

**ARRETE MINISTERIEL N° 974 M F P T D T S DU 23 JANVIER 1968**  
**déterminant les conditions générales d'emploi des domestiques et gens de maison,**  
**modifié**

**Le Ministre de la Fonction Publique et du Travail ;**

Vu la [Constitution](#) et notamment les articles 37 et 67 ;

Vu le Code du Travail et notamment son article 89 ;

Vu le décret n° 63-795 du 9 décembre 1903 portant répartition des services nationaux entre la Président de la République et les Ministères ;

Vu le décret n° 67 110, du 6 décembre 1967 portant organisation du Ministère de la Fonction publique et du Travail,

**Arrête.**

**Article premier. Champ d'application**

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.

**Article 2. Forme d'engagement**

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

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

**Article 3. La période d'essai**

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.

**Article 4. Du préavis**

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 repas, 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 partie 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.

### **Article 5. De l'indemnité de licenciement**

L'employé, après une année de service aura droit, sauf le 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 6<sup>e</sup> et la 10<sup>e</sup> année incluse ;
- 30% pour la période au-delà de la 10<sup>e</sup> année.

### **Article 6. De la prime d'ancienneté**

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<sup>e</sup> à la 15<sup>e</sup> année incluse pour chaque année de service :*

- 10 % du salaire de base minimum de la catégorie du travailleur.

### **Article 6 bis. (Arrêté n° 3006 MFPTE-DTSS du 20 mars 1972)**

Conformément aux dispositions de l'article 8 nouveau du 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'embauche dans la même entreprise et dans la même catégorie d'emploi saisonnier.

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

### **Article 7. La classification des emplois**

Compte tenu des usages locaux, les employés de maison sont classés comme suit :

*1<sup>e</sup> catégorie :*

Boy ou bonne débutant ou ne pouvant pas justifier de plus de 2 ans de pratique ; **(Arrêté n° 3006 MFPTE-DTSS du 20 mars 1972)**

*2<sup>e</sup> catégorie :*

Boy ou bonne n'assurant qu'une partie des travaux de la maison, notamment le lavage de linge ; **(Arrêté n° 3006 MFPTE-DTSS du 20 mars 1972)**

Bonne d'enfants ; **(Arrêté n° 3006 MFPTE-DTSS du 20 mars 1972)**

Gardien, logé ou non, de maison d'habitation au service d'un particulier ; **(Arrêté n° 3006 MFPTE-DTSS du 20 mars 1972)**

*3<sup>e</sup> catégorie :*

Boy ou bonne chargé d'exécuter l'ensemble des travaux courants d'intérieur et justifiant de plus

de 2 ans de pratique.

**4<sup>e</sup> catégorie**

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

**5<sup>e</sup> catégorie**

Cuisinier ou cuisinière qualifié de maison

**6<sup>e</sup> catégorie**

Cuisinier ou cuisinière qualifié de popote de plus de 8 personnes.

**7<sup>e</sup> catégorie :**

Maître d'hôtel.

**Article 8. Des salaires minima (arrêté n° 10117 MFPT-ETSS-CAB4 du 12 septembre 1975)**

Le Ministre chargé du travail fixe par arrêté, conformément aux dispositions des articles 89 et 109 du code du travail, les salaires minima correspondant aux catégories professionnelles définies à l'article 7 ci-dessus, de manière que l'échelle des salaires minima hiérarchisés des domestiques et gens de maison corresponde à celles définies, par les conventions collectives, au profit des travailleurs des niveaux de qualification des diverses branches d'activités comparables aux catégories professionnelles des domestiques et gens de maison.

Toutefois, les domestiques et gens de maison de la 1<sup>ère</sup> à la 5<sup>ème</sup> 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.

**Article 9. Abattement sur les salaires des jeunes travailleurs**

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 %.

**Article 10. La périodicité de la paye**

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

**Article 11. Des avantages en nature**

Le logement et la nourriture constituent des avantages en nature qui ne sont jamais obligatoires pour l'employeur comme pour l'employé 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.

**Article 12. Abattement de zone sur les salaires**

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

**Article 13. La durée du travail**

Compte tenu des arrêts et temps morts inhérents à cette profession, la durée des services 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 inférieur à 40 heures par semaine, les heures de présence sont assimilées à des heures de travail effectif et rémunérées comme telles. Il est de même des heures de présence effectuées en plus de la durée hebdomadaire de l'équivalence, soit au-delà de 60 heures par semaine. **(Arrêté n° 3006 MFPTE-DTSS du 20 mars 1972)**

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. **(Arrêté n° 3006 MFPTE-DTSS du 20 mars 1972)**

#### **Article 14.**

Toute heure supplémentaire effectuée au-delà de la 60<sup>e</sup> heure dans la semaine, donnera droit à la rémunération suivante :

- de la 61<sup>e</sup> à la 68<sup>e</sup> heure, 1/173,33 du salaire mensuel majoré de 10 % pour chaque heure ;
- au-delà de la 68<sup>e</sup> 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 %.

#### **Article 15. Du repos hebdomadaire**

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**

##### **Article 16. Absences**

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.

##### **Article 17. Permissions exceptionnelles**

Des permissions exceptionnelles d'absence 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 sœur           | 1 jour  |
| - décès du conjoint ou d'un descendant en ligne directe           | 2 jours |
| - décès d'un ascendant en ligne directe, d'un frère ou d'une sœur | 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 dès la reprise du travail. 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'évènement 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.

### **Article 18. Du congé payé**

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.

### **Article 19. De la jouissance et des modalités du congé**

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.

### **Article 20. Des congés supplémentaires**

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

### **Article 21. Des frais de transport**

L'employé 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.

### **Article 22. Des sanctions**

Les infractions aux dispositions du présent arrêté 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.

### **Article 23.**

Toutes les dispositions antérieures au présent arrêté sont abrogées, notamment l'arrêté n° 5646 I.T.L.S M. du 31 aout 1953 modifié par les arrêtés n° 119 M.T.S. du 5 janvier 1956 et 10368 du 3 octobre 1959.

### **Article 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 3 janvier 1968.

**Abdourahmane DIOP.**