

Travail domestique

Etat au 1^{er} janvier 2019



En bref

Si vous occupez du personnel de maison, vous devez procéder à un décompte des cotisations aux assurances sociales, même si le salaire en espèces ou en nature est inférieur à 2 300 francs par an. En principe, toute activité rémunérée dans un ménage privé est en effet soumise à cotisation.

- Si, en 2019, vous occupez des employés de maison nés en 2001 ou avant, vous devez vous annoncer à la caisse cantonale de compensation afin de procéder au décompte des cotisations aux assurances sociales.
- S'agissant des employés de maison nés entre 1994 et 2001, vous devez uniquement vous annoncer si leur salaire en 2019 dépasse un montant de 750 francs. Les salaires inférieurs ne sont pas soumis à cotisation, sauf si l'employé en fait la demande.
- Les employés de maison nés en 2002 ou plus tard ne sont pas soumis à cotisation. Aucune annonce à la caisse de compensation n'est nécessaire.

On entend par travail dans un ménage privé notamment les activités suivantes :

- nettoyeuse/nettoyeur ; femme/homme de ménage,
- fille/garçon au pair,
- baby-sitter,
- garde d'enfants à domicile,
- aide-ménagère,
- aide aux devoirs scolaires,
- prise en charge de personnes âgées,
- auxiliaire exerçant une activité dans l'appartement ou la maison, ou autour de la maison (par ex. voisin effectuant de petits travaux de jardinage contre rémunération).

Le droit des assurances sociales considère le travail domestique comme une activité lucrative.

Les activités exercées dans des immeubles logeant plusieurs familles, mais à l'extérieur des appartements ou dans les espaces à vocation commerciale (par ex. conciergerie) ne sont pas comprises dans la notion de travail domestique.

Le présent mémento s'adresse aux personnes qui emploient (employeurs) une personne chargée d'effectuer un travail domestique (employé de maison).

Obligations des employeurs

1 Quand dois-je établir un décompte des cotisations aux assurances sociales ?

Si vous tenez votre propre ménage et employez du personnel de maison contre rémunération (en espèces ou en nature), vous devez payer des cotisations aux assurances sociales sur ce salaire, aussi modeste soit-il, sauf pour les exceptions concernant les jeunes employés de ménage mentionnées ci-dessus. Les indemnités de vacances sont également soumises à l'obligation de cotiser. La rémunération en nature est soumise à cotisations au même titre que le salaire en espèces.

Ne pas s'annoncer auprès de la caisse de compensation est punissable.

De plus, pour les rapports de travail de courte durée ou de peu d'importance, comme c'est souvent le cas dans les ménages privés, il est possible d'utiliser la procédure de décompte simplifiée pour les employeurs. Vous trouverez des informations complémentaires dans le mémento 2.07 – *Procédure de décompte simplifiée pour les employeurs*, ainsi que sur le site Internet du SECO : www.seco.admin.ch > Travail > Libre circulation des personnes et Relations du travail > Travail au noir > Annoncer correctement une activité lucrative > Procédure de décompte simplifiée.

2 A combien correspondent les rémunérations en nature ?

Prestation en nature	par jour		par mois	
Petit-déjeuner	CHF	3.50	CHF	105.–
Repas de midi	CHF	10.–	CHF	300.–
Repas du soir	CHF	8.–	CHF	240.–
Logement	CHF	11.50	CHF	345.–
Nourriture et logement	CHF	33.–	CHF	990.–

3 Où dois-je m'annoncer ?

Vous devez vous annoncer à la caisse cantonale de compensation du canton de domicile du ménage en vue de l'établissement du décompte des cotisations aux assurances sociales.

Si vous établissez déjà un décompte pour d'autres employés auprès d'une caisse de compensation professionnelle, vous pouvez également opter pour cette caisse pour vos employés de maison.

4 Comment dois-je identifier les salariés ?

Au moment de l'entrée en fonction de votre employé de maison, vous devez lui demander son certificat d'assurance AVS/AI ou sa carte d'assurance-maladie, et relever son numéro d'assuré, son nom, son prénom et sa date de naissance afin que les revenus puissent, à la fin de l'année, être inscrits sur le compte individuel de cette personne. Si votre employé de maison n'a ni certificat d'assurance ni carte d'assurance-maladie ou que ses données personnelles ont changé, il faut remplir le formulaire 318.260 – *Demande de certificat d'assurance*. Vous pouvez vous procurer ce formulaire auprès de toutes les caisses de compensation ou sur www.avs-ai.ch.

Cotisations

5 Qui est soumis à l'obligation de cotiser ?

Les personnes exerçant une activité lucrative sont tenues de payer des cotisations à partir du 1^{er} janvier de l'année qui suit celle où elles ont atteint l'âge de 17 ans. Les jeunes employés de ménage sont exemptés de l'obligation de cotiser jusqu'au 31 décembre de l'année où ils ont atteint l'âge de 25 ans, pour autant que leur salaire ne dépasse pas 750 francs par année civile. Les jeunes employés de maison peuvent néanmoins demander un décompte des cotisations.

Les personnes qui travaillent en tant qu'employés de maison après avoir atteint l'âge ordinaire de la retraite continuent de cotiser à l'AVS, à l'AI et aux APG, mais plus à l'assurance-chômage (AC). Ils bénéficient d'une franchise de 16 800 francs par an ou de 1 400 francs par mois. Les cotisations AVS/AI/APG sont prélevées sur la part du revenu qui dépasse cette franchise.

Il n'y a cependant pas de franchise pour les personnes ayant pris une retraite anticipée (dès 62 ans pour les femmes et 63 ans pour les hommes), qui doivent aussi payer des cotisations à l'assurance-chômage.

6 Quels sont les taux de cotisation ?

Taux de cotisation	Employeur	Employé/e de maison
AVS/AI/APG	5,125 %	5,125 %
Assurance-chômage (AC, jusqu'à un revenu maximal de 148 200 francs)	1,1 %	1,1 %
Caisse de compensation pour allocations familiales (CAF)	selon la caisse	uniquement en Valais : 0,3 %
Frais d'administration	selon la caisse	néant

Les caisses de compensation prélèvent généralement aussi les cotisations au régime des AF. Ces cotisations peuvent être exceptionnellement prélevées par une autre caisse de compensation pour allocations familiales. Dans ces cas, la caisse de compensation compétente vous renvoie à la caisse de compensation pour allocations familiales compétente.

C'est vous qui versez la totalité des cotisations à la caisse de compensation, mais vous déduisez la part de votre employé de maison de son salaire brut.

Si un salaire net a été convenu (c'est-à-dire si vous assumez également les cotisations de votre employé), il faut le convertir en salaire brut. Adressez-vous à votre caisse de compensation pour obtenir des renseignements à ce sujet. Vous trouverez le tableau de conversion sur www.ofas.admin.ch > Publications & Services > Directives, circulaires etc. > Application des assurances sociales > AVS > Données de base AVS > Directives cotisations > Salaires nets/bruts.

Vous trouverez d'autres indications utiles au décompte des salaires sur www.bsv.admin.ch > Informations aux ... > Entreprises / PME > Cas concrets > Décomptes de salaires.

7 Faut-il aussi établir un décompte de cotisations pour les salaires minimes ?

Oui. En règle générale, lorsque le salaire déterminant n'excède pas 2 300 francs par année civile et par employeur, les cotisations ne sont perçues qu'à la demande de l'assuré. Toutefois, les cotisations dues sur le salaire déterminant des personnes employées dans des ménages privés doivent être versées dans tous les cas. Sont exceptés les salaires de 750 francs max. par année civile versés aux employés de maison jusqu'à l'âge de 25 ans (voir ch. 5).

Allocations familiales

8 Les employés de maison ont-ils droit aux allocations familiales ?

Oui. Les personnes qui effectuent un travail domestique et perçoivent un salaire ont droit aux allocations familiales si elles remplissent les conditions légales.

Elles peuvent faire valoir leur droit auprès de la caisse de compensation pour allocations familiales compétente (en général la caisse de compensation).

Assurance-accidents obligatoire

9 Les employés de maison doivent-ils être assurés contre les accidents ?

Oui. Vous devez assurer votre personnel de maison contre les accidents. A cet effet, vous devez vous annoncer auprès d'un assureur-accidents.

- Si votre employé de maison travaille moins de huit heures par semaine, vous devez l'assurer uniquement contre les accidents professionnels et les maladies professionnelles.
- S'il travaille huit heures ou davantage par semaine, vous devez aussi l'assurer contre les accidents non professionnels.

10 Qui paie la prime de l'assurance-accidents ?

La prime pour l'assurance contre les accidents professionnels est à la charge de l'employeur, donc à votre charge, tandis que la prime pour l'assurance contre les accidents non professionnels est à la charge de votre employé. Vous êtes redevable de la totalité de la prime, mais vous pouvez déduire la part de votre employé de son salaire. Les conventions contraires en faveur des assurés sont réservées. Il faut relever l'exception suivante : avant la survenance d'un accident assuré, il n'est cependant pas perçu de primes pour les personnes qui touchent des salaires n'excédant pas 750 francs par an et par employeur qu'ils auront touchés jusqu'au 31 décembre de l'année de leur 25^e anniversaire. Au cas où une telle personne est victime d'un accident couvert, le traitement du cas relève de la compétence de la caisse supplétive LAA. Vous pouvez conclure l'assurance auprès de tout assureur-accidents admis.

Vous trouverez la liste des assureurs-accidents sur www.ofsp.admin.ch.

Ne pas conclure d'assurance-accidents est punissable. Dans ce cas, vous devrez payer des primes spéciales.

11 Quel est le salaire soumis à prime ?

En règle générale, le salaire soumis à prime est le salaire déterminant au sens de l'AVS. Les primes sont prélevées en pour-mille sur le salaire soumis à prime. Pour les salariés qui ne travaillent que sporadiquement, ou régulièrement mais pour de courtes périodes, les assureurs ont prévu des primes forfaitaires annuelles. Les cas particuliers sont réglés par les tarifs.

Vous trouverez de plus amples informations dans le mémento 6.05 – *Assurance-accidents obligatoire LAA*.

Prévoyance professionnelle

12 La prévoyance professionnelle est-elle obligatoire ?

Ne sont soumis à la prévoyance professionnelle obligatoire que les salaires mensuels supérieurs à 1 777.50 francs (pour des contrats à durée déterminée d'au moins trois mois) ou les salaires annuels supérieurs à 21 330 francs. Il s'agit là de salaires bruts, les mêmes que pour l'AVS. Si vous versez au minimum ce salaire, vous devez vous affilier à une institution de prévoyance enregistrée. Les caisses de compensation vérifient que vous avez bien effectué cette démarche.

Vous trouverez de plus amples informations dans le mémento 6.06 – *Obligation de s'affilier à une institution de prévoyance conformément à la LPP*.

13 Qui n'est pas soumis à l'assurance obligatoire ?

Les salariés exerçant une activité accessoire sont exemptés du régime obligatoire s'ils sont déjà assujettis à l'assurance obligatoire pour une activité lucrative dépendante ou indépendante qu'ils exercent à titre principal. Contrairement aux caisses de compensation cantonales, les institutions de prévoyance ne sont pas obligées d'affilier les employeurs qui en font la demande. L'Institution supplétive est la seule institution qui soit obligée par la loi d'affilier un employeur.

14 Qui paie les cotisations destinées à la prévoyance professionnelle ?

Les cotisations destinées à la prévoyance professionnelle vous sont facturées directement par les institutions de prévoyance. Les taux de cotisation varient selon les caisses. La moitié au moins des cotisations est à votre charge.

15 Où puis-je trouver des informations complémentaires ?

Les adresses des agences régionales de l'Institution supplétive peuvent être demandées à l'adresse suivante :

Fondation institution supplétive LPP
Direction
Elias-Canetti-Strasse 2
8050 Zurich
Tél. 041 799 75 75
www.chaeis.net

Vous trouverez de plus amples informations dans le mémento 6.06 – *Obligation de s'affilier à une institution de prévoyance conformément à la LPP.*

Contrat de travail

16 Faut-il un contrat de travail ?

Les employés de maison sont tenus de fournir une prestation de travail. Tout contrat conclu entre un employé de maison et un employeur doit donc être qualifié de contrat de travail selon le code des obligations, qu'il soit écrit ou non. Il n'est pas indispensable de conclure un contrat écrit, mais il est recommandé de le faire pour que les termes convenus soient clairement définis. Vous devez informer votre employé par écrit de certains aspects du rapport de travail. Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet ainsi que des contrats types sur le site du Secrétariat d'Etat à l'économie (www.seco.admin.ch > *Travail* > *Libre circulation des personnes et Relations du travail* > *Travail au noir* > *Annoncer correctement une activité lucrative* > *Employeurs du secteur domestique* > *Modèle de contrat*).

Certaines dispositions légales sont impératives. Les parties n'ont donc pas la possibilité de conclure sur ces points des arrangements défavorables aux employés de maison.

17 Existe-t-il des contrats types de travail ?

Oui, les rapports de travail des employés de maison sont réglés en outre dans des contrats types de travail (CTT) cantonaux. Ceux-ci contiennent en particulier des dispositions sur la durée du travail et du repos.

Par ailleurs, le Conseil fédéral a édicté un contrat type pour les travailleurs de l'économie domestique (CTT économie domestique), qui prévoit des salaires minimaux pour le personnel de maison employé dans des ménages privés. Le CTT économie domestique est applicable dans toute la Suisse, à l'exception du canton de Genève. Son champ d'application recouvre principalement des tâches ménagères, mais pas toutes les activités énumérées au ch. 1. De plus, certains rapports de travail dans les ménages privés sont exclus du CTT économie domestique.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les salaires horaires minimaux sont les suivants :

Non qualifié	CHF 18.90
Non qualifié, 4 ans d'expérience professionnelle en économie domestique	CHF 20.75
Qualifié, AIC ou formation professionnelle initiale d'une durée de 2 ans	CHF 20.75
Qualifié, CFC ou formation professionnelle initiale d'une durée de 3 ans	CHF 22.85

Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet sur le site du Secrétariat d'Etat à l'économie (www.seco.admin.ch > *Travail* > *Libre circulation des personnes et Relations du travail* > *Contrats-types de travail* > *Contrats-types de travail - Confédération*).

18 Les employés de maison ont-ils droit à des vacances ?

Les employés de maison ont droit à au moins quatre semaines de vacances par an. Une semaine de vacances doit correspondre à une semaine de travail, c'est-à-dire qu'une personne travaillant par exemple trois heures par semaine a également droit à trois heures de temps libre durant une semaine de vacances.

En cas de salaire horaire, le salaire afférent aux vacances doit être calculé et versé sous forme de supplément aux salaires (bruts) réalisés. Ce supplément est de 8,33 % pour quatre semaines de vacances et de 10,64 % pour cinq semaines.

Une clause contractuelle selon laquelle les vacances ou le salaire y afférent seraient compris dans le salaire n'est pas autorisée. L'aide-mémoire du Secrétariat d'Etat à l'économie concernant le droit des travailleurs aux vacances contient des indications supplémentaires. Il peut être commandé auprès de l'Office fédéral des constructions et de la logistique (OFCL), Diffusion des publications, Fellerstrasse 21, 3003 Berne, ou consulté sur www.seco.admin.ch.

19 Les employées de maison continuent-elles de toucher leur salaire en cas de grossesse ou de maternité ?

Lorsqu'une employée de maison est empêchée de travailler pour cause de grossesse ou de maternité, vous devez continuer à lui verser son salaire pour une durée limitée. La durée du versement du salaire dépend du nombre d'années de service. Il en va de même pour les absences dues à une maladie. L'aide-mémoire du SECO relatif à la protection des travailleuses en cas de maternité peut être consulté sur www.seco.admin.ch. Vous trouverez de plus amples informations dans le mémento 6.02 – *Allocation de maternité*.

20 Comment résilier un contrat ?

Les contrats à durée déterminée prennent fin à l'échéance de la période convenue, sans qu'il soit nécessaire de les résilier.

Les contrats à durée indéterminée doivent être résiliés. Si les rapports de travail ont duré moins d'un an, il faut respecter un délai de résiliation d'un mois au moins. Les parties peuvent convenir de délais de résiliation plus longs.

En cas de maladie, de grossesse, de maternité ou de service militaire, les employés de maison bénéficient de la protection légale contre les licenciements.

Vous trouverez de plus amples informations dans l'aide-mémoire correspondant du SECO, sous *www.seco.admin.ch*.

Renseignements et autres informations



Ce mémento ne fournit qu'un aperçu général. Pour le règlement des cas individuels, seules les dispositions légales font foi. Les caisses de compensation et leurs agences fournissent volontiers tous les renseignements utiles. Vous trouverez la liste complète des caisses de compensation sur le site www.avs-ai.ch.

Si vous avez besoin de renseignements sur le droit du travail, vous pouvez en principe vous adresser aux secrétariats des tribunaux de prud'hommes. Des informations de portée générale sur le droit du travail et sur le contrat type de travail avec salaire minimum pour les travailleurs de l'économie domestique (ch. 17) sont disponibles sur le site Internet du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), www.seco.admin.ch.

Publié par le Centre d'information AVS/AI en collaboration avec l'Office fédéral des assurances sociales.

Edition novembre 2018. Toute reproduction, même partielle, n'est autorisée qu'avec l'accord écrit du Centre d'information AVS/AI.

Ce mémento peut être obtenu auprès des caisses de compensation et de leurs agences ainsi qu'auprès des offices AI. Numéro de commande 2.06/f. Il est également disponible sous www.avs-ai.ch.

2.06-19/01-F