



**CONDITIONS GENERALES
D'EMPLOI DES
DOMESTIQUES ET GENS
DE MAISON**

DATE : 23 Janvier 1968

REFERENCE :

DEPOT :

CHAMP D'APPLICATION : gens de maison ou domestique

ARRETE D'EXTENSION : Arrêté ministériel n° 974 M.F.P.T./
D.T.S.S. du 23 Janvier 1968
modifié et complété par
l'arrêté ministériel n°3006 du 20 Mars 1972 ;
et par celui n°10 117 du 12 Septembre 1975

S O M M A I R E

	<u>PAGE</u>	
I.	CHAMP D'APPLICATION.	2
II.	FORME D'ENGAGEMENT.....	
III.	LA PERIODE D'ESSAI.....	3
IV.	DU PREAVIS.....	3
V.	DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT.....	
VI.	DE LA PRIME D'ANCIENNETE.....	4
VII.	LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS.....	4
VIII.	DES SALAIRES MINIMA.....	5
IX.	LA PERIODICITE DE LA PAYE	5
I.	DES AVANTAGES EN NATURE.....	5
XI.D	ABATTEMENT DE ZONE SUR LES SALAIRES.....	6
XII.	LA DUREE DU TRAVAIL.....	6
XIII.	DU REPOS HEBDOMADAIRE.....	6
XIV.	DES ABSENCES ET PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES..	7
XV.	DU CONGE PAYE.....	7
XVI.	DE LA JOUISSANCE ET DES MODALITES DU CONGE.....	7
XVII.	DES CONGES SUPPLEMENTAIRES.....	8
XVIII.	DES FRAIS DE TRANSPORT	8
XIX.	DES SANCTIONS	
XX.	DECLARATION OBLIGATOIRE.....	8
	* FORMALITE DE LA DECLARATION.....	8
	* CLAUSES PARTICULIERES DE L'ACCORD DES PARTIES..	10
XXI.	SALAIRES MINIMA MENSUEL.....	12
	* Augmentation des Salaires.....	13
	* Sur la Caisse de Sécurité Sociale	13
XXII	LE REGIME JURIDIQUE ET FISCAL	14
	* ENGAGEMENT.....	14
	* DUREE	14
	* REPOS HEBDOMADAIRE.....	15
	* REMUNERATION	15
	* RUPTURE DU CONTRAT	17
	* CONGES PAYES ANNUEL	18
	* REGIME AU REGARD DES COTISATIONS SOCIALES ET DES IMPOTS SUR LES SALAIRES	19
	* L'EMBAUCHE DU TRAVAILLEUR DEPLACÉ HORS DE SA RESIDENCE HABITUELLE.....	20

Arrêté ministériel n° 974 M.F.P.T. du 23 Janvier 1968, modifié et complété par l'arrêté ministériel n°3006 du 20 Mars 1972.

MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DU TRAVAIL

Arrêté ministériel n° 974 M.F.P.T. - D.T.S.S. du 23 Janvier 1968 déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison.

LE MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DU TRAVAIL.

Vu la constitution et notamment ses articles 37 et 67;
Vu le Code du Travail et notamment son article 89;
Vu le décret n° 63-795 du 9 Décembre 1963 portant répartition des services nationaux entre la présidence de la République et les Ministères;
Vu le décret n° 67-1105 du 6 Octobre 1967 portant organisation du Ministère de la fonction Publique et du Travail.

ARRETE :

CHAMP D'APPLICATION

Article premier. - Est réputé gens de maison ou domestique, au sens du présent arrêté, tout salarié embauché au service d'un foyer et occupé d'une façon continue aux travaux de la maison.

Le personnel à temps partiel embauché pour une durée réduite inférieure à 20 heures de présence par semaine ne relève pas du présent arrêté.

FORME D'ENGAGEMENT

Art. 2. - L'engagement individuel est établi conformément aux dispositions légales en vigueur.

L'employeur pourra à ses frais faire procéder, avant l'engagement, à un examen médical du travailleur.

LA PERIODE D'ESSAI

Art. 3. - Tout employé de maison peut être soumis à une période dite d'essai dont le maximum est fixé à un mois pour les débutants et 15 jours pour les autres catégories.

Durant cette période, chacune des parties pourra prendre sa liberté sans préavis. La durée exacte de la période d'essai doit être fixée par écrit au moment de l'engagement.

DU PREAVIS

Art. 4. - Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties a le droit d'y mettre fin en prévenant l'autre partie par écrit, 8 jours à l'avance.

Deux heures par jour, pendant les heures de travail, à l'exclusion des heures de repos, doivent être accordées durant cette période à l'employé de maison pour lui permettre de chercher un nouvel emploi.

Ces deux heures, qui n'entraînent aucune diminution des appointements, seront prises alternativement, un jour au choix de l'employé, un jour au choix de l'employeur à défaut d'accord entre les intéressés .

En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de la rupture devra verser à l'autre une indemnité égale au montant des appointements en espèces et en nature correspondant à la durée de ce préavis.

La faute lourde, imputable au travailleur, entraîne déchéance du droit de préavis.

DE L'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Art. 5. - L'employé licencié après une année de service aura droit, sauf cas de faute lourde, à une indemnité de services rendus égale, pour chaque année de service à :

- 20% du salaire mensuel du dernier mois pour les 5 premières années;
- 25% du salaire mensuel du dernier mois pour la période comprise entre la 5^e et la 10^e année incluse;
- 30 % pour la période au-delà de la 10^e année.

DE LA PRIME D'ANCIENNETE

Art. 6. - Une majoration pour prime d'ancienneté est payée dans les conditions suivantes :

Après 3 ans de présence :

- 3% du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur ;

Après 5 ans de présence :

- 5% du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur.

De la 5^e à la 15^e année incluse pour chaque année de service :

-1% du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur.

Art. 6.bis. - Conformément aux dispositions de l'article 8 nouveau décret n° 70-180 du 20 Février 1970, tel que ledit article résulte du décret n° 72-170 du 29 Février 1972, les employés de maison sont admis quelle que soit la nature du contrat, au bénéfice de la prime d'ancienneté et de l'indemnité de licenciement prévues par le présent arrêté, lorsqu'ils réunissent à la suite de plusieurs engagements au service du même employeur, les conditions nécessaires à l'attribution de ces prestations ainsi qu'au bénéfice de l'indemnité de départ à la retraite lorsque leur régime de retraite aura été fixé.

"Le montant de l'indemnité de licenciement est déterminé déduction faite des sommes qui peuvent avoir été versées à ce titre lors des licenciements antérieurs.

"Le domestique saisonnier cessant ses services en fin de saison, conserve pendant un an la priorité d'embauchage dans la même entreprise et dans la même catégorie d'emploi saisonnier.

"Passé ce délai, il continue à bénéficier de la même priorité pendant une seconde année, mais son embauchage peut être subordonné à un essai professionnel ou à un stage probatoire dont la durée ne peut être excéder celle de la période d'essai prévue par le présent arrêté".

LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Art. 7. - Compte tenu des usages locaux, les employés de maison sont classés comme suit :

"première catégorie: Boy ou bonne débutant ou ne pouvant pas justifier plus de deux ans de pratique;

"Deuxième catégorie : Boy ou bonne n'assurant qu'une partie des travaux de la maison, notamment le lavage du linge

" - Bonne d'enfants ;

" - Gardien, logé ou non, de maison d'habitation au service d'un particulier".

"Troisième catégorie : Boy ou Bonne chargé d'exécuter l'ensemble des travaux courants d'intérieur et justifiant de plus de 2 ans de pratique .

" Quatrième catégorie : Boy-cuisinier ou bonne-cuisinière assurant l'ensemble des travaux d'intérieur y compris la cuisine courante.

"Cinquième catégorie :Cuisinier ou cuisinière qualifié de maison.

“ Sixième catégorie : Cuisinier ou cuisinière qualifié de popote de plus de 8 personnes .

“septième catégorie : Maître d'hôtel.

DES SALAIRES MINIMA

Art. 8. - Les salaires minima correspondant à ces catégories sont les suivants :

1^{ère} catégorie ; Salaire minimum interprofessionnel garantie (S M I G).

- 2^e catégorie; SMIG majoré de 5%.

- 3^e catégorie; SMIG majoré de 18%.

- 4^e catégorie; SMIG majoré de 23%.

- 5^e catégorie; SMIG majoré de 30%.

- 6^e catégorie; SMIG majoré de 63%.

- 7^e catégorie; SMIG majoré de 100%.

Les travailleurs de la 1^{ère} à la 5^e catégorie, bénéficient d'une indemnité égale à 5% du salaire de base de la catégorie, lorsque le nombre de personnes vivant habituellement sous le toit familial de l'employeur est supérieur à 5.

Abattement sur les salaires des jeunes travailleurs.

Art. 9. - Les employés de maison, âgés de moins de 18 ans, subiront sur les salaires de l'adulte, les abattements suivants :

- De 14 à 15 ans : 50%
- De 15 à 16 ans : 40%
- De 16 à 17 ans : 20%
- De 17 à 18 ans : 10%

LA PERIODICITE DE LA PAYE

Art. 10. - L'employé de maison sera payé chaque mois et à la date fixe, en principe, le dernier jour du mois. Toutefois, à la demande de l'employé, le salaire pourra être payé chaque quinzaine.

DES AVANTAGES EN NATURE

Art. 11. - Le logement et la nourriture constituent des avantages en nature qui ne sont jamais obligatoires pour l'employeur comme pour l'employeur de maison. Lorsqu'ils sont accordés en nature, leur valeur peut être déduite des salaires. Elle est fixée suivant accord des parties et dans la limite des taux prévus par la réglementation.

ABATTEMENT DE ZONE SUR LES SALAIRES

Art. 12. - Les salaires font l'objet des mêmes abattements de zone que ceux établis pour le salaire minimum interprofessionnel garanti.

LA DUREE DU TRAVAIL

Art. 13. - Compte tenu des arrêts et temps morts inhérents à cette profession la durée des service des employés de maison est fixée à 260 heures par mois, correspondant par référence à un travail effectif mensuel de 173 H. 33.

Le travailleur qui effectue moins de 60 heures par semaine mais plus de 40 heures percevra le salaire normal de sa catégorie.

Conformément aux dispositions des articles 3 et 4 du décret n° 70-183 du 20 Février 1970, lorsque la durée hebdomadaire de présence de l'employé de maison soumis à l'équivalence de 260 heures de présence par mois correspondant à 173 heures 33 minutes de travail effectif, est inférieure à 40 heures par semaine les heures de présence sont assimilées à des heures effectuées en plus de la durée hebdomadaire de l'équivalence, soit au-delà de 60 heures par semaine.

“Toutefois, le gardien permanent de maison d'habitation au service d'un particulier, occupé exclusivement à des opérations de gardiennage ou de surveillance, ou à proximité, est astreint à une présence continue de jour et de nuit, sous réserve d'un repos de 24 heures consécutives par semaine et d'un congé annuel payé de deux semaines en sus du congé légal. Cette présence continue équivaut dans les conditions indiquées, à 40 heures de travail effectif”.

Art. 14. - Toute heure supplémentaire effectuée au-delà de la 60e heure dans la semaine, donnera droit à la rémunération suivante :

- De la 61^e à la 68^e heure, 1/173,33 du salaire mensuel majoré de 10% pour chaque heure.
- Au-delà de la 68e heure, 1/173,33 du salaire mensuel majoré à 35% pour chaque heure.
- Les heures effectuées le jour de repos hebdomadaire sont majorées de 50 %.

DU REPOS HEBDOMADAIRE

Art. 15. - Le repos hebdomadaire a lieu en principe le dimanche, mais d'accord parties, il peut être fixé à un autre jour ou donné à raison de 2 demi- journées dans la semaine.

DES ABSENCES ET PERMISSIONS EXCEPTIONNELLES

Art. 16. - Absence . L'employé ne peut s'absenter sans autorisation ou justification. Toute absence non autorisée ni justifiée, renouvelée au cours de la même mensualité, peut être considérée comme un abandon du travail justifiant la rupture du contrat sans indemnité ni préavis.

Art. 17. - Permissions exceptionnelles. Des permissions exceptionnelles d'absences, qui dans la limite de dix jours par an, ne sont pas déductibles du congé réglementaire, et n'entraînent aucune retenue du salaire, sont accordées aux travailleurs ayant six mois au moins d'ancienneté chez l'employeur, pour les événements familiaux ci-dessous, à justifier par la présentation de pièces d'état civil ou d'une attestation délivrée par l'autorité administrative qualifiée :

- Mariage du travailleur.....	2 jours
- Mariage d'un de ses enfants, d'un frère ou d'une soeur.....	1 jour
- Décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une soeur.....	1 jour
- Décès d'un beau père ou d'une belle-mère.....	1 jour
- Naissance d'un enfant	1 jour
- Baptême d'un enfant.....	1 jour

Toute permission de cette nature doit faire l'objet d'une autorisation écrite préalable de l'employeur, sauf cas de force majeure.

Dans cette dernière éventualité, le travailleur doit aviser son employeur dans le plus bref délai, et au plus tard, huit jours après l'événement.

Le document attestant de l'événement doit être présenté à l'employeur dans le plus bref délai, et au plus tard, huit jours après l'événement.

Si l'événement se produit hors du lieu d'emploi et nécessite le déplacement du travailleur, les délais ci-dessus pourront être prolongés d'accord parties. Cette prolongation ne sera pas rémunérée.

DU CONGE PAYE

Art. 18.- Le personnel domestique acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées par les articles 143 et 149 du Code du Travail.

DE LA JOUISSANCE ET DES MODALITES DU CONGE

Art. 19. - Le congé est acquis après une durée de services effectifs d'une année avec l'accord des parties; il peut se cumuler sur une période maximum de 3 années. En cas de rupture ou d'expiration de contrat, une indemnité proportionnelle au temps de service sera accordée à la place du congé.

En dehors de ce cas, le congé ne peut être remplacé par une indemnité compensatrice.

DES CONGES SUPPLEMENTAIRES

Art. 20. - La durée du congé est augmentée d'un jour ouvrable par période de ce entière de 5 ans de service chez le même employeur.

DES FRAIS DE TRANSPORT

Art. 21. - L'employeur de maison recruté hors du lieu d'emploi ou déplacé de ce lieu par l'employeur durant l'exécution du contrat, aura droit au paiement de ses frais de voyage.

DES SANCTIONS

Art. 22. - Les infractions aux dispositions du présent arrêtés sont punies des peines prévues par le décret n° 62-017 du 22 Janvier 1962, sans préjudice des peines prévues à l'article 249 du Code du Travail.

Art. 23. - Toutes les dispositions antérieures au présent arrêté sont abrogées, notamment l'arrêté n° 5646 I.T.L.S. -S.M. du 31 Août 1953 modifié par les arrêtés n° 119 M.T.A.S. du 5 Janvier 1956 et 10368 M.F.P.T. du 3 Octobre 1959.

Art. 24. - Le directeur du Travail et de la Sécurité Sociale et les Inspecteurs du Travail et de la Sécurité Sociale sont chargés de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au journal officiel.

Fait à DAKAR, le 23 Janvier 1968

ABDOU RAHMANE DIOP

A N N E X E I

ENGAGEMENT DES DOMESTIQUES ET GENS DE MAISON

DECLARATION OBLIGATOIRE DU MOUVEMENT DE TRAVAILLEUR RELATIVE A L'ENGAGEMENT

I) LA FORMALITE DE LA DECLARATION

Tout engagement d'un domestique est soumis à déclaration d'engagement sur imprimé de déclaration de mouvement de travailleur, dans les conditions prévues par l'arrêté ministériel n° 7301 MFPT/DTSS/TMO du 17 Mai 1963 (J.O du 22 Juin 1963 page 835).

Les imprimés réglementaires sont disponibles dans les librairies et papeteries notamment à la librairie Clairafrique.

Chaque déclaration est réglementairement à établir en trois exemplaires, par photocopie carbone, tous datés et signés par l'employeur et travailleur chaque mention de l'imprimé doit être dûment remplie.

La déclaration doit être adressée dès la fin de la période d'essai à l'Inspecteur du Travail du Ressort, sous le timbre du Bureau Régional de Main d'oeuvre, contre récépissé sur le dernier exemplaire conservé par l'employeur.

Il est recommandé d'établir cette déclaration en quatre exemplaires afin de pouvoir en adresser un exemplaire à la Caisse de Sécurité Sociale (BP. n° 102 à Dakar) contre récépissé ou sous pli recommandé.

L'imprimé de déclaration de mouvement de travailleur, à remplir obligatoirement non seulement pour l'engagement mais aussi pour toutes modifications de la situation personnelle, familiale ou professionnelle du travailleur (promotion, affectation, mutation, modification dans la situation familiale, démission, licenciement, décès etc...) contient toutes les informations nécessaires à l'Inspection du Travail, au bureau régional de la main d'oeuvre et à la Caisse de Sécurité Sociale.

ANNEXE II

2) LES CLAUSES PARTICULIERES DE L'ACCORD DES PARTIES

Il contient en outre une rubrique "Dispositions particulières concernant l'engagement auxquelles les parties ont expressément souscrit".

Si toutes les dispositions particulières y figurent de façon précise, cette rubrique est de nature à éviter tout litige ultérieur entre les parties.

Y sont à préciser en détail:

- L'horaire mensuel et l'horaire hebdomadaire de travail, ainsi que la situation des heures de travail dans la journée (pour chaque journée de travail dans la semaine).
- Toutes précisions utiles sur la prise effective du repos hebdomadaire (le dimanche ou, d'accord parties, un autre jour, ou deux demi-journées dans la semaine).
- L'indication des avantages en nature dûment chiffrés lorsque les repas ou le logement sont fournis.
- Si le domestique est logé par l'employeur, la liste nominative des membres de sa famille autorisés à loger avec lui, le cas échéant, etc...

3) LE CAS DES DOMESTIQUES A TEMPS PARTIEL SUPERIEUR A 20 HEURES PAR SEMAINE MAIS INFERIEUR A 40 HEURES PAR SEMAINE

La déclaration d'engagement du travailleur est obligatoire, même s'il s'agit de l'engagement d'un domestique à temps partiel dont les salaires sont réglés à la semaine, à la quinzaine ou au mois, et qui peut s'engager pendant la même période au service d'un ou de plusieurs employeurs dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à temps partiel simultanés.

Le cas des domestiques journaliers.

Sont seuls dispensés de la déclaration d'engagement, les domestiques journaliers embauchés pour une occupation de courte durée, à l'heure ou à la journée, à la condition qu'ils soient effectivement réglés en fin de travail, au plus tard en fin de journée, et que le bulletin de paie spécial du travailleur journalier soit alors effectivement délivré pour chaque paiement, chaque jour.

A N N E X E III

Toutefois, aux termes de l'article 5 du décret 70-180 du 20 Février 1970 fixant les conditions particulières d'emploi du travailleur journalier et du travailleur saisonnier, le domestique journalier "employé", réengagé sans interruption pendant un mois consécutif et totalisant 108 heures de travail, est assimilé à un travailleur engagé pour une durée indéterminée. Il est alors soumis à toutes les dispositions de la réglementation des domestiques et la résiliation du contrat est soumise au préavis réglementaire.

Le personnel embauché pour une durée réduite inférieure à 20 heures de présence par semaine est considéré comme journalier (article 1er de l'arrêté n° 974 du 23 Janvier 1968). Il ne relève pas de la réglementation des gens de maison, mais seulement du Décret n° 70-180 du 20 Février fixant les conditions particulières d'emploi du travailleur journalier et du travailleur saisonnier

**A N N E X E III - APPENDICE 1
A LA NOTE N° 0861 DU 15 JUIN 1990**

**SALAIRES MINIMA MENSUELS DES DOMESTIQUES ET GENS DE MAISON
A COMPTER DU 1ER AVRIL 1990**

**DECRET N° 89 350 / MFPT/ DTSS DU 29 JUILLET 1989
MIS EN APPLICATION A COMPTER DU 1ER AVRIL 1990**

CATEGORIES	Salaire Mensuel 1 / 4 / 1990	Taux Minima horaire 1 / 4 / 1990
<u>première catégorie</u> Boy ou bonne débutant ou ne pouvant pas justifier de plus de deux ans de pratique.	37 849	218,36
<u>Deuxième catégorie</u> Boy ou bonne n'occupant qu'une partie des travaux de la maison notamment le lavage du linge: - Bonne d'enfants - Gardien d'habitation au service d'un particulier	38 415	221,63
<u>Troisième catégorie</u> Boy ou bonne chargé d'exécuter l'ensemble des travaux courants d'intérieur et justifiant de plus de deux ans de pratique.	41 879	241,61
<u>Quatrième catégorie</u> Boy cuisinier ou bonne cuisinière assurant l'ensemble des travaux courants y compris la cuisine courante	43 298	249,80
<u>Cinquième catégorie</u> Cuisinier ou cuisinière qualifié de maison	43 525	251,11
<u>Sixième catégorie</u> Cuisinier ou cuisinière de popote de 8 personnes	49 513	285,66

<u>Septième catégorie</u>	51 519	297,23
Maître d'hôtel		

PS : Les sursalaires n'ayant pas le caractère d'une avance à valoir sur les augmentations futures resteront intégralement maintenus.

I. - SUR L'AUGMENTATION DES SALAIRES

Les organisations d'employeurs et de travailleurs conviennent d'une augmentation des salaires catégories du secteur privé pour compter du 1er Avril 1994 et aux taux ci- après :

- pour la première catégorie 20 %
- pour la deuxième catégorie 17 %
- pour la troisième catégorie 16 %
- pour la quatrième catégorie 13 %
- pour la cinquième catégorie 12 %
- pour les 6, 7, AMO et AMI catégorie 10%
- pour AM2 catégorie 8%
- pour les AM3 AM4 et AM5 catégorie 7%
- pour les cadres 1 et 2 6%
- pour les cadres 3 et plus 5%

Ces augmentations minima seront répercutées sur les salaires hiérarchisés des conventions collectives et devront faire l'objet d'un arrêté d'extension dans les meilleurs délais. Les parties conviennent qu'elles ne devraient pas être affectées par la modification du SMIG dont la fixation est du ressort du Gouvernement .

II. - SUR LA CAISSE DE SECURITE SOCIALE

Les organisations d'employeurs et de travailleurs conviennent de porter les allocations familiales à 1000 francs par enfant et par mois pour chacun des six premiers enfants et de maintenir le taux actuel (750F) pour les quatre enfants suivants.

Le nombre d'enfants pris en charge est ainsi limité à dix (10).

LE REGIME JURIDIQUE ET FISCAL DES DOMESTIQUES ET DES GENS DE MAISON

La branche d'activité de la domesticité est régie par les dispositions du Code du Travail et ses textes d'application, de la Convention Collective Nationale et, plus spécifiquement, par l'arrêté ministériel n° 974 du 23 Janvier 1968 modifié par l'arrêté n°3006 du 20 Mars 1972 et celui n°10 117 du 12 Septembre 1975.

Définition : Selon l'arrêté du 23 Janvier 1968 est réputé gens de maison ou domestique, tout salarié embauché au service d'un foyer et occupé d'une **façon continue** aux travaux de maison.

Le personnel à temps partiel embauché pour une durée réduite inférieure à 20 heures de présence par semaine ne rentre pas dans cette catégorie. Il relève du statut des journaliers.

I - ENGAGEMENT

L'engagement du personnel domestique **est libre** et s'opère selon les mêmes règles applicables aux autres catégories de travailleurs.

Ainsi, lorsque l'engagement nécessite l'installation de l'employé de maison hors de sa résidence habituelle, cet engagement doit être constaté **par écrit** soumis au visa de la Direction Générale du Travail et de la Sécurité Sociale.

L'employé peut également être soumis à une période d'essai fixée **au maximum** à un mois pour les débutants et 15 jours pour les autres. La durée exacte de l'essai doit être précisée par écrit au moment de l'embauche, cette précision peut être faite dans le corps d'un contrat définitif.

II - DUREE DU TRAVAIL

2-1 Horaire Normal

Compte tenu des arrêts et des temps morts inhérents à la profession, l'arrêté du 23 Janvier 1968 fixe la durée des services des employés de maison à **260 heures par mois** (soit 60 heures par semaine), correspondant à un travail effectif mensuel de 173 heures 33.

Le travailleur qui effectue moins de 60 heures par semaine, mais plus de 40 heures, percevra le salaire normal de sa catégorie. Son salaire ne pourra en conséquence être diminué que s'il effectue moins de 40 heures par semaine (moins de 173 heures 33 par mois)

2-2 Heures Supplémentaires

Les heures supplémentaires pour le personnel domestique sont décomptées à **partir de la 61^oheure** et rémunérées comme suit :

- De la 61^o à la 68^o heure, 1/173,33 du salaire mensuel majoré de 10% par heure.
- Au delà de la 68^o heure, 1/173,33 du salaire mensuel majoré de 35 % pour chaque heure.
- Les heures effectuées le jour de repos hebdomadaire sont majorées de 50%.

Bien que le texte ne le précise pas, il semble s'agir dans ce dernier cas ces heures supplémentaires effectuées au-delà de la 60^o heure.

Les taux ci-dessus sont ceux découlant de l'arrêté du 23 Janvier 1968. Il conviendrait, à notre avis, d'y substituer ceux prévus par la Convention Collective Nationale qui sont plus favorables : dans ce cas, les taux à retenir seraient respectivement de 15 % et 60 %.

2-3 Cas particulier des gardiens

Lorsqu'il s'occupe exclusivement à des opérations de gardiennage ou de surveillance, l'employé logé dans la maison d'habitation dont il a la garde, ou la proximité de celle-ci, est soumis à **une présence continue de jour et de nuit**. En revanche, il a droit à un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives et d'un congé supplémentaire de deux semaines par an. La présence continue équivaut à heures de travail effectif.

III - REPOS HEBDOMADAIRE

Il a lieu **en principe le Dimanche**, mais peut, d'accord parties, être fixée à un autre jour ou donné à raison de deux demi-journées dans la semaine.

IV - REMUNERATIONS

4-1 Classification des emplois

La classification des emplois du personnel domestique est fixée comme suit par l'article 7 modifié de l'arrêté du 23 Janvier 1968 :

1^{re} catégorie : boy ou bonne débutant, ne pouvant pas justifier de plus de 2 ans pratique ;

2^e catégorie : boy ou bonne n'assurant qu'une partie des travaux de la maison, lavage du linge notamment bonne d'enfants, gardien , logé ou non, de maison d'habitation au service d'un particulier ;

3^e catégorie : boy ou bonne chargé d'exécuter l'ensemble des travaux courants d'intérieur, et justifiant de plus de 2 ans de pratique ;

4^e catégorie : boy-cuisinier, bonne-cuisinière, assurant l'ensemble des travaux d'intérieur, y compris la cuisine courante ;

5^e catégorie : cuisinier ou cuisinière qualifié de maison ;

6^e catégorie : cuisinier ou cuisinière qualifié de popote de plus de 8 personnes ;

7^e catégorie : maître d'hôtel.

5-2 Echelle des salaires

CATEGORIE	SALAIRE MENSUEL EN FCFA	TAUX MINIMUM HORAIRE EN FCFA
Première catégorie	37 849	218,36
Deuxième catégorie	38 415	221,63
troisième catégorie	41 879	241,61
Quatrième catégorie	43 298	249,80
Cinquième catégorie	43 525	251,11
Sixième catégorie	49 513	285,66
Septième catégorie	51 519	297,23

Ces taux, applicables depuis le 1^{er} Avril 1990, découlent du décret n° 89 350 /MFPT/DTSS du 29 Juillet 1989. **Ils ne tiennent pas compte des augmentations de salaires intervenues en Janvier 1996.**

4 -3 Indemnité spéciale pour charge de travail

Les employés classés de la 1^{ère} à la 5^{ème} catégorie bénéficient d'une indemnité pour charge de travail égal à 5 % du salaire de base de la catégorie, **lorsque le nombre de personnes vivant habituellement sous le toit familial de l'employeur est supérieur à cinq.**

4-4 Avantages en nature

La fourniture du **logement** et de la **nourriture** constitue un avantage en nature qui n'a aucun caractère obligatoire.

Lorsque l'employeur accepte d'assurer à l'employé la ration journalière, celle-ci peut, d'accord parties, faire l'objet d'une retenue sur le salaire dans la limite suivante, par journée de travail : 2 fois le taux horaire du SMAG (salaire minimum agricole garanti), pour la ration journalière), 1 fois le taux horaire du SMAG, pour un seul repas.

A noter : La retenue éventuellement opérée au titre de la ration journalière entre dans la base de calcul de l'allocation de congé (cf article L 153 du Code du Travail).

5 -2 Cas particulier des domestiques dont les congés annuels ne coïncident pas avec ceux de leurs employeurs

Ce cas concerne généralement les domestiques au service **d'employeurs expatriés** qui passent leurs congés annuels hors du territoire sénégalais, pour les durées supérieures à celles de leurs employés de maison.

Dans une telle situation, il peut être envisagé la résiliation pure et simple du contrat ou le maintien à l'employé, d'accord parties, de tout ou partie de sa rémunération durant l'absence prolongée de l'employeur.

L'inconvénient de la première solution est que l'employeur risque, à son retour de congé, de ne pas retrouver son domestique. De plus, il pourrait s'exposer au paiement de dommages et intérêts, si la résiliation du contrat n'était pas faite selon la procédure légale (observation du délai de préavis notamment).

L'autre solution consistant à maintenir au travailleur, sous forme d'indemnité d'attente, tout ou partie de son salaire pour la période comprise entre la fin de ses congés et la date de retour de son employeur, donne certes à ce dernier plus de chance de retrouver son employé. Mais on peut s'interroger sur la validité de l'accord conclu dans ce cas, lorsque l'indemnité d'attente correspond à une fraction seulement du salaire. Les tribunaux ne se sont pas encore prononcés à notre connaissance sur cette pratique.

VI - RUPTURE DU CONTRAT

Les modalités de rupture du contrat sont celles prévues par le Code du Travail et la Convention Collective Nationale. Dans ce cadre et s'agissant des contrats à durée indéterminée, il faut noter que **le délai de préavis** est d'un mois pour le personnel payé au mois. Pour celui payé à l'heure, à la journée ou à la semaine. Ce délai est de 8 jours, 15 jours ou un mois suivant l'ancienneté et la catégorie du travailleur.

Il importe également de noter que l'indemnité de licenciement est due au travailleur en cas de rupture du contrat non motivée par une faute lourde de sa part.

L'employé de maison peut également prétendre, s'il est lié par son employeur par un contrat de travail à **durée déterminée** prenant fin à son terme, à **l'indemnité de fin de contrat** prévu par l'article L 47 du Code du Travail, sous réserve des exclusions énumérées audit article (sur ce point, nous prions nos lecteurs de bien vouloir se reporter à notre **circulaire n° 1998/08 du 27 Juillet 1998** traitant du contrat à durée déterminée).

Rappel : Le taux horaire actuel du SMAG est de 182,95 FCFA selon le décret n° 95-154 du 19 Février 1996.

4-5 Prime d'ancienneté

Le personnel domestique a droit, comme tout autre travailleur, à une majoration de salaire pour ancienneté. Le pourcentage de majoration a été fixé ainsi qu'il suit par l'arrêté du 23 Janvier 1968 :

- 3% du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur, **après 3 ans de présence** ;
- 5 % du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur, **après 5 ans de présence** ;
- 1% par année du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur, de la 6^e à la 15^e année incluse.

Ces taux nous semblent être subrogés par ceux de la **Convention Collective Nationale** qui sont nettement plus avantageux et qui sont les suivants (cf article 45 de ladite convention) : **2 %** du salaire minimum de la catégorie du travailleur, **après 2 ans de présence effective** et 1% par année de présence en sus, jusqu'à la 25^e année incluse.

4- 6 Paiement du salaire

Le paiement du salaire de l'employé de maison doit avoir lieu à date fixe et **en principe le dernier jour du mois**. Il peut cependant intervenir par quinzaine à la demande de l'employé.

V - CONGES PAYES ANNUELS

5-1 Cas général

Les employés de maison acquièrent droit au congé dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que les autres travailleurs. Parmi ces conditions et modalités on peut citer celles ci-dessous :

- **Période de référence** : ouvrant droit au congé égale à 12 mois de présence.
- **Durée du congé** : égale à 2 jours ouvrables par mois de services effectifs.

- Possibilité de bénéficier de **congé supplémentaire** pour ancienneté ou enfants à charge .
- **Report du congé** : possible dans une limite maximale de 3 ans et sous réserve d'un congé de 6 jours ouvrables à prendre obligatoirement chaque année.
- **Allocation du congé** : égale à 1/12^o des sommes perçues par le travailleur au cours de la période de référence, à l'exception des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

A noter : Le **domestique saisonnier** cessant ses services en fin de saison, conserve pendant un an la priorité d'embauche chez le même employeur et dans la même catégorie d'emploi saisonnier. Passé ce délai, la priorité d'embauche continue à lui être réservée pendant une seconde année, mais son réengagement peut être précédé d'un essai ou d'un stage probatoire d'une durée n'excédant pas le délai de préavis (arrêté du 23 Janvier 1968).

VI - REGIME AU REGARD DES COTISATIONS SOCIALES ET DES IMPOTS SUR LES SALAIRES

Selon le principe posé par les dispositions régissant l'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal, (IPRES), le Code de la Sécurité Sociale (loi n° 73-37 du 31 Juillet 1973 modifiée) et le décret n°75-895 du 14 Août 1975 (JOS du 27 Septembre 1975) portant organisation des institutions de prévoyance-maladie, le personnel domestique **permanent** a le droit de bénéficier des prestations fournies par les organismes sociaux, à savoir l'IPRES, la CAISSE DE SECURITE SOCIALE et les IPM.

Les employeurs utilisant le service de ce personnel sont donc **tenus d'affilier celui-ci auxdits organismes** et de se conformer à toutes les obligations découlant de cette affiliation (versement des cotisations, déclaration des accidents de travail, déclaration de cessation d'activité en cas de rupture du contrat de travail etc...).

Ils ont également l'obligation d'acquitter les impôts dus sur le montant des rémunérations (impôts à la charge du salarié retenus à la source et contribution forfaitaire à la charge des employeurs). Ils doivent aussi en principe procéder au dépôt annuel de la déclaration des salaires versés.

Les textes en vigueur ne prévoient pas en effet d'exonération particulière au profit des gens de maison, ni de dispense de déclaration en faveur de leurs employeurs.

En ce qui concerne le paiement des impôts, il peut intervenir dans les quinze premiers jours qui suivent la fin de chaque trimestre civil, dès lors que le montant des retenues exigibles ne dépasse pas 20.000 FCFA par mois.

SALAIRES MINIMA MENSUELS DES DOMESTIQUES ET GENS DE MAISON

A COMPTER DU 1ER AVRIL 1990

DECRET N° 89 350 / MFPT/DTSS DU 29 JUILLET 1989
MIS EN APPLICATION A COMPTER DU 1ER AVRIL

CATEGORIES	SALAIRES MENSUEL 1/4/1990	TAUX MINIMA HORAIRE 1/4/1990
<u>PREMIERE CATEGORIE</u> Boy ou bonne débutant ou ne pouvant pas justifier de plus de deux ans de pratique.	37849	218,36
<u>DEUXIEME CATEGORIE</u> Boy ou bonne n'occupant qu'une partie des travaux notamment le lavage du linge : - Bonne d'enfants - Gardien d'habitation au service d'un Particulier.	38 415	221,63
<u>TROISIEME CATEGORIE</u> Boy ou bonne chargé d'exécuter l'ensemble des travaux courants d'intérieur et justifiant de plus de deux ans de pratique	41 879	241,61
<u>QUATRIEME CATEGORIE</u> Boy cuisinier ou bonne cuisinière assurant l'ensemble des travaux courants y compris la cuisine courante.	43 298	249,80
<u>CINQUIEME CATEGORIE</u> Cuisinier ou cuisinière qualifié de maison	43 298	251,11
<u>SIXIEME CATEGORIE</u> Cuisinier ou cuisinière de popote de plus de 8 personnes	49 513	285,66
<u>SEPTIEME CATEGORIE</u> Maître d'hôtel	51 519	297,23

P. S : Les sursalaires n'ayant pas le caractère d'une avance à valoir sur les augmentations futures resteront intégralement maintenu.