

**Ordonnance**  
**sur les conditions d'entrée, de séjour et de travail**  
**des domestiques privés des personnes bénéficiaires**  
**de privilèges, d'immunités et de facilités**  
**(Ordonnance sur les domestiques privés, ODPr)**

du 6 juin 2011 (Etat le 1<sup>er</sup> juillet 2011)

---

*Le Conseil fédéral suisse,*

vu l'art. 98, al. 2, de la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers et l'intégration (LEI)<sup>1</sup>,

vu l'art. 27, al. 2, de la loi fédérale du 22 juin 2007 sur l'Etat hôte (LEH)<sup>2</sup>,

*arrête:*

## **Chapitre 1 Champ d'application et définitions**

### **Art. 1** Champ d'application

<sup>1</sup> La présente ordonnance règle, en complément des dispositions prévues dans l'ordonnance du 7 décembre 2007 sur l'Etat hôte (OLEH)<sup>3</sup>, les conditions d'entrée en Suisse, d'admission, de séjour et de travail des domestiques privés au sens de l'art. 2, al. 2, let. c, LEH.

<sup>2</sup> Les contrats-types cantonaux ou fédéraux relatifs aux travailleurs de l'économie domestique ou toute autre disposition cantonale régissant les conditions de travail et de salaire des travailleurs de l'économie domestique ne sont pas applicables aux personnes couvertes par la présente ordonnance.

<sup>3</sup> La présente ordonnance n'est pas applicable:

- a. aux membres du personnel de service (art. 3) et aux membres du personnel local des missions diplomatiques, des missions permanentes ou autres représentations auprès des organisations intergouvernementales et des postes consulaires au sens de l'art. 5 OLEH;
- b. aux domestiques privés de nationalité suisse et aux étrangers titulaires d'une autorisation de séjour ou d'établissement ou au bénéfice d'une admission provisoire;
- c. aux domestiques privés qui accompagnent, pour des séjours temporaires, les membres des missions spéciales au sens de l'art. 2, al. 1, let. g, LEH ou les

RO 2011 2425

<sup>1</sup> RS 142.20. Le titre a été adapté au 1<sup>er</sup> janv. 2019 en application de l'art. 12 al. 2 de la LF du 18 juin 2004 sur les publications officielles (RS 170.512). Il a été tenu compte de cette mod. dans tout le texte.

<sup>2</sup> RS 192.12

<sup>3</sup> RS 192.121

délégués aux conférences internationales, à condition que ces membres des missions spéciales ou ces délégués n'aient pas leur résidence habituelle en Suisse.

<sup>4</sup> Elle n'est applicable aux domestiques privés qui sont ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne ou de l'AELE et qui n'avaient pas leur résidence permanente en Suisse au moment de leur engagement, que dans la mesure où l'accord du 21 juin 1999 entre, d'une part, la Confédération suisse et, d'autre part, la Communauté européenne et ses Etats membres sur la libre circulation des personnes<sup>4</sup> n'en dispose pas autrement ou lorsque la présente ordonnance prévoit des dispositions plus favorables.

### **Art. 2** Définition de «domestique privé»

<sup>1</sup> On entend par «domestique privé», conformément à l'art. 1, let. h, de la Convention de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques<sup>5</sup> et à l'art. 1, let. i, de la Convention de Vienne du 24 avril 1963 sur les relations consulaires<sup>6</sup>, la personne qui, d'une part, est employée au service domestique d'une personne bénéficiaire au sens de l'art. 2, al. 2, let. a et b, LEH autorisée à engager un domestique privé (employeur), et qui, d'autre part, est titulaire d'une carte de légitimation de type F délivrée par le Département fédéral des affaires étrangères (DFAE). La carte de légitimation fait foi.

<sup>2</sup> Les domestiques privés ne sont pas des employés du bénéficiaire institutionnel dont relève l'employeur. Ils sont engagés par l'employeur sur la base d'un contrat de travail de droit privé.

<sup>3</sup> On entend par service domestique toute tâche accomplie par le domestique privé au domicile de l'employeur, telle que les tâches ménagères, la cuisine, le service de table, le blanchissage, la garde des enfants ou les travaux de jardinage.

### **Art. 3** Définition de «membre du personnel de service»

<sup>1</sup> On entend par «membre du personnel de service», conformément à l'art. 1, let. g, de la Convention de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques<sup>7</sup> et à l'art. 1, let. f, de la Convention de Vienne du 24 avril 1963 sur les relations consulaires<sup>8</sup>, l'employé de l'Etat accréditant ou de l'Etat d'envoi affecté au service de la mission diplomatique, de la mission permanente ou autre représentation auprès des organisations intergouvernementales, ou d'un poste consulaire, en qualité de membre desdites missions, représentation ou poste consulaire.

<sup>2</sup> Ces personnes sont des employés de l'Etat accréditant ou de l'Etat d'envoi. Elles sont soumises au droit public dudit Etat. Elles sont généralement affectées à des tâches telles que chauffeur, huissier, concierge, personnel de nettoyage ou

<sup>4</sup> RS 0.142.112.681

<sup>5</sup> RS 0.191.01

<sup>6</sup> RS 0.191.02

<sup>7</sup> RS 0.191.01

<sup>8</sup> RS 0.191.02

d'entretien dans les locaux de la chancellerie ou à la résidence du chef de mission ou du chef de poste.

## **Chapitre 2 Personnes autorisées à engager un domestique privé**

**Art. 4** Missions diplomatiques et missions permanentes ou autres représentations auprès des organisations intergouvernementales

<sup>1</sup> Les membres suivants des missions diplomatiques et des missions permanentes ou autres représentations auprès des organisations intergouvernementales peuvent être autorisés à engager un domestique privé, à condition qu'ils résident en Suisse et qu'ils soient titulaires de la carte de légitimation correspondante établie par le DFAE:

- a. les chefs de mission (carte de légitimation de type B);
- b. les membres du personnel diplomatique (carte de légitimation de type C);
- c. les membres du personnel administratif et technique (carte de légitimation de type D).

<sup>2</sup> Les personnes visées à l'al. 1 qui sont de nationalité suisse ou qui sont titulaires d'une autorisation de séjour ou d'établissement relevant de la LEI n'ont pas le droit d'engager un domestique privé au bénéfice d'une carte de légitimation.

**Art. 5** Postes consulaires

<sup>1</sup> Les membres suivants des postes consulaires peuvent être autorisés à engager un domestique privé, à condition qu'ils résident en Suisse et qu'ils soient titulaires de la carte de légitimation correspondante établie par le DFAE:

- a. les chefs de poste consulaire de carrière (carte de légitimation de type K à bande rose);
- b. les fonctionnaires consulaires de carrière (carte de légitimation de type K à bande rose);
- c. les employés consulaires de carrière (carte de légitimation de type K à bande bleue).

<sup>2</sup> Les personnes visées à l'al. 1 qui sont de nationalité suisse ou qui sont titulaires d'une autorisation de séjour ou d'établissement relevant de la LEI n'ont pas le droit d'engager un domestique privé au bénéfice d'une carte de légitimation.

**Art. 6** Autres bénéficiaires institutionnels

<sup>1</sup> Les personnes suivantes, membres du personnel d'une organisation intergouvernementale, d'une institution internationale, d'un secrétariat ou autre organe créé par un traité international, d'une commission indépendante, d'un tribunal international ou d'un tribunal arbitral au sens de l'art. 2, al. 1, LEH peuvent être autorisées à engager un domestique privé, à condition qu'elles résident en Suisse et qu'elles soient titulaires de la carte de légitimation correspondante établie par le DFAE:

- a. les membres de la haute direction (carte de légitimation de type B);

- b. les hauts fonctionnaires (carte de légitimation de type C);
- c. les fonctionnaires de la catégorie professionnelle (carte de légitimation de type D).

<sup>2</sup> Les personnes visées à l'al. 1 qui sont de nationalité suisse n'ont pas le droit d'engager un domestique privé au bénéfice d'une carte de légitimation.

#### **Art. 7** Nombre de domestiques privés par ménage

<sup>1</sup> Un seul domestique privé par ménage est admis.

<sup>2</sup> Les personnes suivantes peuvent être autorisées à engager plusieurs domestiques privés:

- a. les chefs de mission diplomatique;
- b. les chefs de mission permanente ou autre représentation auprès des organisations intergouvernementales;
- c. les chefs de poste consulaire de carrière;
- d. les membres de la haute direction des bénéficiaires institutionnels visés à l'art. 6, al. 1.

<sup>3</sup> D'autres personnes autorisées à engager un domestique privé peuvent, à titre exceptionnel, être autorisées à en engager plusieurs, si des circonstances particulières le justifient.

<sup>4</sup> Le protocole ou la mission suisse décide cas par cas. Ils prennent notamment en compte, dans l'examen du cas particulier:

- a. les litiges de travail précédents ayant concerné l'employeur ou le bénéficiaire institutionnel dont il dépend;
- b. l'existence de dettes de l'employeur ou du bénéficiaire institutionnel à l'égard de créanciers en Suisse.

#### **Art. 8** Priorité des domestiques privés se trouvant déjà en Suisse

<sup>1</sup> Avant de demander à engager un domestique privé résidant à l'étranger, l'employeur doit rechercher en Suisse un domestique privé capable et désireux d'occuper le poste parmi les domestiques privés au sens de la présente ordonnance qui sont à la recherche d'un emploi. Le protocole ou la mission suisse prend en compte l'ensemble des circonstances pour déterminer quels sont les documents requis pour démontrer que la recherche en Suisse a été infructueuse.

<sup>2</sup> L'employeur qui arrive en Suisse accompagné du domestique privé qui était déjà à son service avant son transfert en Suisse peut être dispensé de rechercher un domestique privé en Suisse.

### Chapitre 3 Conditions d'admission et de séjour du domestique privé

#### Art. 9 Conditions générales

<sup>1</sup> Sous réserve des dérogations prévues par d'autres dispositions de la présente ordonnance, le domestique privé doit satisfaire aux conditions cumulatives suivantes:

- a. il a 18 ans révolus;
- b. il n'appartient pas à la famille de l'employeur;
- c. il est titulaire d'un passeport national valable;
- d. il s'engage à venir seul en Suisse; l'entrée en Suisse, l'admission, le séjour et le travail des personnes qui souhaiteraient l'accompagner sont régis par la LEI; l'art. 16, al. 2, est réservé;
- e. il travaille à plein temps;
- f. il travaille pour un seul employeur autorisé à engager un domestique privé au sens de la présente ordonnance; l'art. 11 est réservé;
- g. il fait ménage commun avec l'employeur et travaille au domicile de ce dernier; l'art. 30, al. 4 et 5, est réservé;
- h. il a pris connaissance du fait que son séjour en Suisse n'est autorisé qu'aussi longtemps qu'il est au service d'une personne autorisée à engager un domestique privé en vertu de la présente ordonnance; et
- i. il a des connaissances suffisantes d'une langue officielle suisse, de l'anglais, de l'espagnol ou du portugais pour lui permettre de communiquer avec le DFAE durant son séjour en Suisse sans devoir recourir aux services d'un interprète.

<sup>2</sup> Le domestique privé n'est pas autorisé à exercer une activité lucrative accessoire en Suisse ou auprès d'un autre employeur au sens de la présente ordonnance, même si l'employeur ne lui fournit pas suffisamment de travail. L'art. 11 est réservé.

#### Art. 10 Contrat de travail

<sup>1</sup> Un contrat de travail écrit, rédigé dans l'une des langues visées à l'art. 9, al. 1, let. i, doit être signé entre l'employeur et le domestique privé. Cette disposition vise à assurer des conditions de travail claires et transparentes.

<sup>2</sup> Le contrat de travail est établi conformément au modèle rédigé par le DFAE. Il comprend notamment le modèle de fiche de salaire qui en fait partie intégrante. Seules sont admises les dérogations en faveur du domestique privé.

<sup>3</sup> La délivrance de l'autorisation d'entrée et de la carte de légitimation est subordonnée à la signature du contrat de travail.

<sup>4</sup> Conformément à l'art. 320 du code des obligations (CO)<sup>9</sup>, ni l'employeur, ni le domestique privé ne peut invoquer l'absence de contrat écrit pour se soustraire aux

<sup>9</sup> RS 220

obligations qui lui incombent en tant qu'employeur ou employé en vertu des dispositions législatives pertinentes.

#### **Art. 11** Travail pour deux employeurs simultanément

<sup>1</sup> A titre exceptionnel, un domestique privé peut être autorisé à travailler simultanément pour deux employeurs au maximum.

<sup>2</sup> La demande doit être présentée au protocole ou à la mission suisse par le premier employeur (al. 4), par l'intermédiaire du bénéficiaire institutionnel dont il relève.

<sup>3</sup> Les employeurs doivent être tous deux autorisés à engager un domestique privé en vertu de la présente ordonnance.

<sup>4</sup> Le premier des deux employeurs qui a pris le domestique privé à son service est considéré comme l'employeur principal et doit assumer vis-à-vis des autorités suisses l'ensemble des obligations et responsabilités relatives à cet engagement.

<sup>5</sup> Le taux d'occupation cumulé du domestique privé devra être équivalent à un travail à temps complet et ne pas dépasser un temps complet (art. 46).

<sup>6</sup> Le contrat de travail conclu entre le deuxième employeur et le domestique privé doit prévoir qu'il sera automatiquement résilié au plus tard à la date à laquelle interviendra la résiliation du contrat de travail conclu entre le premier employeur et le domestique privé. Le domestique privé perd son droit à la carte de légitimation, à moins que le second employeur ne soit disposé et autorisé par le protocole ou la mission suisse à réengager le domestique privé à plein temps.

#### **Art. 12** Couples de domestiques privés

<sup>1</sup> A titre exceptionnel et sur demande dûment motivée, un couple marié peut être autorisé à accompagner l'employeur en Suisse, aux conditions cumulatives suivantes:

- a. l'employeur est une personne qui peut être autorisée à engager plusieurs domestiques privés conformément à l'art. 7, al. 2;
- b. le couple de domestiques privés était déjà au service du même employeur avant l'affectation de ce dernier en Suisse;
- c. l'employeur adapte les contrats de travail pour les mettre en conformité avec la présente ordonnance;
- d. les deux domestiques privés travaillent à temps complet uniquement pour ce même employeur et ne sont pas autorisés à prendre un travail accessoire sur le marché suisse du travail ou auprès d'un autre employeur au sens de la présente ordonnance;
- e. la durée du séjour en Suisse de chacun des domestiques privés est strictement limitée à celle du séjour à des fins officielles de l'employeur;
- f. l'entrée en Suisse, l'admission, le séjour et le travail des personnes qui souhaiteraient accompagner le couple de domestiques privés sont régis par la LEI; et

- g. chacun des domestiques privés remplit, individuellement, les autres conditions applicables aux domestiques privés, notamment celles qui sont prévues à l'art. 9.

<sup>2</sup> Les couples de domestiques privés ne sont pas autorisés à changer d'employeur en Suisse, ni à titre individuel, ni en tant que couple.

**Art. 13**            Changement d'employeur et séjour en Suisse à la fin des rapports de travail

<sup>1</sup> Le domestique privé est autorisé à changer d'employeur en tout temps. L'art. 12, al. 2, est réservé.

<sup>2</sup> Lorsque les rapports de travail prennent fin, le domestique privé dispose d'un délai de deux mois au maximum à compter de la date à laquelle ils sont arrivés à échéance pour chercher un autre employeur au sens de la présente ordonnance. Les nouveaux rapports de travail doivent commencer à produire leurs effets au plus tard à l'échéance de ce délai de deux mois.

<sup>3</sup> Le domestique privé qui ne trouve pas un nouvel emploi dans le délai prévu à l'al. 2 ou dont la carte de légitimation est annulée pour un autre motif doit quitter la Suisse.

<sup>4</sup> Un domestique privé qui est entré en Suisse conformément à la présente ordonnance ne peut faire valoir le nombre d'années qu'il a passées en Suisse en étant titulaire d'une carte de légitimation du DFAE pour prétendre à un titre de séjour au sens de la LEI. S'il souhaite rester en Suisse sans être engagé par un employeur au sens de la présente ordonnance, il doit remplir les conditions prévues par la LEI.

**Art. 14**            Changement d'état civil du domestique privé en cours d'emploi

<sup>1</sup> L'employeur, par l'entremise du bénéficiaire institutionnel dont il relève, est tenu d'annoncer sans délai au protocole ou à la mission suisse tout changement d'état civil concernant son domestique privé, tel qu'un mariage, la naissance d'un enfant ou un décès.

<sup>2</sup> La photocopie du document d'état civil correspondant doit être jointe à l'information adressée au protocole ou à la mission suisse.

**Art. 15**            Mariage ou partenariat enregistré en cours d'emploi

Lorsque le domestique privé se marie ou se lie par un partenariat enregistré, en Suisse ou à l'étranger, en cours de contrat, le conjoint ou le partenaire n'acquiert pas de droit au séjour du fait du mariage ou du partenariat enregistré et ne reçoit pas de carte de légitimation.

**Art. 16**            Naissance d'un enfant

<sup>1</sup> Le domestique privé qui devient parent en cours de contrat peut rester en Suisse jusqu'à la fin du contrat de travail en cours. Si l'enfant est né en Suisse et si le domestique privé a l'autorité parentale et la garde de l'enfant, il peut garder ce

dernier auprès de lui. Il ne pourra pas changer d'employeur à la fin de cet engagement, sauf si l'une des conditions suivantes est remplie:

- a. il choisit de faire assurer la garde de son enfant à l'étranger pendant la durée de son séjour en Suisse;
- b. il obtient pour lui-même et pour l'enfant une autorisation de séjour conformément à la LEI; dans ce cas, la présente ordonnance cesse de lui être applicable (art. 1, al. 3, let. b); ou
- c. la garde de l'enfant est attribuée à l'autre parent qui réside légalement en Suisse et peut faire valoir le droit au regroupement familial, à condition que l'enfant obtienne de l'autorité compétente une autorisation de séjour liée à celle du parent auquel il est confié ou qu'il ait la nationalité suisse.

<sup>2</sup> Dans des cas exceptionnels et justifiés, l'al. 1 peut être appliqué lorsque l'enfant est né à l'étranger. Tel peut notamment être le cas lorsqu'une domestique privée est retournée dans son pays d'origine pour l'accouchement. Le protocole ou la mission suisse décide cas par cas.

<sup>3</sup> Le domestique privé est responsable de tous les frais liés à son enfant. Les obligations de l'employeur en matière de conditions d'hébergement et de nourriture (art. 30) ne s'étendent pas à l'enfant. Si l'enfant est domicilié en Suisse, le domestique privé doit obligatoirement conclure, à ses frais, pour son enfant, une assurance-maladie obligatoire des soins conformément à la loi fédérale du 18 mars 1994 sur l'assurance-maladie (LAMal)<sup>10</sup>. Ces obligations incombent aux deux parents s'ils sont tous deux domiciliés en Suisse.

<sup>4</sup> Le bénéficiaire institutionnel dont relève l'employeur informe sans délai le protocole ou la mission suisse du fait que le domestique privé est devenu parent et a l'autorité parentale ainsi que la garde de l'enfant; il présente une demande d'établissement d'une carte de légitimation au nom de l'enfant.

## **Chapitre 4 Engagement d'un domestique privé à l'étranger**

### **Section 1 Personnes soumises à l'obligation du visa**

#### **Art. 17 Documents requis**

<sup>1</sup> La demande de visa doit être accompagnée de la copie du contrat de travail signé par le domestique privé et par l'employeur (art. 10).

<sup>2</sup> Le DFAE détermine les autres documents requis.

#### **Art. 18 Procédure**

<sup>1</sup> Le bénéficiaire institutionnel dont relève l'employeur soumet les documents requis au protocole ou à la mission suisse. Le protocole ou la mission suisse vise ces documents et les renvoie au bénéficiaire institutionnel à l'intention de l'employeur.

<sup>10</sup> RS 832.10

<sup>2</sup> Il appartient à l'employeur de faire parvenir au domestique privé les documents requis visés par le protocole ou la mission suisse afin que le domestique privé puisse présenter sa demande de visa à la représentation suisse compétente.

<sup>3</sup> Le domestique privé doit se présenter personnellement auprès de la représentation suisse compétente pour son lieu de domicile en vue de déposer sa demande de visa et pour retirer son visa.

<sup>4</sup> Lorsque tous les documents requis ont été fournis par le domestique privé à l'appui de sa demande de visa, la représentation suisse compétente:

- a. s'assure que le domestique privé dispose des connaissances linguistiques suffisantes au sens de l'art. 9, al. 1, let. i;
- b. s'assure que le domestique privé a compris le contenu de son contrat de travail, en insistant sur les clauses relatives aux horaires de travail, aux vacances, à la rémunération et aux assurances sociales;
- c. fournit au domestique privé des indications sur le coût de la vie en Suisse.

<sup>5</sup> Après s'être assurée que le domestique privé a compris le contenu de son contrat de travail, la représentation suisse compétente fait signer une déclaration de confirmation au domestique privé; cette déclaration est intégrée dans le dossier de demande de visa conservé à la représentation suisse et une copie en est remise au domestique privé.

<sup>6</sup> Le DFAE fixe pour le surplus le détail de la procédure.

## **Section 2    Personnes non soumises à l'obligation du visa**

### **Art. 19        Documents requis**

<sup>1</sup> La demande d'engagement doit être accompagnée de la copie du contrat de travail signé par le domestique privé et par l'employeur (art. 10).

<sup>2</sup> Le DFAE détermine les autres documents requis.

<sup>3</sup> Le bénéficiaire institutionnel dont relève l'employeur soumet la demande d'engagement au protocole ou à la mission suisse. Le protocole ou la mission suisse vise les documents requis et les renvoie au bénéficiaire institutionnel à l'intention de l'employeur.

<sup>4</sup> Il appartient à l'employeur de faire parvenir au domestique privé les documents requis visés par le protocole ou la mission suisse afin que le domestique privé puisse les présenter aux autorités compétentes lors de son entrée en Suisse.

## Chapitre 5 Engagement d'un domestique privé en Suisse

### Art. 20 Principe

Un domestique privé peut être engagé sur place en Suisse s'il remplit les conditions prévues par la présente ordonnance.

### Art. 21 Exceptions

Ne peuvent être engagés sur place en Suisse:

- a. les personnes qui sont en situation irrégulière en Suisse;
- b. les personnes qui font l'objet d'une procédure pendante en matière d'admission, de renvoi ou d'expulsion;
- c. les requérants d'asile;
- d. les personnes qui séjournent en Suisse à titre temporaire, notamment en tant que touristes, personnes en visite, étudiants, stagiaires, curistes;
- e. les anciens domestiques privés qui ont été titulaires d'une carte de légitimation du DFAE, lorsque l'engagement précédent a pris fin et que le délai prévu à l'art. 13, al. 2 est écoulé;
- f. les anciens membres du personnel de service ou du personnel local dont l'engagement précédent a pris fin plus d'un mois auparavant, ainsi que les membres de leur famille;
- g. les anciens membres du personnel de service ou du personnel local, ou les membres de leur famille, s'ils ne remplissent pas les conditions d'admission prévues par la présente ordonnance.

### Art. 22 Procédure

<sup>1</sup> Le bénéficiaire institutionnel dont relève l'employeur soumet les documents requis au protocole ou à la mission suisse dans le cadre de la procédure de demande de carte de légitimation (art. 25).

<sup>2</sup> L'employeur veille à ce que le domestique privé engagé en Suisse dispose d'une copie des documents requis.

<sup>3</sup> Le DFAE fixe pour le surplus le détail de la procédure.

## Chapitre 6 Carte de légitimation

### Art. 23 Titre de séjour

La carte de légitimation délivrée par le DFAE sert de titre de séjour au domestique privé. Elle ne confère pas au domestique privé ou aux personnes qui souhaiteraient l'accompagner un droit à l'obtention d'un titre de séjour en application de la LEI.

**Art. 24** Demande de carte de légitimation pour un domestique privé engagé à l'étranger

<sup>1</sup> Sitôt après l'arrivée en Suisse du domestique privé, le bénéficiaire institutionnel dont relève l'employeur adresse au protocole ou à la mission suisse une demande de carte de légitimation par note verbale.

<sup>2</sup> Le domestique privé doit se présenter personnellement auprès du protocole ou de la mission suisse pour se voir remettre sa carte de légitimation.

<sup>3</sup> Le protocole ou la mission suisse peut demander que l'employeur se présente personnellement afin de s'assurer que ce dernier a compris les obligations qui lui incombent en tant qu'employeur.

<sup>4</sup> Le DFAE fixe pour le surplus le détail de la procédure et détermine les documents qui doivent être présentés.

**Art. 25** Demande de carte de légitimation pour un domestique privé engagé en Suisse

<sup>1</sup> Avant la prise d'emploi, le bénéficiaire institutionnel dont relève l'employeur adresse au protocole ou à la mission suisse une demande de carte de légitimation par note verbale, accompagnée notamment de la copie du contrat de travail signé par le domestique privé et par l'employeur (art. 10).

<sup>2</sup> Le protocole ou la mission suisse peut demander que le domestique privé se présente personnellement pour se voir remettre sa carte de légitimation.

<sup>3</sup> Le protocole ou la mission suisse peut demander que l'employeur se présente personnellement afin de s'assurer que ce dernier a compris les obligations qui lui incombent en tant qu'employeur.

<sup>4</sup> Le DFAE fixe pour le surplus le détail de la procédure et détermine les autres documents qui doivent être présentés.

**Art. 26** Renouvellement de la carte de légitimation

<sup>1</sup> A l'échéance de la carte de légitimation du domestique privé, le bénéficiaire institutionnel dont relève l'employeur présente au protocole ou à la mission suisse une demande de renouvellement de la carte de légitimation. La demande est accompagnée d'une preuve de l'affiliation aux assurances sociales obligatoires (p. ex. attestation ou police d'assurance). Le protocole ou la mission suisse peut demander la présentation d'autres documents, notamment une copie du contrat de travail signé par l'employeur et le domestique privé, ou la preuve que les cotisations aux assurances sociales obligatoires et à l'assurance-maladie ont été versées.

<sup>2</sup> Le protocole ou la mission suisse peut demander que le domestique privé se présente personnellement, hors de la présence de l'employeur ou d'un représentant de ce dernier, pour recevoir sa nouvelle carte de légitimation.

**Art. 27** Restitution de la carte de légitimation

<sup>1</sup> Lorsque les rapports de travail prennent fin, quels qu'en soient les motifs, le bénéficiaire institutionnel dont relève l'employeur est tenu d'en informer sans délai le protocole ou la mission suisse.

<sup>2</sup> Le domestique privé doit restituer sa carte de légitimation à son ancien employeur qui doit l'envoyer, par l'intermédiaire du bénéficiaire institutionnel dont il relève, au protocole ou à la mission suisse.

**Chapitre 7 Conditions de travail et de salaire****Section 1 Conditions générales****Art. 28** Principes

<sup>1</sup> Les relations de travail entre le domestique privé et l'employeur sont régies par le droit suisse, en particulier par la présente ordonnance et par le CO<sup>11</sup>.

<sup>2</sup> Le contrat de travail ne peut déroger aux dispositions de la présente ordonnance au détriment du domestique privé.

**Art. 29** Protection et respect du domestique privé

<sup>1</sup> Conformément à l'art. 328 CO<sup>12</sup>, l'employeur a l'obligation de protéger et de respecter la personnalité du domestique privé. Il doit manifester les égards voulus pour sa santé et veiller au maintien de la moralité. Il doit en particulier veiller à ce que le domestique privé ne soit pas harcelé sexuellement. Il doit à cet effet créer des conditions de travail appropriées. Dans la mesure où le domestique privé fait ménage commun avec l'employeur (art. 30), ces obligations sont applicables aussi bien durant les heures de travail qu'en dehors.

<sup>2</sup> L'employeur doit occuper le domestique privé conformément à sa formation et à ses aptitudes.

<sup>3</sup> L'employeur doit ménager au domestique privé des conditions de travail appropriées qui lui offrent un cadre de vie convenable. Ces conditions englobent la protection de sa personnalité et le respect de sa personne, le respect des clauses convenues dans le contrat de travail, à savoir notamment le respect du temps de travail et la compensation du travail supplémentaire, le respect du repos journalier et hebdomadaire, des vacances et des jours fériés, le respect des conditions d'hébergement et de nourriture, ainsi que le paiement du salaire et des assurances obligatoires.

<sup>4</sup> Le domestique privé doit être libre de ses mouvements en dehors de ses heures de travail. Il doit en particulier avoir la possibilité de quitter le domicile de l'employeur et de mener des activités de loisir séparément de la famille de l'employeur.

<sup>11</sup> RS 220

<sup>12</sup> RS 220

<sup>5</sup> Le domestique privé doit avoir la libre disposition de ses documents personnels tels que son passeport national, sa carte de légitimation du DFAE ou sa carte bancaire.

**Art. 30** Conditions d'hébergement et de nourriture du domestique privé

<sup>1</sup> Le domestique privé a droit à une chambre privée au domicile de son employeur. Celle-ci doit:

- a. répondre aux exigences en matière d'hygiène;
- b. pouvoir être fermée à clé;
- c. être bien éclairée, tant par la lumière naturelle que par la lumière artificielle;
- d. être bien chauffée et aérée;
- e. disposer des meubles nécessaires tels qu'un lit, une armoire à vêtements fermant à clé, une chaise et une table.

<sup>2</sup> Le domestique privé doit avoir la jouissance d'installations sanitaires convenables.

<sup>3</sup> Il a droit à une nourriture saine et suffisante et à trois repas par jour (matin, midi et soir).

<sup>4</sup> L'employeur peut fournir au domestique privé un logement à l'extérieur. Les conditions minimales suivantes doivent être remplies:

- a. l'employeur peut démontrer que le domestique privé disposera de moyens de transport adéquats entre le logement fourni et le domicile de l'employeur, compte tenu des horaires de travail prévus, ainsi que lorsque des heures supplémentaires sont requises en dehors des horaires habituels;
- b. le logement fourni répond aux conditions minimales prévues à l'al. 1;
- c. le logement fourni est adéquat pour permettre au domestique privé de préparer des repas complets;
- d. les frais du logement, y compris les charges, sont entièrement payés par l'employeur, sans déduction sur le salaire versé au domestique privé.

<sup>5</sup> Le domestique privé peut choisir de prendre un logement à l'extérieur s'il ne souhaite pas loger au domicile de son employeur conformément à l'al. 1 ou si le logement fourni par l'employeur conformément à l'al. 4 ne lui convient pas. Si tel est le cas, l'employeur verse au domestique privé une indemnité de logement équitable, calculée au minimum selon les barèmes prévus à l'art. 11 du règlement du 31 octobre 1947 sur l'assurance-vieillesse et survivants (RAVS)<sup>13</sup> pour fixer le salaire déterminant au sens de l'assurance-vieillesse et survivants. L'employeur doit, le cas échéant, loger le domestique privé aux conditions de l'al. 1 ou de l'al. 4 jusqu'à ce que le domestique privé ait lui-même trouvé un logement.

<sup>6</sup> L'employeur doit, par l'entremise du bénéficiaire institutionnel dont il relève, communiquer sans délai au protocole ou à la mission suisse tout changement d'adresse du domestique privé.

<sup>13</sup> RS 831.101

**Art. 31** Diligence et fidélité du domestique privé

<sup>1</sup> Conformément à l'art. 321a CO<sup>14</sup>, le domestique privé est tenu d'exécuter avec soin et diligence le travail qui lui est confié. Il doit sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur et se conformer aux règles de la maison, qui doivent tenir équitablement compte des intérêts de chacun.

<sup>2</sup> Le domestique privé est tenu à un devoir de fidélité et doit traiter de manière confidentielle les informations dont il a connaissance dans le cadre de son travail.

**Section 2 Début et fin des relations de travail****Art. 32** Durée de l'engagement

<sup>1</sup> Les rapports de travail commencent à produire leurs effets dès l'arrivée du domestique privé en Suisse ou, si ce dernier est déjà titulaire d'une carte de légitimation du DFAE en Suisse (changement d'employeur), à partir de la date prévue dans le contrat de travail.

<sup>2</sup> Les rapports de travail sont conclus pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée, selon les conditions convenues dans le contrat de travail.

**Art. 33** Période d'essai

<sup>1</sup> Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai. Celle-ci ne peut dépasser un mois.

<sup>2</sup> Durant la période d'essai, chacune des parties peut résilier par écrit le contrat de travail moyennant un délai de congé de sept jours. Lorsque, pendant la période d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou de grossesse, la période d'essai est prolongée d'autant. En cas de contrat de durée déterminée, les obligations de l'employeur cessent au plus tard à l'échéance du contrat.

<sup>3</sup> Chacune des parties est tenue de respecter l'ensemble de ses obligations jusqu'à la fin du délai de congé. Le domestique privé est notamment tenu de continuer à exécuter ses tâches. L'employeur est notamment tenu de continuer à verser le salaire, à assurer le logement et la nourriture, à verser les cotisations aux assurances sociales obligatoires. Si les parties se mettent d'accord pour que le domestique privé cesse immédiatement de travailler, l'employeur doit remplir l'ensemble de ses obligations jusqu'à la fin du délai de congé.

**Art. 34** Contrat de travail de durée déterminée

<sup>1</sup> Le contrat de travail de durée déterminée prend automatiquement fin à son échéance. Si le contrat conclu pour une durée déterminée est tacitement prolongé, il est réputé continuer pour une durée indéterminée.

<sup>14</sup> RS 220

<sup>2</sup> Après la période d'essai conformément à l'art. 33, le contrat de travail de durée déterminée ne peut plus être résilié, sauf s'il existe un motif de résiliation immédiate conformément à l'art. 38.

<sup>3</sup> Sous réserve d'une résiliation immédiate conformément à l'art. 38, chacune des parties est tenue de respecter l'ensemble de ses obligations jusqu'à l'échéance du contrat de durée déterminée. L'art. 33, al. 3, s'applique par analogie.

<sup>4</sup> Même si les parties se mettent d'accord pour que le domestique privé cesse de travailler de façon anticipée, l'employeur doit remplir l'ensemble de ses obligations jusqu'à la date d'échéance du contrat de durée déterminée. Les parties peuvent, lorsqu'elles fixent la date de la cessation du travail, convenir par écrit d'une date anticipée de cessation des obligations de l'employeur.

### **Art. 35** Résiliation du contrat de travail de durée indéterminée

<sup>1</sup> Le contrat de travail de durée indéterminée ne peut être résilié par chacune des parties qu'en conformité avec les règles pertinentes du droit suisse. En particulier, l'employeur et le domestique privé doivent respecter les délais de résiliation.

<sup>2</sup> Après la période d'essai, chacune des parties peut résilier par écrit le contrat de travail de durée indéterminée pour la fin d'un mois, moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service et de deux mois à partir de la deuxième année de service.

<sup>3</sup> Chacune des parties est tenue de respecter l'ensemble de ses obligations jusqu'à la fin du délai de congé. L'art. 33, al. 3, s'applique par analogie.

<sup>4</sup> La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

### **Art. 36** Interdiction de donner congé

<sup>1</sup> Conformément à l'art. 336c CO<sup>15</sup>, après la période d'essai, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail:

- a. pendant une incapacité totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du domestique privé:
  1. durant 30 jours au cours de la première année de service,
  2. durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service,
  3. durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
- b. pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement.

<sup>2</sup> Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'al. 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, le délai de congé est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

<sup>15</sup> RS 220

<sup>3</sup> Les dispositions du code des obligations relatives à la résiliation en temps inopportun par le travailleur (art. 336*d* CO) doivent également être respectées.

#### **Art. 37** Congé abusif

<sup>1</sup> La partie qui résilie abusivement le contrat de travail au sens de l'art. 336, al. 1 et 2, CO<sup>16</sup>, doit verser à l'autre une indemnité qui est fixée par le juge, mais qui ne peut pas excéder le montant correspondant à six mois de salaire.

<sup>2</sup> 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 les relations 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, sous peine de déréfaction.

#### **Art. 38** Résiliation avec effet immédiat

<sup>1</sup> L'employeur et le domestique privé peuvent résilier le contrat de travail 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Si les justes motifs consistent dans l'inobservation des clauses du contrat de travail par l'une des parties, celle-ci doit la réparation intégrale du dommage causé.

#### **Art. 39** Licenciement avec effet immédiat injustifié

<sup>1</sup> Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat de travail sans justes motifs, le domestique privé 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.

<sup>2</sup> Est imputé sur ce montant ce que le domestique privé a épargné en raison de la cessation du contrat de travail, tels que les frais de transport ou d'habillement, ainsi que le revenu qu'il a retiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.

<sup>3</sup> Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du domestique privé.

<sup>16</sup> RS 220

**Art. 40** Abandon de l'emploi et non-entrée en service

<sup>1</sup> Lorsque le domestique privé 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 droit en outre à la réparation du dommage supplémentaire.

<sup>2</sup> Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'al. 1.

**Art. 41** Règlement des différends

<sup>1</sup> Conformément au droit international, la signature par l'employeur d'un contrat de travail n'entraîne aucune renonciation à ses privilèges et immunités. Il appartient, le cas échéant, au bénéficiaire institutionnel dont relève l'employeur de décider de la levée de l'immunité de juridiction et d'exécution de l'employeur.

<sup>2</sup> Si un litige relatif au contrat de travail surgit, les parties recherchent un arrangement à l'amiable. Elles peuvent faire appel à cet effet à toute entité de règlement existant ou mettre elles-mêmes en place des modalités spécifiques de règlement.

<sup>3</sup> Si le litige ne peut être résolu à l'amiable, la partie qui le souhaite peut porter le litige devant l'autorité judiciaire compétente. Il appartient au demandeur de présenter, le cas échéant, une demande de levée de l'immunité de juridiction et de l'immunité d'exécution de l'employeur par la voie diplomatique usuelle.

**Section 3 Conditions salariales****Art. 42** Principes

<sup>1</sup> L'employeur verse son salaire chaque mois au domestique privé. Un versement hebdomadaire est admis.

<sup>2</sup> Le salaire net en espèces minimum conformément à l'art. 43, ou le salaire net supérieur qui a été convenu dans le contrat de travail, ainsi que le salaire en nature et les autres éléments à la charge de l'employeur conformément à l'art. 44 sont dus même si l'employeur ne fournit pas suffisamment de travail au domestique privé pour que ce dernier soit occupé à plein temps.

**Art. 43** Salaire net en espèces

<sup>1</sup> Le domestique privé reçoit chaque mois un salaire net en espèces de 1200 francs suisses (salaire net) au minimum. Aucune déduction ne peut être opérée sur ce montant minimum net. Le contrat de travail peut prévoir un salaire net supérieur.

<sup>2</sup> Le salaire est versé en francs suisses sur un compte postal ou bancaire en Suisse, ouvert au seul nom du domestique privé.

<sup>3</sup> L'employeur remet chaque mois au domestique privé une fiche de salaire.

**Art. 44** Salaire en nature et autres éléments à charge de l'employeur

<sup>1</sup> L'employeur prend à sa charge et est responsable du versement aux autorités suisses et aux institutions d'assurances compétentes:

- a. de l'ensemble des cotisations aux assurances sociales obligatoires (part de l'employé et part de l'employeur) et les frais administratifs mis à la charge des assurés;
- b. des primes de l'assurance-maladie et de l'assurance-accidents (part de l'employé et part de l'employeur) et des frais éventuels.

<sup>2</sup> L'employeur prend en outre à sa charge les éléments suivants:

- a. les frais de logement, y compris les charges, conformément à l'art. 30, al. 1 et 4, ou l'indemnité de logement conformément à l'art. 30, al. 5;
- b. les frais de nourriture du domestique privé, y compris lorsque le domestique privé ne peut prendre tous ses repas au domicile de l'employeur;
- c. les frais de déplacement du domestique privé entre le domicile de l'employeur et le logement du domestique privé si ce dernier n'est pas logé au domicile de l'employeur;
- d. les frais de vêtements si des vêtements spéciaux sont exigés par l'employeur;
- e. les frais de voyage du domestique privé pour venir en Suisse au début des rapports de travail si le domestique privé est engagé à l'étranger, y compris les frais liés à l'établissement du visa, lorsque celui-ci est requis;
- f. les frais de voyage pour le retour du domestique privé dans son pays d'origine à la fin des rapports de travail. L'employeur peut demander, par l'intermédiaire du bénéficiaire institutionnel dont il relève, que le protocole ou la mission suisse le libère de l'obligation de payer les frais de voyage de retour si le domestique privé ne rentre pas dans son pays d'origine à la fin des relations de travail, notamment parce qu'il a trouvé un nouvel employeur autorisé à engager un domestique privé au sens de la présente ordonnance, ou parce qu'il se dérobe à son obligation de quitter la Suisse;
- g. les frais de participation de l'assuré aux coûts des prestations prévus par la LAMal<sup>17</sup>.

**Art. 45** Exonération fiscale

Le domestique privé titulaire d'une carte de légitimation du DFAE est exonéré, selon les principes du droit interne suisse, des impôts directs fédéraux, cantonaux et communaux sur le salaire reçu du fait de son service.

<sup>17</sup> RS 832.10

## Section 4 Horaires de travail, congés et vacances

### Art. 46 Durée du travail à temps complet

<sup>1</sup> La durée hebdomadaire du travail est de 45 heures.

<sup>2</sup> Le domestique privé doit bénéficier d'une pause d'au minimum une demi-heure pour les repas de midi et du soir et d'une pause supplémentaire d'une heure au cours de la journée. Ces pauses ne sont pas comprises dans la durée du travail.

### Art. 47 Repos hebdomadaire

<sup>1</sup> Le domestique privé doit bénéficier d'un jour entier de congé par semaine. Ce jour est en principe le dimanche. Le domestique privé et l'employeur peuvent convenir d'un autre jour par une disposition expresse du contrat de travail.

<sup>2</sup> Le domestique privé doit bénéficier, en outre, d'un demi-jour ouvrable de congé par semaine. Si le demi-jour de congé est accordé le matin, le domestique privé reprend son travail à 13 heures. Si le demi-jour de congé commence après 13 heures, le domestique privé n'a pas à reprendre son service le soir.

<sup>3</sup> Le domestique privé a droit aux prestations de nourriture en nature pendant ses jours de congé. S'il ne prend pas ses repas chez l'employeur, ce dernier doit remplacer ces prestations par une indemnité de nourriture calculée au minimum selon les barèmes prévus à l'art. 11 RAVS<sup>18</sup> pour fixer le salaire déterminant au sens de l'assurance-vieillesse et survivants.

<sup>4</sup> Le repos hebdomadaire doit impérativement être accordé par l'employeur chaque semaine. Il ne peut pas être reporté sur une semaine suivante, même avec le consentement du domestique privé.

<sup>5</sup> L'employeur accorde en outre au domestique privé les heures et les jours de congé usuels payés, par exemple lorsque le domestique privé doit se rendre chez le médecin ou le dentiste.

### Art. 48 Décompte des heures et heures supplémentaires

<sup>1</sup> L'employeur et le domestique privé tiennent un décompte hebdomadaire des heures de travail effectuées, signé par l'employeur et par le domestique privé. Ils en conservent chacun une copie.

<sup>2</sup> En cas de nécessité, le domestique privé 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. Toutefois, le domestique privé doit bénéficier d'une durée de repos quotidien d'au moins onze heures consécutives. La durée du repos peut être réduite à huit heures une fois par semaine, pour autant que la moyenne sur deux semaines atteigne onze heures.

<sup>3</sup> En principe, les heures supplémentaires sont compensées par un congé d'une durée au moins égale. Ce congé doit être accordé dans un délai approprié. Si ces heures

<sup>18</sup> RS 831.101

supplémentaires ne sont pas compensées par un congé, elles doivent être payées avec une majoration d'au moins 25 % du salaire net.

<sup>4</sup> Les heures supplémentaires effectuées les dimanches et jours fériés sont compensées par un congé majoré de 50 %. Ce congé doit être accordé dans un délai approprié. Si ces heures supplémentaires ne sont pas compensées par un congé, elles doivent être payées avec une majoration d'au moins 50 % du salaire net.

<sup>5</sup> Les heures supplémentaires effectuées entre 23 heures et 6 heures doivent être compensées par un congé majoré de 100 %. Ce congé doit être accordé dans un délai approprié. Si ces heures supplémentaires ne sont pas compensées par un congé, elles doivent être payées avec une majoration d'au moins 100 % du salaire net.

#### **Art. 49** Jours fériés

<sup>1</sup> Le domestique privé a 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. 25 décembre;
- h. 31 décembre.

<sup>2</sup> Si les jours fériés tombent un dimanche ou coïncident avec le jour de congé hebdomadaire qui a été convenu expressément entre l'employeur et le domestique privé dans le contrat de travail, ils ne doivent pas être compensés par un jour de congé supplémentaire.

<sup>3</sup> L'employeur et le domestique privé peuvent convenir expressément dans le contrat de travail d'autres jours fériés que ceux qui sont mentionnés à l'al. 1. Le domestique privé a droit à huit jours fériés au moins par année.

<sup>4</sup> Le domestique privé est dispensé de travailler les jours fériés. Aucune réduction du salaire n'est autorisée à ce titre.

<sup>5</sup> Si le domestique privé est astreint à travailler un jour férié, il doit bénéficier d'un jour de congé de compensation dans la semaine qui suit.

#### **Art. 50** Vacances

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

- a. à compter de l'âge de 20 ans révolus: quatre semaines;
- b. avant l'âge de 20 ans révolus: cinq semaines;
- c. après 20 ans de service chez le même employeur: cinq semaines;

d. à compter de l'âge de 50 ans révolus et après 5 ans de service chez le même employeur: cinq semaines.

<sup>2</sup> En règle générale, les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante; elles comprennent au moins deux semaines consécutives.

<sup>3</sup> Le temps pendant lequel le domestique privé accompagne l'employeur, ou des membres de la famille de ce dernier, en voyage ou en vacances, ne compte pas comme temps de vacances pour le domestique privé.

<sup>4</sup> L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du domestique privé dans la mesure compatible avec les intérêts de la maison.

<sup>5</sup> Pendant ses vacances, le domestique privé a droit à son salaire en espèces et à une indemnité équitable en compensation du salaire en nature (logement et nourriture), calculée au minimum selon les barèmes prévus à l'art. 11 RAVS<sup>19</sup> pour fixer le salaire déterminant au sens de l'assurance-vieillesse et survivants; les autres éléments du salaire à la charge de l'employeur conformément à l'art. 44 restent dus par l'employeur.

#### **Art. 51** Absence de l'employeur

En cas d'absence de l'employeur, le domestique privé a droit à son salaire. L'employeur reste également redevable de l'ensemble des éléments à sa charge conformément à l'art. 44. L'employeur doit en particulier assurer au domestique privé une indemnité de nourriture équitable, calculée au minimum selon les barèmes prévus à l'art. 11 RAVS<sup>20</sup> pour fixer le salaire déterminant au sens de l'assurance-vieillesse et survivants.

#### **Art. 52** Empêchement du domestique privé

<sup>1</sup> Si le domestique privé est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse son salaire pour un temps limité, pour autant que les rapports de travail aient duré plus de trois mois ou aient été conclus pour plus de trois mois.

<sup>2</sup> L'employeur paie pendant la première année de service, le salaire de trois semaines et, ensuite, le salaire de deux mois ou le salaire pour la durée de l'empêchement si celui-ci est inférieur à deux mois.

<sup>3</sup> L'employeur peut conclure, à ses frais, une assurance destinée à couvrir ses obligations financières au sens du présent article.

#### **Art. 53** Certificat

<sup>1</sup> Le domestique privé 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 de sa conduite.

<sup>19</sup> RS 831.101

<sup>20</sup> RS 831.101

<sup>2</sup> A la demande expresse du domestique privé, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

## Chapitre 8 Assurances

### Art. 54 Généralités

L'employeur veille à ce que le domestique privé soit affilié à l'ensemble des assurances sociales et des autres assurances obligatoires dès la prise d'emploi du domestique privé.

### Art. 55 AVS/AI/APG/AC/AFam

<sup>1</sup> Le domestique privé est assuré conformément à la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS)<sup>21</sup>, à la loi fédérale du 19 juin 1959 sur l'assurance-invalidité (LAI)<sup>22</sup>, à la loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG)<sup>23</sup>, à la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI)<sup>24</sup> et à la loi fédérale du 24 mars 2006 sur les allocations familiales (LAFam)<sup>25</sup>.

<sup>2</sup> L'employeur est responsable d'accomplir les démarches nécessaires pour affilier le domestique privé auprès de la caisse cantonale de compensation AVS et de la caisse d'allocation familiale compétentes à raison du domicile de l'employeur, ou, selon le cas, pour transmettre à la caisse cantonale de compensation AVS compétente la demande d'exemption des dispositions de sécurité sociale suisses, conformément à l'art. 59.

### Art. 56 Prévoyance professionnelle

Le domestique privé est assuré conformément à la loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité<sup>26</sup>.

### Art. 57 Assurance-maladie

<sup>1</sup> L'employeur a l'obligation de veiller à ce que le domestique privé soit assuré conformément à la LAMal<sup>27</sup>. L'employeur choisit l'assurance d'entente avec le domestique privé.

<sup>2</sup> Conformément à l'art. 6, al. 2, de l'ordonnance du 27 juin 1995 sur l'assurance-maladie<sup>28</sup>, le domestique privé peut être exempté de l'assurance conformément à la

<sup>21</sup> RS 831.10

<sup>22</sup> RS 831.20

<sup>23</sup> RS 834.1

<sup>24</sup> RS 837.0

<sup>25</sup> RS 836.2

<sup>26</sup> RS 831.40

<sup>27</sup> RS 832.10

<sup>28</sup> RS 832.102

LAMal lorsqu'il est assuré dans l'Etat de l'employeur ou dans un Etat tiers. La couverture garantie par l'assurance étrangère doit être équivalente à celle qui est garantie par les assureurs suisses dans le cadre de l'assurance obligatoire des soins. Il appartient au domestique privé, par l'intermédiaire de l'employeur, d'apporter la preuve qu'il remplit les conditions nécessaires pour bénéficier de cette exemption.

<sup>3</sup> L'employeur assume l'ensemble des primes et des frais éventuels, conformément à l'art. 44, al. 1, let. b.

#### **Art. 58** Assurance-accidents

<sup>1</sup> L'employeur a l'obligation d'assurer le domestique privé contre les accidents conformément à la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents<sup>29</sup>.

<sup>2</sup> L'employeur assume l'ensemble des primes (assurance obligatoire contre les accidents et les maladies professionnels et assurance obligatoire contre les accidents non professionnels), conformément à l'art. 44, al. 1, let. b.

<sup>3</sup> L'employeur peut assurer le domestique privé contre les risques d'accidents et de maladie professionnels, ainsi que contre les risques d'accidents non professionnels dans un autre Etat à condition que la couverture garantie par l'assurance étrangère soit équivalente à celle qui est offerte par l'assurance-accidents suisse. A défaut, le domestique privé est obligatoirement assuré en Suisse.

#### **Art. 59** Exemption des assurances sociales suisses

<sup>1</sup> Le domestique privé peut être exempté des assurances sociales suisses (AVS/AI/APG/AC/AFam et autres assurances pour lesquelles l'affiliation dépend de l'affiliation à l'AVS) s'il remplit les conditions prévues à cet effet par les règles pertinentes du droit international, à savoir notamment la Convention de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques<sup>30</sup>, la Convention de Vienne du 24 avril 1963 sur les relations consulaires<sup>31</sup> et les conventions de sécurité sociale conclues par la Suisse.

<sup>2</sup> L'affiliation aux dispositions de sécurité sociale de l'autre Etat en application de la Convention de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques et de la Convention de Vienne du 24 avril 1963 sur les relations consulaires doit notamment:

- a. être effectuée auprès d'une institution officielle de sécurité sociale de l'Etat d'origine du domestique privé ou de l'Etat pour lequel l'employeur travaille ou que ce dernier représente; l'affiliation à une compagnie privée d'assurance est assimilée à l'affiliation à une institution officielle lorsque, d'après la législation interne de l'Etat concerné, cette affiliation tient lieu d'assurance officielle;
- b. couvrir au moins les éventualités du décès, de la vieillesse et de l'invalidité;

<sup>29</sup> RS 832.20

<sup>30</sup> RS 0.191.01

<sup>31</sup> RS 0.191.02

- c. être obligatoire ou volontaire en vertu du droit national de l'Etat concerné. Si l'affiliation est volontaire, le protocole ou la mission suisse demande, lors de la procédure de renouvellement de la carte de légitimation (art. 26), la preuve que l'affiliation n'a pas été annulée après que l'exemption des dispositions de sécurité sociale suisses a été accordée. Le protocole ou la mission suisse détermine cas par cas la façon dont cette preuve peut être apportée.

<sup>3</sup> Il appartient au domestique privé, par l'intermédiaire de l'employeur, d'apporter la preuve qu'il remplit les conditions nécessaires pour bénéficier de l'exemption des dispositions de sécurité sociale suisses.

<sup>4</sup> L'employeur assume l'ensemble des cotisations et des frais éventuels découlant de l'affiliation à l'institution officielle de sécurité sociale de l'autre Etat, conformément à l'art. 44, al. 1, let. a.

#### **Art. 60** Défaut d'assurance

L'employeur qui ne respecte pas ses obligations conformément aux art. 57 et 58, est responsable du paiement de la totalité des frais médicaux, pharmaceutiques ou d'hospitalisation et des autres prestations dont le domestique privé aurait bénéficié s'il avait été assuré. Il assume également cette responsabilité si la couverture d'assurance est suspendue suite à un défaut de paiement des primes.

#### **Art. 61** Assurances sociales prévues par les législations cantonales

<sup>1</sup> Le domestique privé est obligatoirement affilié aux assurances qui sont rendues obligatoires par la législation sociale cantonale applicable au domicile de l'employeur s'il est affilié en Suisse à l'AVS/AI/APG/AC/AFam.

<sup>2</sup> L'employeur assume l'ensemble des primes et des frais éventuels prévus par la législation cantonale.

## **Chapitre 9 Compétences du DFAE**

### **Art. 62**

<sup>1</sup> En plus des compétences particulières dont il dispose en vertu de la présente ordonnance, le DFAE:

- a. édicte les dispositions d'exécution nécessaires à la mise en œuvre de la présente ordonnance;
- b. élabore un modèle de contrat de travail et un modèle de fiche de salaire.

<sup>2</sup> Le protocole et la mission suisse, dans le cadre de leurs compétences respectives, prennent au nom du DFAE les décisions qui leur incombent en vertu de la présente ordonnance.

## Chapitre 10 Dispositions finales

**Art. 63** Modification du droit en vigueur.

La modification du droit en vigueur est réglée en annexe.

**Art. 64** Dispositions transitoires

<sup>1</sup> Les contrats de travail conclus avant l'entrée en vigueur de la présente ordonnance restent soumis à l'ancien droit au plus tard jusqu'à l'échéance de validité de la carte de légitimation du domestique privé. L'employeur et le domestique privé peuvent en tout temps conclure un nouveau contrat de travail conforme à la présente ordonnance.

<sup>2</sup> Le renouvellement des cartes de légitimation en circulation avant l'entrée en vigueur de la présente ordonnance est effectué conformément à l'art. 26. A la date du renouvellement de la carte de légitimation, l'ensemble des dispositions pertinentes de la présente ordonnance doivent être respectées et, le cas échéant, un nouveau contrat de travail doit avoir été conclu conformément au modèle élaboré par le DFAE.

**Art. 65** Entrée en vigueur

La présente ordonnance entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2011.

*Annexe*  
(art. 63)

## **Modification du droit en vigueur**

...<sup>32</sup>

<sup>32</sup> La mod. peut être consultée au RO **2011** 2425.