



Normes juridiques régissant les contrats pour femmes de ménage

Beaucoup de fausses idées courent sur les normes applicables aux rapports de travail entre les femmes de ménage et leur(s) employeur(s).

Commençons par préciser des principes de base en droit du travail : dès le moment où il y a travail, mise à disposition de son temps et rapport de subordination contre rémunération, nous sommes en présence d'un contrat de travail (art. 319 du code des obligations), même si aucun contrat n'a été passé en la forme écrite.

Ainsi une femme de ménage qui travaille tous les mardis matins 4 heures auprès d'un employeur a tacitement un contrat de durée indéterminée qui la lie à lui. Dès le moment où le temps de travail est régulier, on le considérera comme horaire contractuel. En cas de travail irrégulier, l'horaire à prendre en compte, notamment dans le cas du paiement du salaire en cas d'empêchement non fautif de travailler, se fera sur une moyenne des heures effectuées sur les six derniers mois.

Il faut rajouter à ces principes de base issus du code des obligations qu'il existe dans tous les cantons romands des contrats type qui régissent ces rapports de travail. Pour le canton de Fribourg, il s'agit du contrat type de travail pour les collaborateurs du service de maison.

Depuis le 1^{er} janvier 2011 existe également au plan suisse le contrat-type de travail de l'économie domestique. Celui-ci ne s'applique qu'à des rapports de travail portant sur un taux d'occupation minimum de cinq heures hebdomadaires en moyenne chez le même employeur. Il ne fixe que les salaires minimaux, le reste étant traité par les contrats types cantonaux.

Obligations de l'employeur basé sur le CO, le CTT fédéral et le CTT cantonal (situation du canton de Fribourg)

Vacances (norme impérative): droit à 4 semaines de vacances payées (5 jusqu'à 20 ans révolus)

Salaire : autres les minima légaux, il doit être payé mensuellement avec décompte de paie (facultatif).

Salaires en cas d'empêchement de travailler (norme impérative) :

Si le collaborateur est empêché de travailler au sens de l'article 324 a CO, l'employeur est tenu de verser le salaire dans les limites suivantes :

- a) trois semaines au cours de la première année de service ;
- b) un mois après une année de service ;
- c) deux mois après deux ans de service ;
- d) trois mois après cinq ans de service ;
- e) un mois supplémentaire après chaque nouvelle période de cinq ans de service, à concurrence d'une durée totale de versement du salaire de six mois.

L'employeur peut évidemment aussi recourir à une assurance perte de gain maladie.

Résiliation du contrat (norme impérative)

Pendant le temps d'essai (2 mois) : 7 jours pour la fin d'une semaine

Après le temps d'essai :

- un mois si le contrat a duré moins d'une année ;
- deux mois si le contrat a duré moins de cinq ans ;
- trois mois si le contrat a duré moins de dix ans ;
- quatre mois en cas de durée supérieure du contrat.

En conclusion, il est important de rappeler que si l'employée offre ses services de façon régulière, il y a de facto un contrat de durée indéterminée. On ne peut pas se séparer de sa femme de ménage le temps qu'elle se fasse opérer ou qu'elle subisse une mauvaise grippe !

Il sied aussi de mentionner ici que l'employeur doit contracter une assurance accident professionnel. Il existe auprès de tous les assureurs accident une prime annuelle de CHF 100.- couvrant tout le personnel de maison travaillant 8 heures au plus par semaine.

Il va de soi que le salaire est également soumis aux diverses retenues sociales (AVS-AI-APG-AC-AF) et qu'il doit faire l'objet d'un certificat annuel pour le fisc.

Attention enfin au fait que le CCT cantonal exige que des dérogations à plusieurs de ses articles doivent être passées en la forme écrite.

Il faut aussi être vigilant et contrôler que toute employée étrangère soit au bénéfice d'un permis de travail.

Pour simplifier la tâche des employeurs, il est possible de recourir aux chèques emploi (www.chèques-emploi.ch).

07.02.2012