



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

# Promouvoir les relations industrielles dans le secteur du travail domestique en Europe

---

**Étude réalisée par :**  
**Anna Basten, Berlin**

**Commandée par :**



**Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme**

**Dans le cadre de :**

**Convention de financement VS/2013/0415**

**Ligne budgétaire 04.03.03.01 - VP/2013/001 - Relations industrielles et dialogue social**

**Commission européenne, DG Emploi, affaires sociales et inclusion**

**Février 2015**



**Projet cofinancé par l'Union européenne**



# TABLE DES MATIÈRES

---

<b>Préface .....</b>	<b>4</b>
<b>Résumé général .....</b>	<b>5</b>
<b>Remerciements .....</b>	<b>6</b>
<b>Introduction.....</b>	<b>8</b>
Méthodologie et champ de la recherche.....	9
Définir le travail domestique .....	9
Le travail domestique sur les marchés du travail formel et informel.....	10
Dimensions de genres et de la migration.....	12
Effectifs et chiffres .....	13
<b>Législation .....</b>	<b>14</b>
Législation spécifique en matière de travail domestique .....	15
Exceptions concernant les droits .....	18
Vérification du respect de la législation et de la réglementation par l'inspection du travail....	20
Accès aux tribunaux et tribunaux du travail .....	21
<b>Représentation des travailleuses domestiques.....</b>	<b>22</b>
Représentation au sein des syndicats et des organisations de travailleuses domestiques .....	22
Stratégies visant à entrer en contact avec les travailleuses.....	29
Services proposés aux travailleuses domestiques.....	29
<b>Structures d'employeurs .....</b>	<b>31</b>
<b>Négociations collectives .....</b>	<b>34</b>
Exemples de réussites en matière de dialogue social dans le domaine du travail domestique	34
Autres accords.....	38
Facteurs contribuant à la conclusion de conventions collectives.....	39
<b>Conclusions.....</b>	<b>41</b>
<b>Annexe 1 : Programmes de titres-services dans le secteur du travail domestique</b>	<b>43</b>
<b>Annexe 2 : Sujets couverts par les conventions collectives .....</b>	<b>49</b>

## Préface

Le présent rapport expose les résultats des recherches réalisées entre mai et novembre 2014 pour le projet EFFAT intitulé « Promouvoir les relations industrielles dans le secteur du travail domestique en Europe ». Les résultats de ces recherches ont été présentés aux participants de la Conférence des femmes de l'EFFAT, le 19 novembre 2014 à Vienne.

À la suite des discussions qui ont suivi, les délégués de la Conférence des femmes ont élaboré des recommandations pour les activités futures de l'EFFAT.

Le rapport recommande que l'EFFAT mène les actions suivantes en ce qui concerne les droits et les conditions d'emploi des travailleuses domestiques en Europe :

1. agir au niveau de l'Union européenne, en lançant un appel au Président de la Commission européenne, aux Commissaires et autres responsables concernés ainsi qu'aux membres du Parlement européen pour leur demander de poursuivre leur engagement d'encourager tous les Etats membres de l'UE à ratifier la Convention n°189 de l'OIT (2011) pour un travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques, et de réviser toutes les Directives européennes contenant des politiques discriminatoires à l'égard des travailleuses domestiques , notamment celles qui les excluent spécifiquement de certains droits;
2. contacter les autorités compétentes dans tous les Etats membres de l'UE, tels que les ministères du travail, pour les exhorter à ratifier la Convention n°189 de l'OIT et à améliorer - le cas échéant - la législation et la pratique au niveau national pour qu'ils reflètent les droits de travail et autres droits des travailleuses domestiques ;
3. demander à toutes les organisations membres de l'EFFAT à faire valoir auprès de leurs propres gouvernements la nécessité de ratifier la Convention n°189 de l'OIT - le cas échéant - afin que son contenu soit complètement intégré dans le droit national, et que les lois appropriées soient pleinement mises en œuvre.

Le Congrès de l'EFFAT a apporté son soutien à ces recommandations le 21 novembre 2014.

## Résumé général

Le travail domestique est essentiel au fonctionnement de la vie quotidienne ; de manière globale, pourtant, ce travail reste sous-payé et ne jouit pas d'une considération suffisante. Des dispositions légales et des conventions collectives existent dans le secteur, mais elles varient considérablement entre pays européens. Afin de faire la lumière sur les relations industrielles qui caractérisent ce secteur au sein de l'Union, ce rapport de projet présente un aperçu des structures en place servant à représenter les travailleuses domestiques<sup>1</sup> et leurs employeurs, et se penche sur les règlements et les négociations collectives existant dans le secteur.

La législation générale du travail couvre principalement le travail domestique, et, dans certains pays, une législation particulière existe également. Dans certains cas, néanmoins, les travailleuses domestiques se voient exclues de certaines dispositions dont bénéficient les autres travailleurs. En outre, l'accès à leurs droits du travail officiels peut poser un problème de taille aux travailleuses domestiques, notamment s'il s'agit de travailleuses migrantes sans papiers.

Les syndicats et les organisations de travailleuses domestiques ont recours à une variété de stratégies pour améliorer la situation des travailleurs. Dans certains pays (comme la Belgique, la Suède, mais aussi l'Italie), un nombre important de travailleuses domestiques sont en réalité organisés au sein de syndicats établis. Cependant, les travailleuses domestiques peuvent s'organiser de différentes façons. Cela dépend de plusieurs facteurs différents, tels que la mesure dans laquelle les services publics s'occupent d'elles, ou l'existence d'une forte prévalence du marché informel dans le secteur du travail domestique. Les travailleuses domestiques migrantes (régulières et irrégulières) n'ont pas toujours facilement accès aux syndicats traditionnels, et ont donc pu finir par mettre au point différents types d'organisation.

De même, les organisations patronales présentent une image très hétérogène, qui dépend en grande partie des caractéristiques nationales de prestation de services chez les ménages privés. Les employeurs peuvent être des ménages, des organismes ou des entreprises, qui, dans certains pays, sont représentés par des associations d'employeurs. Celles-ci peuvent, soit couvrir exclusivement les services aux ménages, soit se concentrer sur les services de nettoyage ou de soins à domicile.

Il existe toute une série d'exemples de bon fonctionnement du dialogue social dans le secteur du travail domestique : dans six pays - Belgique, France, Allemagne, Italie, Suède et Suisse - une négociation collective a lieu et des conventions collectives régissent donc l'emploi dans les ménages privés.

Dans l'ensemble, le rapport de projet montre que, même si la situation en matière de relations industrielles dans le secteur du travail domestique varie d'un pays à l'autre, il existe des stratégies efficaces d'organisation des travailleurs, de réforme de la législation et d'ouverture du dialogue social.

---

<sup>1</sup> Compte tenu du fait que la grande majorité des travailleurs domestiques sont des femmes, nous utilisons constamment la forme féminine « travailleuses domestiques » ; les travailleurs domestiques mâles sont explicitement inclus.

## Remerciements

Le projet intitulé « Promouvoir les relations industrielles dans le secteur du travail domestique » a été financé grâce à une aide de l'Union européenne et mis en œuvre par la Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT). La recherche a bénéficié du soutien et des conseils apportés par le Comité de pilotage du projet. Nous sommes particulièrement reconnaissants à Karin Pape (IDWF) d'avoir partagé ses connaissances d'expert, ainsi que ses idées et ses commentaires très précieux.

En outre, nous apprécions la participation des membres des fédérations ou confédérations syndicales, des organisations de migrants et des organisations de travailleuses domestiques, ainsi que des associations d'employeurs à cette étude. Le projet n'aurait pas pu voir le jour sans le soutien et la contribution des organisations suivantes :

### Organisations syndicales / confédérations syndicales et représentations des travailleuses domestiques :

#### **Allemagne**

Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG)

#### **Autriche**

Arbeiterkammer Wien

VIDA

#### **Belgique**

ACV Voeding en Diensten

Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) Horval

#### **Danemark**

Forbundet af Offenligt Ansatte (FOA)

#### **Espagne**

Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO)

Unión General de Trabajadores (UGT)

#### **Finlande**

Palvelualojen Ammattiliitto (PAM)

#### **France**

Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)

Confédération Générale du Travail (CGT)

Fédération Générale des Travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Force Ouvrière (FGTA-FO) / Syndicat national des Assistants Maternels et Salariés du Particulier Employeur (SYNAM-SPE)

#### **Irlande**

Irish Congress of Trade Unions (ICTU)

Services, Industrial, Professional and Technical Union (SIPTU)

#### **Islande**

Starfsgreinasamband Íslands (SGS)

#### **Italie**

Federazione Italiana Commercio Alberghi, Mense e Servizi (FILCAMS-CGIL)

Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi (UILTuCS-UIL)

**Malte**

General Workers' Union (GWU)

**Pays-Bas**

Christelijk Nationaal Vakverbond Vakmensen (CNV Vakmensen)

Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)

**Royaume-Uni**

GMB

UNISON

UNITE the Union

**Suède**

Kommunal

**Suisse**

Syndicat Interprofessionnel de Travailleuses et Travailleurs (SIT)

UNIA

Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD)

**Organisations de migrants et de travailleuses domestiques :**

**Belgique**

Organisatie voor Clandestiene Arbeidsmigranten (OR.C.A)

**Irlande**

Migrant Rights Centre Ireland (MRCI) / Domestic Worker Action Group (DWAG)

**Pays-Bas**

Indonesian Migrant Workers Union Netherlands (IMWU-NL)

Respect Network Netherlands

**Royaume-Uni**

Justice for Domestic Workers (J4DW)

**Associations d'employeurs :**

**Allemagne**

DHB Netzwerk Haushalt

**Belgique**

Federgon

Vlaams Platform PWA / PWA-DCO

**Espagne**

Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME)

**Finlande**

Association of Social Service Employers (Sosiaaliala)

**France**

FEPEM (Fédération des Particuliers Employeurs de France)

**Suède**

KFO Co-operative Employers' Association

Almega Hemserviceföretagen

**Suisse**

Verband zu Hause leben

## Introduction

Le travail domestique représente une occupation importante pour des millions de travailleurs aux quatre coins du monde, en vaste majorité des femmes. L'Organisation internationale du travail (OIT) estime que le travail domestique représente environ 1% de l'ensemble des emplois officiels dans les pays industrialisés. Ce travail est le plus souvent un travail précaire et sous-évalué, et les travailleurs sont fréquemment confrontés à diverses formes de discrimination.

Un grand nombre de travailleuses domestiques, dont le travail reste non déclaré, exercent dans l'économie informelle. Elles n'entrent donc pas dans les statistiques et ne sont pas concernées par la réglementation et la protection.

Le travail domestique est encore très souvent perçu comme autre chose que de l'emploi régulier, comme quelque chose que « font les femmes », qui ne s'inscrit donc pas dans le cadre général de la législation du travail. En conséquence, de nombreux textes législatifs n'abordent pas spécifiquement la relation de travail domestique, ce qui rend les travailleuses domestiques plus vulnérables à des traitements inégaux, injustes et abusifs. Le travail domestique est considéré comme présentant de graves lacunes en termes de décence des conditions de travail.

Les groupes auto-organisés, les syndicats et les ONG s'efforcent depuis longtemps d'améliorer la situation des travailleuses domestiques. Dans de nombreux pays, les syndicats ont organisé ces travailleurs de manière active, en améliorant leurs conditions de travail et en défendant leurs intérêts et leurs droits. Ce travail a été soutenu aux niveaux européen et mondial par les fédérations sectorielles concernées, la Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT) et l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation (UITA), ainsi que par la Confédération européenne des syndicats (CES) et la Confédération syndicale internationale (CSI).

En 2005, une centaine de participants - syndicalistes, travailleurs migrants et membres des organisations de femmes et des ONG du monde du travail - ont assisté à une conférence de la CES intitulée « Sortir de l'ombre : organiser les travailleuses domestiques. Vers un cadre réglementaire protecteur pour le travail domestique ». Cette conférence a marqué une étape importante dans la lutte pour l'exercice des droits des travailleuses domestiques en Europe.

Un an plus tard, la conférence internationale intitulée « Respect et Droits. Protection des travailleuses domestiques », organisée par la Fédération syndicale néerlandaise FNV et l'ONG IRENE en collaboration avec d'autres acteurs, s'est tenue à Amsterdam.

Enfin, en juin 2011, la campagne pour les droits des travailleuses domestiques a remporté un grand succès, avec l'adoption par la Conférence internationale du Travail de la Convention (OIT C 189) et de la recommandation (OIT R 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, qui stipulent que les travailleuses domestiques bénéficient des mêmes droits fondamentaux du travail que les autres travailleurs.

En 2011-2012, le Centre international de formation de l'OIT a réalisé, en partenariat avec la CES et l'EFFAT, le projet de l'Union européenne intitulé « Un travail décent pour les

travailleuses domestiques ». Ce projet portait sur les droits du travail, la protection sociale et les initiatives prises par les syndicats dans le domaine du travail domestique en Europe. Même s'il donnait un aperçu de la réglementation et des pratiques en usage dans différents pays européens, le projet ne pouvait pas fournir une vue d'ensemble exhaustive des efforts accomplis par les partenaires sociaux pour réglementer le secteur du travail domestique dans l'Union. Pour étudier cette question et combler certaines lacunes dans les connaissances existantes, l'EFFAT a mis en œuvre un projet d'une durée d'un an intitulé « Promouvoir les relations industrielles dans le secteur du travail domestique en Europe » (2014-2015). Ce rapport présente les résultats des recherches menées dans le cadre de ce projet.

## Méthodologie et champ de la recherche

L'objectif global du projet de recherche consistait à fournir un aperçu des relations industrielles dans le secteur du travail domestique en Europe. À cet effet, des informations ont été recueillies à propos de la représentation des travailleuses domestiques et des employeurs de travailleuses domestiques, ainsi que de la législation et des conventions collectives en vigueur dans le secteur.

Les résultats de cette recherche se fondent sur les informations transmises par les membres des fédérations et confédérations syndicales, les organisations de travailleurs migrants, les groupes de travailleuses domestiques et les organisations patronales, au travers de sondages en ligne, d'entretiens et d'échanges de courriers électroniques. Au total, 25 syndicalistes (ou représentants de travailleurs), cinq membres d'organisations de migrants et/ou de travailleuses domestiques et neuf représentants des employeurs ont participé à l'étude, en communiquant des données relatives aux pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Islande, Irlande, Italie, Malte, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède et Suisse. Aucune information n'était disponible au sujet des relations industrielles dans le secteur du travail domestique en Croatie, en Lituanie et en Slovaquie.

### *Limites de la recherche*

Il est important de comprendre que les informations exposées dans le présent rapport ne donnent pas une image complète des relations industrielles dans le secteur du travail domestique en Europe. En raison des limites de temps et de ressources disponibles pour le projet, ainsi que de la difficulté générale à obtenir des données concernant le secteur du travail domestique, tous les pays européens n'ont pas pu être inclus dans l'étude. Il n'a pas non plus été possible de traiter en profondeur le secteur des soins à la personne prodigués à domicile, pas plus que n'a été abordée la question de l'emploi de travailleuses domestiques au sein de ménages de diplomates. L'étude livre donc un aperçu des relations industrielles dans le secteur du travail domestique en mettant particulièrement l'accent sur les services fournis aux ménages dans les pays mentionnés ci-dessus.

## Définir le travail domestique

La Convention n°189 de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques déclare : « (a) l'expression **travail domestique** désigne le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages; (b) l'expression **travailleur domestique** désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail; (c) une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière

occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique ».<sup>2</sup>

Selon la définition de l'OIT, le travail domestique comprend donc l'exécution d'un large éventail d'activités ménagères telles que la cuisine, le nettoyage, le jardinage, ainsi que les activités consistant à s'occuper des enfants, des personnes âgées ou des personnes présentant des besoins spéciaux. En termes d'organisation du travail, toutefois, les politiques en vigueur dans de nombreux pays opèrent une distinction entre le « travail domestique », qui consiste en des tâches générales relevant du ménage, et « le travail de soins », qui se réfère aux services personnels rendus à des particuliers. Cette distinction pourrait avoir pour conséquence une division en différents secteurs, les travailleurs étant alors organisés au sein de différentes organisations syndicales (sectorielles).

La distinction entre travail « domestique » et « soins » est difficile à respecter dans la pratique, car les tâches accomplies par les travailleurs peuvent inclure à la fois l'entretien ménager et les soins à la personne. À la lumière des changements démographiques et du recul des États-providence en Europe, il est probable que les services de soins à domicile (non médicaux) soient appelés à prendre de l'importance à l'avenir. Ce fait se reflète également dans le nombre croissant de recherches menées au sujet des soins aux personnes âgées et des soins à long terme.<sup>3</sup>

### **Le travail domestique sur les marchés du travail formel et informel**

Dans de nombreux pays, le travail domestique est principalement exercé dans un contexte informel. L'Eurobaromètre spécial sur le travail non déclaré dans l'UE (2007) note que les services aux ménages sont le deuxième type de services non déclarés le plus fréquemment acheté par les ménages de l'Union européenne.<sup>4</sup>

### **Programmes de titres service dans le secteur du travail domestique**

Certains pays ont mis en place des systèmes de titres-services afin de faciliter l'emploi de travailleuses domestiques dans les ménages privés et d'officialiser la relation de travail, empêchant ainsi le travail non déclaré. Ces systèmes de titres service de services sont largement utilisés en Belgique, en France, et dans les cantons de Genève et Vaud en Suisse. En outre, différentes formes de programmes de titres service existent en Autriche, en Allemagne et, dans une certaine mesure, en Italie. De nombreux pays ont par ailleurs mis en place des systèmes de « soins contre argent », qui pourraient être reliés à des systèmes de titres service dans le secteur des soins aux personnes âgées et des soins à long terme. Cependant, inclure ces systèmes irait bien au-delà de la portée de cette étude.

Les systèmes de titres service en vigueur dans les pays susmentionnés diffèrent assez sensiblement du point de vue de leur mise en place et de leur couverture.

---

<sup>2</sup> Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques (2011) : [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:2551460.fr](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:2551460.fr) (accédé le 02/10/2014)

<sup>3</sup> Cf. par exemple les travaux d'Anna Gavanan et Fiona Williams, Helma Lutz, Clare Ungerson et Sue Yeandle.

<sup>4</sup> « Le travail non déclaré au sein de l'Union européenne », Eurobaromètre spécial 284, 2007. [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_284\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_284_fr.pdf) (accédé le 02/11/2014)

Bien qu'étant le modèle le plus cher, le système belge de « titres-services » est généralement considéré comme particulièrement réussi, car il a créé des emplois et fait reculer le travail non déclaré.<sup>5</sup> Les travailleuses domestiques ont tous le même type de contrat : le « contrat de travail titres-services » et sont couvertes par une convention collective.

En France, le CESU (chèque emploi service universel) peut être utilisé par des ménages privés ou des sociétés de service employant une travailleuse domestique. Des conventions collectives existent pour les deux formes de relation de travail.

En Autriche, en Allemagne et en Italie, les titres service ne sont destinés qu'aux travaux à caractère temporaire, et en dessous d'un certain seuil de revenu. En réalité, le système italien n'est pas spécifique au travail domestique, mais se concentre principalement sur le travail occasionnel à court terme en général (et, dans l'ensemble, ne contient pas beaucoup de règlements protecteurs pour les travailleurs).

Les systèmes de chèques en vigueur en Belgique, en France, à Genève et en Allemagne fournissent une couverture de sécurité sociale aux travailleuses domestiques. En Allemagne, en revanche, les contributions à la sécurité sociale et à la caisse de retraite - et donc les droits qui en découlent ultérieurement - sont très faibles, car le système de chèques est réservé au travail à temps partiel en dessous d'un seuil mensuel de 450 € de revenu (ce qu'on appelle les « mini-jobs »). Ces mini-emplois ont été largement critiqués par les syndicats ainsi que par d'autres organisations pour être un facteur de pauvreté une fois la vieillesse atteinte.<sup>6</sup>

#### Protection sociale à Genève<sup>7</sup>

Le cas de Genève est quelque peu exceptionnel, car il autorise la participation des travailleuses domestiques migrantes sans papiers à ce système de titres service. Dans les cantons de Genève et de Vaud, les employeurs doivent inscrire leurs employés à la sécurité sociale. Or, cette disposition s'applique également aux travailleuses domestiques migrantes sans papiers. La méthode la plus simple, pour les employeurs consiste à procéder au moyen du système de « *chèque service* » (« *chèque emploi* » dans le canton de Vaud). Il n'y a aucun échange d'informations portant sur le statut de résidence entre les organes administratifs des régimes de protection sociale et les services de l'immigration.

Les employés travaillant dans le cadre du système de titres service, y compris les travailleurs en situation irrégulière, cotisent ainsi à la caisse de retraite et versent des contributions à la sécurité sociale et à l'assurance chômage. Toutefois, s'ils se trouvent en situation irrégulière, ils ne peuvent pas prétendre à des prestations alors qu'ils vivent en Suisse. Dans certaines conditions, ils peuvent demander le remboursement de leurs cotisations à la caisse de retraite s'ils déménagent dans un autre pays. Une fois arrivés à l'âge de la retraite, ils ont droit à des prestations s'ils peuvent prouver qu'ils ont travaillé en Suisse.

---

<sup>5</sup> « Formaliser le travail domestique par l'utilisation des chèques services – Cas particuliers de la France, de la Belgique et du canton de Genève », OIT, 2013.

<sup>6</sup> Deutscher Gewerkschaftsbund, <http://www.dgb.de/themen/++co++e688c500-094c-11e2-bf78-00188b4dc422> (accédé le 03/02/2015)

<sup>7</sup> S. Neffah et F. Chinarro, Syndicat Interprofessionnel de Travailleuses et Travailleurs (SIT), Genève, communication personnelle, février 2015.

L'assurance maladie est obligatoire en Suisse, et relève de compagnies d'assurance privées. Ces entreprises ne peuvent pas refuser une assurance sur la base du statut de résidence de la personne, et il est possible à un travailleur en situation irrégulière de s'inscrire auprès des compagnies d'assurance de santé sans que les autorités en soient informées.

Il existe en outre, entre le Département économique du canton de Genève et le procureur général de Genève, un accord officiel qui permet aux travailleurs sans papiers (ou à leurs syndicats) de demander réparation en justice sans que cela risque de déboucher sur une expulsion. Cet accord date des années 1990 et était le fruit d'un climat politique plus « favorable aux migrants ». À Genève notamment, le gouvernement cantonal est bien conscient qu'un grand nombre de ménages ont besoin des travailleuses domestiques pour fonctionner dans leur vie quotidienne, et il règne un consensus quant au fait que ces travailleuses devraient être incluses au sein des régimes de protection sociale au même titre que les autres travailleurs. En réalité, seuls les travailleuses domestiques possédant un permis de travail peuvent accéder à toutes les prestations de sécurité sociale.

Parmi les autres moyens grâce auxquels les États ont tenté de stimuler l'emploi formel dans le secteur du travail domestique, on trouve le crédit d'impôt. Dans ces modèles, les ménages privés peuvent réclamer des déductions sur une partie des coûts engagés pour les services domestiques. Ces mesures ont été mises en œuvre dans divers pays, notamment au Danemark, en Finlande et en Suède. Les modèles de déduction fiscale et les programmes de titres service peuvent aussi coexister, comme c'est par exemple le cas en Belgique, en France et en Allemagne.

## Dimensions de genres et de la migration

Le travail domestique - rémunéré ou non rémunéré - est un secteur largement dominé par les femmes. Selon l'OIT, plus de 80% des travailleurs domestiques dans le monde sont des femmes ou des jeunes filles.<sup>8</sup> Lorsque les hommes travaillent dans le secteur du travail domestique, ils effectuent souvent des tâches différentes de celles des femmes, telles que le jardinage et les travaux généraux d'entretien.<sup>9</sup>

Dans l'Union européenne, l'emploi d'une travailleuse domestique est souvent un moyen important pour l'employeur de concilier travail et vie de famille, en particulier pour ce qui est des femmes (de la classe moyenne et originaires du pays), dont le rôle a toujours traditionnellement consisté à exécuter les travaux domestiques et les travaux de soins au sein du ménage. Les femmes ayant fait leur entrée sur le marché du travail formel, et les hommes n'ayant généralement pas assumé un plus grand nombre de tâches ménagères et de soins, ce travail se trouve « externalisé » à d'autres femmes. Cela signifie que la division sexuelle du travail au sein du ménage n'est pas remise en cause, pas plus que la sous-évaluation du travail domestique en tant que « travail de femmes ».

Diverses études observent qu'il existe une demande croissante de travailleuses domestiques alors que le vieillissement de la population coïncide avec une compression des États-

---

<sup>8</sup> « Intégrer les travailleuses domestiques dans l'économie formelle : mise en œuvre de la Convention n° 189 de l'OIT », OIT, Genève, 2013.

<sup>9</sup> Lutz, H. « Domestic Workers and Migration », dans : Ness, I. (éd.), The Encyclopedia of Global Human Migration, Blackwell Publishing Ltd, 2013.

providence, et ce dans toute l'Europe.<sup>10</sup> Les mêmes études notent que l'augmentation du nombre de travailleuses domestiques au cours des dernières années a nettement consisté en une augmentation du nombre de travailleuses domestiques *migrantes* - essentiellement des femmes - surtout dans les États membres d'Europe du Sud.

La demande de travailleuses domestiques dans les pays industrialisés a été décrite comme l'un des facteurs contribuant à une migration indépendante accrue des femmes originaires des pays du Sud.<sup>11</sup> En raison de son caractère informel, le secteur du travail domestique offre également aux migrants irréguliers l'une des rares possibilités d'entrer sur le marché du travail. Il convient de noter ici que le travail non déclaré n'est généralement pas un choix des migrants irréguliers ; ils se voient plutôt refuser l'accès à l'emploi formel en raison de leur statut de résidence, ce qui expose les travailleuses domestiques migrantes, en situation irrégulière, à un risque accru d'exploitation et d'abus dans leur situation professionnelle et dans leur vie, a fortiori s'ils vivent dans la même maison que leurs employeurs.

Dans de nombreux pays, même les travailleurs migrants sans papiers bénéficient des droits fondamentaux du travail inscrits dans la législation nationale du travail. Pourtant, ils sont très rarement en mesure de faire valoir ces droits devant les tribunaux du travail. L'accès aux droits du travail peut aussi se révéler difficile pour les travailleurs migrants en situation régulière, à cause de divers facteurs tels que les difficultés financières et linguistiques, la peur de perdre leur emploi ainsi qu'un défaut de compréhension des structures juridiques du pays de travail. Les syndicats et les organisations de travailleurs migrants traitent souvent ces questions grâce à des services de conseil et de soutien juridique.

## Effectifs et chiffres

Comme nous l'indiquons ci-dessus, les données concernant le travail domestique en Europe sont généralement rares, et, lorsqu'elles sont disponibles, ne sont pas nécessairement comparables. Cela est en grande partie dû à la prévalence de l'économie informelle dans le secteur du travail domestique ainsi qu'à l'absence d'une définition commune des « travailleuses domestiques ». Par conséquent, les organismes statistiques des différents pays peuvent se référer à différentes catégories de travailleurs dans le secteur du travail domestique. De même, il se peut que des définitions différentes des travailleurs « migrants » soient utilisées.

Selon des chiffres d'Eurostat, près de 2,6 millions de travailleurs (en équivalents temps plein) ont été employés en 2011 dans le but d'effectuer des tâches domestiques dans des ménages

---

<sup>10</sup> Ibid.

Également : Gallotti, M. et Mertens, J. « Promoting integration for migrant domestic workers in Europe: A synthesis of Belgium, France, Italy and Spain », International Migration Papers n°118, OIT, 2013 et « Rights of Migrant Domestic Workers in Europe », Bureau régional du HCDH (Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme) pour l'Europe, [http://www.europe.ohchr.org/Documents/Publications/Study\\_Domestic\\_Migrant\\_webversion.pdf](http://www.europe.ohchr.org/Documents/Publications/Study_Domestic_Migrant_webversion.pdf) (accédé en novembre 2014)

<sup>11</sup> Ehrenreich, B. et Hochschild, A., Global Women: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy, New York : Henry Holt, 2002.

privés. Les trois pays comptant le plus grand nombre de travailleuses domestiques (employées par les ménages privés) sont la France, l'Italie et l'Espagne.<sup>12</sup>

Tableau 1 : Ménages employant des personnes dans les pays sélectionnés, 2008

Pays	Total	Femmes	Pourcentage de femmes
Espagne	752 600	699 600	93%
France	606 600	498 200	82%
Italie	419 000	370 000	88%
Allemagne	173 000	163 000	94%
Royaume-Uni	136 000	84 000	62%
Belgique	41 100	38 000	92%
Autriche	11 000	10 600	96%
Irlande	8 600	8 200	95%
Finlande	8 000	4 000	50%
Pays-Bas	4 000	4 000	100%

Source : Laboursta (base de données OIT)

Étant donné le caractère informel, mais aussi la fréquence élevée du travail effectué par des sans-papiers qui est constatée dans de nombreux pays dans le domaine du travail domestique, les chiffres réels sont probablement plus élevés que les chiffres officiels cités au Tableau 1. Le nombre de femmes migrantes sans papiers et travaillant comme travailleuses domestiques en Europe a été estimé, à lui seul, aux alentours d'un million.<sup>13</sup> Dans certains pays comme l'Espagne ou l'Italie, le travail non déclaré peut représenter jusqu'à 70% du secteur du travail domestique, et en ce qui concerne l'Allemagne, les chercheurs ont suggéré une part égale à 90%.<sup>14</sup>

Dans l'ensemble, les données disponibles laissent penser que le travail domestique représente un secteur important de l'emploi, surtout pour ce qui est des femmes.<sup>15</sup>

## Législation

Dans la plupart des pays figurant dans cette enquête, la législation générale du travail couvre le travail domestique. Dans certains cas, les travailleuses domestiques sont exemptées de certains règlements spécifiques (par exemple en ce qui concerne le temps de travail).

<sup>12</sup> Farvaque, N. « Développer les services à la personne en Europe –un focus sur les activités domestiques réalisées à domicile. Rapport pour la DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion de la Commission européenne », ORSEU, 2013.

<sup>13</sup> Pannell, K. & Altman, M. « Closing the Gap: Feminist Perspectives on Policies affecting Immigrant Labor in the Domestic Services Industry in Europe », Manuscript, 2007. Cité dans Schwenken, H. et Heimeshoff, L.-M. Domestic Workers Count: Global Data on an often invisible sector, Presses universitaires de Kassel, 2011.

<sup>14</sup> Farvaque, N., cf. ci-dessus.

<sup>15</sup> Cf. aussi : Schwenken, H. et Heimeshoff, L.-M. Domestic Workers Count: Global Data on an often invisible sector, Presses universitaires de Kassel, 2011.

Certains pays disposent aussi d'une législation spécifique concernant le secteur du travail domestique.

La législation applicable dépend, entre autres, de la catégorie des relations de travail. Si les travailleuses domestiques sont des travailleuses indépendantes, par exemple, elles ne relèvent généralement pas des mêmes règlements que les employés, et peuvent parfois avoir moins de droits du travail et moins de droits en matière de sécurité sociale et d'assurance maladie. Différentes lois peuvent également s'appliquer aux travailleurs qui fournissent une aide à la personne dans le contexte des soins aux personnes âgées ou des soins à long terme s'ils relèvent de la catégorie des travailleurs de soins de santé (par exemple en Autriche).

### Législation spécifique en matière de travail domestique

Parmi les pays étudiés, une législation spécifique sur le travail domestique était en vigueur en Autriche, en Islande, en Italie, en Espagne, en Suède et en Suisse.

En **Autriche**, la loi intitulée « *Hausgehilfen und Hausangestelltengesetz (HGHAngG)* » (Loi sur l'aide à domicile et les travailleuses domestiques) de 1962 prévoit des dispositions en matière de rémunération, de temps de travail, de repos journalier et hebdomadaire, de congés, de période de préavis et d'assurance sociale des travailleuses domestiques. En outre, certaines précisions supplémentaires incluses dans le droit général du travail s'appliquent également aux travailleuses domestiques (par exemple en ce qui concerne le congé de maternité, l'assurance maladie ou la protection contre la violence et les abus).

En **Islande**, la législation sur le travail domestique rémunéré remonte à 1928. La « loi sur les domestiques » régit l'emploi domestique dans les entreprises agricoles et le contexte rural. Cette loi est toujours en vigueur, mais n'a joué aucun rôle dans les récentes décisions judiciaires.<sup>16</sup> Les travailleuses domestiques tirent également certains droits, tels que le congé de maternité et les congés de maladie payés, d'autres actes législatifs, ainsi que d'une convention collective.

La loi **italienne** 339 sur le travail domestique a été adoptée en 1958. Elle régit le temps de travail, le repos hebdomadaire et les congés.

Même si cette loi a apporté une contribution importante à la reconnaissance du travail domestique rémunéré en 1958, elle n'a pas traité le travail domestique comme un champ d'emploi régulier et n'a pas garanti l'égalité des droits à la protection contre le licenciement et au congé de maternité pour les travailleuses domestiques.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Drífa Snaedal : « Paid domestic work in Iceland – from informal to formal », Université de Lund, 2012, <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=2682423&fileId=2682424> (accédé le 12/12/2014)

<sup>17</sup> Castagnone et al. : « Promoting integration for migrant domestic workers in Italy », International Migration Papers n° 115, OIT, Genève, 2013.

Les travailleuses domestiques sont couvertes par les règles relatives au licenciement discriminatoire ainsi que par une convention collective nationale sur le travail domestique, qui régit les délais de préavis et l'indemnité de fin de service.<sup>18</sup>

La loi 339 et la convention collective prévoient toutes deux des dispositions relatives à la protection de la maternité, mais autorisent certaines exceptions concernant les travailleuses domestiques (parmi lesquelles des exemptions de la réglementation concernant le travail de nuit ainsi que le congé parental, les congés destinés à s'occuper des enfants et la protection particulière contre le licenciement après un accouchement).<sup>19</sup>

En 2011, le gouvernement **espagnol** a mis en place une nouvelle législation portant sur les droits du travail et la protection sociale des travailleuses domestiques. Cette nouvelle législation est le résultat d'un dialogue social mené avec les employeurs et les syndicats.

Le *Décret royal 1620/2011* régit les relations de travail des travailleuses employées par des ménages privés en vue de mener à bien les tâches ménagères ainsi que les travaux de jardinage, la conduite des voitures de la famille et, dans une certaine mesure, les tâches de soins. Les aidants professionnels (auxquels s'applique une autre loi) et les jeunes filles au pair ne sont pas couverts par cette loi.

La loi apporte des modifications aux exigences en matière de contrat de travail, de salaires, de temps de travail et de conditions de travail, et donne pour l'essentiel aux travailleuses domestiques les mêmes droits du travail qu'aux autres travailleurs - à l'exception des prestations de chômage, des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail et de la protection contre les licenciements. Les employeurs de travailleuses domestiques ne sont pas tenus de fournir un motif de licenciement.<sup>20</sup>

La *Loi 27/2011*, qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012, prévoit l'inclusion progressive des travailleuses domestiques dans le système général de la sécurité sociale, dont elles avaient précédemment été exclues. Dans le passé, les règlements sur la sécurité sociale pour les travailleuses domestiques prévoyaient que seuls les travailleuses ayant travaillé plus de 80 heures par mois pour un même employeur paieraient des cotisations, ce qui avait pour conséquence que la plupart des travailleuses domestiques n'étaient pas couvertes. La nouvelle loi précise que les travailleuses domestiques - même si elles travaillent à temps partiel - doivent être enregistrées dans le système général de la sécurité sociale par leurs employeurs, et ce dès la première heure de travail. Cette disposition permet aux travailleuses domestiques de bénéficier du même accès aux congés de maladie, d'accident et de maternité que les autres travailleurs.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de couverture au titre de l'assurance chômage. Lors de l'adoption de ces lois, il a été convenu que des mesures devraient être prises en vue d'inclure les travailleuses domestiques dans un régime d'assurance chômage. Le *Décret royal 1620/2011* stipulait qu'une commission tripartite d'experts (gouvernement, employeurs et

---

<sup>18</sup> Département des relations industrielles et d'emploi de l'OIT, [http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p\\_lang=fr&p\\_country\\_id=IT](http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.showCountry?p_lang=fr&p_country_id=IT) (accédé le 10/12/2014)

<sup>19</sup> Thomson Reuters Foundation, « A Landscape Analysis of Domestic Workers' Rights and ILO Convention 189 », 2012.

<sup>20</sup> Karls, C., « Decent Work for Domestic Workers. The state of labour rights, social protection and trade union initiatives in Europe », ITCILO, 2012.

syndicats) serait créée en février 2012 afin d'examiner la protection contre le chômage et le licenciement, et d'élaborer une proposition portant sur ces questions. Or, cette commission tripartite n'a jamais vu le jour et aucun progrès visible n'a été accompli s'agissant d'intégrer les travailleuses domestiques aux régimes de protection contre le chômage et les licenciements.

Bien au contraire, le nouveau gouvernement élu en décembre 2011 a mis en place une nouvelle loi (Décret royal 29/2012) mettant en œuvre des changements importants dans la couverture par la sécurité sociale. Entre autres, la responsabilité du paiement des cotisations de sécurité sociale a été attribuée aux travailleurs lorsque ceux-ci possèdent des contrats de moins de 60 heures par mois. Les syndicats et les organisations de travailleuses domestiques considèrent ces changements comme un sérieux retour en arrière et un obstacle à l'égalité des droits et des conditions de travail pour les travailleuses domestiques en Espagne.<sup>21</sup>

## **Étude de cas concernant l'Espagne : le dialogue social, facteur de changement pour la législation relative au travail domestique**

### ***La procédure d'adoption de la Loi 27/2011 et du Décret royal 1620/2011***

Jusqu'aux réformes introduites par les lois 27/2011 et 1620/2011, le travail domestique était défini comme une « relation de travail spéciale » qui privait de fait les travailleuses domestiques des droits des travailleurs classiques, y compris en ce qui concerne la couverture sociale.

En 1995, dans le cadre de réformes plus vastes de la sécurité sociale et des pensions, les principaux partis politiques et partenaires sociaux ont conclu un accord : le pacte de Tolède. Ce pacte comprenait une analyse de la situation des travailleuses domestiques en termes de sécurité sociale et formulait des recommandations en vue de réformes concernant le financement, la structure et la gestion du système de sécurité sociale. Sur la base de ces recommandations, les syndicats et les organisations patronales ont conclu en 2006 un accord portant sur les mesures liées à la sécurité sociale. Ils appelaient tout particulièrement à l'intégration des travailleuses domestiques dans le système général de la sécurité sociale, ainsi qu'à la protection sociale contre les accidents du travail et la maladie, y compris pour les travailleuses domestiques à temps partiel,

En janvier 2011, un rapport de la Commission de suivi et d'évaluation des accords relevant du Pacte de Tolède a également recommandé l'intégration du régime spécial de sécurité sociale des travailleuses domestiques au sein du système général de la sécurité sociale. Quelques mois plus tard, les syndicats UGT et CCOO réussissaient à convaincre le gouvernement d'inclure un amendement au projet de loi de réforme de la sécurité sociale qui était débattu au Parlement, ce qui a débouché sur la loi 27/2011. Dans le même temps, diverses organisations et différents acteurs de la société civile participaient à une campagne visant à exiger la reconnaissance des travailleuses domestiques en tant que travailleurs réguliers, leur donnant ainsi accès aux mêmes droits. Cela fut finalement réalisé grâce au Décret royal 1620/2011.

### ***Quels sont les facteurs qui ont amené ces changements législatifs ?***

Selon les syndicalistes, l'un des facteurs décisifs a été le fait que le gouvernement avait été formé par le Parti socialiste ouvrier espagnol, ce qui signifiait que le gouvernement se montrait relativement ouvert à l'argument de l'égalité des droits du travail et des droits en matière de sécurité sociale pour les travailleuses domestiques. En outre, le Parti socialiste ouvrier espagnol a toujours été étroitement lié au syndicat UGT.

Un autre facteur très important a été le contexte international des préparatifs de longue haleine de la Convention n°189 de l'OIT. Les efforts concertés déployés par les syndicats, les travailleuses domestiques et diverses autres organisations de la société civile pour faire pression en faveur de cette Convention ont également mis la question à l'ordre du jour du gouvernement espagnol. Différents groupes ou organisations, comme Caritas ou la Croix-Rouge, ainsi que des organisations de migrants et des groupes féministes, ont participé à des campagnes de sensibilisation aux conditions de vie et de travail abusives des travailleuses domestiques en Espagne. Des manifestations, des pétitions, des conférences et des articles de journaux ont exhorté les députés à suivre les recommandations du Pacte de Tolède, et différents partis politiques ont fini par apporter leur soutien à cette cause.

*Sources : A.M. Corral, UGT et A. Guerrero, CCOO, communication personnelle (juillet-octobre 2014)*

En **Suède**, le travail domestique est inclus dans les lois générales qui réglementent le travail. En outre, la Loi sur le travail domestique de 1970 régit notamment le temps de travail des personnes employées par les ménages privés. Cette loi a remplacé la Loi sur les domestiques de 1944, créée à l'époque pour les servantes et les nounous, professions qui sont devenues plus rares dans la Suède d'aujourd'hui. De nos jours, la loi sur le travail domestique est surtout pertinente dans le cas des assistants personnels prodiguant des soins aux personnes âgées et aux personnes ayant des besoins spéciaux. La loi s'applique également aux jeunes filles au pair.

En outre, la Loi sur l'environnement de 2009 stipule que les employeurs de travailleurs offrant des services de nettoyage, d'entretien et de blanchisserie dans des ménages privés se doivent de garantir à leurs employés un environnement sain et sécurisé. Les employeurs peuvent être les ménages privés eux-mêmes ou des entreprises qui mettent les travailleurs à la disposition des ménages.

En **Suisse**, une réglementation existe pour le secteur du travail domestique, sous la forme d'un contrat général (« contrat type » ou « Normalarbeitsvertrag »), établi par l'État sur la base d'un accord tripartite conclu entre les partenaires sociaux et le gouvernement. Celui-ci définit le salaire minimum et s'applique à tous les travailleurs du secteur. Il existe différents contrats généraux aux niveaux national et cantonal. Le contrat général national définit le salaire minimum pour le secteur du travail domestique dans l'ensemble de la Suisse, à l'exception du canton de Genève. Genève dispose d'un contrat général distinct pour le secteur, obligatoire dans le canton et qui, en plus de définir le salaire minimum, prévoit également des dispositions concernant les conditions de travail. Les travailleuses domestiques et les employeurs peuvent s'entendre sur des salaires plus élevés, mais ne peuvent pas descendre au-dessous du salaire minimum fixé pour le canton. Le contrat général s'applique à tous les travailleurs, y compris aux travailleuses domestiques sans papiers, qui sont également couvertes par les dispositions en matière de sécurité sociale, par le biais du système dit du *chèque service*.

D'autres cantons ont également publié des contrats généraux (« contrats type »), qui contiennent des spécifications portant sur les salaires minima et les conditions de travail. Toutefois, ceux-ci ne sont pas obligatoires et il reste possible d'y déroger dans le cadre de contrats de travail individuels.

### Exceptions concernant les droits

Dans la plupart des pays étudiés, les travailleuses domestiques ont les mêmes droits et avantages que les autres travailleurs en vertu du droit du travail général. Dans certains pays, cependant, les travailleuses domestiques sont exclues de certains droits tels que les allocations de chômage et la protection contre le licenciement abusif (par exemple en Espagne).

En **Allemagne**, la législation générale du travail couvre les travailleuses domestiques, à l'exception de la réglementation dérivée de la Loi nationale sur la santé et la sécurité au travail, dont elles se trouvent exclues. En outre, la législation nationale relative au temps de travail exclut expressément les travailleuses domestiques à domicile ; les travailleuses

domestiques qui ne vivent pas avec leur employeur sont quant à elles couvertes par la réglementation.<sup>22</sup>

Aux **Pays-Bas**, la réglementation sur les « services à domicile » (« *Regeling Dienstverlening aan huis* ») contient des dispositions exonérant les employeurs de l'obligation de payer des cotisations et taxes de sécurité sociale s'il ne fait appel à une travailleuse domestique que trois jours par semaine ou moins. Il incombe aux travailleuses de payer la sécurité sociale et de remettre une déclaration d'impôt (les travailleuses domestiques ne sont pas automatiquement incluses dans le système de sécurité sociale).

La réglementation prévoit également une durée maximale de six semaines de congé de maladie, alors que la norme aux Pays-Bas est de deux ans. Ces règles favorisent *de facto* les relations d'emploi informel, le travail n'étant alors pas déclaré et les droits minimaux des travailleuses domestiques n'étant même pas respectés.<sup>23</sup>

Les personnes âgées ou handicapées peuvent utiliser ce que l'on nomme les « travailleurs alpha » (alfahulpen) pour les aider dans leurs tâches domestiques. Les « travailleurs alpha » sont payés par l'État et envoyés auprès des personnes âgées ou handicapées via des sociétés d'aide à domicile. Juridiquement, l'employeur est cependant la personne qui reçoit les soins, et non la société d'aide à domicile. Conformément à la « *Regeling Dienstverlening aan huis* » (réglementation des services à domicile), les travailleurs alpha sont exemptés de la couverture de sécurité sociale et ne bénéficient pas des mêmes droits du travail que les employés classiques.

Les travailleuses domestiques employées au **Royaume-Uni** sont également privées de certains droits contenus dans la législation nationale du travail. Elles ont droit au salaire minimum national, aux congés payés et à un préavis précédant la résiliation d'un contrat. Les employeurs ne doivent pas non plus obliger les travailleuses domestiques à effectuer des horaires de travail excessifs. Cependant, les travailleuses domestiques se trouvent exclues de la réglementation britannique en matière de temps de travail, qui fixe des limites au temps de travail hebdomadaire et au travail de nuit. Les employeurs invoquent fréquemment cette « exemption des aides familiales » devant les tribunaux du travail, en affirmant que la travailleuse a vécu et travaillé en tant que « membre de la famille », ce qui signifie qu'elles ne sont pas légalement habilitées à percevoir le salaire minimum national.<sup>24</sup>

Le gouvernement a par ailleurs supprimé en 2012 le droit des travailleuses domestiques étrangères à changer d'employeur, ce qui accroît considérablement les risques d'exploitation et d'abus.<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup> « Hausangestellte : Lücke beim Arbeitsschutz », Böckler Impuls 12/2012, disponible à l'adresse : [http://www.boeckler.de/40502\\_40509.htm](http://www.boeckler.de/40502_40509.htm) (accédé le 08/12/2014)

<sup>23</sup> Chris de Visser, FNV, communication personnelle (30/10/2014)

<sup>24</sup> Kate Roberts, Kalayaan, communication personnelle (13/02/2015)

<sup>25</sup> Voir par exemple : Kalayaan à l'adresse : <http://www.kalayaan.org.uk> <http://www.kalayaan.org.uk> (modifié la dernière fois le 30/10/2014), et Human Rights Watch « Hidden Away. Abuses Against Migrant Domestic Workers in the UK », mars 2014, <http://www.hrw.org/reports/2014/03/31/hidden-away-0> (accédé le 30/10/2014)

## Vérification du respect de la législation et de la réglementation par l'inspection du travail

Veiller au respect des lois et règlements dans le secteur du travail domestique constitue un défi majeur, le lieu de travail étant un domicile privé, ce qui crée souvent des limites aux visites d'inspection chez les ménages. Néanmoins, de nombreux services d'inspection du travail disposent en réalité d'un mandat général pour le secteur du travail domestique (notamment en Finlande, en France, en Irlande, en Italie, aux Pays-Bas, en Espagne et en Suède).<sup>26</sup>

En **Autriche**, les inspecteurs du travail ne possèdent de mandat que si c'est un organisme ou une institution qui emploie la travailleuse domestique, et non si le ménage privé est l'employeur direct.

En **Suède**, les conditions de travail ne sont pas contrôlées par les inspecteurs du travail, mais par les partenaires sociaux. Toutefois, depuis 2008, l'Autorité de l'environnement de travail est chargée de la supervision de la sécurité et de la santé, mais aussi des horaires de travail, des heures supplémentaires et du repos journalier et hebdomadaire.<sup>27</sup>

En **Irlande**, l'Autorité nationale des droits de l'emploi (NERA) envoie des lettres aux employeurs de travailleuses domestiques leur demandant s'ils autoriseront l'accès à leur domicile. Si les employeurs refusent, ils doivent encore se soumettre à de nouveaux entretiens et transmettre des documents.<sup>28</sup>

En **Finlande**, les employeurs sont tenus de fournir à l'Autorité de la santé et de la sécurité une documentation attestant les horaires de travail, y compris les périodes de repos et les heures supplémentaires. Le travailleur ou son représentant peuvent également demander un rapport sur ces dossiers.<sup>29</sup>

En **France**, les employeurs sont tenus de remettre aux travailleuses domestiques un bulletin de salaire reprenant le salaire, le nombre d'heures travaillées ainsi que les primes ou indemnités.<sup>30</sup>

En 2012, l'inspection **espagnole** du travail a mené une campagne sur l'emploi illégal et les

---

<sup>26</sup> Curriculum de formation CIF-OIT : « Bâtir des systèmes d'inspection du travail modernes et efficaces », Module 16 : l'inspection du travail en matière de travail domestique, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_308907.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_308907.pdf) (accédé le 08/12/2014)

<sup>27</sup> Regional knowledge-sharing forum : Labour inspection and the domestic work sector, Lisbonne, 11-12 octobre 2012. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/meetingdocument/wcms\\_202400.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/meetingdocument/wcms_202400.pdf) (accédé le 05/12/2014)

<sup>28</sup> Curriculum de formation CIF-OIT : « Bâtir des systèmes d'inspection du travail modernes et efficaces », Module 16 : l'inspection du travail en matière de travail domestique, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_308907.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_308907.pdf) (accédé le 08/12/2014)

<sup>29</sup> Ibid.

<sup>30</sup> Ibid.

travailleurs migrants dans le secteur domestique. Entre janvier et août 2012, 566 inspections ont été dénombrées, qui ont abouti dans 160 cas à des sanctions économiques à l'encontre des employeurs.<sup>31</sup>

En **Espagne**, les inspecteurs du travail ont également la faculté d'établir un document confirmant l'existence d'une relation de travail s'ils constatent que des travailleuses domestiques ont été employées pendant plus de six mois, et ce même s'il s'agit de migrants en situation irrégulière. Cela peut aider les travailleurs migrants à régulariser leur statut de résidence et à obtenir un permis de travail.<sup>32</sup>

### Accès aux tribunaux et tribunaux du travail

Dans tous les pays examinés, les travailleuses domestiques ont officiellement accès aux tribunaux du travail, aux tribunaux ou à d'autres mécanismes de règlement des différends. Dans certains pays, cet aspect est également inclus dans les conventions collectives (France, Suisse alémanique), ainsi que dans le Code de pratique en vigueur en Irlande.

Toutefois, les répondants ont fréquemment indiqué que l'accès à l'application du droit et à la réparation par les tribunaux du travail des préjudices subis par les travailleuses domestiques pouvait se révéler difficile, en particulier pour les travailleuses domestiques migrantes (sans papiers).

Les travailleuses domestiques peuvent hésiter à demander de l'aide, voire même des conseils en raison de la peur de perdre leur emploi. Cela a été mentionné dans le cas de l'Autriche, mais peut très bien s'appliquer également à la situation qui règne dans d'autres pays, et, le cas échéant, être aussi vrai des travailleuses domestiques migrantes que des non-migrants.

De nombreux répondants ont souligné que la situation était particulièrement difficile pour les travailleurs migrants. Même là où il existe un accès officiel aux tribunaux du travail et aux tribunaux, ceux-ci font face à une série de défis considérables, qui, très souvent, les empêchent de traduire leurs employeurs devant la justice. Parmi ces défis, il est possible de citer les difficultés financières (surtout s'ils n'ont pas été payés pour leur travail), ou d'autres besoins prioritaires (par exemple la nourriture, le logement, l'aide psycho-sociale en cas d'expériences d'abus).

Si le visa est lié à une relation de travail, notamment, les travailleuses domestiques qui quittent leur employeur peuvent être tenus de quitter également le pays dans un délai très bref, faute de quoi elles deviennent des sans-papiers. Dans la pratique, ces problèmes dissuadent bien souvent les travailleuses domestiques de demander réparation au moyen d'actions juridiques.

---

<sup>31</sup> OIT, Regional knowledge-sharing forum - Labour inspection and the domestic work sector, Lisbonne, 11-12 octobre 2012. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/meetingdocument/wcms\\_202400.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/meetingdocument/wcms_202400.pdf) (accédé le 10/12/2014)

<sup>32</sup> Ibid.

## Représentation des travailleuses domestiques

Il existe des variations considérables quant à la manière dont les travailleuses domestiques sont organisées dans les différents pays et à l'étendue de cette organisation. Cet aspect est ainsi influencé, entre autres, par l'importance de l'économie informelle dans le secteur du travail domestique, ou encore la question de savoir si les travailleuses sont considérées comme des « travailleuses domestiques » ou des « travailleuses de soins ».

Dans certains pays, un nombre important de travailleuses domestiques sont organisées comme membres réguliers de syndicats établis. C'est par exemple le cas en Suède et en Belgique. Dans ces pays, le secteur du travail domestique est aussi relativement bien réglementé, et fait dans une large mesure partie intégrante du marché du travail officiel.

Une distinction est généralement opérée entre le travail domestique, c'est-à-dire le travail général lié aux tâches ménagères, et le travail de soins - impliquant des soins directs (essentiellement à caractère non médical) prodigués aux personnes à leur domicile privé. Dans de nombreux pays, les syndicats organisent les travailleurs de certains secteurs ; par conséquent, lorsque les travailleuses domestiques et les travailleuses de la santé sont affectées à des secteurs bien définis, ils peuvent être organisés par le biais de différents syndicats. Comme nous l'avons mentionné plus haut, la ligne de partage entre ces deux domaines n'est pas toujours aussi claire que ne le suggère la division entre le secteur «domestique» et celui «soins». Dans la pratique, les tâches ménagères telles que la cuisine, le nettoyage et le lavage sont souvent réalisées en plus des soins personnels prodigués aux enfants ou aux personnes âgées. En conséquence de quoi, beaucoup de syndicats et d'organisations de travailleuses domestiques ont déclaré qu'ils représentaient aussi bien les travailleuses domestiques effectuant des tâches ménagères que celles prodiguant des soins à long terme ou assurant la garde d'enfants. Dans certains cas, ils ont indiqué qu'à l'origine, les travailleuses avaient été appelés dans le seul but d'effectuer des tâches ménagères, mais que celles-ci avaient fini par prodiguer également des soins directs aux individus.

### Représentation au sein des syndicats et des organisations de travailleuses domestiques

Les travailleuses domestiques d'**Autriche** sont représentées par le syndicat Vida (syndicat des transports, des services sociaux, des soins personnels et de santé, et des services privés). Les auxiliaires de soins occupés 24 heures sur 24 sont organisés au sein du syndicat GPA-djp (Union des employés du secteur privé et des employés de l'impression et du journalisme).

Les travailleurs régulièrement employés deviennent automatiquement membres de la Chambre du travail (*Arbeiterkammer*), dont les effectifs comptent environ 11 800 travailleuses domestiques. Étant donné que la Chambre du travail ne représente que les employés, les travailleuses occupés 24 heures sur 24, et qui, généralement, sont indépendantes en Autriche, ne sont pas comptabilisées dans ces effectifs.

En **Belgique**, une grande partie du travail domestique passe par un système bien établi de titres service.<sup>33</sup> En 2012, 151 137 travailleurs actifs étaient enregistrés dans ce système. Les travailleuses domestiques employées en vertu de ce régime sont organisées par le syndicat CSC Alimentation et Services, qui est affiliée à la Confédération des syndicats chrétiens (ACV-CSC), ainsi qu'au sein des différentes sections de la Fédération générale du travail belge (FGTB-ABVV Horval et FGTB-ABVV Centrale Générale).

Parmi les syndicats interrogés, c'est l'ACV-CSC qui comptait les effectifs de travailleuses domestiques les plus importants (plus de 30 000). En outre, 3 700 travailleuses domestiques sont organisées à la FGTB-ABVV Horval, et plusieurs milliers d'autres sont membres de la FGTB-ABVV Centrale Générale.

Au **Danemark**, comme dans les autres pays scandinaves, les soins ont traditionnellement été fournis, en grande partie, par l'État. Dans les années 1990, toutefois, le gouvernement a introduit des crédits d'impôt sur le travail domestique (pour les employeurs) afin de créer des emplois pour les travailleurs peu qualifiés et de prévenir le travail non déclaré.<sup>34</sup> En dépit de ces incitations, il ne semble pas exister de main-d'œuvre importante de personnes employées comme travailleuses domestiques. En lieu et place, de nombreux ménages, et notamment les familles comportant de jeunes enfants, se sont plutôt tournés vers les programmes de jeunes filles au pair. Un grand nombre de personnes participant à ces programmes proviennent des Philippines.<sup>35</sup> Le syndicat FOA (Union de la fonction publique) fait valoir que le programme de filles au pair au Danemark est en fait « une sorte de programme de travailleurs migrants destiné aux travailleuses domestiques en provenance de pays tiers ». Depuis 2011, ce syndicat a organisé plus de 200 travailleuses au pair.

---

<sup>33</sup> Pour de plus amples informations sur le système des titres-services, veuillez vous reporter à la p. 3 du présent rapport, ainsi qu'à l'Annexe 1.

<sup>34</sup> Kvist, E. « Changing social organizations of care: a comparison of European policy reforms encouraging paid domestic work », *European Journal of Ageing*, 9(2), 2012.

<sup>35</sup> J. Bang et J. Gocotano, FOA, communication personnelle (05/09/2014)

### **Au-pair : échange culturel ou programme pour travailleuses domestiques migrantes ? Le cas du Danemark**

Officiellement, les programmes au pair sont définis comme des programmes d'échange culturel. Au Danemark, la hausse marquée du nombre de jeunes filles au pair en provenance des Philippines au cours des 15 dernières années, ainsi que la connaissance de cas d'abus et d'exploitation, ont incité le syndicat FOA à commander une étude examinant de plus près la question. La recherche a révélé que les échanges culturels ne sont, ni pour les familles employeuses, ni pour les filles au pair, la principale motivation de la participation au programme. Généralement, les familles recherchent plutôt des travailleuses domestiques, et les filles au pair souhaitent travailler et gagner de l'argent pour venir en aide à leurs familles dans leurs pays d'origine.

En 2011, le FOA a engagé une organisatrice et mis en place un service de conseil spécifiquement destiné aux jeunes filles au pair. Depuis lors, le syndicat a traité nettement plus de 1000 cas. Durant la seule année 2013, le réseau Au Pair a recensé 2 216 cas et enquêtes. Parmi les problèmes courants de la travailleuse au pair en quête de conseils, mentionnons notamment : la charge de travail excessive, les traitements injustes et les abus, et surtout l'absence de protection si elles se voient contraintes de quitter leur employeur. Le programme destiné aux filles au pair étant désigné comme un programme d'échange culturel plutôt que comme un régime de travail, les jeunes filles au pair ne bénéficient pas, au Danemark, des mêmes droits en matière d'emploi que les travailleurs classiques. En outre, le titre de séjour des jeunes filles au pair est lié à leur placement dans une famille. Si la famille ou l'employeur met fin au contrat, la fille au pair est légalement tenue de quitter le pays dans les 14 jours. En pratique, cela les expose à un risque très élevé de devenir sans-papiers et les rend donc encore plus vulnérables à l'exploitation.

En plus d'offrir des conseils et un soutien pour les questions d'emploi, le FOA prête également main forte aux jeunes filles au pair pour ce qui est de leurs dossiers d'immigration, de leurs problèmes financiers et de leurs rapports avec la police.

Le FOA a établi des relations avec la communauté philippine au pair ainsi qu'avec des églises danoises (Kirkernes Integrations Tjeneste – Ministère ecclésial de l'intégration, KIT) et avec Caritas. Ensemble, FOA, KIT et Caritas ont créé le Réseau Au Pair (« *Au Pair Network* »), qui s'adresse aux jeunes filles au pair et aux familles d'accueil. Les activités bénévoles comprennent également la sensibilisation et l'éducation à la situation des jeunes filles au pair et à leurs droits au Danemark, grâce à des contacts établis au sein des communautés philippines en Asie du Sud-Est. En outre, les jeunes filles au pair travaillant au Danemark sont contactées grâce à la collaboration avec une station de radio locale danoise qui cible les filles au pair.

L'abus qui est fait du programme au pair en tant que moyen de recruter des travailleuses domestiques bon marché a également été traité par le Migrant Rights Centre Ireland (MRCI) et l'Organisation pour les Travailleurs Immigrés Clandestins (OR.CA) en Belgique.

*Sources : Stenum, H. : « Au pair in Denmark : Cheap labour or cultural exchange - study of the au pair programme in Denmark with special focus on Filipino migrants », FOA, 2008.*

*Jean Gocotano et Jakob Bang, FOA, communication personnelle (05/09/2014)*

*Site Internet « Au Pair Network » : <http://www.aupairnetwork.dk/uk/>*

En **Finlande**, les travailleuses domestiques sont généralement employées par des sociétés de services dans le secteur du nettoyage. Ces travailleurs sont organisés par le PAM, syndicat unitaire des services. Il est estimé qu'en 2010, près de 19 000 travailleurs étaient organisés au sein de la branche nettoyage du PAM (sur un effectif total de 221 000).<sup>36</sup>

En **France**, quatre principales confédérations syndicales comptent des membres dans le secteur du travail domestique : la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT), la Confédération Générale du Travail (CGT), la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC), et la Fédération Générale des Travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Force Ouvrière (FGTA-FO).

En outre, le Syndicat National des Assistants Maternels et Salariés du Particulier Employeur (SYNAM-SPE) est une organisation syndicale particulière qui s'adresse aux travailleuses domestiques et aux personnes s'occupant d'enfants hors du domicile de ces derniers (*assistantes maternelles*).

L'organisation syndicale **allemande** qui représente les travailleuses domestiques est le NGG (Nahrung-Genuss-Gaststätten), syndicat de l'alimentation, des boissons et de l'hôtellerie-restauration. Toutefois, le nombre de travailleuses domestiques organisées est plutôt faible.

Le personnel de nettoyage est organisé par l'IG BAU (syndicat de la construction, de l'agriculture et de l'environnement), les auxiliaires de soins étant quant à eux organisés par ver.di (syndicat des services). On estime qu'un grand volume de travail domestique et de soins s'effectue en Allemagne de manière informelle et est souvent exécuté par des femmes migrantes (principalement originaires des États membres d'Europe orientale).<sup>37</sup>

En **Irlande**, selon des estimations officieuses, une demande croissante de travailleuses domestiques s'est développée depuis la période de croissance économique (milieu des années 1990 et début des années 2000), et de nombreuses femmes migrantes ont été embauchées dans ce secteur. L'organisation nationale phare représentant les travailleuses domestiques migrantes en Irlande est le *Domestic Workers Action Group* (DWAG) du *Migrant Rights Centre Ireland* (MRCI). Le DWAG a été créé en 2003 et visait à améliorer les droits et les conditions de travail dans le secteur, ainsi qu'à obtenir une reconnaissance pour le travail domestique en tant que « véritable » travail. Il compte à présent plus de 300 membres.

Le MRCI coopère en outre avec l'association « *Au Pair Rights Association in Ireland* » (ARAI), un groupe en ligne de 800 filles au pair brésiliennes qui effectuent pour l'essentiel le même travail que les travailleuses domestiques. Le *Migrant Rights Centre Ireland* et le DWAG fournissent des renseignements concernant les droits, et soutiennent les filles au pair dans l'exercice de leurs droits, y compris en portant certains cas devant les tribunaux du travail.<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup> Eurofound : « Finland: The representativeness of trade unions and employer associations in the cleaning activities sector », <http://eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/finland/finland-the-representativeness-of-trade-unions-and-employer-associations-in-the-cleaning-activities> (modifié la dernière fois le 12/12/2014).

<sup>37</sup> Cf. Pfau-Effinger, B. ; Flaquer, L. ; Jensen, P. (éditeurs), « Formal and Informal Work: The Hidden Work Regime in Europe », 2009 ;

Lutz, H. et Palenga-Möllenbeck, E. « Care Work Migration in Germany: Semi-Compliance and Complicity », *Social Policy & Society* 9 :3, 2010.

<sup>38</sup> A. Smith, MRCI, communication personnelle (février 2015)

L'organisation syndicale « Services, Industrial, Professional and Technical Union » (SIPTU) organise officiellement les travailleuses domestiques au sein de son département des services et des aides à domicile, dans la division « Santé » du syndicat. Le nombre de travailleuses domestiques affiliées au SIPTU est encore très faible, mais le syndicat travaille actuellement à l'élaboration de stratégies visant à accroître ses effectifs dans le secteur.<sup>39</sup>

Le SIPTU a soutenu la campagne du DWAG en faveur de la ratification de la Convention n°189, et continue de donner de la visibilité aux questions et aux campagnes ayant trait aux travailleuses domestiques. Il contribue également à l'intégration des droits des travailleuses domestiques dans toutes leurs organisations affiliées.

En **Italie**, les travailleuses domestiques peuvent être organisées au sein des branches sectorielles respectives des trois principales confédérations syndicales : FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL et UILTuCS-UIL, ainsi que du syndicat Federcolf, plus petit, qui ne représente que les travailleuses domestiques et du secteur des soins.

FILCAMS-CGIL organise 10 000 travailleuses domestiques ; UILTuCS-UIL en représente quant à lui 5000. Les syndicalistes estiment que tous ces travailleuses sont employées par les ménages privés, et sont pour la plupart des travailleuses migrantes originaires d'autres pays européens, ainsi que (dans le cas de FILCAMS-CGIL) de pays extérieurs à l'Union.

À **Malte**, le « General Workers' Union » regroupe environ 100 travailleuses domestiques, qui sont tous sans papiers et employées par des ménages privés.

Le travail domestique rémunéré aux **Pays-Bas** s'effectue principalement de manière informelle, car pendant longtemps, il n'a pas été considéré comme un secteur d'emploi à temps plein.<sup>40</sup> De par cette caractéristique, il est l'un des rares secteurs dans lesquels les travailleurs migrants (notamment les sans-papiers) trouvent du travail.

Le syndicat FNV a reconnu ces travailleurs en tant que main-d'œuvre importante et leur propose d'adhérer, indépendamment de leur statut juridique de résidence. Les travailleuses domestiques migrantes sans papiers, qui appartiennent à différents groupes de travailleuses domestiques migrantes (groupes d'entraide, dont certains se qualifient de syndicats, mais sans être affiliés à des structures syndicales néerlandaises officielles) sont maintenant organisés au sein de la branche « nettoyage » du FNV. L'un de ces groupes est l'*Indonesian Migrant Workers Union* (Syndicat des travailleurs migrants indonésiens), qui compte environ 400 membres. Parmi les autres groupes figurent les *United Migrant Domestic Workers* (UMDW, « Travailleuses domestiques migrantes unies », Otradela, *Filipino Migrants in Solidarity* (FILMIS, « Philippins migrants solidaires »), ainsi que des groupes indiens et ghanéens. Certains de ces groupes sont aussi membres du « *RESPECT Network Netherlands* » (« Réseau RESPECT Pays-Bas »), qui représente les travailleuses domestiques migrantes sans papiers.

Les différents groupes de travailleuses domestiques sont représentés au sein du « comité nettoyage » du FNV et ont formé un « comité d'organisation des travailleuses domestiques ».

---

<sup>39</sup> P. Nolan, SIPTU, communication personnelle (25/02/2015)

<sup>40</sup> C. de Visser, FNV, communication personnelle (14/10/2014)

Ils mènent actuellement une campagne en faveur de la ratification par le gouvernement néerlandais de la Convention n° 189 de l'OIT, ce qui entraînerait une réforme du secteur du travail domestique aux Pays-Bas, en vue d'accorder aux travailleuses domestiques les mêmes droits qu'aux autres travailleurs.

En **Espagne**, les travailleuses domestiques sont organisées dans les branches adéquates des deux grandes confédérations syndicales CCOO et UGT. Les deux confédérations syndicales collaborent avec diverses ONG et groupes de travailleuses domestiques auto-organisés, en particulier aux niveaux local et régional.<sup>41</sup> Il s'agit notamment, et entre autres, de communautés paroissiales, de l'organisation catholique Caritas ainsi que d'ONG qui proposent des conseils aux travailleuses domestiques et défendent les droits de ces derniers en Espagne. Parmi ces ONG, par exemple, nous pouvons mentionner l'organisme basque *Asociación Trabajadoras Hogar* (Association des travailleuses domestiques) - ATH-ELE. Cette organisation propose une assistance juridique et des conseils gratuits concernant les droits du travail des travailleuses domestiques.

En **Suède**, le syndicat Kommunal (Union des travailleurs municipaux) comprend un effectif de 1544 travailleuses domestiques.

En raison de la tradition social-démocrate d'État providence de ce pays, les institutions publiques fournissaient traditionnellement une grande partie des services de soins, tandis que les femmes étaient encouragées à participer au marché du travail officiel.<sup>42</sup> En 2007, le gouvernement a introduit des réductions d'impôt sur le travail domestique, à la suite de quoi un plus grand nombre de familles achètent à présent des services ménagers.<sup>43</sup> L'introduction de réductions d'impôt a également incité le Conseil d'administration de la Confédération suédoise des syndicats LO à décider que le syndicat Kommunal devrait organiser les travailleuses domestiques et négocier deux conventions collectives avec les organisations d'employeurs Almega et KFO (conventions finalement signées en 2008).

En **Suisse**, les travailleuses domestiques peuvent être organisées au sein de deux syndicats, selon la nature de leur travail : principalement le nettoyage (UNIA), ou principalement les tâches de soins (SSP). UNIA organise les travailleurs de l'industrie, de la construction et des services privés, ainsi que 1 000 travailleuses domestiques, et a négocié le salaire minimum national pour le secteur du travail domestique.

Le SSP représente principalement les travailleurs du secteur public, y compris dans le secteur des soins. Grâce à des contacts personnels entre des syndicalistes, des militants et des assistants de soins (polonais) de la ville de Bâle, un groupe de travailleurs (principalement originaires de pays d'Europe de l'Est) exerçant en tant que domestiques et aides-soignants dans les maisons de retraite a commencé à s'organiser au sein du SSP-VPOD. En 2013, ces travailleurs ont créé le réseau Respekt dans le but d'organiser, de soutenir et d'autonomiser les travailleurs dans le secteur des soins afin d'obtenir de meilleures conditions de travail. Leurs activités comprennent des séminaires et des ateliers consacrés aux droits du travail en

---

<sup>41</sup> A.M. Corral, UGT et A. Guerrero, CCOO, échange de courriers électroniques (juillet-octobre 2014).

<sup>42</sup> Gavanas, A. « Migrant domestic workers, social network strategies and informal markets for domestic services in Sweden », *Women's Studies International Forum* (36), 2013.

<sup>43</sup> Ibid.

Suisse, ainsi qu'une formation continue en coopération avec la Croix-Rouge, des cours de langue allemande et des activités de socialisation.

En outre, le syndicat SIT, basé à Genève (Syndicat Interprofessionnel des Travailleuses et Travailleurs) représente 600 travailleuses domestiques.

Les travailleuses domestiques au **Royaume-Uni** sont organisées au sein des structures du syndicat UNITE. Les effectifs comportent environ 1 000 travailleurs relevant tous de la catégorie des travailleuses domestiques, mais qui sont organisés dans différents secteurs du syndicat. En outre, UNITE soutient depuis plus de 30 ans l'organisation des travailleuses domestiques migrantes, et, à l'heure actuelle, en regroupe environ 200.

Le syndicat GMB des services commerciaux, de l'industrie manufacturière et des services publics organise les travailleurs du secteur des soins (tant ceux qui travaillent dans les centres de soins que les travailleurs s'occupant de personnes à leur domicile).

En outre, le syndicat du secteur public UNISON examine également la question de l'organisation des assistants de soins à domicile, en particulier les assistants personnels dont les tâches incluent des tâches ménagères générales, ainsi que des soins apportés aux personnes âgées ou aux enfants.

Le Royaume-Uni dispose d'un système de migration de main-d'œuvre destiné aux travailleuses domestiques, de sorte que les visas de travail sont accordés aux travailleuses domestiques qui viennent au Royaume-Uni avec leurs employeurs.<sup>44</sup> Environ 15 000 personnes reçoivent chaque année un visa de travailleur domestique<sup>45</sup> ; en 2013, le nombre de visas de travail domestique s'élevait à 16 528.<sup>46</sup>

Les travailleuses domestiques migrantes avaient commencé à s'organiser dans les années 1980 (principalement à Londres), puis ont approché le syndicat dans les années 1990, pour constituer ensuite l'organisme à but non lucratif dénommé « *Justice for Domestic Workers* » (J4DW, « Justice pour les travailleuses domestiques »). L'organisation compte aujourd'hui environ 1 000 membres et développe un deuxième bureau à Leeds. Certains membres de J4DW font également partie de la structure du syndicat UNITE dédiée aux travailleurs de l'alimentation.

Le groupe milite pour les droits des travailleuses domestiques migrantes au Royaume-Uni et propose diverses formes d'aide aux travailleuses domestiques. Ces derniers versent une cotisation mensuelle de 1 £ à un fonds servant à payer les besoins élémentaires (tels que le logement et la nourriture) des travailleuses domestiques qui se sont vues contraintes de quitter des employeurs abusifs. En outre, les membres du syndicat UNITE payent 12 £ de frais d'adhésion par mois. Cependant, 10% des droits perçus reviennent au groupe. UNITE

---

<sup>44</sup> International Migration and the United Kingdom. Report of the United Kingdom SOPEMI Correspondence to the OECD, 2012 (« Les migrations internationales et le Royaume-Uni. Rapport du SOPEMI - Correspondance avec l'OCDE »), 2012, <http://www.geog.ucl.ac.uk/research/transnational-spaces/migration-research-unit/pdfs/sopemi-report-2012> (accédé en octobre 2014)

<sup>45</sup> UK Home Office, Tables for « Immigration statistics, July to September 2013 », 28 novembre 2013. <https://www.gov.uk/government/statistics/tables-for-immigration-statistics-july-to-september-2013> (modifié la dernière fois en octobre 2014)

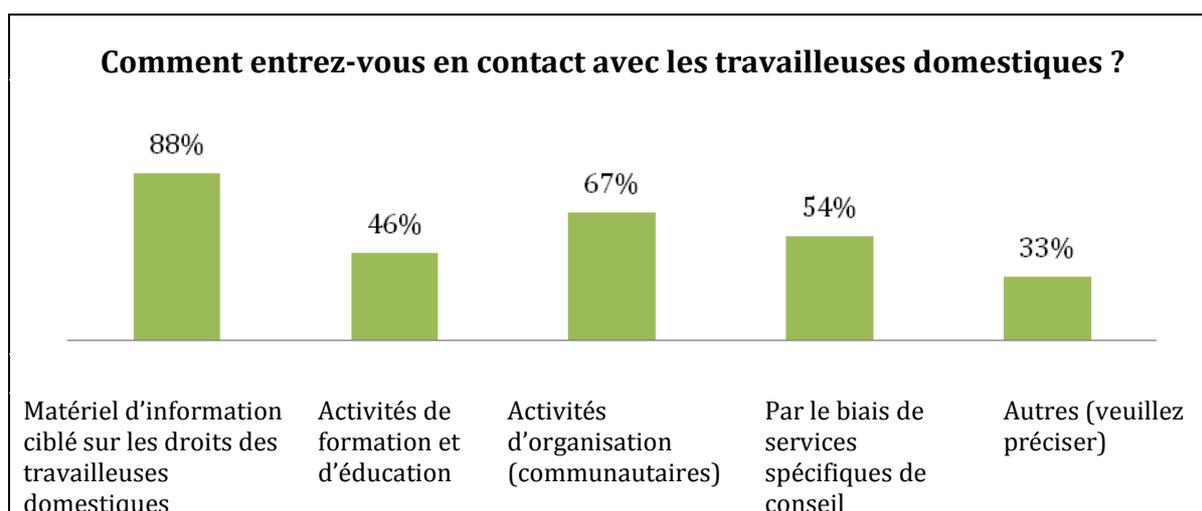
<sup>46</sup> Kate Roberts, Kalayaan, communication personnelle (13/02/2015)

soutient ce groupe à l'aide de formations et de cours de langue, et s'engage dans des campagnes menées de concert avec J4DW et l'ONG Kalayaan.

## Stratégies visant à entrer en contact avec les travailleuses

La majorité des organisations qui ont participé à l'enquête mettent à disposition du matériel d'information ciblé destiné aux travailleuses domestiques, et la plupart d'entre elles s'impliquent également dans l'organisation d'activités. L'offre de services de conseils spécifiques constitue bien souvent une stratégie utile en vue d'établir des contacts avec les travailleuses domestiques. En outre, un autre moyen important permettant aux travailleuses domestiques d'entrer en contact avec les organisations passe par des recommandations et des références émanant d'autres personnes ou organisations (ce qui est particulièrement important dans le cas des travailleuses domestiques migrantes). En raison de la nature invisible et isolée du lieu de travail, la prise de contact avec les travailleurs a été qualifiée de défi majeur par de nombreuses organisations.

Graphique 1 : Stratégies des syndicats et organisations de travailleuses domestiques interrogées s'agissant de la manière d'entrer en contact avec les travailleurs



Source : compilation effectuée par nos soins

## Services proposés aux travailleuses domestiques

Tous les répondants proposent des conseils au sujet des droits des travailleurs, et la plupart d'entre eux prodiguent également des conseils en matière de droits sociaux. Il est également important de mettre à la disposition des personnes partageant un même état d'esprit un lieu leur permettant de se rencontrer et de s'organiser autour de thèmes spécifiques. Les groupes auto-organisés pratiquent notamment des activités de formation, des cours de langues et diverses activités sociales. Certaines organisations offrent également des conseils de santé. Parmi les autres activités, citons l'organisation de campagnes, les conseils sur les questions de migration et la représentation des travailleurs devant les tribunaux du travail.

La majorité des syndicats exigent que les travailleuses domestiques deviennent membres afin de pouvoir bénéficier de leurs services ; en règle générale, le premier conseil est toutefois

dispensé sans obligation d'adhérer. Dans certains cas, les tarifs d'adhésion sont fixés à des niveaux très faibles (en particulier chez les organisations travaillant avec les travailleuses domestiques migrantes sans papiers).

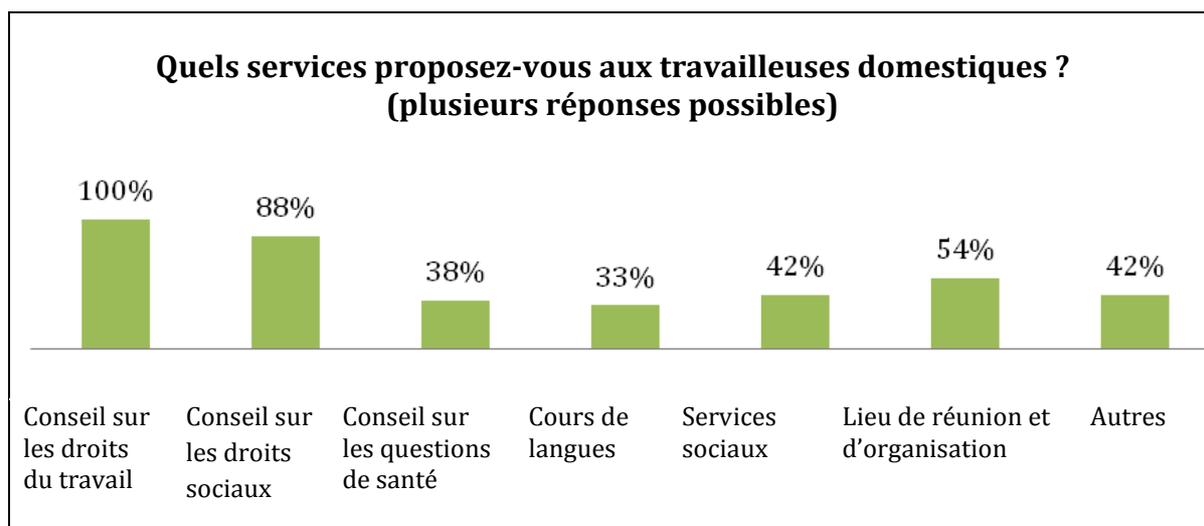
Dans le cas du SIT de Genève, par exemple, le syndicat propose des conseils individuels particulièrement destinés aux travailleurs migrants sans papiers. Lors de la première visite, les conseils sont gratuits. Une lettre d'autorisation est délivrée par le SIT, déclarant que ce syndicat représentera dorénavant les intérêts du travailleur. Pour des actions supplémentaires, le travailleur doit adhérer à l'organisation. La cotisation est égale à 0,7% de son salaire. Les frais d'adhésion minimaux s'élèvent à 8 CHF. Si le montant peut être maintenu à un niveau aussi faible, c'est grâce aux mécanismes de subventions internes, qui font en sorte que les recettes provenant des frais d'adhésion des secteurs les plus prospères subventionnent les autres secteurs.

En **Italie**, le gouvernement finance partiellement des « centres sociaux » (*patronati*) qui fournissent des conseils et une assistance gratuits pour les questions liées aux prestations sociales. Certains de ces *patronati* sont gérés par les syndicats - les grands syndicats italiens FILCAMS- CGIL, FISASCAT-CISL et UILTuCS- UIL gèrent ainsi chacun des *patronati* de ce type. Les services de conseils se concentrent sur les questions de protection sociale et de retraite, mais les *patronati* gérés par des organisations syndicales proposent également des informations et des conseils sur les questions d'emploi et d'immigration.

Les *patronati* ne fournissent pas d'assistance juridique aux travailleurs qui souhaitent intenter des actions contre leurs employeurs, mais ce sont alors les syndicats qui s'en chargent, et une affiliation syndicale est nécessaire à cet effet.

La FILCAMS-CGIL mène également des campagnes d'information ciblant les travailleuses domestiques migrantes au moyen de brochures imprimées en différentes langues, et organise le dimanche des réunions à proximité des églises ou des parcs publics.

Graphique 2 : Services proposés aux travailleuses domestiques par les syndicats et les organisations de travailleuses domestiques (ayant répondu à l'enquête)



Source : compilation effectuée par nos soins

Le soutien aux travailleuses domestiques est assuré en grande partie grâce au travail bénévole. À l'exception de l'ACV-CSC en Belgique (environ 20 personnes rémunérées), de l'UILTuCS-UIL et de la FILCAMS-CGIL en Italie (30 et 15 employés rémunérés respectivement) et de Kommunal en Suède (17 employés rémunérés), la plupart des syndicats et organisations de travailleuses domestiques ont indiqué que leur travail reposait très largement sur le travail des bénévoles.

## Structures d'employeurs

Les organisations patronales représentant les employeurs de travailleuses domestiques n'existent pas partout. Parmi les pays couverts par la présente étude, des organisations représentant exclusivement, ou principalement, les employeurs de travailleuses domestiques ont été recensées en Belgique, en Allemagne, en France et en Italie. Dans la plupart des autres pays, le travail domestique est inclus comme un secteur parmi d'autres au sein d'associations d'employeurs représentant principalement les employeurs d'autres secteurs, qui sont souvent les secteurs du nettoyage ou des soins. En Finlande et aux Pays-Bas, il existe des associations d'employeurs des entreprises de nettoyage. Aux Pays-Bas, de nombreux travailleuses domestiques fournissant des services de nettoyage sont cependant employés par des ménages privés, et non par des entreprises, et les ménages ne sont pas (encore) représentés par une organisation d'employeurs, quelle qu'elle soit. Certains éléments semblent indiquer que l'organisation des employeurs du secteur du nettoyage (OSB) pourrait organiser les employeurs de travailleuses domestiques si la Convention n°189 de l'OIT venait à être ratifiée et si le système du travail domestique était réformé.

Au Danemark et en Suisse, les organisations d'employeurs qui couvrent le travail domestique sont principalement des associations d'employeurs opérant dans le secteur des soins. En Autriche, en Irlande, en Espagne et au Royaume-Uni, certaines associations d'employeurs englobent le secteur du travail domestique, mais ce sont essentiellement de grandes organisations qui couvrent de nombreux secteurs différents. À Malte, il n'existe aucun organisme représentant des employeurs de travailleuses domestiques (à Malte, lesdits employeurs sont généralement des ménages privés).

Les structures d'employeurs spécifiques dépendent bien entendu de la façon particulière dont le travail domestique est institutionnalisé et réglementé dans le pays concerné. Par conséquent, il existe plusieurs différences entre les quatre pays comptant des associations d'employeurs dans ce secteur (Belgique, France, Allemagne, Italie). En Belgique et en France, il existe diverses organisations patronales, qui représentent soit les ménages privés (FEPem en France), soit les organismes participant aux systèmes de titres service.

En **Belgique**, les entreprises participant au système des titres-services sont représentées par Federgon, Atou EI, Uni TS et Vlaams Platform PWA/PWA-DCO. Familiehulp, FEDOM, FESAD, FASD et FSB représentent les employeurs d'assistants de soins à domicile. Il n'existe aucune organisation d'employeurs pour les ménages privés employant directement des travailleuses domestiques.

En **Finlande**, les organisations d'employeurs concernées sont les Employeurs de l'immobilier (*Kiinteistöyöntajat*) et l'Association des employeurs de services sociaux (*Sosiaaliala*). Il n'y a aucune association représentant les ménages privés en tant qu'employeurs de travailleuses domestiques.

En **France** aussi, il existe un certain nombre d'organisations d'employeurs, selon le type de relation d'emploi qui unit le travailleur domestique et l'employeur. La FEPEM est l'organisation qui représente les ménages privés employant directement des travailleuses domestiques.

Si les ménages privés font appel à des services de placement (mais que la relation de travail lie quand même un ménage à une travailleuse domestique), il existe plusieurs organisations d'employeurs différentes, tels qu'ADESSA-domicile, l'UNA et la FNAAFP-CSF, ainsi que la FEPEM.

Si une entreprise emploie la travailleuse domestique pour la placer dans un ménage privé, les organisations d'employeurs appropriées sont la FEDESAP et la FESP.

En **Allemagne**, le *DHB Netzwerk Haushalt* (Réseau des ménages) représente les ménages privés employant des travailleuses domestiques. Le *DHB Netzwerk Haushalt* a été fondé à l'origine en tant que Fédération des ménagères allemandes (DHB), avec pour but principal de promouvoir la professionnalisation de l'économie domestique. Bien que cela reste aujourd'hui son objectif, ce réseau est également devenu le partenaire officiel de négociation du NGG pour ce qui est des négociations collectives menées dans le secteur du travail domestique.

Il y a deux organisations patronales en **Italie** : la Fédération italienne des employeurs du travail domestique - Fidaldo (*Federazione Italiana di Lavoro Datori Domestico*) et l'Association nationale des employeurs du travail domestique - Domina (*Associazione Nazionale dei Datori di Lavoro Domestico*).

En **Suisse**, il n'existe aucune organisation d'employeurs représentant les ménages privés qui emploient directement des travailleuses domestiques. Il existe toutefois deux associations d'entreprises employant des travailleuses domestiques et de soins, en particulier dans le domaine des soins aux personnes âgées. Ces associations sont *zu Hause leben* (« Vivre à la maison ») et l'*Association Spitex Privée Suisse*.

En **Suède** aussi, il existe deux organisations d'employeurs, qui entretiennent toutes les deux des relations de négociation avec le syndicat Kommunal. La première, Almega, est l'association des employeurs s'adressant aux entreprises de services, et elle regroupe 10 000 adhérents. La deuxième organisation patronale est la KFO (*Kooperationens Förhandlingsorganisation* - « Organisation coopérative de négociation »). Cette dernière représente les sociétés coopératives et les organisations à but non lucratif dans les domaines de la santé, du sport, des communautés religieuses, de l'éducation et de la culture.

Le **Royaume-Uni** compte plusieurs organismes employant des travailleuses domestiques et qui, bien souvent, ne sont pas membres d'une association d'employeurs. La « *Recruitment and Employment Confederation* » (REC, Confédération pour le recrutement et l'emploi) est une organisation patronale pertinente en la matière. Celle-ci comprend différentes sections : les employeurs de travailleuses domestiques, nounous et jeunes filles au pair relèvent, au sein de la REC, du groupe sectoriel de la petite enfance.

Tableau 2 : organisations d'employeurs dans les pays sélectionnés

PAYS	ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS
<b>Allemagne</b>	<b>DHB Netzwerk Haushalt</b> (« Réseau des ménages »)
<b>Autriche</b>	Pas d'organisation d'employeurs spécifique dans le secteur du travail domestique Tous les employeurs sont représentés au sein de la Chambre de Commerce ( <i>Wirtschaftskammer</i> )
<b>Belgique</b>	<b>Federgon</b> <b>Atout EI</b> <b>Familiehulp</b> <b>Plateforme ALE</b> <b>Vlaams Platform PWA / PWA-DCO</b>
<b>Danemark</b>	Organisations d'employeurs pour les soins à domicile : <b>KL</b> (employeurs publics / municipalités) <b>Dansk Erhverv</b> (employeurs privés) <b>Dansk Industri</b> (employeurs privés)
<b>Espagne</b>	Pas d'organisation d'employeurs spécifique dans le secteur du travail domestique <b>CEPYME</b> (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa) <b>CEOE</b> (Confederación Española de Organizaciones Empresariales)
<b>Finlande</b>	<b>Sosiaaliala</b> : Association des employeurs du secteur des services sociaux <b>Kiinteistöyöntajat</b> : Employeurs du secteur de l'immobilier
<b>France</b>	<b>FEPEM</b> (Fédération des Particulier Employeurs de France) <b>FEDESAP</b> (Fédération Française de Services à la Personne et de Proximité) <b>FESP</b> (Fédération du Service aux Particuliers) <b>ADESSA</b> <b>ADMR</b> <b>FNAAFP/CSF</b> <b>UNA</b>
<b>Irlande</b>	Pas d'organisation d'employeurs spécifique dans le secteur du travail domestique <b>IBEC</b> ( <i>Irish Business and Employers Confederation</i> ), qui a participé à la négociation du Code de pratique
<b>Islande</b>	<b>Association des agriculteurs d'Islande</b>
<b>Italie</b>	<b>Fidaldo</b> : Italian Employers' Federation of Domestic Labour (Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico) <b>Domina</b> : National Employers' Association of Domestic Labour (Associazione Nazionale dei Datori di Lavoro Domestico)
<b>Pays-Bas</b>	Pas d'organisation d'employeurs spécifique dans le secteur du travail domestique <b>OSB</b> : - Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten (association d'employeurs du secteur du nettoyage)
<b>Royaume-Uni</b>	Divers organismes (non affiliés à une association d'employeurs) <b>REC</b> ( <i>Recruitment and Employment Confederation</i> )
<b>Suède</b>	<b>KFO</b> - Association d'employeurs coopérative (Employeurs de différents secteurs, y compris celui du travail domestique) <b>ALMEGA</b> (Association d'employeurs pour les entreprises de services)
<b>Suisse</b>	<b>Verband Zu Hause leben</b> (Fédération « Vivre à la maison ») <b>Association Spitex Privée Suisse</b>

## Négociations collectives

Parmi la sélection de pays étudiés, des conventions collectives en matière de travail domestique étaient en vigueur en Belgique, en France, en Allemagne, en Islande, en Italie, en Suède et dans la partie germanophone de la Suisse. Dans une certaine mesure, le travail domestique est également couvert par des accords en Autriche, au Danemark et en Finlande. En Irlande, il n'existe aucune convention collective, mais les partenaires sociaux ont négocié en 2007 un Code de pratique statutaire qui stipule certains droits en matière d'emploi et de protection pour les personnes employées dans des ménages privés.

### Exemples de réussites en matière de dialogue social dans le domaine du travail domestique

En **Belgique**, des commissions paritaires composées de représentants des syndicats et des organisations patronales mènent des négociations collectives au niveau sectoriel. La commission paritaire numéro 322.01 régleme les conditions de travail des travailleuses domestiques employées par le biais du système des titres-services en Belgique. Cette commission a été instituée en 2006, et couvre plusieurs conventions collectives ayant trait à différentes questions, dont le salaire minimum et la rémunération, le temps de travail (38 heures au maximum par semaine) ainsi que les temps de garde et périodes d'astreinte, les temps de repos journalier et hebdomadaire, et des dispositions en matière de formation, de retraite et de sécurité sociale. Les conventions sont régulièrement renégociées par les syndicats FGTB, CSC, CGSLB, et les associations d'employeurs Federgon, Atout AE et Plateforme ALE.

Le système des titres-services a été couronné de succès pour ce qui est de son utilisation : en 2012, 151 137 travailleuses actives y étaient enregistrés. Il semble probable que la majorité des travailleuses domestiques en Belgique participent à ce système de titres-services, et sont donc couvertes par la convention collective 322.01. Toutefois, le système des titres-services n'est pas conçu pour les travailleuses domestiques à demeure ou à temps plein au sein d'un ménage, et le travail domestique non déclaré existe toujours,<sup>47</sup> même s'il n'y a aucune estimation fiable quant à son étendue. Le travail peut ne pas être déclaré aux fins d'éviter l'impôt et/ou parce que la travailleuse domestique n'est pas en possession du permis de travail requis.

En sus de la commission mixte 322.01 couvrant les travailleurs participant au système des titres-services, il existe deux autres conventions concernant les travailleuses domestiques : la commission paritaire 323<sup>48</sup> traite de l'emploi des travailleuses domestiques directement employées par des ménages privés, les commissions paritaires 318.01 et 318.02 couvrant quant à elles le travail domestique effectué dans le contexte des soins familiaux.<sup>49</sup> Ces deux commissions régissent aussi plusieurs conventions collectives relatives à différentes questions.

---

<sup>47</sup> Huishoudpersoneel. Achter gesloten deuren, 2012.

<http://www.orcasite.be/userfiles/file/Samenvatting%20huishoudwerk.pdf> (accédé le 12 novembre 2014)

<sup>48</sup> 323 - Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleuses domestiques

<sup>49</sup> Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (318.01) et Sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la communauté flamande (318.02)

En **France**, il existe diverses conventions collectives en fonction de la structure particulière de la relation d'emploi liant la travailleuse domestique à l'employeur. La forme la plus commune est l'emploi direct de la travailleuse domestique par le ménage.<sup>50</sup> Dans ce cas, l'accord le plus approprié est la *Convention Collective Nationale des Salariés du Particulier Employeur*. Cette convention a été négociée en 1999 par les syndicats CFDT, CGT, CFTC et FO, ainsi que par l'organisation d'employeurs FEPEM.

La deuxième forme la plus courante de relation d'emploi lie la travailleuse domestique à une agence qui le place dans un ménage privé. La convention collective sur les services à la personne réglemente les relations de travail des travailleuses domestiques employées par des entreprises (privées). Cette convention collective a été signée en 2012 et est entrée en vigueur en novembre 2014. Les parties à la négociation étaient les deux associations d'employeurs FEDESAP et le FESP, ainsi que les syndicats CFTC, CFE-CGC et CFDT.

Une troisième convention collective couvre les travailleurs exerçant dans des ménages privés, mais dans des situations où ce sont des organisations à but non lucratif qui font office d'intermédiaires pour placer la travailleuse domestique au sein d'un ménage. Cette convention (*Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile*) a été négociée en 2010 et est en vigueur depuis 2012. Les signataires étaient les syndicats CFDT, CFTC, CGT, CFE-CGC, FO, UNSA-SNAPAD, et les organisations d'employeurs USB Domicile, Adessadomicile, ADMR, FNAAFP-CSF et UNA.

Les conventions collectives s'appliquent à tous les employeurs et employés dans leurs champs d'application respectifs, et ce indépendamment de l'affiliation à des syndicats ou à des associations d'employeurs.

L'**Allemagne** possède une tradition de négociation collective entre le syndicat NGG et l'organisation d'employeurs *DHB Netzwerk Haushalt*. Les conventions sont négociées aux niveaux fédéral et régional, l'accord conclu au niveau fédéral portant sur les conditions générales de travail telles que le temps de travail, le repos et les congés, alors que les accords régionaux définissent la rémunération pour les différents niveaux de qualification.

La relation entre les deux parties à la négociation est bien établie depuis les années 1950. Le DHB a mis l'accent sur la professionnalisation du travail domestique, et continue de proposer des informations et des cours de formation à l'économie domestique et à l'entretien ménager professionnel. En 1952, le NGG a demandé au DHB de s'inscrire en tant qu'association d'employeurs employant des travailleuses domestiques, en vue de négocier une convention collective. La première convention collective nationale conclue entre le NGG et le DHB a été signée en 1955.

Les conventions ne s'appliquent juridiquement qu'aux membres de NGG et de *DHB Netzwerk Haushalt*, ce qui a pour effet de limiter leur application à un nombre très restreint de travailleurs et d'employeurs. Toutefois, selon le *DHB Netzwerk Haushalt*, le recours à cette convention en tant que modèle pour les contrats de travail établis par les employeurs et travailleurs qui ne sont pas membres des organisations en question est encouragé. Cette convention a également été invoquée dans le cadre d'affaires judiciaires.

La convention collective nationale **italienne** sur le travail domestique (*CCNL Lavoro Domestico*) a été signée en 1974, et renégociée pour la dernière fois en 2013. Les parties à la

---

<sup>50</sup> Il est également courant, en France, de faire appel à des assistant(e)s maternel(le)s qui s'occupent des enfants à leur propre domicile (et non à celui des enfants). Il existe une convention collective couvrant cette forme d'emploi. Toutefois, ces *assistants maternels* ne relèvent pas de la définition des travailleurs domestiques donnée par l'OIT, et n'ont donc pas été pris en considération dans la présente étude.

négociation étaient FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS et Federcolf, ainsi que les deux associations d'employeurs Fidaldo et Domina.

Le syndicat **suédois** Kommunal a négocié des conventions collectives avec les deux organisations patronales KFO et Almega. Ces conventions couvrent les travailleurs employés par les entreprises plutôt que par les ménages privés. Elles couvrent le salaire minimum, les heures supplémentaires, le repos journalier et hebdomadaire, les congés, et les dispositions en matière de droits à pension ainsi que les congés de maladie et l'assurance accident. En outre, les travailleuses domestiques jouissent de l'accès au congé de maternité et à la sécurité sociale sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs.

Elles sont renégociées de manière régulière, les conventions actuellement en vigueur étant valables jusqu'en 2016.

## **Étude de cas : convention collective sur les soins à domicile à caractère non médical prodigués aux personnes âgées en Suisse alémanique**

En 2014, le syndicat UNIA et l'association d'employeurs *zu Hause leben* (« Vivre à la maison ») ont signé une convention collective sur les soins non médicaux pour la partie germanophone de la Suisse. Cette convention s'applique aux travailleurs prodiguant des soins non médicaux et qui sont embauchés par des entreprises qui placent ceux-ci dans les ménages de personnes âgées présentant des besoins spéciaux. Les tâches concernées comprennent les tâches ménagères générales telles que la cuisine, la lessive et les courses, ainsi qu'une aide à l'exécution de diverses activités quotidiennes.

Les partenaires sociaux ont notamment développé un modèle spécial régissant le temps de travail des travailleuses domestiques employées à demeure, en tenant compte des temps de garde et des périodes d'astreinte. Parmi les autres questions abordées dans la convention, citons : la rémunération, le temps de repos, les congés de maladie, l'assurance accident, le congé de maternité, la sécurité sociale, le travail décent et les conditions de vie des travailleurs employés à demeure, la protection contre les pratiques violentes et abusives, période de préavis et la protection contre le licenciement, ainsi que la reconnaissance des qualifications et de l'expérience de travail et les dispositions en matière de formation (continue).

La convention collective n'est pas encore en vigueur (en novembre 2014) étant donné que l'objectif des parties signataires de la convention est que celle-ci soit universellement applicable dans l'ensemble du secteur. Or, cela nécessite une certaine procédure par laquelle le *Bundesrat* (Conseil fédéral) doit approuver la convention collective et déclarer sa validité universelle. Elle s'appliquera alors à tous les employeurs (entreprises) et employés dans le secteur des soins non médicaux.

### ***Où l'élaboration de la convention collective sur les soins à domicile à caractère non médical prodigués aux personnes âgées trouve-t-elle son origine ?***

En Suisse aussi, comme c'est le cas dans d'autres pays européens, il est devenu de plus en plus courant ces dernières décennies d'embaucher de l'aide (en majorité des femmes, et souvent des migrants) pour les travaux de soins à domicile et de soins aux personnes âgées. La convention collective signée entre UNIA et « *zu Hause leben* » entend réglementer l'emploi des travailleurs de soins à caractère non médical aidant des personnes âgées à leur domicile privé.

En 2010 et 2011, un vaste débat public et politique a porté en Suisse sur la libre circulation des personnes en provenance des nouveaux États membres de l'UE, et la « menace » perçue pour le marché du travail et le système social. Afin de lutter contre le dumping salarial, les campagnes syndicales ont souligné la nécessité d'une égalité de rémunération, indépendamment du statut de résidence du migrant ou de son pays d'origine. En même temps, il y a eu une importante couverture médiatique de l'exploitation des travailleurs de soins employés 24 heures sur 24 et qui ne recevaient pas le salaire minimum fixé dans le contrat général (*Normalarbeitsvertrag/contrat type*).

La question s'est encore trouvée compliquée par le fait qu'il n'existe aucune définition claire de la profession exercée par ces travailleurs de soins, ce qui a pour conséquence une incertitude générale parmi les nombreux acteurs de terrain quant aux règles et aux lois devant être appliquées. Le secteur étant marqué par des conditions de travail précaires et un risque élevé d'exploitation et d'abus, les syndicats ont plaidé en faveur d'une meilleure réglementation, surtout en ce qui concerne le temps de travail et l'équité de rémunération. En même temps, l'absence de réglementation du secteur et la faible reconnaissance du travail ont également été perçues comme problématiques par les organismes de placement, qui avaient intérêt à développer la profession et à opérer dans des conditions équitables de concurrence. L'une de ces entreprises, qui s'intéressait particulièrement à la régulation du secteur, est à l'origine de la fondation d'une association d'employeurs représentant les entreprises de services de placement de travailleurs dans des ménages privés. Cette association d'employeurs (*zu Hause leben*), a alors entamé des pourparlers avec le syndicat UNIA. Les négociations ont duré un an et demi, pour aboutir finalement à la convention collective sur les soins non médicaux mentionnée ci-dessus.

Sources : C. Michel, UNIA (communication personnelle, 11/06/2014) et P. Fritz, Home Instead (communication personnelle, 21/10/2014)

## Autres accords

D'autres conventions collectives en la matière ainsi que d'autres formes de conventions existent en Autriche, au Danemark, en Finlande, en Islande, aux Pays-Bas et en Irlande.

L'**Autriche** ne dispose pas d'une convention collective complète en matière de travail domestique ; il existe toutefois un accord portant sur le salaire minimum des travailleuses domestiques, en fonction des qualifications et de l'expérience de travail. En outre, il existe des conventions collectives sur le travail de soins, y compris pour les travailleurs de la santé qui fournissent une aide « peu qualifiée » aux activités quotidiennes et aux tâches ménagères. Les travailleurs exerçant 24 heures sur 24 et qui fournissent des soins aux personnes âgées à leur domicile privé sont pour la plupart indépendants et ne bénéficient donc pas des dispositions de l'accord sur le salaire minimum.

Il n'existe non plus aucune convention collective spécifique en matière de travail domestique au **Danemark**, peut-être parce que le travail domestique n'y a pas toujours été considéré comme un secteur d'emplois rémunérés. Comme dans les autres pays scandinaves, les institutions publiques ont généralement prodigué une bonne part des soins destinés aux enfants et aux personnes âgées. Cet état de fait a cependant subi des changements, et, comme dans d'autres pays, il est devenu plus courant d'externaliser le travail domestique - dans le cas du Danemark, essentiellement à des femmes migrantes en provenance des Philippines. Des conventions collectives sur les soins à domicile existent entre le syndicat FOA et les prestataires publics et privés du secteur des soins.

Selon le syndicat **finlandais** PAM, il est rare que les ménages privés embauchent des travailleuses domestiques en Finlande, et aucune convention collective ne couvre une telle relation de travail. Les ménages privés peuvent acheter des services de nettoyage à des sociétés qui envoient un travailleur à domicile. Ce type de relation de travail a été couvert par des conventions collectives pendant de nombreuses années. La convention actuelle a été négociée par PAM et l'Association des employeurs de l'immobilier, et restera valable jusqu'en janvier 2017.

En **Islande**, une convention collective couvre les aides embauchées dans l'agriculture, y compris les personnes chargées du ménage et les cuisiniers travaillant dans des fermes. Cette convention contient des clauses relatives aux vacances, au temps de travail et aux congés. Des clauses spéciales réglementent le logement, la vie privée et les déductions salariales pour la nourriture et l'hébergement des enfants de l'employé. La convention collective a été renégociée pour la dernière fois en 2014 par la Fédération des travailleurs généraux et spéciaux (SGS) en Islande et l'Association des agriculteurs d'Islande.

Aux **Pays-Bas**, les syndicats FNV et CNV Vakmensen ont négocié en 2014 une convention collective pour le secteur du nettoyage, y compris en ce qui concerne les domiciles privés, avec l'organisation patronale OSB. Toutefois, cette convention couvre uniquement le personnel de nettoyage employé par des agences ; les travailleurs employés directement par les ménages privés ne font pas partie de l'accord.

Il n'existe pas, en **Irlande**, de convention relative au travail domestique. Les travailleuses domestiques sont toutefois protégées par la législation du travail. Les conditions de travail et les droits des travailleurs employés par des ménages privés sont couverts par un Code de pratique statutaire qui a été négocié par les partenaires sociaux en 2007. Ce Code fait référence à la législation du travail, et est donc juridiquement contraignant. Les travailleuses domestiques (en situation régulière au regard du séjour) peuvent porter des affaires devant les tribunaux du travail, qui sont habilités à invoquer le Code. Il est cependant difficile d'appliquer

les jugements favorables rendus par les tribunaux de travail, et, par conséquent, beaucoup de travailleuses domestiques n'ont pas reçu les paiements qui leur étaient dus par leurs employeurs.

En outre, les travailleuses domestiques sans papiers se voient refuser la possibilité de demander réparation auprès des tribunaux du travail, et ce bien que la nouvelle législation adoptée en 2014 permette aux travailleurs sans papiers l'accès aux tribunaux dénommés « *circuit courts* » en tant que moyen d'obtenir juridiquement réparation.

Le *Domestic Workers Action Group* (DWAG, « Groupe d'action des travailleuses domestiques ») a facilité les consultations et les ateliers, la contribution des syndicats ayant abouti à l'établissement du Code de pratique.

Grâce à leurs campagnes stratégiques, leur organisation des travailleuses domestiques et leur travail de sensibilisation, le MRCI et le DWAG ont obtenu un changement important de la perception des travailleuses domestiques en tant que travailleurs jouissant de droits à part entière, et ont ainsi contribué à l'accomplissement de progrès durables pour ce qui est des droits des travailleuses domestiques. Parmi ces progrès, mentionnons notamment le début des inspections du travail dans le secteur du travail domestique en 2011, la ratification de la Convention n° 189 de l'OIT en 2014, ainsi que l'établissement de nouvelles lignes directrices du ministère des Affaires étrangères pour l'emploi de personnel de maison dans les ambassades et les ménages diplomatiques, publiées en septembre 2014.

### Facteurs contribuant à la conclusion de conventions collectives

Il a été demandé aux syndicats, aux groupes de travailleuses domestiques migrantes, aux organisations de travailleurs migrants et aux associations d'employeurs d'indiquer l'importance de certains facteurs pour la conclusion de conventions sur le travail domestique (graphiques 3 et 4).<sup>51</sup> La plupart des répondants ont déclaré que l'engagement des syndicats et des employeurs avait joué un rôle très important ou important. Dans certains cas, l'auto-organisation des travailleuses domestiques était également considérée comme très importante (par les syndicats et les groupes de travailleuses domestiques) ou importante (par les employeurs).

Les avis sont partagés quant à la collaboration avec des groupes de travailleuses domestiques et des ONG ou à leur consultation : certains syndicalistes estimaient que la collaboration avec les organisations de travailleuses domestiques et/ou les ONG avait joué un rôle important (France, Italie, Suisse) ou très important (Autriche) ; un nombre quasiment équivalent de répondants estimait qu'elles avaient été sans importance (Belgique, Allemagne, Italie, Suède).

Les employeurs ne voyaient pas l'importance des consultations de groupes de travailleuses domestiques (sauf en Finlande). Alors que les syndicalistes et les organisations de travailleuses domestiques accordaient une certaine importance à la sensibilisation du public et à l'attention des médias, les employeurs ne pensent pas que cela ait joué un rôle important.

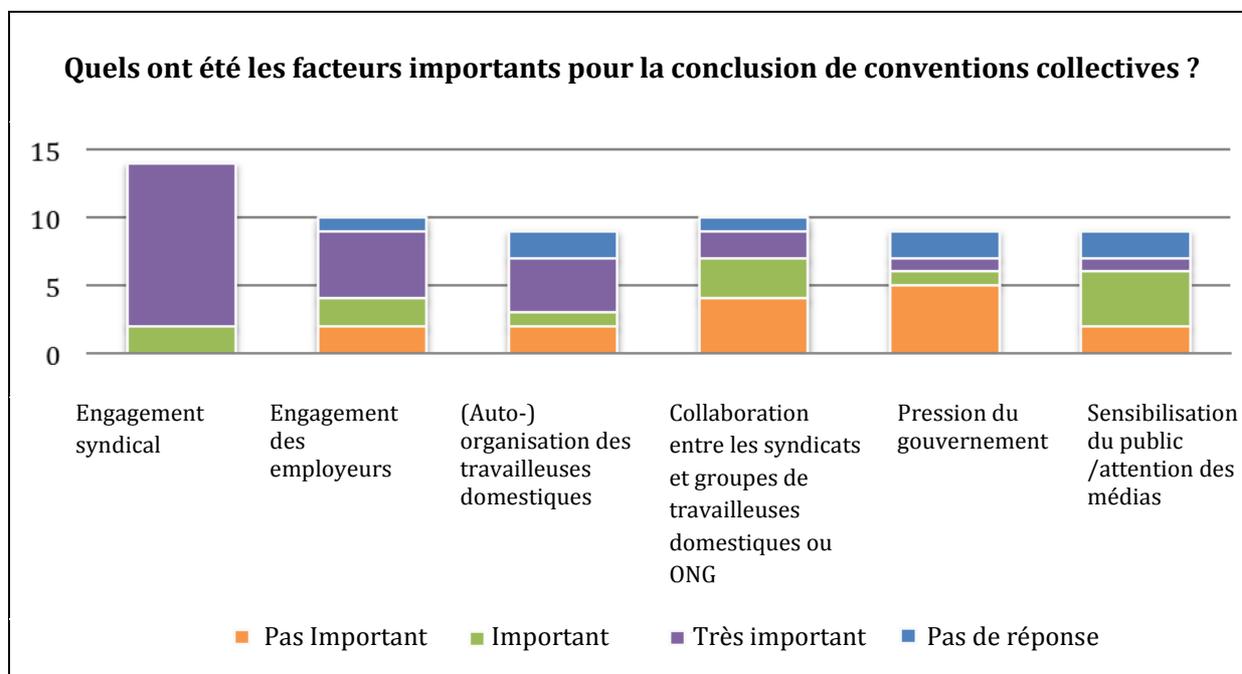
Ni les syndicats, ni les associations d'employeurs n'ont perçu la pression du gouvernement comme importante s'agissant de mener à bien une convention collective.

---

<sup>51</sup> Les données indiquées ici reflètent les opinions et estimations individuelles des personnes ayant répondu à l'enquête ; elles ne sont pas représentatives de l'ensemble du secteur.

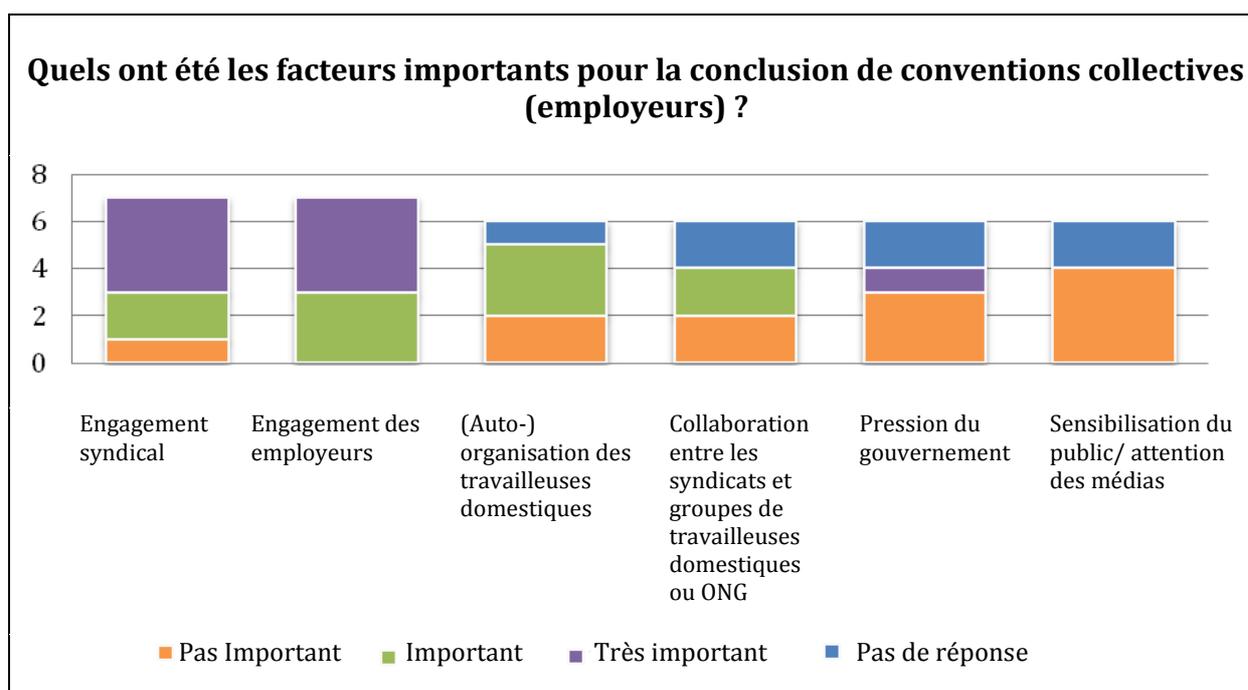
Pour ce qui est des motivations incitant à entamer des négociations, les employeurs ont cité le désir de professionnaliser le travail domestique et d'obtenir la reconnaissance de cette profession, d'adopter des règlements visant à créer un environnement favorable à l'emploi dans les ménages privés, et d'éviter le travail non déclaré.

Graphique 3 : facteurs importants pour la conclusion de conventions collectives – syndicats et organisations de travailleuses domestiques



Source : compilation effectuée par nos soins

Graphique 4 : facteurs importants pour la conclusion de conventions collectives – organisations d'employeurs



Source : compilation effectuée par nos soins

### ***Perspectives : points de vue relatifs aux facteurs nécessaires pour promouvoir les relations industrielles dans le secteur du travail domestique***

Interrogés sur ce qui serait nécessaire en vue d'améliorer la situation des travailleuses domestiques dans leurs pays respectifs, les répondants des syndicats et des organisations de travailleuses domestiques ont mentionné le plus fréquemment une meilleure organisation des travailleuses domestiques, l'amélioration des conventions collectives, ainsi que des modifications aux lois sur l'immigration régissant l'accès au marché du travail.

Les répondants considéraient par ailleurs qu'un engagement plus fort des syndicats, ainsi que la ratification et la mise en œuvre de la Convention n° 189 de l'OIT et l'application de la Recommandation n° 201, constituaient des facteurs importants en vue d'améliorer la situation des travailleuses domestiques.

Les représentants des employeurs ont eux aussi observé qu'une meilleure organisation des travailleuses domestiques était importante, de même que les conventions collectives et un engagement accru de la part des employeurs. Les employeurs ont en outre déclaré qu'un d'engagement accru de la part des syndicats et un meilleur dialogue entre partenaires sociaux seraient souhaitables.

## **Conclusions**

Le travail domestique représente en règle générale un secteur économique important dans les pays européens qui font l'objet de cette étude. En outre, il est probable que la demande de travailleuses domestiques se poursuive, voire même aille en augmentant à mesure que les populations européennes vieilliront, mais l'offre publique de services reste toutefois réduite. Le travail domestique devrait donc être (plus largement) reconnu en tant que secteur important de l'emploi devant faire l'objet d'une réglementation. Cela implique également de lutter contre la sous-évaluation des travaux domestiques et de soins, qui, dans une certaine mesure, légitime les faibles rémunérations et l'absence de réglementation et ne fait que renforcer le caractère informel du travail domestique.

Les résultats de cette recherche font apparaître une image très hétérogène de la représentation des travailleurs et des employeurs, ainsi des règlements régissant le secteur du travail domestique en Europe. En raison du caractère informel que présente ce secteur dans de nombreux pays, mais aussi du caractère isolé et invisible du lieu de travail, il est difficile aux travailleuses domestiques de s'organiser, ou aux syndicats d'entrer en contact avec elles. L'étude a toutefois montré que les syndicats et les organisations de travailleuses domestiques avaient recours à tout un éventail de stratégies, y compris l'organisation d'activités, l'offre de services spécifiques de conseil ainsi que la mise à disposition de locaux destinés aux activités sociales et politiques, mais aussi des formations et documents d'information ciblés. En outre, les travailleuses domestiques entrent fréquemment en relation avec le syndicat ou l'organisation concernés par le biais du bouche à oreille ou grâce à des références venant d'autres acteurs de terrain (par exemple les églises, les ONG), auquel cas il importe d'établir des réseaux reliant entre elles les organisations impliquées.

Il existe différentes formes de relations de travail dans le secteur : le contrat peut lier le travailleur au ménage au sein duquel il travaille, ou lier le travailleur à une agence. Cet aspect se reflète dans les structures d'employeurs, les associations d'employeurs pouvant représenter des ménages privés (par exemple, FEPPEM ou *DHB Netzwerk Haushalt*) ou des organismes ou entreprises spécialisés dans divers domaines (par exemple, nettoyage ou soins).

Assurément, l'une des particularités du secteur réside dans le fait que la plupart des employeurs sont des ménages privés, et parfois, ou même souvent, des personnes subissant elles-mêmes une pression économique et susceptibles de recourir à des arrangements d'emploi informel, y compris à du travail non déclaré, notamment parce qu'elles ne se sentent pas capables de s'offrir ces services sur le marché du travail officiel.

Les programmes de titres service et les conventions collectives qui leur sont liées, comme dans le cas de la Belgique, semblent offrir d'autres moyens efficaces de réglementer le travail domestique. Il convient toutefois de garantir de bonnes conditions de travail à toutes les travailleuses domestiques, et non pas uniquement à celles qui participent aux programmes de titres-services.

Les pays examinés dans cette étude présentent des structures très différentes s'agissant de réglementer l'emploi dans le secteur du travail domestique. Dans certains cas, un dialogue social bien rodé caractérise le secteur et a permis la conclusion de conventions collectives tout à fait complètes. Souvent, toutefois, ces conventions s'appliquent uniquement à une catégorie spécifique de travailleuses domestiques, par exemple à celles qui participent au système de titres-services (comme en Belgique), où qui sont employées par des organismes (comme en Suède), ou encore lorsque travailleurs et employeurs sont organisés au sein de leurs organisations de négociation respectives (en Allemagne). Les travailleuses domestiques ne relevant d'aucune de ces catégories ne bénéficient pas des conventions.

Les travailleuses domestiques migrantes, surtout si elles sont sans papiers, si elles résident en vertu d'un visa « au pair » ou d'autres types de visas les liant à leur employeur (par exemple au Royaume-Uni), se voient très souvent confrontées à des difficultés importantes pour accéder à leurs droits du travail, ou en sont entièrement exclus (comme c'est le cas, au Danemark, des travailleuses domestiques titulaires d'un visa « au pair »). Le défi permanent consiste donc, non seulement à mettre en place des réglementations adéquates pour le secteur du travail domestique, mais aussi à faire en sorte que ces réglementations couvrent l'ensemble des travailleurs et des employeurs, et qu'elles soient effectivement appliquées dans la pratique. Afin de mettre au point des idées et des stratégies quant aux moyens de réaliser ces objectifs, des recherches supplémentaires à ce sujet ainsi qu'un échange d'expériences et de bonnes pratiques sont fortement encouragés.

## Annexe 1 : Programmes de titres-services dans le secteur du travail domestique

Pays	Description	Relation d'emploi	Couverture par la sécurité sociale	Conventions collectives / lois	Réduction d'impôt
Allemagne	<p>(<i>Haushaltsscheck</i>)</p> <p>Destiné à simplifier l'enregistrement du travail à temps partiel au-dessous d'un seuil marginal de revenu de 450 EUR par mois (« minijobs ») auprès de la sécurité sociale et des autorités fiscales.</p> <p>Géré par la <i>Minijob-Zentrale</i> ; l'employeur et le travailleur s'enregistrent auprès de la <i>Minijob-Zentrale</i> et complètent le chèque, en indiquant des informations sur les salaires mensuels à verser ; la <i>Minijob-Zentrale</i> calcule les cotisations à verser à la sécurité sociale, à l'assurance accident ainsi que d'autres paiements, et déduit celles-ci du compte de l'employeur.</p>	La travailleuse domestique est employée par un particulier ou un ménage.	Les ménages privés paient des cotisations réduites à la sécurité sociale, à l'assurance accident et aux fonds de pension, celles-ci étant calculées par la <i>Minijob-Zentrale</i> et directement déduites du compte de l'employeur (il n'est pas nécessaire d'inscrire la travailleuse domestique à titre individuel auprès de la sécurité sociale).	Le droit général du travail s'applique. Le 1 <sup>er</sup> janvier 2015, un salaire minimum de 8,50 EUR/heure est entré en vigueur.	Les ménages privés sont autorisés à déduire 20% du montant total de leurs dépenses <i>Minijob</i> (salaire et cotisations à l'assurance sociale et à l'assurance accident) de leur impôt sur le revenu. Le montant maximal remboursé est de 510 euros par an.

Pays	Description	Relation d'emploi	Couverture par la sécurité sociale	Conventions collectives / lois	Réduction d'impôt
<b>Autriche</b>	<p><i>(Dienstleistungsscheck)</i> En vigueur depuis 2006.</p> <p>Destiné à être utilisé pour du travail temporaire en dessous du seuil marginal de revenu de 395,31 EUR par mois, plus l'indemnité de vacances et d'autres paiements spéciaux (un montant maximum de 541,52 EUR peut être payé mensuellement).</p> <p>Géré par le centre de compétence des chèques services (DLS Kompetenzzentrum) : <i>Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau (VAEB).</i></p> <p>Les chèques peuvent être achetés chez les marchands de journaux, dans les bureaux de poste, auprès de la VAEB ou en ligne.</p> <p>L'employeur indique les détails nécessaires pour un chèque donné (numéros de sécurité sociale de l'employeur et du travailleur, et jour de travail) et l'envoi à la VAEB ou à une compagnie d'assurance de santé. La VAEB transfère le montant sur le compte de la travailleuse domestique.</p> <p>Les chèques peuvent être utilisés par les ressortissants autrichiens, les citoyens de l'Union ainsi que les ressortissants de pays tiers titulaires d'un permis de travail.</p>	La travailleuse domestique est employée par un particulier/un ménage.	L'employé est couvert par l'assurance accidents (cotisations versées par l'employeur). Le travailleur doit s'inscrire à titre personnel auprès de l'assurance maladie et des caisses de retraite. Pas d'assurance-chômage.	Accord sur un salaire minimum pour le travail domestique (salaires minima différents selon les niveaux de qualification et les tâches effectuées dans le ménage) <sup>52</sup>	Les frais de garde d'enfants peuvent être déduits des impôts si la travailleuse domestique a suivi une formation minimale.

<sup>52</sup> Pour consulter les montants exacts des salaires minimaux, cf. : Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich (Journal Officiel de la République d'Autriche), 21 novembre 2014 :

[http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/6/4/1/CH2306/CMS1324291189169/vo\\_hausgehilfen\\_oesterreich.pdf](http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/6/4/1/CH2306/CMS1324291189169/vo_hausgehilfen_oesterreich.pdf) (accédé le 02/02/2015)

Pays	Description	Relation d'emploi	Couverture par la sécurité sociale	Conventions collectives / lois	Réduction d'impôt
<b>Belgique</b>	<p>(Titre services) En vigueur depuis 2004</p> <p>C'est l'entreprise Sodexo qui gère le système des titres-services.</p> <p>Les organismes de services qui sont accrédités pour le système de titres-services envoient les travailleuses domestiques chez les ménages privés.</p> <p>L'utilisateur des services (le ménage) remet les titres-services au travailleur domestique, qui les remet à son tour à l'entreprise qui l'emploie. La société collecte les titres-services et les envoie à Sodexo, qui rembourse l'entreprise.</p> <p>L'utilisateur des services paie 9 EUR pour un titre-service donnant droit à une heure de travail ; le travailleur est payé 13,04 EUR par heure. L'entreprise reçoit de la Sodexo 22,04 EUR par titre.<sup>53</sup> La différence entre le montant payé par l'utilisateur-payeur et le montant payé à l'entreprise de service est couvert par l'État belge.</p>	<p>La travailleuse domestique est employée par des entreprises de services. Les ménages / particuliers sont des utilisateurs de services.</p>	<p>Les travailleuses domestiques employées dans le cadre du système de titres-services sont couverts par la sécurité sociale.</p>	<p>Le droit du travail général et la convention collective 322.01 couvrent les travailleuses domestiques employées dans le cadre du système de titres-services. Les travailleuses domestiques disposent tous du même type de contrat : le « <i>contrat de travail titres-service</i> ».</p>	<p>Les utilisateurs de services ont droit à une réduction d'impôt égale à 30% du montant payé pour les titres-services sur un an (le montant maximal pouvant être réclamé étant de 1400 euros).<sup>54</sup></p>

<sup>53</sup> Tarifs en novembre 2014 (cf. <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=651>, modifié la dernière fois le 26/11/2014)

<sup>54</sup> Service Public Fédéral Finances, Titres-services : [http://finances.belgium.be/fr/particuliers/avantages\\_fiscaux/titres-services\\_et\\_cheques\\_ale/titres\\_services/#q7](http://finances.belgium.be/fr/particuliers/avantages_fiscaux/titres-services_et_cheques_ale/titres_services/#q7) (accédé le 27/11/2014)

Pays	Description	Relation d'emploi	Couverture par la sécurité sociale	Conventions collectives / lois	Réduction d'impôt
France	<p>CESU (<i>chèque emploi service universel</i>) : en vigueur depuis 2006.</p> <p>Il existe deux formes de chèques services :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Les chèques bancaires CESU <ul style="list-style-type: none"> <li>Émis par des banques qui ont passé un accord avec l'État</li> <li>Utilisés exclusivement pour le paiement des employés embauchés par des particuliers</li> <li>La travailleuse domestique reçoit un chèque CESU</li> <li>L'employeur remplit un formulaire de cotisations sociales, qui est envoyé au Centre national CESU</li> </ul> </li> <li>Les chèques services prépayés CESU <ul style="list-style-type: none"> <li>Ne peut être délivré que par l'ANSP (Agence Nationale des Services à la Personne)</li> <li>Paiement d'une valeur fixe à un travailleur particulier</li> <li>L'employeur peut le remettre à l'entreprise de services qui place la travailleuse domestique, ou le remettre directement à la travailleuse domestique</li> </ul> </li> </ol>	Le contrat de travail peut lier un ménage privé à la travailleuse domestique, ou la travailleuse domestique à une société de services (chèque service prépayé)	Le Centre national CESU calcule les cotisations devant être versées par l'employeur, sur la base des salaires versés	<p>Le droit général du travail s'applique :</p> <p><u>Conventions collectives :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Convention Collective Nationale (CCN) des <b>Salariés du Particulier Employeur</b> (1999) (ménage privé ayant le statut d'employeur légal)</li> <li>CCN de la branche de <b>l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile</b> (2010)(services intermédiaires d'organismes à but non lucratif plaçant des travailleuses domestiques dans les ménages)</li> <li>CCN entreprises de <b>services à la personne</b> (2012) (le travailleur est employé par une entreprise de services)</li> </ol> <p>Le salaire minimum national est de 9,61 EUR de l'heure et 1 457,52 EUR par mois (avant impôt) (en janvier 2015).<sup>55</sup></p>	<p>Les employeurs ont droit à une réduction d'impôt de 50% du montant dépensé en termes de salaires et de sécurité sociale. Il existe un plafond de 12 000 euros, qui peut être relevé dans certaines situations (par exemple, lorsque des membres de la famille sont en situation de handicap).<sup>56</sup></p> <p>Chèque services prépayé : les entreprises obtiennent un crédit d'impôt égal à 25% de la somme versée (jusqu'à 500 000 EUR par an).</p>

<sup>55</sup> « Smic 2015 : montant mensuel et taux horaire » : <http://www.journaldunet.com/management/remuneration/smic-mensuel-et-smic-horaire.shtml> (accédé le 04/02/2015)

<sup>56</sup> Brochure de l'OIT intitulée « Formaliser le travail domestique par l'utilisation des chèques services – Les cas particuliers de la France, Belgique et du canton de Genève », 2013.

Pays	Description	Relation d'emploi	Couverture par la sécurité sociale	Conventions collectives / lois	Réduction d'impôt
Genève <sup>57</sup> (CH) <sup>58</sup>	<p>(<i>Chèque service</i>) Existe depuis 2004 ; géré depuis 2008 par la société PRO.</p> <p>Le particulier ou le ménage employeur et la travailleuse domestique enregistrent leur adhésion à PRO et envoient une déclaration de salaire mensuelle, signée par l'employeur et par l'employée, qui conservent tous deux un reçu des salaires versés.</p> <p>La travailleuse domestique est tenue de fournir une pièce d'identité, mais pas de permis de séjour ou de travail. Les travailleuses domestiques migrantes sans papiers peuvent participer au régime du <i>chèque service</i> et obtenir une carte d'assurance sociale sans risquer que leur statut soit révélé aux autorités de l'immigration.</p>	La travailleuse domestique est employée par un particulier ou par un ménage.	<p><i>Chèque service</i> calcule les cotisations de sécurité sociale sur la base de la déclaration de salaire envoyée par l'employeur et par l'employé. Les cotisations sont facturées à l'employeur et transférées aux fonds d'assurance sociale (couvrant la vieillesse et l'assurance invalidité, l'assurance maternité, les allocations familiales et l'assurance accident).</p> <p>Les travailleuses domestiques étrangères peuvent demander le remboursement de leurs cotisations d'assurance vieillesse et d'invalidité si elles quittent la Suisse.</p>	Le contrat de travail standard (contrat type) spécifique à Genève s'applique. <i>Chèque Service</i> vérifie que le salaire minimum est bien payé. Le salaire minimum varie en fonction du niveau de qualification et des tâches exécutées par la travailleuse domestique. <sup>59</sup>	Aucune déduction fiscale n'est possible.

<sup>57</sup> Ibid.

<sup>58</sup> Des systèmes de titres service d'emploi sont également en place dans les cantons de Vaud, de Fribourg, de Neuchâtel, du Jura, du Jura Bernois, du Valais, du Tessin

<sup>59</sup> Pour consulter les montants exacts des salaires minimaux, cf. : [http://www.ge.ch/rerelations-travail/doc/ctt/vigueur/03\\_2014-modifications.pdf](http://www.ge.ch/rerelations-travail/doc/ctt/vigueur/03_2014-modifications.pdf) (accédé le 02/02/2015).

Pays	Description	Relation d'emploi	Couverture par la sécurité sociale	Conventions collectives / lois	Réduction d'impôt
<b>Italie</b>	<p>Les bons de travail (<i>buoni lavoro</i>) ont été créés en 2003.</p> <p>Ces bons sont destinés à un travail occasionnel à court terme, qui peut inclure le travail domestique (mais ils s'adressent essentiellement aux secteurs agricole et de l'hôtellerie).</p> <p>Un travailleur ne peut être employé dans le cadre du régime de <i>buoni lavoro</i> que jusqu'à un revenu de 5 000 euros par an (les employeurs peuvent acheter autant de titres service qu'ils le souhaitent).</p> <p>Ce régime est subventionné et administré par les municipalités.</p>	Travailleuses domestiques employées par un particulier ou un ménage.	Pas de dispositions particulières en matière de sécurité sociale en ce qui concerne l'utilisation des titres service ; selon la convention collective nationale, toutes les travailleuses domestiques sont couvertes par la sécurité sociale.	La convention collective sur le travail domestique (CCNL) s'applique.	Des avantages fiscaux existent en vue de promouvoir l'utilisation des bons; pour les tâches domestiques, le plafond est fixé à 1 549 euros par an. <sup>60</sup>

<sup>60</sup> Nicolas Farvaque « Développer les services à la personne en Europe –un focus sur les activités domestiques réalisées à domicile. Rapport pour la DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion de la Commission européenne», ORSEU, 2013

## Annexe 2 : Sujets couverts par les conventions collectives

Contenu	Allemagne	Autriche	Belgique	France	Irlande	Italie	Suède	Suisse (DE)	Suisse (Genève)
Salaire minimum	--	x	x	--	x	x	x	x	x
Rémunération	x	x	x	x	x	x	--	x	--
Durée maximale du travail	x	--	x	x	x	x	--	x	x
Heures supplémentaires	x	--	x	x	x	x	x	x	x
Temps de garde/temps d'astreinte	x	--	x	x	x	x	--	x	--
Repos journalier/hebdomadaire	x	--	x	x	x	x	x	x	x
Vacances	x	--	--	x	x	x	x	x	x
Formation	--	--	x	x	--	x	--	x	--
Reconnaissance des qualifications / expérience de travail	x	--	--	x	--	x	--	x	x
Droits à pension	--	--	x	--	--	x	x	--	x
Sécurité sociale	--	--	--	x	x	x	--	x	x
Assurance-chômage	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Congé maladie / accident	--	--	--	x	--	x	x	x	x
Congé de maternité	--	--	x	x	x	x	--	x	x
Congé parental	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Assurance santé	--	--	--	x	--	--	--	--	--
Assurance accident	--	--	--	x	--	x	x	x	x
Conditions de travail décentes pour les travailleurs à demeure	x	--	--	x	x	x	--	x	x
Conditions de vie décentes pour les travailleurs à demeure	x	--	--	--	x	x	--	--	x
Protection contre les abus et la violence	--	--	--	x	x	x	--	x	x
Protection contre les licenciements injustes / période de préavis	x	--	--	x	x	x	--	x	x
Indemnité de licenciement	--	--	--	x	x	--	--	--	--
Accès aux tribunaux / mécanismes de règlement des litiges	--	--	--	x	x	--	--	x	--

### Conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessus :

<i>Allemagne :</i>	Conventions collectives signées entre NGG et <i>DHB Netzwerk Haushalt</i> , aux échelons fédéral et régional
<i>Autriche :</i>	Accord sur le salaire minimum, pas de convention collective complète concernant le travail domestique
<i>Belgique :</i>	Convention 322.01 (s'applique aux personnes employées via le système de titres-services)
<i>France :</i>	Accord sur l'emploi direct des travailleuses domestiques sans la participation de services de placement par des entreprises ou des ONG ( <i>Convention Collective Nationale des Salariés du Particulier Employeur</i> )
<i>Irlande :</i>	Il n'existe pas de convention collective ; les données se réfèrent au Code de pratique, qui a été négocié par les partenaires sociaux
<i>Italie :</i>	Convention collective relative au travail domestique ( <i>CCNL lavoro domestico</i> )
<i>Suède :</i>	Les données se réfèrent aux conventions collectives conclues entre Kommunal et KFO d'une part, Kommunal et Almega de l'autre (accords similaires)
<i>Suisse (DE) :</i>	Les données se réfèrent à l'accord sur les soins non médicaux négocié par UNIA et <i>zu Hause leben</i>
<i>Suisse (Genève) :</i>	Les données se réfèrent à l'accord statutaire sur le travail domestique ( <i>contrat type sur l'économie domestique</i> )