

Les travailleurs domestiques en Suisse protégés par le premier contrat de travail sectoriel dans le pays

Vania Alleva et Mauro Moretto

En Suisse comme ailleurs, l'Etat s'est montré moins présent en matière de politique sociale ces dernières années. Il en résulte un déclin des services publics sociaux et, par voie de conséquence, une augmentation de la demande de services domestiques. Personne ne connaît exactement le nombre d'employés qui travaillent actuellement dans les foyers privés du pays (en effet, beaucoup ne sont pas déclarés), mais les statistiques donnent à penser que leur nombre est en continuelle augmentation. A la fin de 2007, le syndicat Unia, s'appuyant sur diverses études¹, a estimé le nombre d'emplois à plein temps dans le secteur à environ 125 000 (soit approximativement 4 pour cent de la main-d'œuvre totale). Plus de 90 pour cent de ces employés sont des femmes. Beaucoup sont des migrants, souvent sans permis de séjour, qui viennent de pays très divers, où ils ont souvent obtenu des diplômes et travaillé dans d'autres branches. Récemment, un nombre croissant de femmes en provenance des nouveaux Etats membres de l'Union européenne (UE) ont trouvé un emploi dans des foyers privés suisses.

Lutter contre les bas salaires et les mauvaises conditions de travail

En dépit des risques juridiques et d'autres facteurs qui les incitent à demeurer dans la clandestinité, de plus en plus de personnes qui travaillent dans des foyers privés prennent contact avec Unia. Elles font état de conditions de travail consternantes: salaires extrêmement bas, lourdes déductions pour le logement et la nourriture, aucune sécurité sociale ou pension de retraite, très lourdes charges de travail quotidiennes, retenues de salaire en cas de maladie ou de départ en vacances de l'employeur, travail non compensé les jours fériés et pas de paiement des heures supplémentaires. Il n'est guère étonnant que toutes les études existantes désignent ce secteur comme celui qui affiche la proportion la plus élevée de relations de travail précaires et de travailleurs pauvres.

Depuis plus de dix ans maintenant, Unia, de concert avec d'autres syndicats de l'Union syndicale suisse (USS), lutte pour mettre fin à ce scandale social de la pauvreté au travail et pour obtenir des hausses de rémunération

substantielles dans les secteurs à bas salaires. En ce début du XXI^e siècle, ces efforts conjoints ont permis d'obtenir des succès importants dans des secteurs comme l'hôtellerie-restauration et le commerce de détail. Cependant, comme la Suisse n'a toujours pas de salaire minimum légal national, ce combat atteint ses limites – en particulier lorsqu'il n'y a pas de partenaire de négociation du côté des employeurs avec lequel convenir de salaires minima obligatoires.

A la fin de 2007, Unia et l'USS ont invité le gouvernement à exploiter les possibilités juridiques créées dans le cadre des mesures qui autorisent le libre mouvement des personnes physiques entre la Suisse et l'UE pour établir par décret, pour les travailleurs domestiques, le premier «contrat de travail type» applicable sur l'ensemble du territoire suisse (*Normalarbeitsvertrag*, ou NAV). Le NAV n'est pas une convention collective, mais plutôt un salaire minimum légal sectoriel, assorti d'un encadrement des conditions de travail, pour les secteurs où il n'existe pas de conventions collectives.

Dans le même temps, Unia a attiré l'attention des pouvoirs publics sur les conditions de travail très précaires auxquelles sont soumis les travailleurs domestiques. Le gouvernement suisse a finalement pris en compte les préoccupations du syndicat et a demandé à un groupe d'experts de formuler les paramètres d'un NAV assorti de salaires minima obligatoires. Ce groupe était composé de représentants des autorités cantonales et nationales, des organisations d'employeurs et des organisations de secteurs connexes (nettoyage et hôtellerie-restauration), ainsi que des auteurs du présent article, qui représentaient les syndicats. A la fin du premier semestre de 2009, le groupe d'experts a rendu un rapport qui contenait une proposition de NAV tenant compte de multiples éléments et exigences. La principale préoccupation était de fixer des salaires minima qui correspondraient aux tâches très diverses et fatigantes que comporte le travail domestique. Concrètement, le groupe d'experts a défini trois catégories de salaire en fonction de l'expérience et de la formation: 1) les employés non formés; 2) les employés expérimentés; et 3) les employés ayant suivi une formation professionnelle ou ayant une longue expérience. Pour la protection et la sécurité des employés domestiques, d'autres éléments qui vont au-delà des prescriptions légales sont d'une importance capitale. Il s'agit notamment des dispositions relatives au temps de travail (y compris les heures supplémentaires), aux vacances et congés, et au maintien du versement du salaire en cas de maladie. Bien que les représentants d'Unia aient fait pression pour que ces éléments soient inclus dans le projet de NAV, ils ont été laissés de côté – parce qu'ils sont couverts par les NAV existants au niveau cantonal et parce que la législation sur laquelle sont fondés les NAV établis au niveau national ne les prend pas en compte.

Un premier pas dans la bonne direction

Au niveau politique et administratif, le projet de NAV a dû vaincre une certaine résistance et surmonter un grand nombre d'obstacles. Il a fallu accepter des réductions, notamment en ce qui concerne les niveaux effectifs des salaires minima, avant que le gouvernement ne publie en octobre 2010 le décret établissant le premier NAV applicable aux travailleurs domestiques assorti de salaires minima contraignants et ayant force de loi. A ce jour, il s'agit du seul NAV d'application nationale et c'est pourquoi son importance dépasse les frontières du secteur pour lequel il a été adopté.

Il s'agit du seul NAV d'application nationale et c'est pourquoi son importance dépasse les frontières du secteur pour lequel il a été adopté

Le NAV est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011 et constitue un pas important dans la bonne direction. Les salaires minima obligatoires sont les suivants:

- 18,20 francs suisses de l'heure pour les travailleurs non formés;
- 20,00 francs suisses de l'heure pour les travailleurs non formés ayant quatre ans d'expérience professionnelle ou pour les travailleurs ayant suivi une formation de deux ans;
- 22,00 francs suisses de l'heure pour les travailleurs ayant suivi une formation de plus de deux ans.

C'est moins que ce qu'avait proposé le groupe d'experts, mais il s'agit néanmoins d'une amélioration significative par rapport à la situation actuelle et d'un signal important à l'intention des travailleurs domestiques employés en Suisse. Le salaire minimum pour les employés domestiques non formés correspond à environ 55 pour cent du salaire brut moyen. Il était précisé dans le mandat donné au groupe d'experts que les salaires minima fixés pour les employés domestiques ne devaient en aucun cas être supérieurs aux salaires minima négociés par les partenaires sociaux pour les secteurs connexes du nettoyage et de l'hôtellerie-restauration. Cependant, en soulignant les nombreuses tâches exécutées par les travailleurs domestiques qui, par exemple, aident souvent pour les soins à donner aux enfants et aux personnes âgées, les experts ont pu justifier une dérogation partielle à cette exigence. Pour que ces salaires horaires minima s'appliquent, il faut que le travailleur domestique travaille en moyenne au moins cinq heures par semaine pour le même employeur. La principale raison de cette condition est que les travailleurs qui font le ménage dans plusieurs foyers sur une base purement horaire gagnent en réalité considérablement plus (en règle générale 25,00 francs suisses ou plus) et sont donc peu affectés par le dumping salarial.

La délégation suisse sera désormais en bonne position, à la Conférence internationale du Travail qui se tiendra en juin 2011, pour faire pression en faveur de l'adoption de la nouvelle convention qui consacrera des conditions d'emploi équitables pour les travailleurs domestiques dans le monde entier.

Mise en œuvre: une tâche ardue

Il reste la partie la plus difficile: la mise en œuvre du NAV. Depuis le 1^{er} juillet 2004, avant que le NAV national ne soit établi, le canton de Genève a adopté son propre NAV pour les travailleurs domestiques, lequel prévoit des salaires minima. Jusqu'à présent, il a donné lieu à des expériences très positives. Il faut reconnaître qu'il est difficile de vérifier si le NAV est correctement appliqué car, dans bien des cas, on ne sait pas dans quels foyers les employés domestiques travaillent. Mais l'information selon laquelle le NAV leur conférerait certains droits s'est progressivement répandue parmi ces travailleurs. Et si nécessaire, ils s'adressent aux tribunaux du travail pour les faire appliquer. L'action en justice la plus emblématique à cet égard, qui a donné lieu à une décision en faveur d'Unia Genève, a permis à un couple de travailleurs domestiques mariés de récupérer 70000 francs suisses d'arriérés de salaire.

Le NAV permet aux employés de défendre leurs droits plus efficacement

Le NAV offre effectivement une protection et permet aux employés de défendre leurs droits plus efficacement. Les employeurs sont aussi mieux informés de leurs devoirs. L'exemple de Genève montre que les employeurs sont soucieux d'éviter les actions en justice et, en cas de litige, ils auront tendance à verser le salaire minimum sans discuter.

La surveillance du respect des clauses du NAV revient avant tout aux commissions tripartites des cantons. Grâce aux taux de salaire minimum contraignants inscrits dans le NAV, ces commissions disposent de l'instrument dont elles ont besoin pour garantir et mettre en œuvre au minimum une protection efficace contre le dumping salarial. Cependant, en raison de la nature opaque et fragmentée de ce secteur du marché du travail, il est très difficile de vérifier l'application du NAV. Pour faire appliquer le nouveau NAV, les organes de surveillance tripartites auront besoin d'être soutenus, notamment par de vastes campagnes d'information ciblant les employeurs et les employés.

Il reste à résoudre la question du permis de séjour des employés domestiques en provenance des pays hors UE. Même s'il est clair que le niveau d'exploitation ne dépend pas uniquement du statut du travailleur à cet égard, la régularisation de la situation des immigrants sans papiers demeure une question capitale. Ce n'est que par l'acquisition d'une telle sécurité juridique que des améliorations durables pourront être apportées aux conditions de vie et de travail de

ces employés et de leurs familles. Au-delà de la régularisation, il est absolument capital de dissocier l'accès aux tribunaux de la situation des migrants concernant le permis de séjour, ce qui contribuera beaucoup à réduire la précarité dans laquelle vivent ces travailleurs.

Information et organisation syndicale ciblée

Unia et les autres organisations actives dans ce domaine sont confrontées à d'autres difficultés. Comme les employés domestiques ne peuvent pas être informés et organisés sur leur lieu de travail, il faut rechercher ou créer d'autres emplacements. Il est essentiel à cet égard de renforcer les contacts entre les syndicats, les associations de migrants dans lesquelles les femmes sont fortement représentées et les organisations qui exercent leurs activités dans le domaine de la migration. C'est là qu'Unia, en particulier, peut tirer parti de ses longues années de coopération avec les nombreuses associations par l'intermédiaire desquelles les migrants maintiennent des liens avec leurs pays d'origine. L'expérience acquise par le syndicat en tant que médiateur interculturel doit être adaptée à la situation des travailleurs domestiques. Des efforts délibérés doivent être déployés pour recruter et former des représentants qui connaissent les conditions spécifiques de vie et de travail des employés domestiques et qui parlent leur langue. De même, il faut nouer des alliances sociales et politiques pour compenser le manque de possibilités d'auto-organisation. Cela suppose d'organiser des réunions d'information ciblées, des cours de langue ou des cours d'intégration, qui permettent de renforcer l'autonomie des intéressés, d'échanger les expériences et d'engager des actions collectives.

Note

¹ Entre autres, V. Alleva et P.-A. Niklaus (2004), *Leben und Arbeiten im Schatten. Studie der Anlaufstelle für Sans-Papiers und GBI*, Bâle: ECOPLAN.

Vania Alleva est membre du comité directeur d'Unia, le syndicat interprofessionnel suisse dont elle dirige la section couvrant le secteur tertiaire.

Mauro Moretto est membre de la direction de la section d'Unia couvrant le secteur tertiaire.