

Postulat Nicolas Rochat Fernandez et consorts - Davantage de protection pour les employé-e-s de l'économie domestique !

Texte déposé

L'économie domestique est un secteur qui a connu une forte progression du nombre d'employé-e-s ces dernières années. En effet, plus de 100'000 personnes en Suisse sont employées au sein de ce secteur. Suite, notamment, à l'Accord sur la libre circulation des personnes, de 1999, et surtout grâce aux différentes extensions dudit accord jusqu'en 2009, la Confédération a édicté, au 1^{er} janvier 2011, un contrat-type de travail (CTT) de force obligatoire pour les employé-e-s de ce secteur.

La création de ce CTT s'inscrit dans le cadre des mesures d'accompagnement afin de lutter contre la sous-enchère salariale et sociale particulièrement présente dans ce secteur. En effet, une étude de l'Observatoire universitaire de l'emploi de l'Université de Genève datée de 2008 démontre, d'une part « que les salaires dans les services domestiques sont généralement plus bas que dans des activités comparables¹ » ainsi que « les salaires usuels dans la branche et dans la localité font souvent l'objet d'une nette sous-enchère² ». A cette fin, le Conseil fédéral a édicté un CTT contenant des salaires minimaux dits impératifs.

Le CTT vaudois

1. les salaires minimaux et leur champ d'application

Bien avant la Confédération, d'autres cantons ont édicté des CTT à l'instar du canton de Vaud. En effet, notre canton dispose d'un CTT pour le personnel des ménages privés depuis 2006 qui n'est pas de force obligatoire³. Hiérarchie des normes oblige, toutes les dispositions contenues dans le CTT vaudois inférieures aux conditions prévues dans le CTT national, ne s'appliquent pas. Toutefois, l'article 2, alinéa 3, lettre i), de l'Ordonnance fédérale sur le CTT⁴ précise que ce dernier ne s'applique pas pour les employé-e-s travaillant moins de cinq heures hebdomadaires auprès du même employeur et, par extension, s'il est occupé auprès de plusieurs employeurs mais pour une durée hebdomadaire inférieure à cinq heures pour chacun d'entre eux. En d'autres termes, dans ces deux hypothèses, c'est le CTT vaudois qui s'applique.

Or, les salaires bruts minimaux sont inférieurs à ce que prévoit le CTT national, comme on peut le constater ci-dessous :

Catégories	VD	GE	CH
employé qualifié	21.-/h	24,5.-1h	22.-1h
(CFC)	3600.-/mois	4760.-/mois	4286.-/mois (sur 45h)
employé non qualifié	19.-/h	20.-/h	20.-/h
avec 4 ans d'expérience	3300.-/mois	3900.-/mois	3897.-/mois
employé non qualifié	17.-/h	18,60.-/h	18,20.-/h
	3000.-/mois	3620.-/mois	3546.-/mois

¹ Rapport explicatif sur le projet de contrat-type de travail (CTT) contenant des salaires minimums impératifs pour les travailleurs de l'économie domestique, Administration fédérale, Berne, mars 2010, p 4.

² Ibid

³ RSV 222.105.1

⁴ RO 2010

Au vu de ce qui précède, il apparaît clairement que les minima prévus dans le CCT vaudois sont bien en dessous des minima genevois et suisses. Toutefois, comme dit plus haut, pour les employé-e-s travaillant plus de 5 heures, ce sont les minima suisses qui entrent en force. Toutefois, il ne faut pas oublier que la grande majorité des employé-e-s de l'économie domestique travaillent moins de cinq heures chez le même employeur et que, dès lors, c'est le CTT vaudois qui fait foi mais de manière dispositives et non impérative. Néanmoins, il apparaît dans la pratique et selon les experts que les risques de sous-enchère sont plus importants chez les employé-e-s ayant un taux de travail hebdomadaire plus haut que ceux exposés ci-dessus. N'en demeure pas moins que, compte tenu de la précarité sociale de ses employé-e-s, et constatant que bon nombre d'entre eux sont des personnes sans-papiers, le canton de Vaud ne peut se prévaloir de salaires minimaux aussi bas, ce d'autant plus dans un contexte de libre circulation des personnes.

Le canton de Vaud devrait s'aligner à tout le moins sur les montants genevois. En outre, le CTT vaudois prévoit, à son article 12, une durée hebdomadaire de travail de 48 heures en moyenne annuelle mais l'employeur peut aller jusqu'à 51 heures. Ce temps de travail ne correspond plus à la réalité des conditions de travail usuelles et, par voie de circonstance, la durée de travail devrait s'apparenter au minimum à celle du CTT genevois, soit 45 heures hebdomadaires. Enfin, l'obligation de prévoir une assurance perte de gain obligatoire devrait être garantie, à l'instar du CTT vaudois pour l'agriculture⁵.

2. Outils de prévention contre le dumping salarial et social et information sur les conditions de travail

La plateforme *chèques-emploi* gérée par l'Entraide protestante suisse (EPER)⁶ constitue un outil substantiel de lutte contre le travail au noir. En effet, ce service administratif permet de faciliter l'accès à une couverture sociale puisqu'il permet l'encaissement des acomptes de la part des employeurs et répartit ensuite cet argent aux différents services (Loi sur l'assurance accident (LAA), Assurance-vieillesse et survivants (AVS), Assurance invalidité (AI), Assurance pour perte de gain (APG), Assurance-chômage (AC)) en fonction du nombre d'heures de travail effectuées par les employé-e-s. Il dispense, en outre, des cours sur les principales dispositions relatives au droit du travail. Néanmoins, *chèques-emploi* est avant tout une plateforme liée aux paiements des cotisations sociales et non aux conditions de travail minimales pour les employé-es de l'économie domestique. Au vu de ce qui précède, un effort subséquent devrait être fait quant à une diffusion du CTT plus facilement accessible et téléchargeable (notamment sur le site internet du Service de l'emploi du canton de Vaud) pour les employeurs mais aussi pour les employé-e-s.

Conclusion

Au vu de ce qui précède, les soussigné-e-s demandent, par voie de postulat, au Conseil d'Etat :

1. D'actualiser les salaires minimaux non couverts par la CTT nationale en se basant, entre autres, sur les salaires genevois.
2. De veiller à une amélioration générale des conditions de travail tant sur plan de la couverture sociale que sur celui du temps hebdomadaire de travail.
3. D'élargir autant que possible le champ d'application du CTT aux emplois similaires par des contrats-types ou des conventions collectives de travail (par exemple le personnel de maison s'occupant de la garde d'enfant à domicile sans être considéré comme maman de jour).
4. De promouvoir davantage la publicité du CTT et d'accroître l'accessibilité des documents afférents notamment envers les ménages employant peu de personnes, étant entendu qu'il s'agit dans la majeure partie des cas de personnel de maison.

Dans son développement écrit, cosigné par au moins 20 députés, l'auteur demande le renvoi direct à une commission pour examen préalable.

*(Signé) Nicolas Rochat Fernandez
et 37 cosignataires*

⁵ RSV 222.55.1

⁶ Lien URL www.chèques-emploi.ch/vd

Développement

M. Nicolas Rochat Fernandez (SOC) : — Le but est de renforcer, d'une part, la protection des employés de l'économie domestique et, d'autre part, l'information au public. L'économie domestique — ce que l'on appelle communément les employés de maison — a connu une véritable explosion, dans notre pays, ces dix dernières années. En effet, nous comptons plus de 100'000 employés occupés dans ce secteur et bien qu'il n'existe pas de statistiques vaudoises, il n'est pas difficile d'en conclure, que pour le canton de Vaud, le ratio se situe entre 10'000 et 15'000 personnes. Ces dernières années, des contrats-type de travail (CTT) ont été édictés à titre de mesures d'accompagnement dans le cadre de la libre circulation des personnes, le risque de sous-enchère salariale étant élevé dans ce secteur.

Depuis 2006, le canton de Vaud connaît un CTT qui concerne tous les employés de maison qui travaillent moins de cinq heures hebdomadaires par employeur. Bien que ce contrat-type touche près de 70% des employés de l'économie domestique, il n'a pas de force obligatoire, il est donc aisé d'y déroger. De plus, il contient un salaire minimal de 500 francs, montant inférieur à celui des contrats-type du canton de Genève et de la Confédération. La durée hebdomadaire de travail varie entre 48 et 51 heures ; elle ne correspond plus à ce qui est édicté dans la plupart des conventions collectives de travail. Enfin, on y trouve peu ou pas de protection sociale. Par exemple, il n'y est pas fait mention de l'assurance perte de gain alors que les employés travaillant dans le domaine de l'agriculture en bénéficient.

La majorité de ce personnel est constituée de femmes et beaucoup d'entre elles n'ont pas de papier. Dès lors, il nous apparaît légitime de renforcer la protection envers cette catégorie d'employés et cela grâce à des salaires minimaux dignes de ce nom afin d'éradiquer le phénomène des « working poor » qui coûte cher à la société. En effet, ces salaires très bas sont complétés par l'argent du contribuable, par le biais de l'aide sociale. En dernier recours et en ayant pris connaissance de la publication des comptes, nous ne pouvons pas accepter d'être un canton aussi dynamique économiquement mais qui tolère des salaires et des conditions de travail aussi précaires. C'est pour toutes ces raisons que je vous invite à soutenir, d'ores et déjà, ce postulat qui passera, au préalable, en commission.

Le postulat, cosigné par au moins 20 députés, est renvoyé à l'examen d'une commission.