispose d'installations de toilettes et de bains convenables.

<sup>3</sup> Sauf accord contraire, il incombe au travailleur de mettre régulièrement en ordre la chambre et le lit, ainsi que de nettoyer le local.

<sup>4</sup> La chambre est un logement de fonction. Elle sera évacuée au plus tard le lendemain de la fin des rapports de travail.

#### **Art. 12 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.

#### **Art. 13 Maladie (art. 324a CO)**

<sup>1</sup> *Le travailleur est assuré pour la perte de gain en cas de maladie, en vue d'une couverture de 80% du salaire pendant 720 jours dans une période de 900 jours, si les primes ont été effectivement payées paritairement chaque mois, sauf accord écrit mettant la totalité des primes à la charge de l'employeur.*

<sup>2</sup> 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 :

- 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.

<sup>3</sup> 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.

#### **Art. 14 Accidents (art. 324b CO)**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

**Art. 15 Service militaire, service civil et protection civile  
(art. 324b CO)**

En cas de service militaire, civil ou dans la protection civile en Suisse, l'employeur ne doit, à titre de salaire, que la différence entre les prestations d'assurance et les 4/5 du salaire, pendant 3 semaines au cours de la première année de service, 1 mois après 1 an de service, 2 mois après 2 ans de service, 3 mois après 5 ans de service et 4 mois après 10 ans de service.

**Art. 16 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.*

**Art. 17 Protection de la personnalité (art. 328 CO)**

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

<sup>2</sup> Il s'interdit tout acte de discrimination.

**Art. 18 Repos hebdomadaire (art. 329 al. 1 e 2 CO)**

<sup>1</sup> *En principe, le jour de congé hebdomadaire est accordé le dimanche. En tous les cas, il doit coïncider avec un dimanche au mois 2 fois par mois.*

<sup>2</sup> *En sus du jour entier de congé, il est accordé au travailleur un demi-jour ouvrable de congé par semaine. 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. Une fois par mois, deux demi-jours de congé forment un samedi entier.*

<sup>3</sup> *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.*

<sup>4</sup> L'employeur peut remplacer la nourriture par une indemnité calculée au minimum selon les normes AVS en vigueur.

**Art. 19 Jours fériés**

<sup>1</sup> Le dimanche et les jours fériés, seule l'exécution des travaux strictement nécessaires est exigée du travailleur.

<sup>2</sup> Les travailleurs ont droit aux jours fériés suivants :

- a) 1<sup>er</sup> Janvier;
- b) Vendredi-Saint;
- c) Lundi de Pâques;
- d) Ascension;
- e) Lundi de Pentecôte;
- f) 1<sup>er</sup> Août;
- g) Jeûne genevois;
- h) Noël;
- i) 31 Décembre.

<sup>3</sup> Les jours fériés n'entraînent aucune réduction de salaire pour les travailleurs payés au mois. Le 1<sup>er</sup> Août n'entraîne aucune réduction de salaire pour les travailleurs payés à l'heure.

<sup>4</sup> L'employeur peut remplacer la nourriture par une indemnité calculée au minimum selon les normes AVS en vigueur.

<sup>5</sup> 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<sup>er</sup> août.

#### **Art. 20 Absences justifiées (art. 329 al. 3 CO)**

<sup>1</sup> *En plus des jours fériés, l'employeur accorde au travailleur, sans réduction du salaire :*

- a) *3 jours de congé en cas de mariage du travailleur ou d'enregistrement de partenariat;*
- b) *3 jours de congé lors de la naissance d'un enfant;*
- c) *3 jours de congé en cas de décès du conjoint, d'un partenaire enregistré, d'un père, d'une mère ou d'un enfant;*
- d) *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;*
- e) *1 jour de congé en cas de décès d'un oncle ou d'une tante.*

<sup>2</sup> *Lorsque le mariage, l'enregistrement de partenariat, la naissance ou les obsèques ont lieu à l'étranger et que le voyage en train, simple course, dure plus de 8 heures, l'employeur accorde un jour de congé payé supplémentaire.*

<sup>3</sup> L'employeur peut remplacer la nourriture par une indemnité calculée au minimum selon les normes AVS en vigueur.

<sup>4</sup> *Sont compensés les jours d'absence justifiée qui tombent sur un jour non travaillé ou pendant les vacances.*

#### **Art. 21 Vacances (art. 329a et 329d CO)**

<sup>1</sup> La durée des vacances annuelles payées obligatoires est de :

- a) 5 semaines jusqu'à l'âge de 20 ans révolus;
- b) 4 semaines dès 20 ans;
- 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Pendant les vacances, le travailleur occupé à temps partiel a droit à une indemnité qui est calculée à raison de :

- a) 8,33% du salaire en espèces brut réalisé au cours des 12 derniers mois s'il a droit à 4 semaines de vacances;
- b) 10,64% du salaire en espèces brut réalisé au cours des 12 derniers mois, s'il a droit à 5 semaines de vacances;
- c) 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.

## **Chapitre V Fin des rapports de travail**

### **Art. 22 Pendant le temps d'essai (art. 335b CO)**

*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.*

### **Art. 23 Après le temps d'essai (art. 335c CO)**

<sup>1</sup> *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.*

<sup>2</sup> *Le congé doit être donné par écrit. Il est néanmoins valable si l'auteur prouve que le destinataire en a effectivement pris connaissance.*

<sup>3</sup> *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.*

## **Chapitre VI Autorités**

### **Art. 24 Surveillance**

<sup>1</sup> L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail est l'organe de surveillance.

<sup>2</sup> Il est chargé notamment de contrôler les conditions de logement du personnel, ainsi que les conditions de travail des jeunes gens.

**Art. 25 Juridiction**

Le Tribunal des prud'hommes est compétent pour statuer sur les différends individuels se rapportant au présent contrat-type.

**Chapitre VII Dispositions finales**

**Art. 26 Clause abrogatoire**

Le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique à temps complet et à temps partiel, du 30 mars 2004, est abrogé.

**Art. 27 Entrée en vigueur**

Le présent contrat-type de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Le président de la Chambre : Gabriel AUBERT

**NOTE**

Le présent CTT peut être téléchargé sur le site Internet du Service de la législation du canton de Genève, à l'adresse suivante :

[http://www.ge.ch/legislation/rsg/f/rsg\\_j1\\_50p03.html](http://www.ge.ch/legislation/rsg/f/rsg_j1_50p03.html)

L'ordonnance fédérale du 6 juin 2011 sur les domestiques privés peut être téléchargée à l'adresse Internet suivante :

<http://www.admin.ch/ch/f/rs/1/192.126.fr.pdf>

Les normes AVS sont tirées de l'article 11 RAVS

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

Au 1<sup>er</sup> janvier 2012, les montants sont les suivants :

	Par jour	
- petit déjeuner	3,50 F	
- repas de midi	10,00 F	
- repas du soir	8,00 F	
	<hr/>	
logement	11,50 F	

**Total journalier**

**33,00 F**

Des informations complémentaires sont 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/> (suivre le lien « Contrats-types de travail »).