

13  
MINISTRE DU TRAVAIL, DE LA  
FONCTION PUBLIQUE ET DE LA  
SECURITE SOCIALE.

REPUBLIQUE DU CONGO  
Unité \* Travail \* Progrès

DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL

Eugène TSIBA  
Inspecteur du Travail  
des Lois Sociales

CE DOCUMENT  
APPARTIENT A

DOC. NORMES

ARRÊTÉ N° 1868/MTRFSS-DGT

Fixant les conditions d'Emploi du Personnel  
Domestique.

LE MINISTRE DU TRAVAIL, DE LA FONCTION PUBLIQUE  
ET DE LA SECURITE SOCIALE,

(/u la Constitution ;  
(/u la loi n° 45-75 du 15 Mars 1975 instituant le Code du Travail  
de la République Populaire du Congo ;  
(/u le décret n° 95-25 du 13 Janvier 1995 portant nomination du  
Premier Ministre, Chef du Gouvernement ;  
(/u le décret n° 95-26 du 22 Janvier 1995, portant nomination des  
Membres du Gouvernement ;  
(/u le décret n° 95-27 du 22 Janvier 1995, portant nomination des  
Ministres délégués, Membres du Gouvernement.  
(/u l'arrêté n° 6226/MTRFPPS.DGT du 9 Juillet 1985 fixant les  
conditions d'Emploi du Personnel Domestique ;  
(/u l'avis de la Commission Nationale Consultative du Travail en  
sa session du 24 au 28 Mai 1994;

A R R E T E :

SECTION I - DISPOSITIONS GENERALES

I - Définition et Champ d'Application :

ARTICLE 1er : Le présent arrêté fixe les conditions d'Emploi du Personnel  
Domestique.

ARTICLE 2 : Est réputé employé de maison ou domestique au sens du présent  
arrêté, tout salarié embauché au service du foyer et occupé d'une façon  
continue aux travaux de la maison.

Le personnel occasionnel ou embauché pour une durée réduite ne  
dépassant pas 20 heures par semaine ne relève pas des présentes  
dispositions et demeure régi par les stipulations des parties.

II - Engagement et Période d'Essai :

ARTICLE 3 : L'engagement individuel est établi conformément aux  
dispositions légales en vigueur.

.../...

L'engagement définitif peut être précédé d'une période d'essai d'une durée maximum de 15 jours pendant laquelle chacune des parties peut reprendre sa liberté sans préavis de l'achèvement de la durée en cours. La durée exacte de la période d'essai doit être fixée par écrit au moment de l'engagement.

L'employeur fera procéder à ses frais à l'examen médical du travailleur.

### III - Salaire minima :

ARTICLE 4 : Les salaires minima mensuels des domestiques sont fixés par catégories et par échelon en annexe.

### IV - Avantages en nature :

ARTICLE 5 : Le logement et la nourriture constituent des avantages en nature purement facultatifs. Leur valeur est fixée d'accord parties et peut être déduite des salaires.

### V - Durée du Travail

ARTICLE 6 : Afin de tenir compte du caractère intermittent du travail du personnel domestique, est considéré comme équivalent, à 40 heures de travail effectif, une durée de présence hebdomadaire de 60 heures. Toute heure de travail effectuée dans la semaine au delà de la 60<sup>e</sup> est supplémentaire et rémunérée comme telle selon la forme suivante:

#### Salaire Mensuel

- \* 10% pour les cinq (5) premières heures supplémentaires
- \* 25% pour les autres heures supplémentaires effectuées de jour.
- \* 50% pour les heures supplémentaires effectuées la nuit ou pendant le repos hebdomadaire ou les jours fériés
- \* 100% pour les heures effectuées de nuit pendant les jours fériés ou le repos hebdomadaire. Est considéré comme travail de nuit, le travail effectué entre 20 heures et 5 heures.

Pour les travailleurs de moins de 18 ans, la durée de repos entre deux journées de travail ne doit en aucun cas être inférieure à 11 heures.

### VI Repos Hebdomadaire

ARTICLE 7 : Le personnel domestique doit bénéficier du repos hebdomadaire dans les conditions suivantes :

- 1 journée entière par semaine
- 2 demi-journées par semaine dont l'une au moins convenue à l'avance.
- 1 1/2 journée par semaine et une entière par quinzaine.

## VII - Congés Payés

ARTICLE 8 : Le personnel domestique acquiert droit au congé à la charge de l'employeur dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur à savoir 2, 16 jours ouvrables par mois soit 26 jours ouvrables par année de service effectif.

ARTICLE 9 : Le congé est acquis après une durée de service effectif d'une année fixée d'accord partie; il peut se cumuler sur un maximum de trois (3) années.

ARTICLE 10 : 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.

## VIII - CONGE SUPPLEMENTAIRE

ARTICLE 11 : La durée du congé annuel sera augmentée comme suit en considération de l'ancienneté.

- 2 jours ouvrables après 3 ans de service.
- 4 jours ouvrables après 5 ans de service.
- 5 jours ouvrables après 10 ans de service.
- 6 jours ouvrables après 15 ans de service.
- 7 jours ouvrables après 20 ans de service.
- 8 jours ouvrables après 25 ans de service.

## IX - PREAVIS :

ARTICLE 12 : 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 ou par tout autre moyen certain, huit (8) jours à l'avance. La faute lourde entraîne la perte du bénéfice du droit au préavis, sous réserve de l'appréciation de la gravité de la faute par l'administration du travail ou la juridiction compétente.

ARTICLE 13 : Pendant la durée du préavis, le domestique bénéficiera en vue de la recherche d'un autre emploi de 2 heures par jour mis dans les heures du travail et payées à plein salaire. Ces 2 heures seront prises alternativement un jour au choix du domestique, un jour au choix de l'employeur, à défaut d'accord entre les parties.

## X - INDEMNITE DE LICENCIEMENT :

ARTICLE 14 : Le domestique licencié après un an de service effectif percevra, sauf le cas de faute lourde une indemnité égale à :

- 15% du salaire mensuel par année de présence pour les cinq (5) premières années.
- 20% du salaire mensuel par année de présence de sa 6<sup>e</sup> à la 10<sup>e</sup> année.
- 25% du salaire mensuel par année de présence au-delà de la 10<sup>e</sup> année.

- 30% du salaire mensuel par année de présence à partir de 16<sup>e</sup> année.

ARTICLE 15 : En raison du fait que les activités de la profession peuvent être discontinues, les domestiques peuvent prétendre à l'indemnité de licenciement lorsqu'à la suite de plusieurs embauches chez le même employeur, ils atteignent la présence nécessaire à son attribution.

XI - PRIME D'ANCIENNETE :

ARTICLE 16 : Une prime d'ancienneté consistant en une majoration du salaire minimum de l'échelon professionnel du travailleur lui sera allouée dans les conditions suivantes :

- 3 % après 3 années de présence
- 1 % par année de présence à partir de la 4<sup>e</sup> année avec un maximum de 25%

XII - FRAIS DE TRANSPORT :

ARTICLE 17 : Le domestique recruté hors du lieu d'emploi ou déplacé de ce lieu par l'employeur durant l'exécution du contrat a droit à la gratuité du voyage pour lui-même et sa famille reconnue par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

ARTICLE 18 : Une participation de l'employeur aux frais éventuels de transport du domestique est admise au prorata du temps de travail effectif.

Cette participation sera égale au moins à 45% du tarif mensuel d'abonnement ou de tarifs officialisés par les municipalités.

Dans les localités où il n'existe pas de transports urbains, le montant de l'indemnité de transport sera déterminé d'accord parties.

L'indemnité de transport n'est pas due lorsque l'employeur met à la disposition du domestique un moyen de déplacement.

XIII - PERIODE DE LA PAIE

ARTICLE 19 : Le domestique sera payé chaque mois à la date fixe en principe le dernier jour du mois. Toutefois, à la demande du domestique, un acompte sera payé chaque quinzaine.

ARTICLE 20 : L'employeur doit pouvoir apporter la preuve du paiement régulier du salaire. Il est donc recommandé de délivrer au domestique un bulletin de paye contenant les indications suivantes :

- La période de référence ;
- La classification professionnelle ;
- Le montant du salaire de base ;
- Les heures supplémentaires le cas échéant ;
- Les montants des avantages en nature à déduire ;
- Le salaire net à verser ;

#### XIV - ABSENCES ET PERMISSIONS

ARTICLE 21 : Le domestique ne peut s'absenter sans autorisation ni justification. Toute absence non autorisée ni justifiée au cours du même mois peut être considérée comme un abandon de travail entraînant la rupture du contrat.

ARTICLE 22 : Des permissions exceptionnelles pour événements familiaux seront accordées sans retenues de salaire et sur justification ultérieure dans les cas suivants :

- 3 jours ouvrables en cas de mariage du travailleur ;
- 2 jours ouvrables en cas de mariage d'un enfant, d'un frère ou d'une soeur du travailleur ;
- 5 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant, d'un ascendant en ligne directe.
- 5 jours ouvrables en cas de décès d'un conjoint légitime ;
- 2 jours ouvrables en cas d'accouchement de la femme du travailleur ;
- 1 jour ouvrable en cas de baptême d'un enfant du travailleur ;
- 2 jours ouvrables en cas de retrait de deuil du travailleur ;
- 1 jour ouvrable en cas de déménagement ;

#### XV - ACCIDENTS DE TRAVAIL

ARTICLE 23 : Tout accident de travail concernant un domestique doit être déclaré par l'employeur dans les 48 heures qui suivent le déroulement de l'accident à l'inspecteur du travail du lieu d'emploi et à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale.

#### XVI - SOINS MEDICAUX

ARTICLE 24 : L'employeur assure les soins médicaux et la fourniture des produits pharmaceutiques dans la limite de 50% des frais engagés par le travailleur.

#### XVII - MALADIE

ARTICLE 25 : Conformément aux dispositions de l'article 47 du code du travail, l'employeur est tenu de verser au domestique, dans la limite de 8 Jours, son salaire normal pendant la durée de l'absence pour maladie médicalement constatée.

#### XIII - PRESTATIONS FAMILIALES

ARTICLE 26 : Tout employeur du personnel domestique doit être immatriculé à la caisse nationale de sécurité sociale.

#### XIV - RETRAITE

ARTICLE 27 : La limite d'âge d'admission à la retraite est fixée à 55 ans.

ARTICLE 28 : Tout employé de maison admis à faire valoir ses droits à la retraite ayant effectué au moins une année de service chez le même employeur perçoit une indemnité spéciale de trois (3) mois de salaire.

ARTICLE 29 : Tout conflit pouvant survenir à l'occasion du contrat de travail entre l'employeur et le domestique sera soumis par la partie la plus diligente à l'inspecteur du travail du lieu d'exécution du contrat ou à son suppléant légal pour son règlement à l'amiable,

En cas d'échec du règlement, le litige sera soumis au tribunal du travail du lieu d'emploi.

## XX - SANCTIONS

ARTICLE 30 : Les infractions au présent arrêté seront punies conformément aux dispositions du titre IX du code du travail.

### SECTION II : CLASSIFICATION DES EMPLOIS

ARTICLE 31 : La classification des emplois applicable au personnel domestique est déterminée comme suit :

1ère Catégorie : Manoeuvre d'entretien, plongeur, marmiton.

1er échelon : Tous ceux, débutants, occupés à l'entretien et à des petits travaux de façon artisanale ne nécessitant pas de soins particuliers ou de précautions particulières.

2è échelon : Même personnel après deux (2) ans de pratique professionnelle.

2è Catégorie : Jardinier, lavandière, nurse, garde-enfant, garçon serveur, sentinelle, gardien.

1er échelon : Jardinier capable d'assurer les travaux courants d'entretien d'un jardin.

- Lavandière assurant le lavage et le repassage courants.
- Gardien-enfant/ou nurse assurant la garde, la propreté l'hygiène et l'alimentation de l'enfant.
- Garçon ou serveur, débutant, connaissant simplement les rudiments du métier.
- Sentinelle ou gardien.

2è échelon : Même personnel après deux (2) ans de pratique professionnelle.

3è Catégorie :

1er échelon : - Jardinier confirmé sachant faire des semis, préparer des plates-bandes et massifs.

- Garçon chargé de l'ensemble des travaux domestiques, entretien des locaux, lavage, repassage, service à table y compris cuisine courante simple pour célibataire ou ménage sans enfants,

2è échelon : Même personnel après deux (2) ans de pratique professionnelle ainsi que :

- Garçon confirmé, connaissant parfaitement l'entretien du linge et le service de table ;
- Cuisinier, ayant une bonne pratique courante et pratique capable d'exécuter des plats sur simple indication.

4 è Catégorie :

Echelon unique : cuisinier qualifié, ayant une connaissance étendue de la cuisine, y compris celle de la pâtisserie, capable d'exécuter un menu d'utiliser un livre de recette ou pouvant assurer la cuisine d'une popote de six (6) personnes ou préparer une réception.

5è Catégorie :

1er échelon : Cuisinier hautement qualifié.

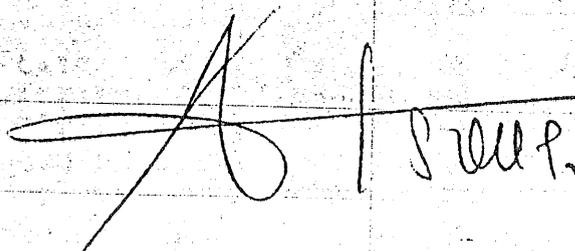
2è échelon : Cuisinier hautement qualifié ayant au moins dix (10) ans d'activité professionnelle confirmée.

XXI - DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 32 : L'arrêté n° 6226 du 9 Juillet 1985 est abrogé.

ARTICLE 33 : Les inspecteurs du travail ou leurs suppléants légaux sont chargés de l'application du présent arrêté qui sera publié au journal officiel de la République du Congo et communiqué partout où besoin sera.-

Brazzaville, le 5 Octobre 1995



Professeur Anaclet TSOMAMBET. -



ANNEXES A L'ARRETE N° 1 8 6 8  
FIXANT LES CONDITIONS D'EMPLOI DU PERSONNEL  
DOMESTIQUE.

GRILLE DES SALAIRES DU PERSONNEL DOMESTIQUE

CATEGORIES PROFESSIONNELLES	SALAIRES
<u>1ère Catégorie</u>	
1er Echelon	40.370
2ème Echelon	41.620
<u>2ème Catégorie</u>	
1er Echelon	42.870
2ème Echelon	44.120
<u>3ème Catégorie</u>	
1er Echelon	45.870
2ème Echelon	47.120
<u>4ème Catégorie</u>	
1er Echelon	49.370
2ème Echelon	51.370
<u>5ème Catégorie</u>	
1er Echelon	53.370
2ème Echelon	55.870