

# Rapport explicatif sur le projet de prorogation et de révision du contrat-type de travail (CTT) pour les travailleuses et travailleurs de l'économie domestique

## 1 Contexte

L'ordonnance sur le contrat-type de travail pour les travailleuses et travailleurs de l'économie domestique<sup>1</sup> (CTT économie domestique) est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011. Pour la première fois depuis l'introduction des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, le Conseil fédéral a fixé par ce biais un salaire minimal pour une branche au sens de l'art. 360a du Code des obligations<sup>2</sup> (CO). Après expiration, au 31 décembre 2013, d'une première durée de validité limitée à trois ans, le Conseil fédéral a prorogé d'une nouvelle période de trois ans le CTT économie domestique jusqu'à fin 2016 (art. 9, al. 2, CTT économie domestique). La Commission tripartite de la Confédération pour les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes (CT fédérale) a décidé, lors de sa séance du 22 juin 2016, de proposer au Conseil fédéral de proroger une nouvelle fois le CTT économie domestique et d'adapter simultanément les salaires minimaux pour le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Sur la base de la demande de la CT fédérale, une procédure de consultation sera menée auprès des cercles intéressés dans la perspective d'une demande du DEFR au Conseil fédéral. Cette procédure a déjà été suivie en 2010, de même que lors de la prorogation de 2014, à l'occasion de l'adoption du CTT économie domestique.

### 1.1 Accord sur la libre circulation des personnes (état: août 2016)

L'accord de libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE a introduit par étapes les règles de base de la libre circulation des personnes qui ont cours au sein de l'UE. Les ressortissants de la Suisse et des Etats membres de l'UE ont le droit de choisir librement leur lieu de travail ou de résidence sur le territoire des parties contractantes. La condition requise est qu'ils disposent d'un contrat de travail valable, qu'ils soient indépendants ou, s'ils ne travaillent pas, qu'ils puissent justifier des moyens financiers suffisants et d'un contrat d'assurance-maladie. La libre circulation des personnes est complétée par la reconnaissance mutuelle des diplômes professionnels ainsi que par la coordination des systèmes nationaux d'assurances sociales.

L'accord prévoit aussi une libéralisation limitée de la prestation de services personnels transfrontalière. Les travailleurs et les prestataires de services indépendants ont le droit de se rendre dans un des pays couverts par l'accord et d'y fournir une prestation de services pour une durée pouvant aller jusqu'à 90 jours de travail par année civile.

---

<sup>1</sup> RS 221.215.329.4

<sup>2</sup> RS 220

### 1.1.1 Réglementations transitoires pour les ressortissants de l'UE17, UE8 et UE2

La libre circulation des personnes est pleinement entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2007 pour l'UE15 ainsi que pour Chypre et Malte. Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2011, les huit Etats de l'Europe de l'Est qui ont adhéré à l'UE en 2004 (UE8) profitent également de cette réglementation. Pour la Bulgarie et la Roumanie, cette réglementation est en vigueur depuis le 31 mai 2016. Le Conseil fédéral peut actionner la clause de sauvegarde à leur égard jusqu'au 31 mai 2019 au plus tard.

## 1.2 Les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes

### 1.2.1 Généralités

A la suite de l'introduction progressive de la libre circulation des personnes avec l'UE, le contrôle préalable des conditions de travail et de salaire comme condition d'octroi d'une autorisation à l'égard des Etats de l'UE<sup>3</sup> a cessé. Comme la Suisse est un pays à hauts salaires comparé à l'UE, la libre circulation des personnes risque d'y exercer une pression sur les salaires. En compensation de l'abandon du contrôle préalable et systématique du marché du travail, la Suisse a introduit les mesures d'accompagnement pour prévenir la sous-enchère par rapport aux conditions de travail et de salaire usuelles. Lorsqu'elles constatent des cas de sous-enchère salariale, les autorités prennent des mesures au niveau individuel et au niveau collectif. Au niveau individuel, il s'agit de mesures telles que les sanctions contre les employeurs étrangers fautifs et, au niveau collectif, l'extension facilitée de conventions collectives de travail (CCT) et l'édition de contrats-types de travail (CTT) comportant des salaires minimaux impératifs.

Ces mesures consistent pour l'essentiel dans les règles suivantes:

- La loi sur les travailleurs détachés<sup>4</sup> impose à un employeur étranger qui détache des travailleurs dans le cadre d'une prestation de services transfrontalière de respecter les conditions minimales de travail et de salaire prescrites par les lois fédérales, les conventions collectives de travail dont le champ d'application a été étendu (CCT étendues) et les contrats-types de travail au sens de l'art. 360a du Code des obligations (CO)<sup>5</sup>. Les infractions aux conditions minimales de travail et de salaire sont frappées de sanctions administratives (art. 9 LDét).
- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, les employeurs indigènes qui emploient des travailleurs en Suisse et qui enfreignent les salaires minimaux prescrits par un contrat-type de travail au sens de l'art. 360a CO, peuvent également se voir sanctionnés par des peines administratives (art. 9, al. 2, litt. c, LDét.).
- En cas de sous-enchère salariale abusive et répétée, les dispositions d'une convention collective de travail sur la rémunération minimale, la durée du travail et l'exécution paritaire peuvent faire l'objet d'une extension facilitée au sens de l'art. 1a de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de

---

<sup>3</sup> Il cesse en 2016 seulement pour la Roumanie et la Bulgarie.

<sup>4</sup> Loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats types de travail du 8 octobre 1999 (LDét); RS **832.20**.

<sup>5</sup> Loi fédérale complétant le Code civil suisse (Livre cinquième : Droit des obligations) du 30 mars 1911 (CO) ; RS **220**.

travail<sup>6</sup>. Cette mesure s'applique tant aux entreprises indigènes qu'aux entreprises de détachement. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, les contributions aux frais d'exécution et les sanctions à l'égard des employeurs et des travailleurs fautifs comme les peines conventionnelles et les coûts des contrôles peuvent également tomber sous le coup d'une extension facilitée.

- En cas de sous-enchère salariale abusive et répétée dans les branches non réglementées par convention collective de travail, les autorités peuvent établir des contrats-types de travail au sens de l'art. 360a CO comportant des salaires minimaux impératifs. Cette mesure s'applique à toutes les entreprises de la branche concernée.

### **1.2.2 Vue d'ensemble des contrats-types de travail au sens de l'art. 360a CO**

En juillet 2016, il existe dans quatre cantons 20 contrats-types de travail fixant des salaires minimaux impératifs: quatre dans le canton de Genève, un dans le canton du Jura, un dans le canton du Valais, et 14 dans le canton du Tessin<sup>7</sup>.

## **1.3 Convention (no 189) de l'Organisation internationale du travail concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques**

La Conférence internationale du Travail (CIT) a adopté en juin 2011 une convention sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques (Convention no 189). Les conditions cadres créées par la Convention visent à encourager l'occupation des travailleuses et travailleurs domestiques tout en garantissant leurs droits fondamentaux au travail ainsi qu'un minimum de protection sociale. Elles prévoient qu'il faut traiter les travailleuses et travailleurs domestiques dans des conditions d'un niveau non moins favorable que celles qui s'appliquent à d'autres travailleurs et contient des dispositions relatives aux conditions de vie et de travail (temps de travail, rémunération, sécurité et santé au travail). La Convention est entrée en vigueur le 5 septembre 2013 et a été ratifiée par 17 Etats (état: juillet 2016).

Sans prescrire de salaire minimum impératif, la Convention prévoit néanmoins à l'art. 11 que chaque Etat ratifiant doit prendre des mesures «afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe, et que la rémunération soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe».

Pour la Suisse, cette convention est entrée en vigueur le 12 novembre 2015. En Suisse également, certains groupes de travailleurs domestiques (migrants, jeunes travailleurs, travailleurs qui vivent dans le ménage de leur employeur) sont exposés à des risques particuliers qui, conformément à l'objectif de la Convention, exigent des mesures spécifiques. Dans son message du 28 août 2013, le Conseil fédéral a constaté que la Suisse dispose, en comparaison internationale, d'un système poussé de protection des travailleurs domestiques,

---

<sup>6</sup> Loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail du 28 septembre 1956 (LECCT); RS **221.215.311**.

<sup>7</sup> <http://www4.ti.ch/dfe/de/usml/sportello/contratti-di-lavoro/contratti-normali-di-lavoro/>

[https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit\\_Arbeitsbeziehungen/normalarbeitsv/ertraege/Normalarbeitsvertraege\\_Kantone.html](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/normalarbeitsv/ertraege/Normalarbeitsvertraege_Kantone.html)

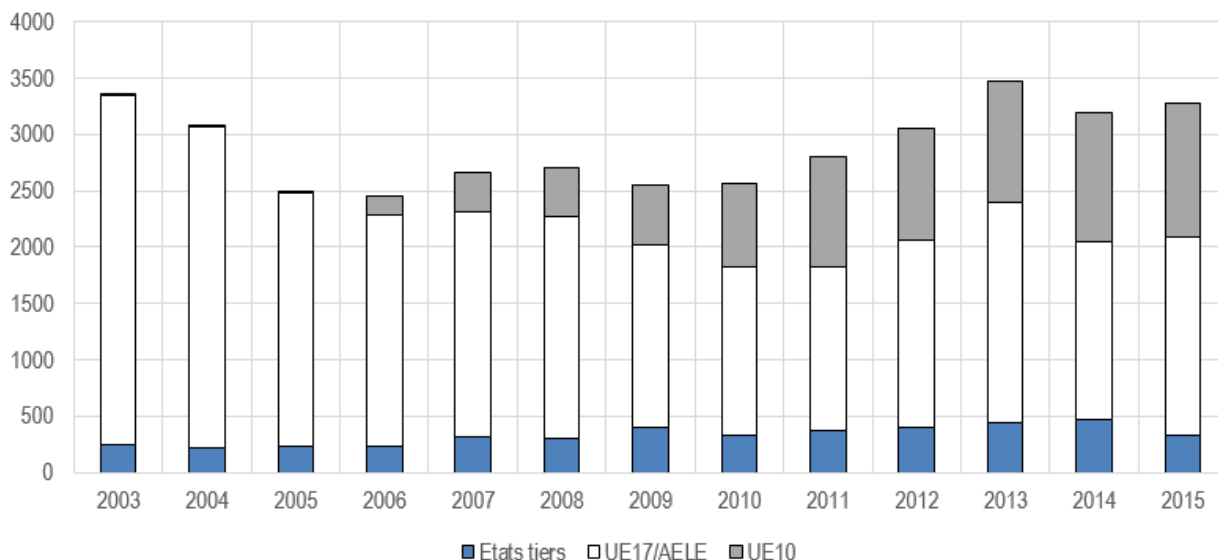
dont le CTT économie domestique constitue un élément important. Le CCT économie domestique contribue à protéger les travailleurs domestiques contre des abus au sens de la Convention no 189, bien qu'il constitue un instrument des mesures d'accompagnement et ne représente pas la mise en œuvre de la Convention no 189.

## 2 Evolution au sein de l'économie domestique

### 2.1 L'immigration dans l'économie domestique

Au cours de ces dernières années, dans ce genre de professions, l'offre de travail a augmenté, ce qui s'explique aussi par la demande croissante de prestations de services dans l'économie domestique. Ainsi, p. ex., du fait de l'évolution démographique, le nombre de personnes âgées nécessitant une prise en charge en Suisse a augmenté alors que simultanément, les ressources en temps et les disponibilités des membres de la famille qui se chargeaient auparavant de ces tâches sont en recul<sup>8</sup>. Autre facteur: le taux de participation des femmes au marché du travail, aujourd'hui nettement plus élevé, a pour effet que certains ménages suisses n'exécutent plus eux-mêmes certaines tâches, mais les «achètent» à l'externe. Afin de répondre à cette demande croissante, l'immigration joue également un rôle important.

**Graphique 1** : Immigration dans la catégorie de professions «Professions de l'économie domestique» selon SYMIC (immigration soumise à autorisation selon le pays de provenance)



Le graphique 1 illustre l'évolution, au cours de ces dernières années, de l'immigration soumise à autorisation de personnes pouvant être attribuées au groupe de professions «Professions de l'économie domestique».

En 2015, dans la catégorie «Professions de l'économie domestique», l'immigration s'élevait à 3'283 personnes et, à cet égard, ne jouait qu'un rôle accessoire par rapport à l'ensemble des immigrants (2%). Mais au vu de l'ampleur du marché du travail concerné (le groupe de

<sup>8</sup> Voir rapport du Conseil fédéral du 29 avril 2015 en réponse au postulat Schmid-Federer: <https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=57057>

professions indigène est estimé à 23'000 employés selon l'Enquête suisse sur la structure des salaires de l'OFS), il ne faudrait pas sous-estimer l'importance de ces chiffres, même s'ils sont comparativement bas. En outre, au cours de la dernière décennie, l'immigration s'est accrue de 32% dans cette catégorie professionnelle, soit une forte augmentation supérieure à la moyenne.

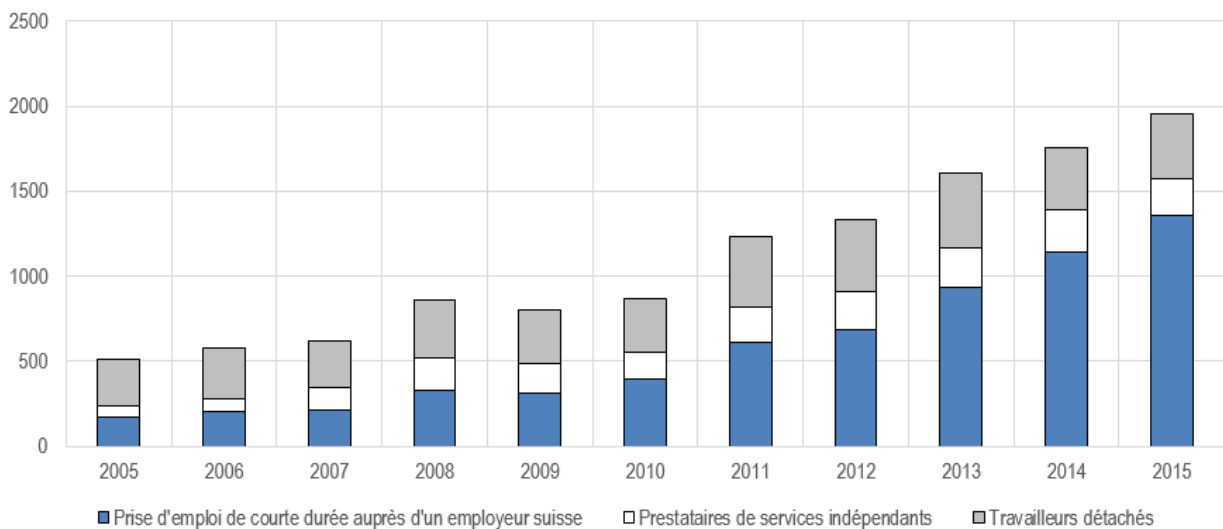
A la lecture du graphique 1, on constate clairement que la demande en main d'œuvre pratiquant des métiers de l'économie domestique est couverte de manière accrue par des ressortissants des Etats membres de l'UE10, à savoir des pays qui connaissent des niveaux de salaires nettement inférieurs à ceux de la Suisse. Alors qu'en 2005, encore 90 pour cent de tous les immigrants de la catégorie «Professions de l'économie domestique» provenaient de la zone de l'UE17, cette proportion ne s'élevait qu'à 54 pour cent en 2015. Entre 2007 et 2015, la part des immigrants issus des nouveaux pays de l'UE s'est accrue, passant de 13 à 36 pour cent. En 2015, les trois quarts des quelque 3'200 immigrants provenaient des pays indiqués dans le tableau 1. Figuraient en tête du classement les Portugais, les Polonais et les Espagnols.

**Tableau 1:** Immigrants soumis à autorisation dans la catégorie «Professions de l'économie domestique» selon la nationalité (SEM, ZEMIS)

2015	Immigrés dans la catégorie «Professions de l'économie domestique»	Part en %
Portugal	564	17%
Pologne	443	13%
Espagne	408	12%
Italie	289	9%
Slovaquie	258	8%
Hongrie	184	6%
Allemagne	121	4%
Royaume Uni	121	4%
Philippines	113	3%
Autres	782	24%
Total	3'282	100%

L'évolution du nombre de résidents de courte durée soumis à l'obligation d'annonce (voir graphique 2) illustre aussi l'importance du recrutement de la main d'œuvre étrangère dans l'économie domestique. Le graphique 2, en revanche, ne se rapporte pas au type de profession, mais à la distribution par branche d'engagement dans le secteur «Prestations de services privés de l'économie domestique». Ainsi, le graphique 2 n'inclut pas les personnes qui ont été engagées via une agence de location de personnel et qui fournissent leurs prestations dans un ménage privé. Néanmoins, ici également, on constate en particulier qu'au cours de ces dernières années, le nombre de prises d'emploi de courte durée de personnes issues de la zone UE/AELE travaillant auprès d'employeurs suisses (ménages privés) a fortement augmenté.

**Graphique 2:** Évolution du nombre de résidents de courte durée soumis à l'obligation d'annonce dans la branche «Services aux ménages privés» (SEM. SYMIC)



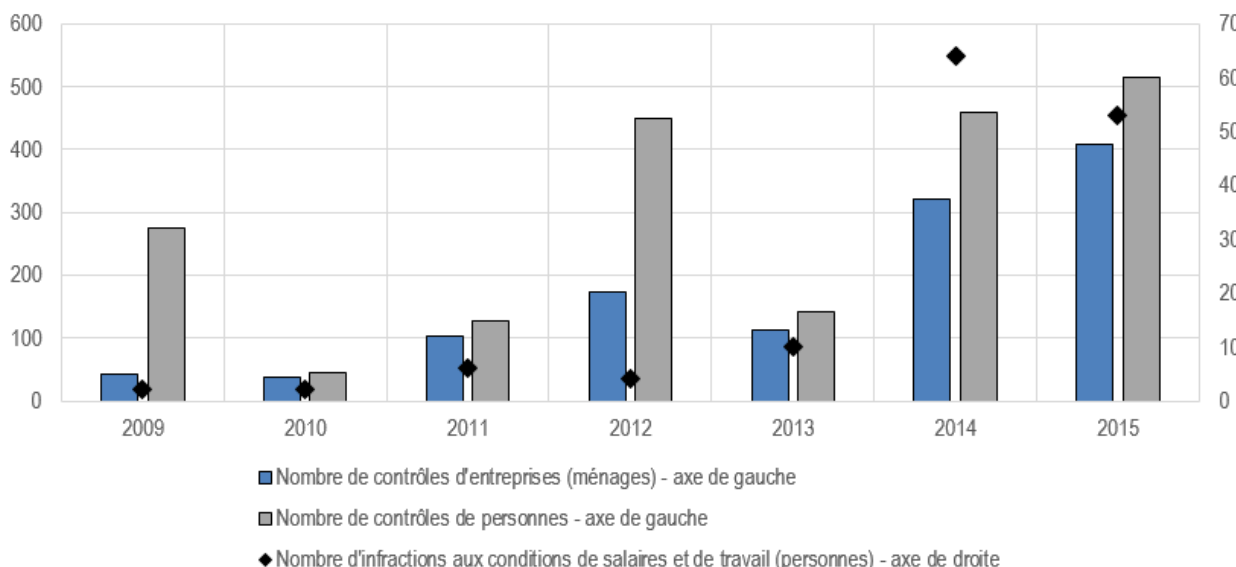
## 2.2 Résultats des activités de contrôle FlaM

Le rapport sur les résultats des activités de contrôle des commissions tripartites (CT) cantonales dans le secteur du travail domestique donne des indications sur le respect des salaires minimaux conformément au CTT économie domestique. Établi chaque année, ce rapport FlaM fournit des informations utiles sur le nombre de contrôles effectués et le nombre d'infractions constatées.

Les CT cantonales ont été tenues de contrôler de manière plus intensive les activités exercées dans le secteur de l'économie domestique. Ces dernières années, les évaluations des rapports des organes d'exécution FlaM présentent la situation<sup>9</sup> comme suit: le nombre de contrôles effectués (auprès des personnes concernées et des employeurs) a connu une nette progression, en particulier ces deux dernières années (voir graphique 3). Depuis la dernière prorogation du CTT économie domestique, les CT cantonales ont contrôlé les conditions de travail et de salaire de quelque 1'000 employés travaillant dans des ménages privés. Pendant cette période, elles ont constaté des infractions aux dispositions sur les salaires auprès de 100 employeurs et de 127 employés, soit un taux d'infraction de 13 pour cent.

<sup>9</sup> Chaque fois sans les contrôles de la CT du canton de Genève. Le CTT économie domestique ne s'applique pas dans le canton de Genève.

**Graphique 3:** Évolution du nombre de contrôles de personnes et de contrôles d'entreprises effectués auprès d'employeurs suisses dans l'économie domestique (CT).



## 2.3 Bilan intermédiaire

Les résultats des activités de contrôle effectuées par les cantons montrent qu'au cours des trois dernières années, les CT cantonales ont constaté des infractions répétées contre les salaires minimaux. Des infractions contre les salaires minimaux impératifs selon le CTT ont été constatées pour 13 pour cent des employés contrôlés travaillant dans des ménages privés. En outre, compte tenu de l'importance et de l'évolution de l'immigration dans cette branche, le risque de pression accrue et indésirable sur les salaires subsiste, aujourd'hui comme hier.

## 3 Grandes lignes du projet

### 3.1 Conditions légales

Selon l'art. 360a CO, un CTT comportant des salaires minimaux impératifs ne peut être édicté qu'à certaines conditions. La situation doit notamment présenter une **sous-enchère salariale abusive et répétée par rapport aux salaires usuels dans la localité, dans la branche et dans la profession**. Les écarts entre les salaires individuels doivent être nettement visibles pour remplir cette condition. Un cas isolé ne suffit en principe pas pour pouvoir déposer une demande d'édition d'un CTT. En outre, l'art. 360a, al. 2, CO stipule que les salaires minimaux fixés par CTT ne doivent pas être contraires à l'intérêt général ni léser les intérêts légitimes d'autres branches économiques ou d'autres milieux de la population.

Les CTT ne peuvent être édictés que subsidiairement aux CCT, c'est-à-dire seulement lorsque la branche ne connaît pas de CCT prescrivant des salaires minimaux impératifs susceptible d'être étendue (art. 360a, al. 1, CO).

Le CO ne se prononce pas explicitement sur la question de la possibilité de prorogation d'un CTT à durée déterminée. L'al. 4 de l'art. 360b prévoit toutefois que la CT puisse déposer auprès

de l'autorité compétente une demande de modification ou d'abrogation du CTT si la situation du marché du travail dans les branches concernées évolue et connaît des changements. Selon le message du Conseil fédéral relatif à l'approbation des accords sectoriels entre la Suisse et la CE, il appartient à la commission, après l'entrée en force des minimaux salariaux impératifs selon le contrat-type, d'observer l'évolution du marché afin de pouvoir proposer une éventuelle modification ou abrogation du CTT. En 2013, la CT fédérale et, sur mandat de cette dernière, le Conseil fédéral, défendaient l'avis selon lequel ce droit de proposition peut inclure également une prorogation du CTT. Si, au terme de la durée de validité du CTT, les conditions nécessitant la prescription d'un salaire minimal dans une branche donnée sont encore remplies, le CTT doit pouvoir être prorogé. Sinon, après l'écoulement de la durée de validité du CTT, cela aurait pour effet qu'on ne disposerait plus d'aucune mesure permettant de combattre des salaires abusifs dans cette branche.

Lorsqu'elle a étudié s'il y avait nécessité de proroger le CTT, la CT fédérale a défini qu'il fallait remplir les conditions préalables suivantes: il faut être en présence d'infractions salariales contre les salaires minimaux et, dans l'hypothèse où l'on abrogeait le CTT sans le remplacer, il faut qu'une telle suppression entraîne un risque accru de pression sur les salaires ainsi qu'un risque accru de salaires abusifs.

Lors de la dernière décision de prorogation du CTT, étant donné qu'on avait constaté un pourcentage d'infractions contre les salaires qui s'élevait à 16 pour cent, les conditions précitées étaient remplies; s'y ajoutaient en outre d'autres facteurs, à savoir l'immigration croissante de personnes provenant de pays à bas salaires et la forte demande en personnes non qualifiées effectuant des tâches de prise en charge de personnes âgées dans des ménages privés.

### **3.2 Proposition du Conseil fédéral pour une réglementation légale de la prorogation des CTT**

Le 4 mars 2016, dans son message au Parlement concernant la modification du Code des obligations (prorogation des contrats-types de travail fixant des salaires minimaux)<sup>10</sup>, le Conseil fédéral a présenté une proposition pour une réglementation légale de la prorogation des CTT. Cette proposition reprenait les critères issus de la pratique de la CT fédérale et définissait les conditions suivantes: si l'on enfreint de manière répétée les dispositions relatives au salaire minimum dans un contrat-type de travail, et s'il existe des indices selon lesquels la suppression du CTT peut entraîner de nouveaux abus, l'autorité compétente peut alors proroger le contrat-type de travail, sur demande de la commission tripartite, pour une période déterminée. La proposition du Conseil fédéral est actuellement discutée (état: juillet 2016) au Parlement.

### **3.3 Prorogation de trois ans du CTT économie domestique**

Les explications précitées montrent que l'immigration dans le secteur de l'économie domestique privée se fait en recourant de manière accrue à une main d'œuvre issue de certains Etats membres de l'UE où prévalent des niveaux de salaires nettement inférieurs à ceux de la Suisse (chapitre 2.1). Tant le nombre de résidents de courte durée soumis à l'obligation d'annonce travaillant dans la branche concernée que celui des prises d'emploi soumises à autorisation ont fortement augmenté, resp. ont connu une hausse supérieure à la moyenne. Partant, la demande en personnes effectuant des tâches de prise en charge de personnes âgées dans des ménages privés est très élevée. Dans le rapport du Conseil fédéral du 29 avril 2015 en réponse au

---

<sup>10</sup> FF 2016 2649



postulat Schmid-Federer<sup>11</sup>, on présente de manière détaillée les raisons d'ordre démographique et socio-culturel qui sont à l'origine de la migration pendulaire dans les activités de prise en charge des personnes âgées (voir chapitre 1.4 du rapport). Même si tous les employés domestiques travaillant dans des ménages privés ne font pas partie des migrants pendulaires sur lequel ce rapport se focalise en priorité, il devrait être incontesté que la forte proportion d'immigrants dans cette branche s'explique surtout par cette situation.

Toutefois, le contrôle par les CT cantonales depuis la dernière prorogation au 1<sup>er</sup> janvier 2014 a permis de constater des infractions contre les dispositions relatives aux salaires chez 100 employeurs et 127 employés parmi les 1000 employés contrôlés au total dans des ménages privés. Le taux d'infractions pour cette période s'élevait donc à 13 %, contre 11 % (pour les personnes) et 12 % (pour les entreprises) l'année dernière.

Autre facteur qui entraîne une pression accrue sur les salaires: le fait qu'il n'existe pas encore de réglementation impérative sur le nombre maximal d'heures de travail et de repos dans le secteur de l'économie domestique privée. L'absence d'horaires de travail impératifs et les longues heures de présence (service de disponibilité) que l'on rencontre souvent dans la branche peuvent avoir des effets négatifs sur les salaires puisque, dans ce contexte, on convient de modèles de temps de travail pour lesquels seul un bas salaire est payé, compte tenu des heures actives et passives consacrées aux activités dans le ménage.

Dans le rapport du Conseil fédéral du 29 avril 2015 en réponse au postulat Schmid-Federer, pour réglementer les horaires de travail, on met en évidence différentes solutions possibles. Le Conseil fédéral entend toutefois procéder à une estimation des coûts consécutifs à la régulation avant de se prononcer en faveur d'une solution à l'attention du Parlement. En introduisant des salaires minimaux, on peut circonscrire le potentiel d'abus liés à l'absence de nombre d'heures maximales de travail. Cependant, une future adoption éventuelle d'une réglementation relative à la protection de la santé des employés domestiques de ménages privés ne signifie pas automatiquement qu'aucun abus ne sera commis sur le plan des salaires. C'est pourquoi des contrôles FlaM continueront d'être nécessaires dans la branche.

Dans un tel contexte, de l'avis de la CT fédérale, les conditions préalables à une prorogation du CTT sont remplies: d'une part, parce que nous sommes en présence d'infractions répétées contre les salaires minimaux et, d'autre part, parce qu'en raison de la forte demande en main d'œuvre étrangère destinée à la prise en charge de personnes dans des ménages privés, il faut partir du principe qu'en cas de suppression du salaire minimum prescrit dans le CTT, la pression sur les salaires et le risque d'abus augmenteraient. C'est pourquoi il est approprié de continuer à lutter contre les abus dans cette branche par le biais de salaires minimaux impératifs.

Comme ce fut déjà le cas en 2014, il faut donc proroger le CTT d'une nouvelle période de trois ans, à savoir jusqu'au 13 décembre 2019.

### **3.4 Adaptation des salaires minimaux dans le CTT économie domestique**

A l'occasion de la demande de prorogation du CTT économie domestique, la question d'une éventuelle adaptation des salaires se pose également.

Lorsque le CTT économie domestique a été édicté, on a renoncé à y faire figurer une indexation des salaires minimaux parce que la CT fédérale devait une nouvelle fois évaluer la situation du marché du travail avant de procéder à une éventuelle adaptation des salaires. L'art. 360a, al. 2,

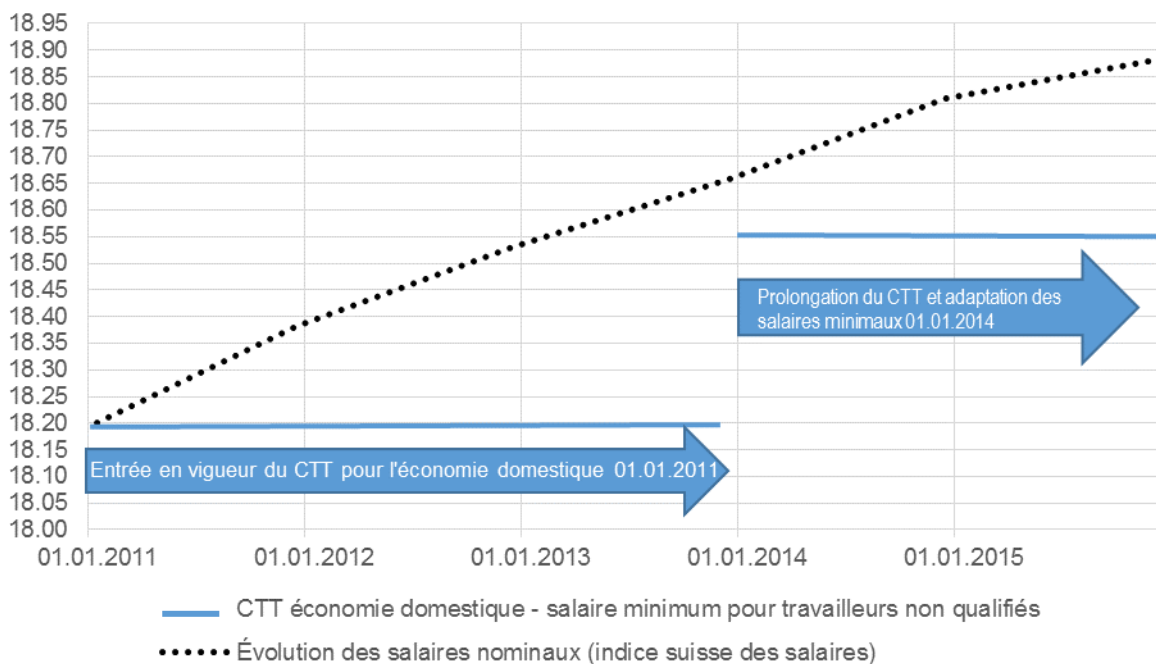
---

<sup>11</sup> Voir note de bas de page n° 8

CO stipule que les salaires minimaux ne doivent pas être contraires à l'intérêt général et ne doivent pas léser les intérêts légitimes d'autres branches économiques ou d'autres milieux de la population.

Au moment de la fixation du montant des salaires, les employeurs ont exigé que soient pris en compte leurs intérêts dans des branches de prestations de services comparables. Les salaires minimaux ne devraient pas concurrencer les salaires existants dans des CCT dont le champ d'application a été étendu (CCT étendues), en d'autres termes, ces salaires minimaux ne devraient pas être plus élevés que ces derniers. La base retenue pour la fixation des salaires dans le contrat-type de travail résidait dans les salaires minimaux prescrits dans les branches avec CCT étendues (notamment dans les secteurs du nettoyage et de l'hôtellerie-restauration), conjointement avec les salaires de branches de prestations de services comportant des CCT non étendues. Ont été également pris en compte les contrats-types de travail cantonaux qui avaient édicté des salaires ou des recommandations de salaires pour les employés de maison. L'injonction légale (art. 360a, al. 2, CO) prescrivant la préservation des intérêts légitimes d'autres branches a été également prise en compte lorsqu'il a été procédé pour la première fois à l'adaptation des salaires. Sur requête de la CT fédérale, le Conseil fédéral a décidé en 2013 de procéder à une adaptation des salaires minimaux. A cet égard, il s'est basé sur l'évolution des salaires nominaux des années 2011 et 2012 (soit au total +1.8%). Le graphique 4 établit une comparaison entre l'évolution du salaire minimum selon le CTT pour les personnes non qualifiées et l'évolution des salaires nominaux. Si le salaire minimum selon le CTT avait suivi le rythme de l'évolution des salaires nominaux de l'ensemble de l'économie, il se serait élevé à quelque CHF 18.90 l'heure (sans les indemnités pour vacances et pour jours fériés ainsi que le 13<sup>e</sup> salaire) à la fin de l'année 2015.

**Graphique 4:** Evolution des salaires nominaux à ce jour et adaptation des salaires minimaux (OFS, indice suisse des salaires)

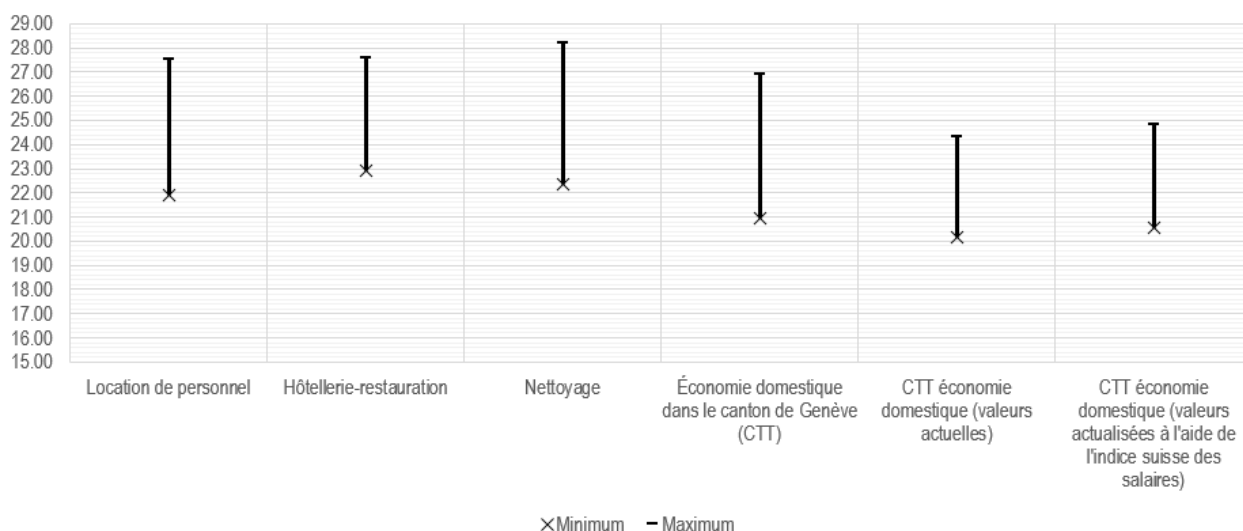


Si l'on prend pour base l'évolution des salaires nominaux, le besoin d'adaptation actuel des salaires minimaux s'élève à 1,9 pour cent (soit quelque 45 centimes). Ainsi, l'augmentation des salaires minimaux serait d'un ordre de grandeur similaire à l'adaptation adoptée lors de la

première prorogation du CTT. Compte tenu du renchérissement négatif, la croissance réelle des salaires enregistrée entre 2013 et 2015 se monte à 3,3 pour cent<sup>12</sup>. Le tableau 2 figurant en annexe présente les salaires avec et sans les indemnités obligatoires (4 semaines de vacances et 1 jour férié) en cas d'adaptation à l'évolution des salaires nominaux 2013-2015. La comparaison entre les salaires minimaux et les branches concernées a déjà été établie au sein du groupe d'experts aux fins d'élaboration du projet de CTT fondé sur le salaire de base auquel s'ajoutent les indemnités pour vacances, jours fériés et 13<sup>e</sup> salaire. Ce mode de comparaison est considéré de manière générale comme une méthode reconnue de calcul et de comparaison entre les salaires minimaux<sup>13</sup>.

Le graphique 5 compare la fourchette salariale pour différents profils dans les limites de certaines CCT sélectionnées avec les salaires minimaux du CTT économie domestique (version actuelle et version remaniée). Dans ce contexte, il s'agit de salaires horaires, y compris les indemnités pour jours fériés et vacances ainsi que le 13<sup>e</sup> salaire, s'il est prévu.

**Graphique 5:** Comparaison entre salaires minimaux, y compris indemnités, dans les branches de référence



Il ressort clairement du graphique précédent qu'une adaptation de 1,9% des salaires minimaux dans le CTT économie domestique, conformément à l'évolution des salaires nominaux, ne dépasse pas les salaires minimaux des branches et, de ce fait, n'affecte pas les intérêts desdites branches<sup>14</sup>.

<sup>12</sup> Source: Office fédéral de la statistique, indice suisse des salaires

<sup>13</sup> Voir p. ex. CCT étendue relative à la location de personnel, Annexe 2, ainsi que directive du SECO «Procédure de comparaison internationale des salaires»

<sup>14</sup> **CCNT de l'hôtellerie-restauration:** calcul des salaires horaires pour 2016, établissements normaux, semaine de 42 h, catég. Ia, catég. II, catég. IIIa, catég. IV. **CCT de la location de personnel:** calcul des salaires horaires pour 2017, pers. non qualifiées, semi-qualifiées et qualifiées, de 20 à 49 ans, région normale. **CCT du secteur du nettoyage pour la Suisse alémanique:** calcul des salaires horaires pour l'année 2017, personnel de nettoyage d'entretien I, pers. de nettoyage d'hôpitaux I, pers. de nettoyages spéciaux I et II, indemnités pour vacances (8,3333%), pour jours fériés (1,2% pour pers. de nettoyage d'entretien, sinon 3,3%).

Le tableau 2 figurant en annexe illustre les montants des salaires minimaux dans les branches du nettoyage, de la location de personnel, de l'hôtellerie-restauration ainsi que dans le CTT du canton de Genève. Dans ce contexte, trois ans après le dernier relèvement salarial, une adaptation des salaires minimaux est appropriée. La CT fédérale propose d'adapter les salaires minimaux selon l'évolution des salaires nominaux 2013, 2014 et 2015<sup>15</sup>, à savoir une augmentation de 1,9 pour cent. Le tableau ci-dessous présente les salaires selon le CTT avec les indemnités obligatoires (4 semaines de vacances et un jour férié) en cas d'adaptation de 1,9 pour cent. Pour les raisons précitées, la CT fédérale propose, outre la prorogation du CTT économie domestique, d'augmenter les salaires minimaux de 1,9 pour cent.

### Adaptation des salaires minimaux de 1,9%

Catégorie de salaire selon l'art. 5 CTT économie domestique	salaire minimal actuel	Nouveau salaire minimal sans indemnité		Nouveau salaire minimal avec indemnité	
		4 semaines de vacances	1 jour férié	4 semaines de vacances	1 jour férié
Non qualifié	18.55	18.90	1.57	0.08	20.55
Non qualifié avec 4 ans d'expérience ou AFP	20.35	20.75	1.73	0.09	22.55
Qualifié avec CFC	22.40	22.85	1.90	0.10	24.85

## 3.5 Procédure

Selon l'art. 360a CO, l'édiction d'un CTT fixant des salaires minimaux intervient sur requête de la CT aux autorités compétentes. Au plan fédéral, la CT fédérale est compétente pour soumettre au Conseil fédéral une proposition de prorogation ou modification du CTT économie domestique. Par sa décision du 22 juin 2016, la CT fédérale demande au Conseil fédéral de proroger le CTT économie domestique de trois ans. En outre, elle demande d'augmenter de 1,9% les salaires minimaux en vigueur.

## 4 Explications des dispositions

### Art. 5, al. 1, montant du salaire minimal

Cet alinéa contient les nouveaux salaires minimaux du CTT économie domestique sur la base de l'adaptation à l'évolution des salaires nominaux 2013-2015.

<sup>15</sup> Evolution des salaires nominaux : 2013 (+ 0,7%) 2014 (+0,8 %) 2015 (+0,4 %)

### **Art. 9, al. 2, entrée en vigueur et durée de validité**

L'actuel art. 9 est complété par un al. 3 selon lequel la durée de validité de l'ordonnance est prorogée jusqu'au 31 décembre 2019.

## **5 Conséquences financières**

Le CTT relève de l'exécution des mesures d'accompagnement par les commissions tripartites. Ni sa prorogation, ni l'adaptation des salaires minimaux n'impliquent des dépenses supplémentaires pour la Confédération ou les cantons.

## **6 Entrée en vigueur et durée**

L'entrée en vigueur de la prorogation du CTT économie domestique et de l'adaptation des salaires minimaux est prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Selon l'art. 360a, al. 1, CO, le CTT économie domestique est de nouveau limité à une durée de trois ans, c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre 2019.

## Annexe: branches de référence état juillet 2016

**Tableau 2:** montants des salaires minimaux (y compris indemnités) dans les branches de référence

<i>Y compris indemnités pour jours fériés, vacances et 13ème salaire si convenu</i>	<b>CTT économie domestique inchangé (1 jour férié, 4 semaines de vacances)</b>	<b>CTT économie domestique adapté à l'évolution des salaires nominaux (+1.9%)</b>	CTT-Économie domestique Genève dès le 1er janvier 2016 (calculé avec 1 jour férié et 4 semaines de vacances)	<b>Location de personnel dès le 1er mai 2016 (indemnités pour jours fériés 3.2%, 4 semaines de vacances, avec 13ème)</b>	Secteur du nettoyage Suisse alémanique dès le 1er janvier 2017 (indemnités pour jours fériés 1.2%, 4 semaines de vacances, avec 13ème)	<b>Hôtellerie-restauration 2016 (indemnités vacances 10.65%, indemnités jours fériés 2.27%, avec 13ème)</b>
Cat. non qualifié	20.15	20.55				
Cat. non qualifié avec au moins 4 ans d'expérience dans	22.15	22.55				
Cat. qualifié avec AFP ou formation professionnelle initial	22.15	22.55				
Cat. qualifié avec CFC ou formation professionnelle initial	24.35	24.85				
a) Employé non qualifié			20.95			
b) Employé non qualifié avec au moins 4 ans d'expérience professionnelle utile au poste			22.47			
c) Employé qualifié porteur d'un autre titre			22.47			
d) Employé qualifié avec AFP			22.47			
e) Employé qualifié avec CFC ou, dans les métiers ci-après, porteur d'un titre ou d'une expérience de 5 ans équivalents: cuisiniers/cuisinières et chauffeurs /maîtres d'hôtel et gouvernantes			24.73			
f) Jardinier et jardinières qualifiés avec CFC ou porteurs d'un titre ou d'une expérience équivalents			26.94			
<b>Non qualifié (normal)</b>				21.93		
<b>Semi-qualifié (normal)</b>				24.27		
<b>Qualifié (normal)</b>				27.57		
Nettoyeuse d'entretien I (< 4 ans d'expérience)					22.33	
Nettoyeuse d'hôpital I (< 4 ans d'expérience)					23.64	
Empl. nettoyages spéciaux I (non qualifié)					25.34	
Empl. nettoyages spéciaux (> 4 ans d'exp. ou qualifié)					28.25	
<b>Collaborateur sans apprentissage professionnel</b>						22.90
<b>Collab. avec 2 ans de formation de base prof.</b>						24.92
<b>Collab. avec formation de base prof. avec CFC</b>						27.61
<b>Collaborateur avec examen professionnel</b>						32.33