

**RAPPORT DU CONSEIL D'ETAT AU GRAND CONSEIL**  
**sur le postulat Nicolas Rochat Fernandez et consorts – Davantage de protection pour les**  
**employé-e-s de l'économie domestique !**

**Rappel**

*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<sup>er</sup> 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 comparables[1]" ainsi que "les salaires usuels dans la branche et dans la localité font souvent l'objet d'une nette sous-enchère[2]". 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 obligatoire[3]. 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 CTT[4] 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.-/h	22.-/h
(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

*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 dispositif 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'agriculture[5].*

## *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-e-s 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*

*[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*

*[5] RSV 222.55.1*

*[6] Lien URL [www.chèques-emploi.ch/vd](http://www.chèques-emploi.ch/vd)*

## **RAPPORT DU CONSEIL D'ETAT AU GRAND CONSEIL**

### **Préambule**

Comme le rappelle le postulat faisant l'objet du présent rapport, le canton de Vaud a adopté en 2006 un arrêté établissant un contrat-type de travail pour le personnel des ménages privés (ci-après CTT vaudois), réglant les conditions d'emploi des travailleurs dans ce domaine et prévoyant ainsi, entre autres, des minima salariaux.

Fin 2010, le Conseil fédéral, en application des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, a édicté une ordonnance sur le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique (ci-après CTT fédéral), imposant des minima salariaux dans cette branche d'activité.

Le postulat relève en particulier que les salaires minima prévus par le CTT cantonal sont inférieurs aux salaires minima prescrits par le CTT fédéral et qu'une catégorie de travailleurs soumis au CTT vaudois mais pas au CTT fédéral ne peut donc se prévaloir des salaires minima fédéraux et est ainsi désavantagée par rapport aux autres employés soumis au CTT fédéral.

Saisi de cette problématique, le Grand Conseil a décidé, lors de sa séance du 30 avril 2013, de renvoyer directement le postulat à l'examen d'une commission chargée de préavisier sur sa prise en considération et son renvoi au Conseil d'Etat.

Le 8 juillet 2013, suivant les recommandations du représentant du Conseil d'Etat, la commission du Grand Conseil a décidé à l'unanimité de proposer au Grand Conseil la prise en considération partielle du postulat en le renvoyant au Conseil d'Etat afin que ce dernier, plutôt que de traiter systématiquement les quatre points conclusifs du dit postulat, présente simplement un rapport sur la manière dont il entend régir le CTT vaudois en fonction de la prise de position du Conseil fédéral fin 2013 sur l'avenir du CTT fédéral. Cette décision de la commission a en effet été motivée par le fait qu'il était difficile de se prononcer sur le plan cantonal, sans savoir ce que le Conseil fédéral entendait décider sur le plan fédéral (reconduction du système, modification de la portée ou des conditions, révision des salaires minimaux, etc).

Le 24 septembre 2013, le Grand Conseil a suivi les recommandations de la commission du Grand Conseil et a donc pris partiellement en considération le postulat dans la teneur indiquée au paragraphe précédent.

### **Réponse du Conseil d'Etat**

#### **1. Contexte**

## **1.1. Champ d'application des CTT**

Le CTT vaudois et le CTT fédéral sont tous deux applicables aux rapports de travail entre des travailleurs qui effectuent des activités domestiques dans un ménage privé et leurs employeurs. Les activités directement visées par ces textes sont en particulier les travaux de nettoyage, l'entretien du linge, les commissions, la cuisine, la participation à la prise en charge d'enfants, de personnes âgées et de malades ou encore l'assistance aux personnes âgées et aux malades dans la vie quotidienne. Les métiers concernés sont entre autres les gouvernantes, cuisiniers-ères, aides de cuisine, femmes de chambre, aides de ménage, lingères, employés de maison, maîtres d'hôtel ou encore valets de chambre. Bien que les champs d'application des deux CTT se recoupent, ils ne sont cependant pas tout à fait identiques. La principale différence entre les deux textes, ainsi qu'elle a été rappelée dans le cadre du postulat puis des travaux de la commission du Grand Conseil, réside dans le fait que les travailleurs actifs pendant moins de 5 heures en moyenne par semaine auprès du même employeur sont exclus du champ d'application du CTT fédéral alors qu'ils sont soumis au CTT vaudois.

## **1.2. Nature juridique des CTT**

Le CTT peut se définir comme étant un ensemble de normes édictées par l'Etat, relatives à la conclusion, l'objet et la fin de contrats de travail. Il contient des normes qui s'appliquent aux travailleurs, directement et sans intégration dans le contrat de travail. Il comprend en principe des règles dispositives auxquelles les parties au contrat individuel de travail peuvent déroger (art. 359 et 360 du Code des obligations – CO), pour certaines dans le respect de la forme écrite.

La seule exception au caractère dispositif du CTT a été introduite en tant que mesure d'accompagnement à la libre circulation des personnes suite aux accords bilatéraux ayant été signés entre la Suisse et l'Union européenne. Les articles 360a et 360d al. 2 CO prescrivent en effet qu'en cas de sous-enchère abusive et répétée au sein d'une branche économique ou d'une profession et dans la mesure où il n'existe pas de convention collective de travail contenant des dispositions relatives aux salaires minimaux pouvant être étendue, l'autorité compétente peut édicter, sur proposition de la commission tripartite visée à l'art. 360b CO, un CTT d'une durée limitée prévoyant des salaires minimaux auxquels il n'est pas possible de déroger en défaveur des travailleurs, dans le but de combattre ou de prévenir les abus. Ce n'est donc que dans un tel cas qu'un CTT peut être de nature impérative et ce uniquement que pour la fixation de salaires minima, à l'exclusion de toute autre norme.

Il en résulte qu'un CTT peut être soit de nature dispositive, soit de nature impérative (mais dans ce dernier cas, uniquement pour les salaires minima, comme indiqué au paragraphe précédent). Cette différence se retrouve également dans les deux CTT mentionnés en préambule du présent rapport, puisqu'on peut déroger par écrit au CTT vaudois alors que le CTT fédéral est impératif (car édicté en application des mesures d'accompagnement).

## **2. Evolution du CTT fédéral**

Sur proposition de la Commission tripartite fédérale pour les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, le Conseil fédéral a prolongé en date du 13 novembre 2013 la validité de l'ordonnance sur le CTT fédéral de trois ans, soit jusqu'au 31 décembre 2016, consacrant ainsi sa volonté de maintenir des salaires minimaux obligatoires dans la branche de l'économie domestique. La Commission fédérale susmentionnée est en effet arrivée à la conclusion que les conditions de l'art. 360a CO nécessitant la prescription d'un salaire minimum obligatoire sont toujours remplies.

Les salaires minimaux ont par la même occasion été adaptés en fonction de l'évolution des salaires nominaux 2011 et 2012, en étant augmentés de 1,8% à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Aucune autre disposition du CTT fédéral n'a été modifiée. Les travailleurs actifs pendant moins de 5 heures en moyenne par semaine auprès du même employeur demeurent donc exclus du champ

d'application du CTT fédéral.

### 3. Comparaison des salaires minima entre CTT vaudois et CTT fédéral

Le tableau suivant dresse un état comparatif des salaires minima prévus par les deux CTT, suite à l'adaptation du texte fédéral entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014:

Catégories	CTT vaudois	CTT fédéral
Employé non qualifié	CHF 14.- / h pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans, CHF 16.- / h pour les travailleurs âgés de moins de 20 ans ou CHF 17.- / h pour les travailleurs âgés de 20 ans et plus. CHF 3'000.- / mois pour tous les travailleurs non qualifiés.	CHF 18.55 / h. Salaire mensuel non indiqué.
Employé non qualifié avec au moins 4 ans d'expérience professionnelle dans l'économie domestique ou employé qualifié avec AFP	CHF 19.- / h. CHF 3'300.- / mois.	CHF 20.35 / h. Salaire mensuel non indiqué.
Employé qualifié (CFC)	CHF 21.- / h. CHF 3'600.- / mois.	CHF 22.40 / h. Salaire mensuel non indiqué.

Il est souligné que les salaires horaires prévus dans le canton de Vaud sont à dessein proportionnellement plus élevés que le salaire mensuel, afin de tenir compte du fait que dans cette branche d'activité, le salaire horaire d'un travailleur occupé occasionnellement ou à temps partiel est usuellement plus avantageux que le salaire mensuel d'un employé à plein temps.

En outre, contrairement au CTT vaudois qui prescrit une durée hebdomadaire de travail de 48 heures en moyenne sur l'année, le texte fédéral n'en prévoit pas, raison pour laquelle il est difficile d'extrapoler un salaire mensuel fédéral comme l'a fait le postulant en se basant sur 45 heures hebdomadaires.

### 4. Adaptation du CTT vaudois

Au vu de ce qui précède, il apparaît que les salaires minima vaudois restent moins élevés que ceux prévus par le CTT fédéral dans sa nouvelle mouture entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Cette différence n'a pour ainsi dire pas d'impact direct pour les travailleurs étant soumis aux deux CTT, dans la mesure où ils peuvent directement se prévaloir des salaires minimaux impératifs prévus par le CTT fédéral. Il n'en va cependant pas de même des travailleurs actifs pendant moins de 5 heures en moyenne par semaine auprès du même employeur, qui ne sont pas soumis au CTT fédéral (comme déjà indiqué dans le pt. 1.1. du présent rapport) et qui ne peuvent ainsi invoquer que les salaires minima vaudois.

Conscient de cette différence d'application, le Conseil d'Etat propose dès lors de modifier l'arrêté établissant un contrat-type de travail pour le personnel des ménages privés (CTT vaudois) en l'adaptant aux normes salariales minimales telles qu'elles sont formulées dans le texte fédéral. Grâce à

cette future révision, l'écart existant entre les salaires prévus par le CTT fédéral et ceux prévus par le CTT cantonal sera ainsi supprimé, permettant plus particulièrement aux travailleurs non soumis au CTT fédéral mais soumis au CTT cantonal (tels que les travailleurs actifs pendant moins de 5 heures en moyenne par semaine auprès du même employeur) de bénéficier des mêmes conditions salariales que ceux qui sont soumis aux salaires minima impératifs fédéraux. Cette adaptation a donc pour avantage d'harmoniser les conditions salariales prévalant dans le domaine de l'économie domestique.

Le Conseil d'Etat attire toutefois l'attention du Grand Conseil sur le fait que cette révision devra répondre à un certain nombre de contraintes formelles. Il sied en effet de rappeler que toute modification d'un CTT doit se faire selon une procédure strictement définie par le CO. En application de l'art. 359a CO, l'autorité compétente est en effet tenue – avant d'édicter un CTT, de le modifier ou de l'abroger – de prendre l'avis des associations professionnelles et des sociétés d'utilité publique intéressées, ainsi que de publier le projet dans la Feuille des avis officiels du canton de Vaud, avec indication d'un délai pendant lequel quiconque justifie d'un intérêt peut présenter des observations par écrit. Ce n'est que lorsque cette procédure sera parvenue à son terme que de nouveaux salaires pourront entrer en vigueur.

Enfin, la question de l'adaptation des salaires minima vaudois aux montants genevois n'est à dessein pas approfondie dans le cadre du présent rapport, puisqu'en prenant en considération de manière partielle le postulat, les députés y ont indirectement renoncé. Le Conseil d'Etat se permet simplement de rappeler qu'il ne faut pas perdre de vue que les salaires minima sont en principe fixés en tenant compte d'un certain nombre de critères ressortant de spécificités cantonales, régionales ou locales et qu'une adaptation aux salaires genevois ne serait dès lors pas forcément en adéquation avec certaines particularités vaudoises (le canton de Genève a en effet un des niveaux de vie les plus élevés de Suisse, d'où des salaires plus hauts que dans certaines régions plus excentrées du canton de Vaud).

## **5. Conclusion**

Vu l'écart existant entre les salaires minima cantonaux et ceux imposés par le texte fédéral, le Conseil d'Etat propose en conséquence d'adapter les salaires vaudois aux montants fédéraux, afin de garantir une uniformité des salaires dans la branche de l'économie domestique et par là même de prendre en considération les travailleurs actifs pendant moins de 5 heures en moyenne par semaine auprès du même employeur. Ce faisant, il répond aux préoccupations du Grand Conseil telles qu'elles ont été exprimées dans le cadre de la prise en considération partielle du postulat.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 2 juillet 2014.

Le président :

*P.-Y. Maillard*

Le chancelier :

*V. Grandjean*