

A qui de droit

L'introduction du salaire minimum pour les travailleurs domestiques en Suisse

Étude de cas



Genève le 19 décembre 2013

Mandataire:
Roman GRAF, OUE
40, bd. du Pont-d'Arve
1211 Genève 4
tél. : 022 379 89 16
roman.graf@unige.ch

Mandante:
Claire HOBDEN , BIT
4, route des Morillons
CH-1211 Genève - Suisse
tél. : +41 22 799 64 25
hobden@ilo.org

Table des matières

1	Politiques des salaires minimums en Suisse	4
2	Contexte socio-économique	7
3	Contexte politique	9
4	L'édiction du CTT fédéral	11
4.1	La sous-enchère salariale abusive et répétée	12
4.2	La composition et la mission du groupe d'expert	14
4.3	Définition du champ d'application	15
4.3.1	La définition des activités domestiques	15
4.3.2	La question de l'inclusion des prestations de soins et de l'assistance médicale	16
4.3.3	La durée du travail hebdomadaire minimum	17
4.4	Définition des salaires minimaux dans l'économie domestique . .	18
4.4.1	Les catégories de salaire	18
4.4.2	La question de la régionalisation des salaires	19
4.4.3	Fixation du niveau des salaires	19
5	Mise en oeuvre	24
5.1	La prolongation du CTT économie domestique	27
6	Conclusion	29
A	CTT économie domestique (fédéral)	34
	Abbreviations	40

Table des figures

1	Comparaison des salaires horaires établis avec suppléments, CTT économie domestique avec des activités similaires en 2011	23
2	Parts en % et nombre (en millier) cumulés des salariés selon le salaire horaire	24
3	Tableau chronologique 2004-aujourd'hui	28

Liste des tableaux

1	Vue sommaire des différentes prises de position	38
---	---	----

Préambule

L'Observatoire Universitaire de l'Emploi (OUE) a été mandaté par le Bureau international du Travail (BIT) afin d'analyser le contexte et le processus qui ont mené à l'introduction d'un salaire minimum pour les travailleurs domestiques en Suisse. Celle-ci a été mise en oeuvre en 2011 par le biais d'un Contrat-type de travail (CTT). Les études de cas de plusieurs pays serviront de sources d'informations aux gouvernements visant la mise en place d'un salaire minimum.

Le 28 août 2013, le gouvernement suisse (Conseil fédéral, CF) a soumis pour ratification au Parlement fédéral la Convention internationale du travail de 2011 sur les travailleuses et travailleurs domestiques (Convention n° 189). Cette ratification étant soumise au référendum facultatif¹, elle sera probablement déposée auprès du BIT au printemps 2015. Selon les autorités fédérales, *la législation et la pratique suisse, à travers les CTT national ou cantonaux en vigueur, permettent de mettre en oeuvre la convention conformément à l'art. 18 de la convention* (Berne, 2013, chap. 2.2, p. 6243).

Le même jour, des associations telles que "*Reconnaître le travail domestique - régulariser les sans-papiers*" ont, tout en saluant la position du gouvernement suisse, insisté sur le fait que "*les employées domestiques des pays tiers qui n'ont pas de permis de travail suite à la Loi sur les étrangers souffrent de l'absence de mesures spécifiques pour la protection contre l'abus, le harcèlement et la violence.*" Selon ces associations, si la ratification de la Convention de l'Organisation internationale du Travail (OIT) doit permettre de prévenir cette situation, certaines lois suisses, contrairement à ce qu'affirme le gouvernement fédéral, devraient être modifiées. Dépassant le cadre de ce rapport, la question des sans-papiers et du travail au noir n'y est pas traitée.

L'auteur de ce document était membre de la Commission d'expert, chargée par le gouvernement d'élaborer des propositions dans le cadre de l'établissement du CTT fédéral entré vigueur le 1er janvier 2011. Sa durée de validité étant limitée jusqu'au 31 décembre, la Commission tripartite de la Confédération (CTP fédérale) a décidé de demander au Conseil fédéral de proroger le CTT économie domestique et d'adapter les salaires minimaux pour le 1er janvier 2014 (SECO, 2013c, p. 1). Le 13 novembre 2013 le gouvernement suisse a décidé de prolonger le CTT économie domestique jusqu'à la fin 2016.

1. Selon l'art. 141 de la Constitution suisse la ratification est soumise au vote du peuple *si 50 000 citoyens et citoyennes ayant le droit de vote ou huit cantons le demandent dans les 100 jours à compter de la publication officielle de l'acte.*

1 Politiques des salaires minimums en Suisse

Cette section a pour but de situer l'instauration d'un salaire minimum pour les travailleurs domestiques au niveau fédéral dans un contexte de politiques salariales plus large.

À l'exception des employé-e-s et des employeurs concernés, la fixation d'un salaire minimum pour les travailleurs domestiques en Suisse ne représente pas un enjeu économique majeur.

Afin de pouvoir comprendre le cadre légal suisse qui vise à garantir la protection des travailleurs domestiques, il est indispensable de d'abord donner un bref aperçu de certaines spécificités de la démocratie en Suisse, qui contribuent au rassemblement d'une société multiculturelle divisée par des clivages linguistiques, religieux et de classe. Ces clivages se traduisent non seulement au niveau politique par un fédéralisme, mais également par un paysage de relations industrielles très fragmenté.

Pour le premier, et contrairement à ce qui se passe dans d'autres états fédéraux, le fédéralisme d'exécution suisse se distingue par le fait que le gouvernement fédéral délègue l'exécution des lois aux cantons (20 cantons et 6 demi-cantons) qui, à leur tour, disposent de ressources et d'un pouvoir politique propres. Pour le deuxième, la fragmentation s'illustre par la coexistence, alternant concurrence et coopération, de deux associations faitières syndicales : l'*Union Syndicale Suisse* (USS) et *Travail.Suisse*. Chacune d'elles est dominée par un syndicat multisectoriel (UNIA resp. Syna) qui, à lui seul, dispose essentiellement du pouvoir de négociation, de collecter les cotisations ou de signer des conventions collectives avec des associations d'employeurs, plus homogènes d'un point de vue sectoriel.

Les trois associations d'intérêts patronaux de portée nationale sont l'Union patronale suisse (UPS), l'Union suisse des arts et métiers (USAM) et *économiesuisse* dont les deux premiers s'occupent essentiellement de la politique de l'emploi et de la politique sociale tandis que *économiesuisse* représente davantage les intérêts financiers et commerciaux de portée internationale. Ainsi, les intérêts des associations d'employeurs peuvent diverger selon si leur marchés stratégiques se situent à l'intérieur (construction, nettoyage, etc.) ou à l'extérieure de la Suisse (chimie, finance, etc.). En effet, les premiers sont représentés au niveau national par l'USAM et l'UPS, alors que les seconds sont défendus principalement par *économiesuisse*, qui relaye les intérêts des entreprises multinationales suisses².

La libre circulation des personnes via les mesures d'accompagnement qui visent la

2. Pour une meilleure compréhension de la complexité de l'organisation sectorielle et régionale des acteurs économiques suisses et de leurs sphères d'influence voir [Trampusch et Mach \(2011\)](#).

protection des employeurs contre la concurrence *déloyale* et celle des employé-e-s contre le dumping social a renforcé le partenariat social (voir ci-après).

Les autorités de contrôle et de négociation des salaires dans les différents régions, cantons ou branches économiques se caractérisent par une forte décentralisation et une division du travail entre autorités politiques, représentants des employeurs et ceux des employé-e-s (partenaires sociaux). Le fédéralisme combiné avec un corporatisme développé, mais décentralisé permet certes de tenir compte de la diversité des situations cantonales et des branches d'activité fort différentes, mais génère aussi une certaine complexité et des disparités dans l'application des lois (voir section 5).

La politique salariale en Suisse repose sur la liberté contractuelle et sur la liberté syndicale. En principe, la loi suisse ne fixe aucune limite générale des salaires : ni vers le bas ni vers le haut. Même si *de facto*, il n'existe pour l'instant pas de salaire minimum légal en Suisse, *de jure*, la rémunération en tant que contre-prestation ne peut être en disproportion évidente avec la prestation fournie ou résulter de l'exploitation de la situation de faiblesse du salarié³. D'autres limites relèvent du principe de non-discrimination lié au genre⁴ ou à la nationalité⁵.

Depuis le lancement d'une initiative populaire par l'Union Syndicale Suisse (USS) et son aboutissement en 2012 qui exige un salaire horaire de CHF 22 ou CHF 4000 par mois pour un travail hebdomadaire de 42h, ce qui correspond à 61.2% du salaire médian Suisse en 2010⁶, la question du salaire minimum légal occupe périodiquement l'agenda politique de l'ensemble du pays. La question du salaire minimum légal est également plus présente dans l'agenda politique des cantons romands (francophones), davantage sous l'influence du modèle interventionniste à la française que les cantons alémaniques, plus libéraux économiquement.

Deux cantons romands ont introduit le principe d'un salaire minimum dans leur constitution, mais sans qu'il soit pour l'instant concrétisé dans une loi d'exécution tandis que dans deux autres, ce principe a été rejeté lors de votations populaires cantonales. Il est important de relever que l'une de ces initiatives populaires a été invalidée par un parlement cantonal, mais les initiants ont obtenu gain de cause devant le Tribunal fédéral⁷. Contrairement à la décision du Parlement cantonal, le TF a considéré que l'initiative était compatible avec le droit supérieur *dans la mesure où sa finalité n'est pas d'intervenir dans les rapports entre les employeurs*

3. art. 21 du Code des Obligations (CO) et art. 157 du Code Pénal (CP)

4. art. 8, al. 3, Cst. ; art. 3, al. 2, de la loi sur l'égalité

5. art. 2 de l'accord du 21 juin 1999 sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union Européenne (ALCP)

6. voir note * de la figure 1, p. 23

7. ATF, 1C 357/2009 du 8 avril 2009.

et les travailleurs, mais d'atteindre un objectif de politique sociale de compétence cantonale.

Même si la question du salaire minimum légal a gagné de l'importance dans l'arène politique, le moteur principal des relations de travail en Suisse reste les conventions collectives de travail (CCT) négociées par les partenaires sociaux. La moitié des salariés est couverte par une CCT prévoyant des dispositions normatives garantissant des conditions de travail minimales et usuelles selon les professions et les branches d'activité. Cependant, seuls environ 40% des employé-e-s en Suisse sont couverts par des salaires minimums impératifs.

Dans les branches et professions dépourvues de CCT, c'est à dire en l'absence d'organisations patronales et syndicales, et suite à la mise en oeuvre des **mesures d'accompagnement**⁸ dans le cadre de l'introduction progressive de la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE/AELE en juin 2004, la Confédération et les gouvernements cantonaux peuvent édicter des Contrats Type de travail (CTT). Ces derniers fixent de manière temporaire des salaires minimums obligatoires en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée.⁹

Dans le Canton de Genève, la Commission tripartite¹⁰ a déposé le 21 janvier 2005 auprès du Secrétariat d'État à l'économie (SECO)¹¹ une demande de contrat type prévoyant des salaires minimums impératifs dans le domaine de l'économie domestique, selon l'art. 360a CO. Le 5 mai 2005, grâce à ce dispositif inscrit dans les mesures d'accompagnement, le premier *Contrat-type de travail de l'économie domestique* **prévoyant des salaires minimums impératifs**¹² est entré vigueur.

Le 21 novembre 2008, la Commission tripartite fédérale (CTP fédérale) a demandé à son tour au Conseil fédéral (CF) l'édiction d'un contrat-type de travail (voir section 4, p. 11). En 2011 le CTT fédéral *économie domestique* (voir annexe A, p. 35) fixant des salaires minimaux pour tout le territoire suisse (à l'exception du Canton de Genève) est entré en vigueur (SECO, 2010d).

Le contexte et les étapes de cette mise en place sont analysés dans la suite de ce

8. pour en savoir plus voir Internet :

<http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00448/00449/index.html?lang=fr>

9. Dans les branches régies par une CCT contenant des salaires minimaux l'extension est facilitée en ce qui concerne les clauses relatives aux salaires, à la durée du travail et aux compétences de contrôle des commissions paritaires formées par les partenaires sociaux. L'extension a pour objectif de rendre ces dispositions applicables à l'ensemble d'un secteur, c'est-à-dire que toutes les entreprises actives dans la branche doivent les respecter pour une durée déterminée.

10. Conseil de Surveillance du Marché du travail (CSME)

11. *Le SECO est le centre de compétence de la Confédération pour toutes les questions ayant trait à la politique économique*, Source : SECO.

12. voir texte légal [en ligne] :

http://www.geneve.ch/legislation/rsg/f/rsg_j1_50p03.html

rapport (pour une meilleure compréhension voir tableau chronologique, p. 28).

2 Contexte socio-économique

Selon les scénarios socio-démographiques (scénario moyen), le pronostique pour la période de 2010 à 2060 prévoit une augmentation de la part des personnes de *65 ans et plus* de 17% à 28%. Le nombre de personnes âgées va donc augmenter de 1.3 million à plus de 2 millions au milieu du siècle. Celui des personnes de plus de 80 ans (382'000 personnes, correspondant à 5% de la population en 2010) pourra, selon le choix du scénario, doubler ou même tripler. Il n'est donc pas exclu qu'une personne sur 10 ait plus de 80 ans en 2060 et que ce nombre dépasse un million de personnes (BFS, 2010, p. 80). Parmi d'autres facteurs, le vieillissement démographique sera le moteur principal d'une demande accrue pour des aides ménagères et/ou médicales (OBSAN, 2013).

L'urbanisation et l'abandon des systèmes d'aide familiale intergénérationnelle vont augmenter l'appel à l'aide extrafamiliale. La hausse du taux d'activité professionnelle des femmes de 68.2% en 1991 à 76.7% en 2011 (OFS, 2010) constitue également un facteur qui devrait favoriser la recherche de solutions, sur un marché offrant des services allant de quelques heures de garde à des soins à domicile sur 24 heures. En effet, il existe un manque systématique d'opportunités de gardes institutionnelles et ce sont les femmes qui assumaient traditionnellement le rôle de soutien aux membres de la famille en perte d'autonomie et de la garde des enfants.

Selon les informations livrées sur demande par l'Office Fédéral de la Statistique (OFS), le nombre officiel et stable de tous les travailleurs domestiques actifs en Suisse (moyenne annuelle) se situe entre 50'000 et 60'000 pour les années 2010, 2011 et 2012¹³. En suivant les précisions de l'OFS, ce chiffre doit être interprété avec précaution. En effet, il s'agit d'une enquête téléphonique dont la représentativité des répondants peut être biaisée. Les conditions d'embauche, les connaissances linguistiques, la peur d'être dénoncé en cas de travail irrégulier et la non-maîtrise de la langue locale peuvent fortement influencer la probabilité de répondre à un appel téléphonique ou de déclarer une activité professionnelle. Il est donc fort plausible que le chiffre d'environ 125'000 emplois à plein temps (environ 4% de la population active) avancé par le syndicat UNIA en 2007¹⁴, qui s'appuie

13. Pour mesurer cet effectif, l'OFS se base sur l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), qui est une enquête par téléphone auprès de la population résidente permanente (Suisse, permis B, permis C) auquel les effectifs de frontaliers et de titulaires d'une autorisation de courte durée ont été ajoutés. Ces chiffres qui se basent sur une nouvelle méthode seront publiés le 15 décembre 2013.

14. voir fiche d'information sur les employé-e-s de maison en Suisse de la conférence de

également sur l'étude de [Tschannen \(2003\)](#), soit plus proche de la réalité que ceux établis par la statistique officielle.

Bien que la grande majorité des travailleurs domestiques est suisse, les étrangers sont surreprésentés dans le secteur domestique. Ils constituent plus d'un-e employé-e sur trois alors que ce rapport est de un sur cinq dans l'ensemble de la population active en 2006 ([Flückiger et al., 2008](#), Annexe, p.37–8).

Selon le rapport établi en 2008 par l'Université de Genève pour le SECO ([Flückiger, Ferro-Luzzi, Sobeck, Graf et Falter, 2008](#)) (voir aussi p.11), la grande majorité du travail domestique est effectuée par des femmes dont trois sur quatre travaillent à temps partiel. Le niveau de formation des employé-e-s se situe rarement au-delà de la scolarité obligatoire ou, au mieux, d'un apprentissage. La même étude montre que la population active dans le domaine domestique est plus souvent exposée à des situations familiales potentiellement précaires (divorce, séparation, décès du conjoint, enfants à charge, etc.) que l'ensemble de la population active ([Flückiger et al., 2008](#), chap 3.2, p. 10).

Déjà en 2008, le rapport constatait une surreprésentation des permis B (durée de séjours de moins de 5 ans) parmi les travailleurs domestiques. Ceux qui disposaient d'un permis C (durée de séjours de plus de 5 ans), généralement issus d'une immigration des pays d'Europe méridionale, constituaient encore la grande majorité.

Selon des chiffres plus récents concernant les travailleurs soumis à autorisation, les pays d'immigration traditionnelle tendent à être de moins en moins représentés. Ainsi, ces statistiques démontrent que si en 2003, la quasi-totalité de ces employés (92%) provenait de l'UE-17¹⁵, ils ne représentaient plus que la moitié (55%) en 2012. Parallèlement, la part des ressortissants de l'UE-8¹⁶ passait de 0.2 à 25% durant la même période ([SECO, 2013c](#), chap. 2.2, p. 6).

Une analyse mandatée par le Bureau de l'égalité de la Ville de Zürich (*Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich*) constate qu'il existe en quelque sorte une division du travail, les services 24h/24 étant souvent assurés par des employé-e-s recruté-e-s dans l'Europe de l'Est ([Berndt et al., 2012](#), chap. 3.2, p. 11).

Selon les entreprises privées interviewées, il est difficile de maintenir sa position

presse du 13 décembre 2007 [en ligne] http://www.unia.ch/uploads/media/CTT_Fiche_information.pdf (1.10.2013)

15. L'UE-17 désigne les pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Chypre, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni et Suède.

16. L'UE-8 comprend les pays de l'Est, anciennement sous l'influence de l'Union soviétique : l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, la Pologne, la République tchèque, la Slovaquie et la Slovénie.

sur un marché en opérant avec des employé-e-s locaux-ales. En effet, il faut faire face à des agences de placement illégales¹⁷ qui recrutent et envoient des employé-e-s de *courte durée* depuis l'étranger et à de faux indépendants offrant des services à des prix impliquant un dumping salarial.

Cette concurrence accrue entre des employé-e-s peu qualifié-e-s, mais établi-e-s en Suisse et une immigration plus récente de courte durée provenant de pays où les niveaux de salaires sont très bas est une des raisons évoquées par les autorités et les syndicats en faveur d'une instauration d'un CTT contenant des salaires minimums impératifs.

3 Contexte politique

Afin d'éviter la pratique de dumping salarial et social lors de l'introduction progressive de la libre circulation des personnes en Suisse — qui compte les salaires les plus élevés en Europe — les syndicats ont conditionné leur soutien aux accords bilatéraux¹⁸ et leurs extensions par la mise en place de mesures d'accompagnement. Il est à rappeler qu'en raison du principe de non-discrimination, la libre circulation des personnes implique l'abandon d'un contrôle de salaire *a priori* et la priorité donnée à la main-d'oeuvre suisse. **Les mesures d'accompagnement** doivent donc remplacer un système de contrôle *a priori* par un système de monitoring *a posteriori*. Celui-ci doit faciliter l'extension⁸ ou la création d'une régulation pour une branche (ou une profession) dans laquelle on observe une aggravation des conditions de travail ou une sous-enchère salariale abusive et répétée. Le monitoring du marché de travail est la tâche des commissions tripartites (voir encadré).

17. Selon les accords bilatéraux, la location de service depuis l'étranger est interdite.

18. Le choix d'un rapprochement avec l'UE au travers d'accords bilatéraux sectoriels est une conséquence du refus des citoyens aux urnes de l'adhésion à l'Espace économique européen (EEE) en décembre 1992.

Les commissions tripartites

La commission tripartite de la Confédération (CTP fédérale) et celles des cantons sont composées de représentants des autorités, des employeurs et des syndicats. Elles observent le marché du travail, contrôlent le respect des contrats-types obligatoires, dénoncent les abus aux autorités d'exécution cantonales et peuvent proposer des mesures (extension facilitée ou adoption de contrats-types fixant un salaire minimum).

Source : SECO

Le 8 février 2009, la Suisse devait décider pour la troisième fois, et ce sur une courte période, si elle voulait reconduire et étendre en même temps les accord bilatéraux aux deux derniers pays entrés dans l'Union Européenne : la Bulgarie et la Roumanie.

Si le plus grand parti de Suisse (l'Union Démocratique du Centre) a fortement critiqué **le choix du Parlement d'unir cette reconduction et l'extension au sein d'un seul et unique décret** le 13 juin 2008 (voir tableau chronologique, p. 28), il a renoncé officiellement à lancer un référendum. Ce dernier a néanmoins été initié par une partie des *Jeunes UDC* ainsi que des partis nationalistes et de l'extrême droite. Il a abouti le 6 octobre 2008, à l'aube de la crise bancaire, lorsque les perspectives économiques étaient peu rassurantes. Selon les sondages, l'opinion de la classe moyenne — traditionnellement en faveur de la libre circulation des personnes — oscillait entre l'indécision et le refus de la reconduction. Ce refus aurait, selon le gouvernement et une grande partie des observateurs, signifié la fin des accords bilatéraux avec l'UE, jugés indispensables à la prospérité économique de la Suisse.

En décidant de mettre en place un CTT fédéral impératif, le gouvernement suisse a affiché sa volonté de protéger le marché de travail des éventuelles sous-enchères salariales, et ceci, juste avant la votation sur l'extension de la libre circulation des personnes du 8 février 2009 (Roumanie et Bulgarie). Cette manoeuvre permet également de faire coïncider l'entrée en vigueur du CTT, prévue pour 2011, avec **l'abolition des contrôles du respect des conditions usuelles de travail (préalables à l'octroi des autorisations) pour les pays de l'UE-8** (voir tableau chronologique, p. 28). L'entrée en vigueur prévue pour 2011 permettait ainsi d'anticiper le risque accru de sous-enchère qui en découlait.

4 L'édition du CTT fédéral

Le rapport annuel établi en 2007 par le SECO sur la mise en oeuvre des mesures d'accompagnement¹⁹ a signalé 12% d'infractions et d'abus dans les branches de “*Services aux ménages privés*”, un des taux les plus élevés parmi les branches contrôlées (SECO, 2007, chap. 4.2.2., p. 34). Ce rapport, ainsi que le contexte politique décrit au chapitre précédent, ne pouvaient pas laisser indifférents les milieux économiques et politiques. Dans le cadre de leur campagne de sensibilisation fin 2007²⁰, les milieux syndicaux ont également revendiqué l'édition d'un contrat-type de travail pour protéger les travailleurs domestiques contre les abus observés (Berne, 2013, chap. 2.1, p. 8).

En raison des difficultés de contrôle dans les ménages privés, l'OUE de l'Université de Genève a été mandaté en 2008 par la CTP fédérale via le SECO afin d'étudier les conditions de travail dans l'économie domestique. L'étude démontrait que les salaires de ces travailleurs se situaient largement en dessous de leurs homologues exerçant des activités similaires (Flückiger, Ferro-Luzzi, Sobeck, Graf et Falter, 2008). En se référant à cette étude, à d'autres recherches relatives à cette branche ainsi qu'aux observations fournies par certains cantons, la majorité de la CTP fédérale considérait que les deux conditions principales étaient remplies pour demander au Conseil fédéral d'édicter un CTT comprenant des salaires minimums : le constat de sous-enchères salariales abusives et répétées ainsi que l'absence d'une convention collective de travail contenant des dispositions relatives aux salaires minimums qui puisse être étendue.

En revanche, l'Union patronale suisse (UPS) estimait que *la minceur de la base de données disponible et le petit nombre de salaires trop bas mis en avant n'apportent pas la preuve exigée* par l'art. 360a CO²¹.

Le projet de CTT a été élaboré en 2009 (SECO, 2010c) par l'administration fédérale (SECO) en collaboration avec un groupe d'experts dont la composition est décrite ci-après. Ce dernier a été soumis aux milieux intéressés à savoir les cantons, les associations faitières de l'économie oeuvrant au niveau national, les partis politiques représentés à l'Assemblée fédérale et les partenaires sociaux

19. Le SECO publie tous les ans un rapport sur l'exécution des mesures d'accompagnement et la mise en oeuvre de la loi fédérale contre le travail au noir (LTN). Il se base sur les contrôles menés par les organes de contrôles et sur les résultats de ces contrôles. Son activité a donc une influence directe sur l'évaluation du fonctionnement des mesures d'accompagnement et de la mise en oeuvre de la LTN. Source : SECO

20. voir conférence de Presse du syndicat UNIA du 13.12.2007 [en ligne] http://www.unia.ch/uploads/media/Alleva_Conditions_correctes.pdf (2.10.2013)

21. [en ligne] http://cms2.unige.ch/ses/lea/oue/projet/salaires/bit/ups_travail_domestique_20oct_2010.pdf (4.11.2013)

des branches, dans lesquelles les employé-e-s exécutent des activités similaires à celles des travailleurs domestiques, comme le nettoyage, l'hôtellerie-restauration, l'agriculture et la santé (soins à domicile). En plus, les associations professionnelles et celles proches du domaine du travail domestique ont également été invitées à présenter leurs observations dans le cadre de cette procédure de consultation durant les mois d'avril et de mai 2010²².

Il s'agit ici d'une procédure préliminaire bien ancrée dans le processus législatif suisse durant laquelle le département fédéral compétent examine si un projet est exécutable et s'il a une chance d'être accepté. Dans le cas du *CTT économie domestique*, il est basé sur l'art. 359a al. 2, CO²³ qui stipule que le projet est à publier et *quiconque justifie d'un intérêt* peut prendre position par écrit. De plus, les associations professionnelles et les institutions d'utilité publique sont à consulter par l'autorité avant l'édition d'un CTT.

Les prises de position de cette consultation (SECO, 2010a) seront intégrées dans les sections suivantes pour autant qu'elles permettent d'expliquer des différences essentielles entre le projet de CTT mis en consultation et le CTT final mis en vigueur.

4.1 La sous-enchère salariale abusive et répétée

Le constat d'une sous-enchère salariale abusive et répétée est l'étape cruciale dans le processus de l'établissement d'un CTT. Premièrement, elle nécessite la définition de critères normatifs et opérationnels pour décider, d'une part à partir de quel niveau salarial il y a sous-enchère abusive et, d'autre part, dans quelle mesure un nombre conséquent d'employé-e-s d'une branche est concerné (sous-enchère répétée) constituant un risque réel de causer l'effondrement de la structure salariale d'une branche économique.

L'évaluation de ce risque de propagation ne dépend pas uniquement de l'évolution des salaires et des conditions de travail qui peuvent être observées dans la branche en question. Elle dépend aussi de l'anticipation de l'évolution future des facteurs directs influant sur l'offre — comme l'accès au marché facilité des travailleurs étrangers issus des pays à bas salaires (SECO, 2013c, chap. 3.2, p. 12), et de facteurs indirects, comme le vieillissement, qui influent sur la demande des travailleurs domestiques. En effet, il s'agit surtout de prévenir un effondrement des

22. voir liste exhaustive des organismes contactés par le SECO (SECO, 2010b)

23. voir référence exacte : "Avant d'être édicté, le contrat-type de travail est publié d'une manière suffisante, avec indication d'un délai pendant lequel quiconque justifie d'un intérêt peut présenter des observations par écrit ; en outre, l'autorité prend l'avis des associations professionnelles et des sociétés d'utilité publique intéressées."

conditions de travail (OGMT, 2008, chap. 4.3., p. 10), d'autant plus qu'il s'agit d'une branche dans laquelle les moyens d'identifier et de contrôler les employeurs sont limités en raison de leur statut de ménage privé.

Deuxièmement, la fixation d'un seuil départageant le dumping salarial d'une variation "normale" des salaires influe sur le futur niveau du salaire minimum impératif à fixer. Le constat d'un dumping salarial nécessite l'établissement d'un salaire en usage pour un profil d'emploi donné. Cela consiste à établir une fourchette de salaire, excluant une partie des salaires situés en bas (zone de sous-enchère) et en haut de la distribution, dans laquelle on retrouve une majorité importante d'employé-e-s.

Avant de pouvoir fixer ce salaire, un marché de référence doit être déterminé, ce qui peut constituer une tâche délicate et compliquée. En effet, les compétences de contrôle et de surveillance territoriale ne convergent que rarement avec les dimensions géographiques et économiques qui sont pertinentes pour déterminer les salaires en usage dans une profession ou dans une branche. Comme mentionné ci-dessus, s'il est théoriquement possible de déterminer un marché de référence formé par des travailleurs domestiques actifs dans les ménages privés en Suisse, il est quasiment impossible de récolter un nombre de données significatif de qualité suffisante au niveau des ménages privés pour établir des salaires en usage.

Dépassant le cadre de cette étude et pour en savoir plus, l'*Observatoire genevois du marché du travail* a proposé une méthode pour le calcul du salaire en usage (OGMT, 2003) ainsi qu'une définition de la sous-enchère salariale abusive et répétée (OGMT, 2008).²⁴

Une application pratique de ces préceptes se trouve dans l'analyse du travail domestique en Suisse effectuée par l'Université de Genève sur mandat du SECO. En raison du faible nombre de données à disposition dans le secteur du travail domestique, les salaires de ce dernier sont comparés à des activités similaires dans d'autres branches économiques telles que *hôtellerie/restauration*, les *services personnels* et *santé et activités sociales* (Flückiger et al., 2008, chap. 4, p. 22).

La fixation des seuils pour la définition des conditions de travail usuelles, et en particulier du salaire en usage, nécessite l'établissement des critères opérationnels impliquant des jugements normatifs et pour lesquels les statistiques servent comme base de décision. En renonçant à fixer des critères opérationnels concernant le constat d'abus dans les branches dépourvues de CCT, le législateur a consciemment confié un large pouvoir d'appréciation aux commissions tripartites

24. Ces travaux constituent la base méthodologique et théorique pour le développement des calculateurs de salaires en ligne de plusieurs cantons romands, voir par ex. le calculateur OGMT du canton de Genève <http://www.ge.ch/ogmt/calculateur> et de l'USS, <http://www.salaire-uss.ch>, qui visent à prévenir un dumping salarial.

dont la composition (voir encadré, p. 10) se veut garante contre *tout risque d'abus du pouvoir d'appréciation* (OGMT, 2008, chap. 3.2, p 9). Mais comme le constate le *Contrôle parlementaire de l'administration* (CPA²⁵) dans son évaluation globale des mesures d'accompagnement, l'absence de pilotage et une grande marge d'appréciation produisent des pratiques fort différentes au niveau de la mise en oeuvre selon les différents cantons et organes d'exécution²⁶.

4.2 La composition et la mission du groupe d'expert

Comme mentionné ci-dessus, dans le but de proposer un CTT national, la CTP fédérale a fait appel à un groupe d'experts dont la composition et la mission sont fortement liées aux critères stipulés dans l'art. 360a al. 2. :

Les salaires minimaux ne doivent pas être contraires à l'intérêt général et ne doivent pas léser les intérêts légitimes d'autres branches économiques ou d'autres milieux de la population. Ils doivent tenir équitablement compte des intérêts des minorités dans les branches ou professions concernées, quand ces intérêts résultent de la diversité des conditions régionales et des entreprises.

Ainsi, le groupe d'experts sous la direction du SECO a été constitué équitablement : deux représentants respectifs des employeurs et des employé-e-s des branches du nettoyage et de l'hôtellerie-restauration ; des représentants des autorités cantonales (en tenant compte des régions linguistiques).

Les propositions du groupe d'experts devaient répondre aux conditions préalablement fixées par la CTP fédérale :

- Exclusion de toute concurrence aux branches disposant de salaires minimaux (voir sous-section 4.4) ;

25. "Le CPA est le centre de compétences de l'Assemblée fédérale en matière d'évaluation. Il contribue à la haute surveillance parlementaire au moyen d'expertises scientifiques et mène des évaluations portant sur la conception, la mise en oeuvre et les effets des mesures prises par la Confédération." Source :www.parlament.ch.

26. "... Plus de trois quarts des infractions ont été constatées dans cinq cantons alors que 11 cantons n'ont constaté aucune infraction malgré leur taille importante pour certains. Les définitions de la sous-enchère et les méthodes d'identification sont très variables selon les cantons : certains définissent des écarts en valeur (plus de CHF 500.-) par rapport aux salaires usuels ou en pour cent (variation de 0%, 5%, 10%, 20%), alors que d'autres cantons estiment que les abus concernent le 25% des gens les moins bien payés dans une branche, ou encore que seul le salaire le plus bas constaté dans une branche est abusif. Enfin de nombreuses commissions tripartites déclarent également que la définition de l'abus varie selon une appréciation au cas par cas." (CdG-N, 2011, p. 1060).

- La demande de prorogation du CTT au CF (voir sous-section 5.1) relève de la compétence de la CTP fédérale²⁷ ;
- Fixation d'un taux d'occupation minimum au niveau du champ d'application (voir sous-section 4.3) ;
- Examiner l'option d'une cantonalisation ou régionalisation des salaires (voir sous-section 4.4.2).

4.3 Définition du champ d'application

4.3.1 La définition des activités domestiques

Comme stipulé dans l'art. 3 (voir annexe A, p. 35) la définition des tâches comporte des travaux ménagers classiques tels que le nettoyage, l'entretien du linge, les commissions, la garde des enfants et la participation à la prise en charge des enfants, des malades et des personnes âgées. Le rapport explicatif du SECO (SECO, 2010d, chap. 3.3, p. 15) renvoie également au plan de formation concernant la formation professionnelle initiale de gestionnaire en intendance avec certificat fédéral de capacité (CFC)²⁸.

Contre l'avis du groupe d'experts, mais afin d'éviter des conflits d'application entre le CTT national et des CTT cantonaux pour l'agriculture, les travailleurs domestiques dans les ménages agricoles sont exclus²⁹. Par contre, certains cantons différencient la soumission, selon si la majorité des tâches est effectuée dans l'agriculture ou dans le ménage. Selon la réponse du Conseil fédéral à une motion parlementaire exigeant l'instauration d'un CTT pour l'agriculture contenant des mesures contraignantes en raison d'une *situation inadmissible caractérisée par des bas salaires et des mauvaises conditions de travail*³⁰, le CF admet que *les salaires usuels dans la branche ont fait l'objet de sous-enchères, mais toutefois pas dans une mesure qui aurait justifié l'édiction de salaires minimaux à l'échelle de la Suisse*.

Pour l'instant, dans les CTT cantonaux agricoles, il n'existe que des directives non contraignantes concernant le salaire et les autres conditions de travail. Ainsi,

27. "Le CO ne règle pas expressément la question de la prorogation d'un CTT à durée déterminée. L'alinéa 4 de l'article 360b prévoit toutefois que la CTP demande à l'autorité compétente la modification ou l'abrogation du CTT lorsque la situation sur le marché du travail se modifie dans les branches concernées..." (SECO, 2013c, chap. 3.1, p. 12).

28. pour en savoir plus [en ligne] <http://www.oda-hauswirtschaft.ch/index.cfm?id=21&selectLang=fr> (29.10.2013)

29. voir aussi les prises de position opposées des associations patronales lors de la procédure de consultation (SECO, 2010a, p.12).

30. [en ligne] http://www.parlament.ch/f/suche/pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20103677 (28.10.2013).

les parties au contrat de travail peuvent y déroger par un accord mutuel. De plus, même le niveau de salaire recommandé pour les travailleurs domestiques par l'Union suisse des paysans se situe de loin au-dessous du salaire horaire fixé par le CTT fédéral domestique³¹.

4.3.2 La question de l'inclusion des prestations de soins et de l'assistance médicale

Dans la pratique les tâches domestiques et médicales sont souvent effectuées par la même personne. C'est pourquoi la majorité du groupe d'experts s'est prononcée en faveur de l'inclusion des prestations de soins et d'assistance avec des compétences médicales dans le champ d'application du CTT. Malgré cela, ces prestations ont été exclues de ce dernier. En effet, l'exercice de ces activités nécessite des formations ciblées et est souvent soumis à des autorisations spécifiques. Il ne s'agit donc pas d'activités domestiques à proprement parler. Afin de mieux clarifier ce point, le document d'information sur le CTT économie domestique spécifie dans la section 3 que :

Toute personne qui fournit également, outre ses activités dans le domaine de l'économie domestique, des prestations de soins à des personnes âgées ou à des malades au domicile de ces personnes, doit être au bénéfice d'une formation professionnelle adéquate et posséder une autorisation de pratiquer conformément aux différentes lois cantonales sur la santé³².

En revanche, l'aide non-qualifiée dans le sens de *l'assistance aux personnes âgées et aux malades dans la vie quotidienne* a été incluse dans le champ d'application (voir Art. 3 al. f).

Ainsi, il incombe aux organes d'exécution de déterminer la part des tâches domestiques dans l'ensemble des tâches effectuées et décider, pour chaque cas, s'il tombe sous le champ d'application du CTT national (SECO, 2010d, chap. 3.2.2, p. 12). Il en sera également ainsi pour les chauffeurs et les jardiniers qui, en principe, et aux vues de leur tâches spécifiques, sont exclus du CTT domestique fédéral. En revanche, le CTT domestique du Canton de Genève fixe également des salaires impératifs pour ces deux professions.

31. voir *Directives salariales pour le personnel extrafamilial travaillant dans l'agriculture suisse, y compris l'économie domestique, en 2013* [en ligne] http://cms2.unige.ch/ses/lea/oue/projet/salaires/bit/salaire_indicatifs_2013_usp.pdf (05.11.2013)

32. [en ligne] <http://www.seco.admin.ch> > Thèmes > Travail > Droit du Travail > Contrats-types de travail > Informations sur le CTT économie domestique (29.9.2013).

4.3.3 La durée du travail hebdomadaire minimum

Afin que le CTT domestique soit applicable, l'existence d'un rapport de travail régulier (art. 319 ss CO), entre un prestataire de service et un bénéficiaire dans un ménage privé est nécessaire. La reconnaissance de l'existence d'un rapport de travail revêt une grande importance, mais dépasse le cadre du CTT domestique³³.

Dans une première proposition, et en se référant au nombre d'heures minimal à partir duquel l'employeur est également tenu d'assurer l'employé contre les accidents non-professionnels, **la durée du travail hebdomadaire minimum nécessaire** pour tomber sous le champ d'application a été fixée à huit heures. Cependant, pour des raisons pratiques, le SECO proposait d'exclure les personnes qui travaillaient 8 heures cumulées auprès de plusieurs employeurs du champ d'application du CTT. En effet, il est difficile pour un employeur de vérifier le nombre d'heures que son employé-e effectue auprès d'autres employeurs. Le groupe d'experts a accepté cette proposition, mais a demandé en conséquence de baisser l'activité hebdomadaire minimale à 5 heures³⁴ afin de ne pas pénaliser les employé-s qui travaillent auprès de plusieurs employeurs.

Les représentants syndicaux ont également mis l'accent sur le fait que le niveau de salaire horaire des travailleurs domestiques est en relation étroite avec le nombre d'heures hebdomadaires effectuées (auprès d'un seul employeur) et la diversité des tâches exécutées³⁵. Ainsi, selon le groupe d'expert, l'activité des employés avec de faibles taux d'occupation se limite en général au nettoyage, mieux rémunéré, tandis que les personnes à des taux d'occupation élevés exécutent généralement des tâches ménagères multiples, fait qui caractérise essentiellement le travail domestique classique.

Par ailleurs, la dépendance face à l'employeur, et ainsi le risque d'abus augmentent avec le taux d'occupation. D'une part, les personnes avec de faibles taux d'occupation sont plus mobiles sur le marché de travail et changent plus facilement d'employeurs en cas de mauvaises conditions de travail. En ce sens, ils sont

33. Il s'agit principalement de distinguer entre une prestation salariée soumise aux conditions fixées dans le CTT et une prestation livrée par une personne indépendante à laquelle les normes de protection du CTT ne s'applique pas. En raison de nombreux constats d'indépendance "fictive" sensée contourner le dispositif impératif en faveur des salariés, le SECO a édicté le 1er janvier 2011 une directive "*Marche à suivre pour vérifier le statut d'indépendance de prestataires de services étrangers*" [en ligne] <http://www.seco.admin.ch> > Thèmes > Travail > Libre circulation des personnes CH - UE et mesures d'accompagnement > Détachement de travailleurs en Suisse (30.10.2013).

34. voir art. 2 al. i dans l'annexe A, p. 35.

35. Cette relation est également confirmée par une étude plus récente sur le travail clandestin dans le Canton de Genève qui analyse également des données salariales de travailleurs domestiques déclarés (Flückiger et al., 2012, p. 22–3).

donc moins vulnérables. D'autre part, les personnes avec un taux d'occupation élevé auprès d'un seul employeur sont plus souvent logées chez ce dernier, ce qui augmente leur dépendance et opacifie la frontière entre le rapport de travail et la relation interpersonnelle. Il s'ensuit que dans ce cadre quasi familial, l'employé-e n'ose souvent pas réclamer son droit au repos ou au paiement des heures supplémentaires. Nous aborderons cette problématique dans le cadre de la mise en oeuvre.

4.4 Définition des salaires minimaux dans l'économie domestique

En matière de fixation de conditions de travail, le CTT fédéral impératif se limite à la définition des salaires minimaux pour différentes catégories de travailleurs. Ce dernier et les CTT cantonaux "*dispositifs*" s'appliquent donc de manière complémentaire. Cependant, si un CTT cantonal "*dispositif*" fixe des salaires plus élevés que le CTT fédéral, c'est le premier, en faveur du travailleur, qui est valable. Néanmoins, il est possible de déroger à un salaire minimum dispositif par un accord individuel pour autant qu'on respecte le salaire minimum fixé par le CTT fédéral.

S'il n'y a pas d'accord individuel de dérogation, pour toutes autres conditions de travail, les dispositions cantonales restent applicables. Par conséquent, le salaire horaire fixé par le CTT fédéral doit être converti en salaire mensuel sur la base de la durée de travail en vigueur au niveau cantonal.

4.4.1 Les catégories de salaire

Afin d'éviter des divergences concernant la rémunération, le groupe d'experts a décidé de fixer trois niveaux de qualification avant de discuter des salaires qui y sont associés :

- non-qualifié
- non-qualifié avec au moins 4 années d'expérience professionnelle
- qualifié (voir art. 4 al. 3 du CTT féd. dans l'annexe A, p. 36)

Ensuite, il s'agissait de déterminer si l'expérience accumulée dans d'autres professions similaires est également valide. Pour des raisons pratiques, le groupe d'experts a renoncé à énumérer les professions similaires, mais a considéré comme expérience professionnelle valide une activité qui englobe plusieurs tâches domestiques représentant au moins 5 heures de travail hebdomadaire en moyenne, attestée lors de la prise d'emploi.

Le groupe d'experts a également demandé que huit années d'expérience professionnelle dans l'économie domestique donnent droit au salaire minimum d'une personne qualifiée. Cette demande n'a pas été retenue dans la version finale du CTT établie par le SECO. Par contre, et selon l'art 5 al. b et d (p. 36), une expérience de 4 ans équivaut à *une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) d'employé en intendance ou d'un diplôme de fin de formation professionnelle initiale d'une durée de deux ans approprié à l'activité exercée* (art. 4 al. 3b).

La catégorie professionnelle d'employé-e en intendance avec attestation fédérale professionnelle (AFP) a été ajoutée en raison de la demande formulée lors de la procédure d'audition par l'OrTra de l'intendance Suisse³⁶ qui craignait que ces personnes ne se retrouvent dans la catégorie des employé-e-s non qualifié-e-s. En effet, si cette formation ne figurait pas dans le CTT, elle serait considérée sans valeur (SECO, 2010a, p. 13).

4.4.2 La question de la régionalisation des salaires

La difficulté de régionaliser d'une manière adéquate les salaires a été reconnue à l'unanimité et ceci pour les raisons suivantes :

- Les données à dispositions ne permettent pas d'établir des statistiques suffisamment fines pour établir des références régionales ;
- Il existe des îlots de cherté (par exemple zone de tourisme de haut standing) à l'intérieur de régions à faible niveau de salaire ;
- Les différences de salaire s'articulent également autour de la distinction ville/campagne, ce qui est difficilement opérationnalisable dans un CTT ;
- La tendance des conventions collectives de travail (CCT) est de dérégionaliser les salaires (voir par exemple hôtellerie - restauration) ;
- Les déductions légales pour le salaire en nature concernant l'hébergement et/ou la nourriture ne sont pas différenciées en fonction des régions. Avec une déduction de CHF 990 par mois, leur part peut atteindre plus de 25% d'un salaire versé (voir art.7 dans l'annexe A, p 36).

4.4.3 Fixation du niveau des salaires

Avant d'analyser la détermination des salaires, il est utile d'expliquer les figures 1 et 2. La première permet de comparer les salaires impératifs fixés dans le

36. En sa qualité d'organisation suisse du monde du travail pour les formations professionnelles initiales de l'intendance, l'OrTra a pour buts la promotion, le développement et la reconnaissance des formations professionnelles initiales de l'intendance et de l'économie familiale.

CTT économie domestique fédéral (CTT-dom féd.) mis en vigueur le 1er janvier 2011 avec ceux du canton de Genève (CTT-dom Genève) et une sélection d'activités similaires dans des branches conventionnées (SECO, 2013c, Annexe, p.17). Les montants entre parenthèses du *CTT-dom féd.* correspondent aux niveaux des salaires avec suppléments (voir indication en bas de la figure 1) du projet CTT mis en consultation auprès des milieux intéressés au printemps 2010 (SECO, 2010c).

En bas de la même figure, sont représentés les seuils de bas salaire. Ce dernier correspond à deux tiers du salaire médian et constitue une référence statistique internationale. Pour la Suisse, ce seuil se situe à CHF 23.90. Il est de CHF 25.20 pour la région zurichoise et de CHF 20.70 pour le Canton du Tessin. Ces deux régions constituent respectivement le niveau le plus élevé et le plus bas de Suisse³⁷.

La figure 2 permet de situer les salaires négociés par rapport à l'ensemble de la distribution salariale observée en 2010 en Suisse.

Comme déjà mentionné, la fixation des salaires ne devait pas contrarier l'intérêt général et l'intérêt d'autres branches économiques (voir art. 360a al. 2, p. 14). Ainsi, les représentants des autorités cantonales argumentaient que le niveau de salaire fixé dans le CTT fédéral ne devait pas se situer trop au-dessus de celui des CTT cantonaux respectifs et être conforme aux salaires pratiqués par le marché. En raison de l'absence de données de qualité en quantité suffisante (voir section 4.4.2), les discussions sur les salaires se basaient avant tout sur les salaires minimaux établis dans les conventions collectives de travail des branches de la restauration et du nettoyage et sur ceux fixés dans les CTT cantonaux.

Pour un des représentants patronaux présents dans le groupe d'experts, en considérant les tâches domestiques comme peu complexes et peu soumises à une pression de performance, les salaires ne devaient pas approcher le niveau de salaire minimum fixé dans les autres branches similaires. Les représentants syndicaux exigeaient, par contre, des salaires plus élevés en mettant l'accent sur le rapport de confiance particulier dans le cadre du travail domestique, sur l'autonomie de travail et le sens d'organisation exigée. Au niveau de la catégorie "*qualifiée*", cet avis a été partagé par un des représentants patronaux qui ne s'opposait pas à la limite salariale proposée par les représentants syndicaux. Ces derniers argumentaient que la part de personnes qualifiées disposant d'un CFC dans l'économie domestique serait trop minime pour qu'un salaire plus élevé puisse constituer une réelle concurrence pour d'autres branches.

On peut constater que les salaires mis en consultation sont plus élevés que ceux

37. Source : OFS, ESS 2010, Calcul SECO (2013a, Tableau 3, p. 29). Il est à préciser que ces seuils seraient plus bas si l'enquête englobait également les salaires de l'agriculture et de l'économie domestique.

qui figurent finalement dans le CTT mis en vigueur. Ceci est dû au fait que les salaires minimaux mis en consultation ont été rejetés expressément, à l'exception de l'*Association des entreprises suisses en nettoyage (Allpura)*, par l'ensemble des associations patronales qui considéraient que les niveaux de salaires portent atteinte aux intérêts légitimes de leur branche.³⁸

L'*hotelleriesuisse*, *Gastrosuisse* et l'Union patronale suisse s'exprimaient également contre la reconnaissance de l'expérience professionnelle pour la rémunération supérieure (SECO, 2010a, chap. 3.2.6, p. 13).

Tout en reconnaissant la complexité d'une régionalisation, la non-différenciation des salaires est rejetée par les milieux patronaux et par les cantons du Tessin et du Jura dont les niveaux des salaires sont parmi les plus bas de Suisse.

Le rapport sur les résultats de la procédure de consultation en 2010 (SECO, 2010a) donne une vue détaillée des prises positions résumées dans le tableau 1 de l'annexe A (p. 38) concernant : la position générale sur le CTT, celles par rapport aux salaires minimaux et la non-différenciation des salaires par région.

Par rapport aux salaires minimaux du projet CTT mis en consultation (voir salaires mis entre parenthèses dans la figure 1), ceux finalement mis en vigueur pour un travailleur domestique *non qualifié* avec moins de 4 ans d'expérience et celui d'un travailleur qualifié avec CFC ont été baissés de 3.9%.

Les salaires minimaux pour les catégories des travailleurs non-qualifiés comprenant la majorité des travailleurs domestiques correspondent, avec CHF 19.79, à 55%, et avec CHF 21.75 (4 ans d'exp.), à 60.5%, du salaire médian suisse (CHF 35.90). Ils se situent donc clairement en dessous du seuil de bas salaire suisse de CHF 23.90 (2/3 de CHF 35.90). À titre de comparaison, seuls 4% des salariés (114'000 personnes) en Suisse gagnent également moins de CHF 20 (voir figure 2). Par contre, le Canton du Tessin ayant un seuil de bas salaire de CHF 20.70, le salaire minimum d'un travailleur domestique non-qualifié mais expérimenté (4 ans d'expérience ou plus) de CHF 21.75 ne rentre pas dans cette zone de salaire.

La figure 1 montre que le seul salaire horaire minimum qui se situe en dessous de CHF 20, parmi les professions similaires au travail domestique, est celui du nettoyage d'entretien en Suisse alémanique pour les personnes qui travaillent depuis moins de 3 ans dans la même entreprise. Selon *Allpura*³⁹, il serait problématique si le salaire minimum du *CTT économie domestique* se situait trop en dessous de celui de la branche de nettoyage, car cela pourrait inciter certains particuliers, ou

38. pour en savoir plus voir le rapport d'audition (SECO, 2010a, p. 14-6) qui contient également des propositions pour la régionalisation des salaires.

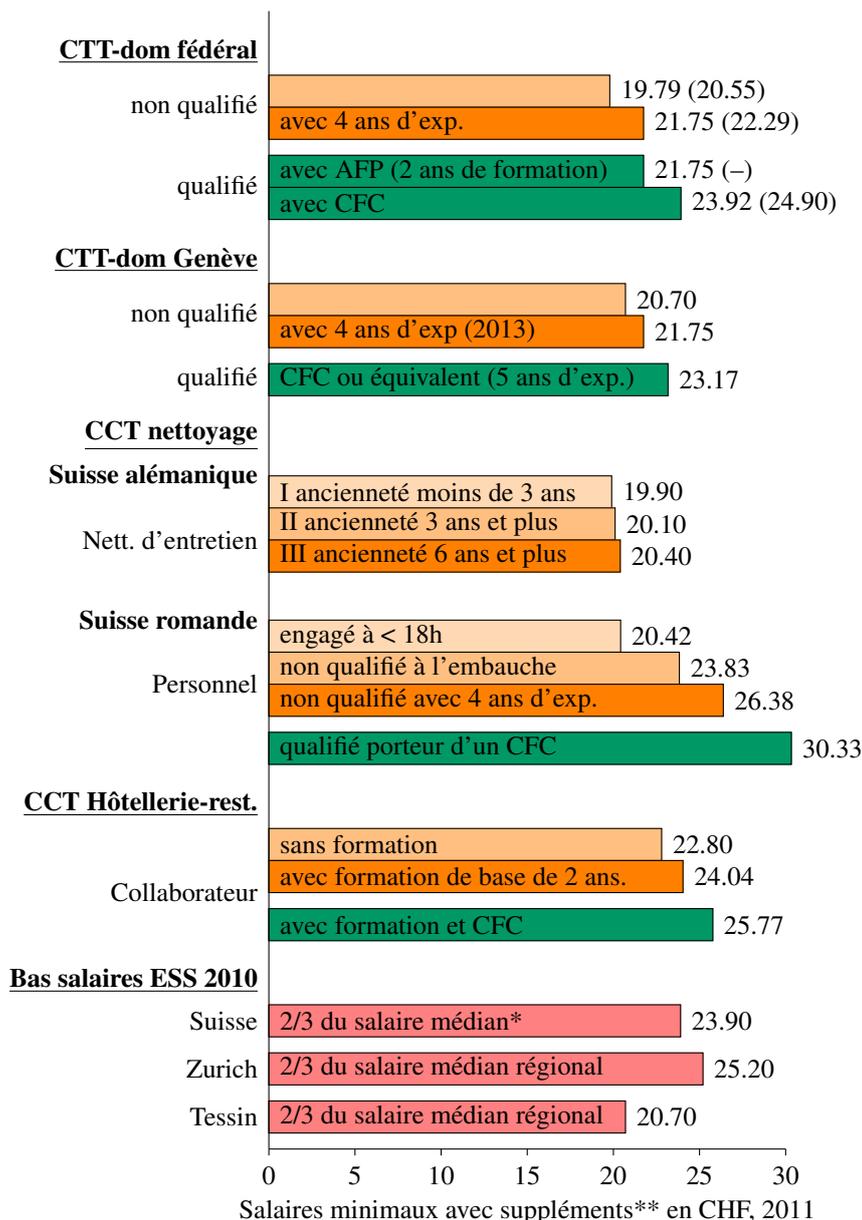
39. Association des entreprises suisses en nettoyage

ménages privés, à engager un travailleur domestique pour le nettoyage, au lieu de sous-traiter ce service à une entreprise de nettoyage.

Les salaires minimaux en vigueur pour des activités similaires dans des branches conventionnées, le nettoyage pour la Suisse romande et l'hôtellerie-restauration sont respectivement de CHF 23.83 et de CHF 22.80 pour les travailleurs *non-qualifiés*. Ces rémunérations sont largement supérieures à celles précisées dans le CTT fédéral d'économie domestique (CHF 19.79) et se rapprochent davantage de la rémunération d'un travailleur domestique au bénéfice d'un CFC (CHF 23.92).

Lors de la procédure de consultation, le Canton de Genève a signalé que certaines différences entre le CTT national et le CTT genevois seront difficiles à maintenir à long terme : *le CTT national prévoyant des salaires parfois plus hauts et parfois plus bas que le CTT genevois.*

FIGURE 1 – Comparaison des salaires horaires établis avec suppléments, CTT économie domestique avec des activités similaires en 2011

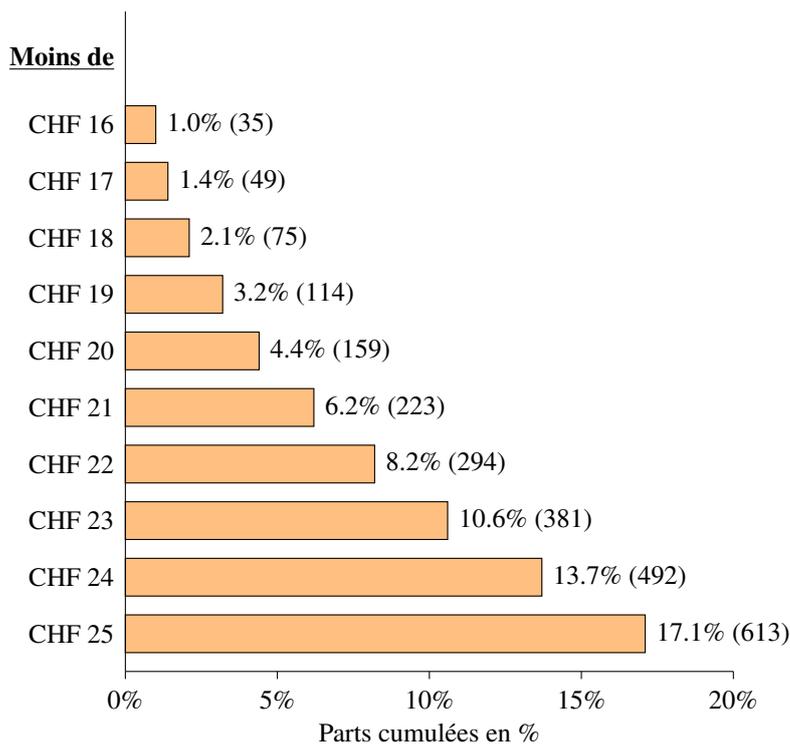


* Le seuil officiel pour la Suisse établis par l'OFS est de CHF 23.00 et comprend les données du secteur privé et des employé-e-s de la Confédération de l'Enquête suisse sur la structures des salaires (ESS, octobre 2010). Par contre, le seuil utilisé de **CHF 23.90** tient également compte des salarié-e-s des secteurs publics cantonaux et communaux.

() Valeurs selon le projet mis en consultation de mars à mai 2010.

** Ces suppléments sont obligatoires et comprennent 4 semaines de vacances [+8.33] et et un jour férié [+0.39%].

FIGURE 2 – Parts en % et nombre (en millier) cumulés des salariés selon le salaire horaire



Source : OFS, ESS 2010, Calcul [SECO \(2013a, Tableau 1, p. 21\)](#)

5 Mise en oeuvre

À ce jour, le CTT économique domestique entré en vigueur le 1er janvier 2011 est le seul CTT d'application nationale. Ainsi, son importance va au-delà du secteur couvert par son champ d'application.

Grâce à la fixation du salaire minimum à respecter, les autorités de contrôle et les tribunaux disposent d'un critère opérationnel qui permet d'identifier précisément une sous-enchère salariale. De plus, elle permet aux employeurs de connaître le salaire minimum qu'ils se doivent de verser.

Selon [Alleva et Moretta \(2011\)](#) du syndicat UNIA, l'exemple de Genève (seul canton disposant d'un CTT économie domestique assorti de salaires minimums impératifs) montre l'efficacité d'une telle protection en cas de litige devant les tribunaux :

The experience in Geneva shows that employers want to avoid the courts and will often, in case of dispute, pay up the minimum wage without further ado.

Le même article met en évidence la problématique liée à la situation particulière des travailleurs domestiques, car l'employeur étant un ménage privé, les syndicats ne peuvent pas informer les employé-e-s de leurs droits sur leur lieu de travail. Afin de pouvoir informer les employé-e-s domestiques le syndicat *Unia* a mis en ligne des fichiers d'information en plusieurs langues non officielles comme l'albanais, le serbo-croate, l'espagnol, le portugais et le polonais.⁴⁰

En plus, *Unia* a mis en ligne un calculateur des salaires minimaux qui permet également de consulter, selon le profil entré, le salaire minimal impératif pour la Suisse et le canton de Genève et de vérifier, par un simple clique, si le visiteur tombe sous le champ d'application.⁴¹ De son côté, le SECO a publié *une marche à suivre pas à pas* pour les employeurs du secteur domestique. Celle-ci contient des informations relatives au droit du contrat de travail et des modèles de contrat, de budget et de décompte de salaire.⁴²

Comme le constate le SECO, en raison de données statistiques insuffisantes, *il est impossible de déterminer dans quelle mesure il existe encore dans cette branche une sous-enchère salariale abusive et répétée*. En d'autres termes, on ne peut mesurer statistiquement l'efficacité de la mise en oeuvre du CTT économie domestique, car il n'est pas possible d'analyser l'évolution des salaires dans cette branche.

Selon le rapport explicatif établi par le SECO dans le cadre de la procédure de consultation en septembre 2013 au sujet de la prolongation du CTT économie (SECO, 2013c), les contrôles effectués auprès des employeurs de la branche "*SerVICES aux ménages privés*" qui, en plus des personnes incluses dans le champ d'application du CTT économie domestique peuvent aussi concerner, les jeunes filles au pair, employés domestiques actifs dans des ménages agricoles, etc.. Il est donc difficile de tirer des conclusions concernant la sous-enchère salariale pratiquée dans le cadre précis du CTT économie domestique. De plus, il existe des disparités importantes dans l'exécution des contrôles parmi les différents cantons. Cet aspect est détaillé plus bas. Les chiffres suivants sont donc à interpréter avec prudence.

40. voir internet : <http://www.unia.ch/Hauswirtschaft.4327.0.html?&L=1> (10.12.2013)

41. voir internet : <http://www.service-cct.ch/Lohnrechner.aspx?stellaNumber=9018060&versionName=1> (10.12.2013)

42. voir internet : <http://www.seco.admin.ch/keine-schwarzarbeit/04306/04476/index.html?lang=fr> (10.12.2013)

Dans la branche “*Services aux ménages privés*”, 9% des contrôles des employé-e-s (43 cas) relevaient d’infractions salariales. Au niveau des entreprises, c’est une sur six (16%) qui ne respectait pas les salaires minimums. Ce taux est relativement élevé et il n’est pas à exclure qu’il s’explique, au moins partiellement, par la diminution de la marge d’appréciation des organes de contrôle découlant de la fixation des salaires minimums impératifs.

Les trois quarts des contrôles d’entreprises ont été effectués par cinq cantons, représentant seulement un quart de la population suisse. Un quart des contrôles d’entreprise a été mené par le Canton de Genève à lui seul, tandis que la grande majorité des cantons n’a inspecté que très peu d’entreprises, voir aucune. Le fédéralisme d’exécution entraîne donc une inégalité de traitement des entreprises selon le canton d’implantation, ses ressources et sa politique de contrôle.

De plus, près de la moitié des 31 entreprises en infractions ont été identifiées dans le Canton de Genève (SECO, 2013c), alors que seul un quart des contrôles ont été effectués sur ce territoire. Même si ce canton est une destination privilégiée des filles au pair, dont les conditions de travail et de logement sont plus réglementées, et qu’il dispose d’un CTT économie domestique avec des salaires minimums impératifs pour plusieurs professions, le nombre d’infractions salariales constatées par rapport aux autres cantons semble disproportionné.

Il est à préciser que l’ensemble des constats d’infraction dans la branche “*Services aux ménages privés*” en 2012 concerne exclusivement les entreprises suisses qui, à l’exception des bailleurs de services, ne pouvaient pas être sanctionnées, car aucune base légale le permettait. Dans le cadre d’une amélioration de l’exécution des mesures d’accompagnement, cette lacune a été corrigée. En effet, depuis le 1er janvier 2013, les employeurs suisses ne respectant pas les salaires minimums obligatoires prévus par les CTT ne sont plus à l’abri des sanctions. Dès lors, il n’est pas à exclure que le taux d’infraction de ces entreprises diminue dans le future.

Le travail domestique ne faisant pas partie du champ d’application de la Loi sur le travail, tous les cantons se doivent d’édicter, au moins un CTT "dispositif" pour réguler les conditions de travail de ce secteur d’activité. Toutefois, il est à relever qu’en raison des possibilités de dérogations, celles-ci ne constituent pas une réglementation contraignante sur les durées maximales de travail, les temps de repos, les heures supplémentaires, le travail de nuit, les conditions et la rémunération des heures de garde, etc..

Ainsi, l’aspect non contraignant de cette réglementation donne la possibilité à l’employeur d’imposer des modalités de travail qui entraîne *de facto* une rémunération horaire effective inférieure au salaire minimum impératif établi par la CTT fédérale. D’ailleurs, la problématique liée à l’absence de réglementation impéra-

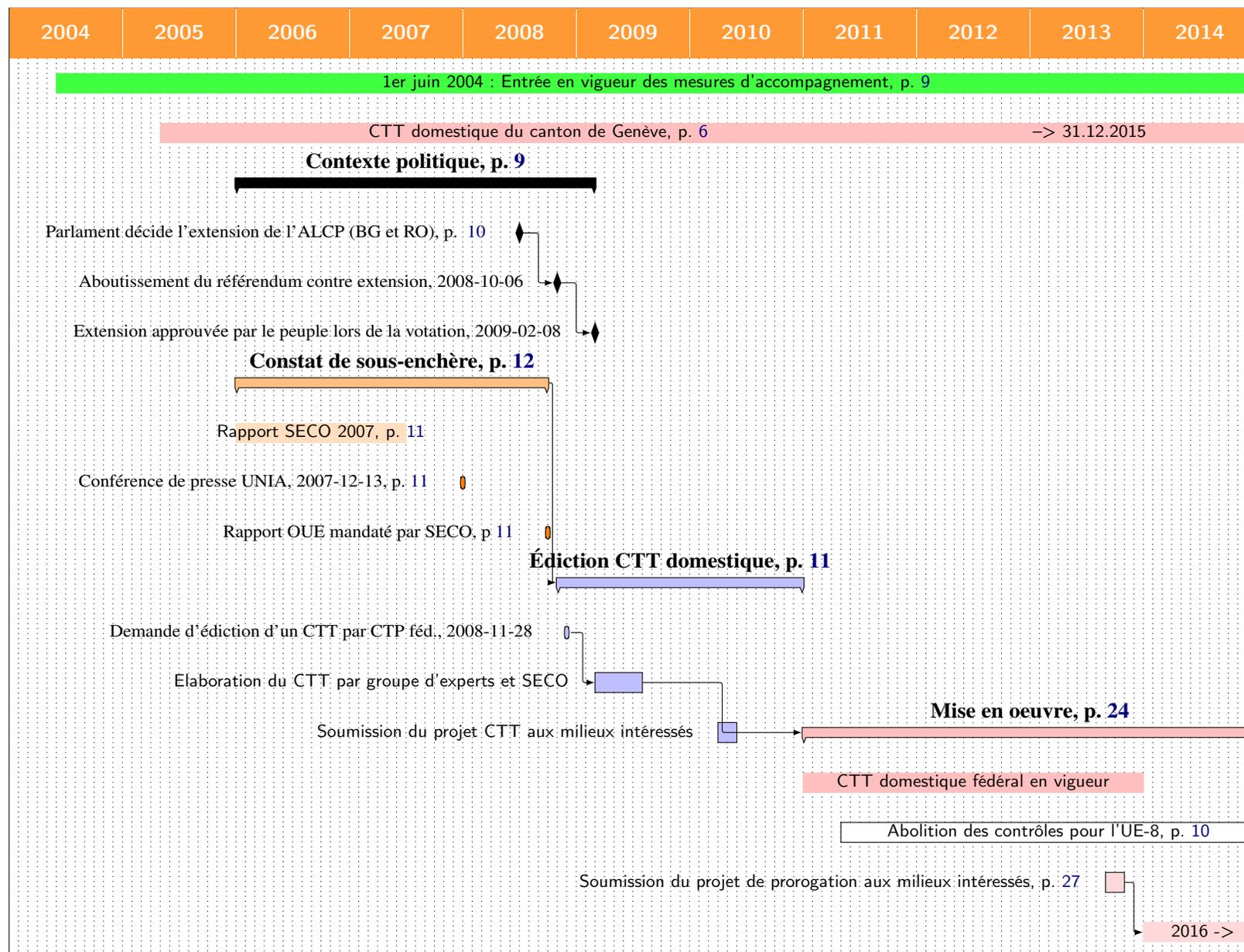
tive concernant la gestion du temps de travail a été relevée par plusieurs auteurs, voir par exemple [Medici \(2012\)](#); [Berndt et al. \(2012\)](#). De son côté, le Conseil fédéral a accepté un postulat parlementaire, qui vise d'*encadrer la migration pendulaire* pour les soins aux personnes âgées. De plus, le gouvernement prévoit également de soumettre en juin 2014 un rapport au Parlement dans le but de régler les temps de travail et de repos dans l'économie domestique et les services à domicile ([SECO, 2013c](#), p. 13).

5.1 La prolongation du CTT économie domestique

Le 13 novembre le Conseil fédéral a communiqué sa décision de prolonger pour trois ans le CTT économie domestique jusqu'au 31 décembre 2016. Sur demande de la CTP fédérale, les salaires seront adaptés à l'évolution des salaires nominaux pour les années 2011 et 2012, soit un total de 1.8%. Selon l'avis du CF, cette augmentation est plus faible que dans les branches avec des activités similaires, qui s'élèvent jusqu'à 4%, et ne peut donc pas constituer une pression pour ces dernières.

Il est intéressant de constater que les associations patronales, à l'exception d'*Allpura* (nettoyage), se sont opposées en bloc à l'instauration du CTT économie domestique en septembre 2011. Néanmoins, tout en s'opposant à l'augmentation des salaires, ces dernières ont approuvé sa prorogation fin 2013 ([SECO, 2013b](#)).

FIGURE 3 – Tableau chronologique 2004-aujourd’hui



6 Conclusion

L'instauration du contrat-type de travail (CTT) de l'économie domestique et sa mise en oeuvre s'inscrivent dans un contexte tendu dans laquelle la politique d'immigration devient un enjeu politique et économique important. La tension est accentuée par la démocratie directe qui, via des initiatives populaires⁴³ ou des référendums⁴⁴, permet au peuple de se prononcer par rapport à une problématique ou encore de s'opposer à une décision prise par les autorités politiques.

La fixation d'un seuil de salaire minimum impératif dans le domaine du travail domestique sur le territoire suisse constitue une importante progression dans la protection des travailleurs domestiques. Elle permet de diminuer le risque de sous-enchère salariale auquel s'expose une immigration en grande partie issue de pays à bas salaires. Ce seuil constitue un critère absolu et opérationnel au niveau des contrôles à effectuer, en cas de différends entre l'employé-e et son employeur ou dans le cadre des projets de chèque emploi facilitant ainsi la transition des travailleurs domestiques vers l'économie formelle (OIT, 2010).

Le fait que les normes déterminant les conditions de travail les plus élémentaires tels que le temps de travail, le temps de repos, le salaire, etc. ne sont pas réunies dans une seule base juridique et contraignante comme c'est le cas pour les conventions collectives de travail, rend une protection efficace des employé-e-s difficile. Il est donc à saluer que le gouvernement suisse se soit engagé à chercher des solutions qui renforcent le cadre légal facilitant aux travailleurs de connaître et de réclamer leurs droits.

L'analyse des données statistiques, de par la nature de ces dernières et même si elles sont de qualité et quantité suffisantes, ne peut pas être substituée aux contrôles au sein des entreprises. Par conséquent, l'utilisation des statistiques devrait se limiter à l'établissement des conditions de travail en usage comme, par exemple, pour déterminer le salaire en usage ou pour identifier les branches à risque subissant une pression salariale.

Si le fédéralisme suisse a permis au canton de Genève d'instaurer, déjà en 2005, un salaire minimal impératif et de faire profiter la Confédération de son expéri-

43. Le peuple suisse se prononcera sur deux initiatives populaires visant à limiter l'immigration en Suisse. Il s'agit d'une part, de l'initiative "*contre l'immigration de masse*" soumise à votation populaire le 9 février 2014 et, d'autre part, de l'initiative ECOPOP "*Halte à la surpopulation – oui à la préservation durable des ressources naturelles*" dont la date de la votation n'est pas encore fixée.

44. La droite conservatrice et nationaliste a d'ores et déjà annoncé qu'elle allait combattre la nouvelle extension de la libre circulation des personnes avec la Croatie ayant adhéré à l'UE le 1er juillet 2013.

ence, le fédéralisme d'exécution se caractérise par une grande disparité au niveau des contrôles effectués par les cantons – observation, qui s'applique également à d'autres branches.

Malgré l'accès difficile aux ménages privés, le respect du salaire minimum impératif dépend de la qualité et de la quantité des contrôles effectués. Afin de pouvoir disposer d'une base de décision pertinente en ce qui concerne le monitoring des mesures d'accompagnement, il est indispensable que les infractions identifiées par les contrôles soient répertoriées selon la norme heurtée (type de CTT) et non pas selon la définition d'une branche regroupant plusieurs CTT.

L'entrée en vigueur du salaire minimal impératif sur l'ensemble du territoire suisse en 2011 par un contrat-type de travail et la décision du gouvernement de le renforcer et de prolonger sa validité jusqu'au 31 décembre 2016 forment le fondement d'une protection future efficace des travailleurs domestiques. Celle-ci dépendra autant de la capacité de pilotage du gouvernement fédéral que de la mise en oeuvre réalisée par les cantons.

Références

- Alleva, Vania et Mauro Moretta.** 2011. “Domestic Workers in Switzerland Protected by the Country’s First Sectoral Employment Contract”, *Global Labour Columns*, 47. [en ligne] http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_Column/papers/no_47_Alleva__Moretto.pdf (01.11.2013).
- Berndt, Christian, Karim Schwiter et Jasmin Truong.** 2012. “Arbeitsmarkt Privathaushalt : Charakteristika der Unternehmen, deren Beschäftigungsstruktur und Arbeitsbedingungen”, Eine Studie im Auftrag der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich, Geographisches Institut der Universität Zürich.
- Berne.** 2013. “Message du Conseil fédéral du 28.8.1993 relatif à la convention (no 189) de l’Organisation internationale du Travail concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques”, dans FF 2013 6215, CF. [en ligne] <http://www.admin.ch/ch/f/ff/2013/6215.pdf> (27.9.2013).
- BFS.** 2010. “Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz”, ISBN 978-3-303-01251-2, Bundesamt für Statistik.
- CdG-N.** 2011. “Evaluation de la surveillance et des effets des mesures d’accompagnement à la libre circulation des personnes”, Annexe du Rapport de la Commission de gestion du Conseil national à l’attention du Conseil fédéral, Contrôle parlementaire de l’administration. [en ligne] <http://www.admin.ch/ch/f/ff/2012/1039.pdf> (29.10.2013).
- Flückiger, Yves, Giovanni Ferro-Luzzi, Kristen Sobeck, Roman Graf et Jean-Marc Falter.** 2008. “Le travail domestique en Suisse : Calcul d’un seuil de salaire en usage en vue de l’édiction d’un contrat-type de travail au sein du secteur des Services domestiques en Suisse”, Rapport OUE, Observatoire Universitaire de l’Emploi (OUE), Genève.
- Flückiger, Yves, Giovanni Ferro-Luzzi et Wiktoria Urantowka.** 2012. “Analyse du travail clandestin et de son évolution à Genève”, Rapport OUE, Observatoire Universitaire de l’Emploi (OUE), Genève. [en ligne] http://www.unige.ch/ses/lea/Instituts/oue/Publications/Rapports/travailleurs-clandestins-geneve-1_3.pdf (30.10.2013).
- Medici, Gabriela.** 2012. “Hauswirtschaft und Betreuung im Privathaushalt :Rechtliche Rahmenbedingungen, 2. Auflage”, Juristisches Dossier, Auftragsstudie der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich, der Gewerkschaft VPOD und der Gewerkschaft Unia.

- OBSAN.** 2013. “Care-Migration - transnationale Sorgearrangements im Privathaushalt”, Observatoire suisse de la santé (Obsan) ISBN : 978-2-940502-10-3, Département fédéral de l’intérieur (DFI). [en ligne avec résumé en français] <http://www.obsan.admin.ch/bfs/obsan/fr/index/01/02.Document.170657.pdf> (29.10.2013).
- OFS.** 2010. “Evolutions positives et progrès potentiels”, Communiqué de Presse lors de la journée internationale de la femme du 8 mars 2013, Office fédéral de la statistique, Démographie et migration.
- OGMT.** 2003. “Proposition d’une mesure du salaire en usage”, Rapport OGMT, Observatoire genevois du marché du travail (OGMT), Office cantonal de la statistique, Genève. [en ligne] <http://www.ge.ch/ogmt/tel/salaires-fr.pdf> (30.9.2013).
- OGMT.** 2008. “Proposition d’une définition de la notion de sous-enchère salariale abusive et répétée”, Rapport OGMT, Observatoire genevois du marché du travail (OGMT), Office cantonal de la statistique, Genève. [en ligne] http://www.ge.ch/ogmt/tel/publications/OGMT_sous_enchere_fr.pdf (30.9.2013).
- OIT.** 2010. “Accompagner la transition des travailleurs domestiques vers l’économie formelle, Le système des chèques services”, *Travail, le magazine de l’OIT*, 68, p.9–10. [en ligne] http://www.ilo.org/global/publications/magazines-and-journals/world-of-work-magazine/issues/WCMS_141263/lang--fr/index.htm(11.12.2013).
- SECO.** 2007. “Rapport sur la mise en oeuvre des mesures d’accompagnement à la libre circulation des personnes : Période du 1er janvier 2006 au 30 juin 2007”, Secrétariat d’Etat à l’économie SECO, Département fédéral de l’économie DFE. [en ligne] <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/9938.pdf> (28.9.2013).
- SECO.** 2010a. “Rapport sur les résultats de la procédure d’audition : Ordonnance sur le contrat-type de travail pour les travail”, Secrétariat d’Etat à l’économie SECO, Département fédéral de l’économie DFE. [en ligne] <http://www.admin.ch/ch/f/gg/pc/documents/1847/Ergebnis.pdf> (01.11.2013).
- SECO.** 2010b. “Liste des destinataires - Audition : Ordonnance sur le contrat-type de travail pour les travail”, Secrétariat d’Etat à l’économie SECO, Département fédéral de l’économie DFE. [en ligne] <http://www.admin.ch/ch/f/gg/pc/documents/1767/Adressaten.pdf> (01.11.2013).

- SECO.** 2010c. “Projet du 15.3.2010 soumis à consultation : Ordonnance sur le contrat-type de travail pour les travail”, Secrétariat d’Etat à l’économie SECO, Département fédéral de l’économie DFE. [en ligne] <http://www.admin.ch/ch/f/gg/pc/documents/1767/Vorlage.pdf> (01.11.2013).
- SECO.** 2010d. “Rapport explicatif sur le projet de contrat-type de travail (CTT) contenant des salaires minimums impératifs pour les travailleurs de l’économie domestique”, Secrétariat d’Etat à l’économie SECO, Département fédéral de l’économie DFE. [en ligne] <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/20997.pdf> (30.9.2013).
- SECO.** 2013a. “Tieflohne in der Schweiz und Alternativen zur Mindestlohn-Initiative im Bereich der Voraussetzungen für die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen und für den Erlass von Normalarbeitsverträgen”, Secrétariat d’Etat à l’économie SECO, Département fédéral de l’économie DFE.
- SECO.** 2013b. “Rapport sur les résultats de la procédure d’audition : Ordonnance sur le contrat-type de travail pour les travail : Prorogation et modification”, Secrétariat d’Etat à l’économie SECO, Département fédéral de l’économie DFE. [en ligne] http://www.admin.ch/ch/f/gg/pc/documents/2354/CTT-economie-domestique_Rapport-resultats_25.10.2013_v2_fr.pdf (09.12.2013).
- SECO.** 2013c. “Rapport explicatif sur le projet de prorogation et de révision du contrat-type de travail (CTT) pour les travailleuses et travailleurs de l’économie domestique”, Secrétariat d’Etat à l’économie SECO, Département fédéral de l’économie DFE. [en ligne] http://www.admin.ch/ch/f/gg/pc/documents/2354/CTT-economie-domestique_Rapport-expl_09.09.2013_fr.pdf (30.9.2013).
- Trampusch, Christine et André Mach.** 2011. *Switzerland in Europe : continuity and change in the Swiss political economy / edited by Christine Trampusch and André Mach.* : Routledge London, 244 p. .
- Tschannen, Pia.** 2003. “Putzen in der sauberen Schweiza”, *Gender Wissen*, Band 1.

A CTT économie domestique (fédéral)

du 20 octobre 2010 (Etat le 1^{er} janvier 2011)

Le Conseil fédéral suisse,
vu l'art. 360a du code des obligations (CO)¹,
arrête:

Art. 1 Champ d'application territorial

¹ La présente ordonnance s'applique sur le territoire suisse.

² Elle ne s'applique pas dans les cantons dans lesquels, lors de son entrée en vigueur, un contrat-type de travail cantonal selon l'art. 360a CO est applicable dans l'économie domestique, aussi longtemps que le contrat-type de travail cantonal est en vigueur.

Art. 2 Champ d'application quant aux personnes

¹ La présente ordonnance s'applique à tous les rapports de travail entre des travailleurs qui effectuent des activités domestiques dans un ménage privé et leurs employeurs.

² Elle ne s'applique pas aux rapports de travail entre les personnes qui ont la relation suivante:

- a. époux;
- b. partenaires enregistrés;
- c. ascendants et descendants en ligne directe, leurs conjoints et partenaires enregistrés;
- d. concubins.

³ Elle ne s'applique pas non plus aux rapports de travail des personnes suivantes:

- a. travailleurs au pair;
- b. jeunes employés exclusivement pour garder occasionnellement des enfants;
- c. personnes qui prennent en charge des enfants en dehors de la famille (mamans de jour, accueil à midi);
- d. stagiaires qui effectuent un stage pour une formation professionnelle initiale dans un centre de formation en Suisse;

RO 2010 5053

¹ RS 220

- e. personnes effectuant un apprentissage de gestionnaire en intendance;
- f. personnes dont les rapports de travail sont soumis au droit public fédéral, cantonal, communal ou au droit international public;
- g. personnes employées par une organisation de droit public ou par une organisation d'utilité publique qui a un mandat public;
- h. travailleurs de l'économie domestique actifs dans des ménages agricoles et qui sont soumis à un contrat-type de travail pour les employés agricoles;
- i. travailleurs actifs pendant moins de cinq heures en moyenne par semaine auprès du même employeur;
- j. travailleurs soumis à une convention collective de travail déclarée de force obligatoire;
- k. travailleurs titulaires d'une carte de légitimation de type E ou F du Département fédéral des affaires étrangères et affectés au service domestique d'une personne bénéficiaire visée à l'art. 2, al. 2, de la loi du 22 juin 2007 sur l'Etat hôte².

Art. 3 Activités domestiques

Sont considérés comme activités domestiques les travaux d'entretien général du ménage, en particulier:

- a. les travaux de nettoyage;
- b. l'entretien du linge;
- c. les commissions;
- d. la cuisine;
- e. la participation à la prise en charge d'enfants, de personnes âgées et de malades;
- f. l'assistance aux personnes âgées et aux malades dans la vie quotidienne.

Art. 4 Catégories de salaire

¹ Le salaire minimum est fixé en fonction des catégories suivantes:

- a. employé non qualifié;
- b. employé non qualifié avec au moins quatre ans d'expérience professionnelle dans l'économie domestique;
- c. employé qualifié.

² L'expérience professionnelle dans l'économie domestique est reconnue si elle englobe plusieurs activités domestiques représentant au moins cinq heures de travail hebdomadaire en moyenne. Le travailleur doit pouvoir attester de son expérience professionnelle lors de sa prise d'emploi.

² RS 192.12

³ Sont considérés comme employés qualifiés les travailleurs:

- a. disposant d'un certificat fédéral de capacité (CFC) de gestionnaire en intendance ou d'un diplôme de fin de formation professionnelle initiale d'une durée d'au moins trois ans approprié à l'activité exercée;
- b. disposant d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) d'employé en intendance ou d'un diplôme de fin de formation professionnelle initiale d'une durée de deux ans approprié à l'activité exercée.

Art. 5 Montant du salaire minimum

¹ Le salaire minimum brut, sans les suppléments pour vacances et jours fériés payés, est fixé comme suit selon les différentes catégories:

	Francs par heure
a. employé non qualifié	18.20
b. employé non qualifié avec au moins quatre ans d'expérience professionnelle dans l'économie domestique	20.—
c. employé qualifié avec CFC	22.—
d. employé qualifié avec AFP	20.—

² Le Secrétariat d'Etat à l'économie publie les salaires mensuels calculés sur la base de ces salaires horaires en fonction du nombre d'heures de travail par semaine. Le calcul des salaires mensuels repose sur le versement de douze salaires mensuels par an.

Art. 6 Dérogations au salaire minimum en cas de capacité réduite

¹ Pour les travailleurs dont les capacités dans les activités domestiques sont réduites de manière permanente pour des raisons de santé, un salaire dérogeant au salaire minimum fixé à l'art. 5 peut être convenu. Dans ces cas, les salaires minimaux constituent des valeurs indicatives.

² La dérogation au salaire minimum doit reposer sur un accord écrit se référant aux capacités réduites du travailleur.

Art. 7 Salaire en nature

Si un travailleur reçoit une partie de son salaire sous la forme d'un logement ou de nourriture, la valeur de ces prestations est déterminée par les montants fixés à l'art. 11 du règlement du 31 octobre 1947 sur l'assurance-vieillesse et survivants³.

³ RS 831.101

Art. 8 Applicabilité aux rapports de travail existants

La présente ordonnance est applicable aux rapports de travail existants dès son entrée en vigueur.

Art. 9 Entrée en vigueur et durée de validité

La présente ordonnance entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011 et a effet jusqu'au 31 décembre 2013.

Tableau 1 – Vue sommaire des différentes prises de position

	Approbation expresse	Approbation avec propositions supplémentaires	Rejet	Rejet avec propositions alternatives
Position générale sur le CTT économie domestique	<p>Travail.Suisse, USS, Unia, sec suisse, Ligue suisse des femmes catholiques (SKF), Hotel & Gastro Union, Femmes Protestantes en Suisse (FPS), Association suisse des services d'aide et de soins à domicile, Conférence Suisse des Déléguées à l'Égalité entre Femmes et Hommes (CSE), Forum pour l'intégration des migrantes et des migrants (FIMM), WIDE Switzerland, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), Alliance de sociétés féminines suisses (alliance F), cfd L'ONG féministe pour la paix, Union der ArbeiterInnen ohne geregelten Aufenthalt, Syndicat suisse des services publics (ssp), Parti socialiste suisse (PS), Femmes socialistes suisses, Interprofessionnelle Gewerkschaft der ArbeiterInnen (IGA), Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (Sit), Communauté genevoise d'action syndicale (sgas), Centre de Contact Suisses-Immigrés Genève (CCSI), Association des entreprises suisses en nettoyage (Allpura)</p> <p>Cantons: AG, BE, BS, FR, GE, GR, JU, LU, NW, OW, SO, SZ, TI, UR, VD, VS</p>	<p>Conférence Suisse des Déléguées à l'Égalité entre Femmes et Hommes (CSE)</p> <p>Canton: SH</p>	<p>Société Suisse des Entrepreneurs, Union patronale suisse, Union syndicale suisse (USS), Union suisse des paysans (USP), Fédération des Entreprises Romandes (FER), Bündner Bauernverband, Association patronale de Bâle, IHK St-Gall-Appenzell, Centre Patronal, Gastrosuisse, hotellerie-suisse, UDC, PLR, Union suisse des paysannes et des femmes rurales (USPF)</p> <p>Cantons: AI, AR, BL, TG, ZH</p> <p>AOST, CT AR</p>	<p>hotellerie-suisse, Gastrosuisse</p> <p>Cantons: SG, GL</p> <p>Association des offices suisses du travail (AOST)</p>
Pas de différenciation selon les régions et localités	<p>sec suisse, GR</p>		<p>Cantons: AR, FR, SG, SH, TG, VS</p> <p>CT AR, Centre Patronal, usam, USP, USPF, PLR</p>	<p>Cantons: TI, JU</p> <p>AOST, Union patronale suisse</p>
Salaires minimaux (art. 5)	<p>Cantons: BE, GR</p> <p>USS, Travail.Suisse, Unia, Hotel & Gastro Union, SKF, FPS, Commission de l'égalité du canton de Berne, Association suisse des services d'aide et de soins à domicile, FIMM, UITA, alliance F, ssp, Femmes socialistes suisses, IGA, Sit, CSE, cgas et CCSI</p>	<p>OrTra de l'intendance Suisse, DOK</p>	<p>Canton: TG</p> <p>Société suisse des entrepreneurs, USP, USPF, hotellerie-suisse, Gastrosuisse, Centre Patronal, Union patronale suisse, PLR, FER</p>	<p>hotellerie-suisse, Gastrosuisse,</p> <p>Union patronale suisse</p> <p>Les Verts – Parti écologiste suisse, PS, sec suisse</p>

Abréviations

- AFP Attestation fédérale de formation professionnelle
- ALCP Accord du 21 juin 1999 sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'Union Européenne
- ATF Arrêt du Tribunal Fédéral
- BG Bulgarie
- BIT Bureau internationale du Travail, secrétariat permanent de l'OIT
- CCT Convention collective de travail
- CdG-N Commission de gestion du Conseil national
- CF Conseil fédéral, gouvernement suisse
- CFC Certificat fédéral de capacité
- CO Codes des obligations
- CPA Contrôle parlementaire de l'administration
- Cst Constitution fédérale de la Confédération suisse
- CTP Commission tripartite (voir encadré p. 10)
- CTT Contrat-type de travail
- ESS Enquête suisse sur la structure des salaire
- OFS Office fédéral de la statistique
- OIT Organisation internationale du Travail
- OrTra Organisation suisse du monde du Travail pour les formations professionnelles initiales de l'intendance
- OUE Observatoire Universitaire de l'Emploi, Université de Genève
- RO Roumanie
- SECO Secrétariat d'Etat à l'économie
- ss et suivant
- UE Union Européenne
- UE-15 Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grande-Bretagne, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Suède, (= Etats membres de l'UE avant l'extension de 10 nouveaux membres survenue le 1er mai 2004)

UE-25 Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grande-Bretagne, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Suède, Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République tchèque, Slovaquie, Slovénie, (= Etats membres de l'UE au 1er mai 2004)

UE-8 Estonie Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne, République tchèque, Slovaquie, Slovénie, (ces Etats, de même que Malte et Chypre, ont adhéré à l'UE au 1er mai 2004)

UNIA Syndicat interprofessionnel de travailleurs et travailleuses du secteur privé

UPS Union patronale suisse

USAM Union suisse des arts et métiers

USS Union Syndicale Suisse