

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 domestique¹ (CTT économie domestique) est en vigueur depuis le 1^{er} 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 obligations² (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, qui a une nouvelle fois fait l'objet d'une prorogation de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2017. Lors de chaque prorogation, les salaires ont été adaptés à l'évolution des salaires nominaux.

Le CTT économie domestique est actuellement en vigueur jusqu'à la fin de l'année et doit être prorogé pour continuer d'être appliqué. 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 2 juillet 2019, de proposer au Conseil fédéral de proroger une nouvelle fois le CTT économie domestique et d'adapter dans le même temps les salaires minimaux au 1^{er} janvier 2020.

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, à l'occasion de l'adoption du CTT économie domestique, de même que lors des prorogations de 2013 et de 2016.

1.1 Accord sur la libre circulation des personnes

L'accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE a introduit par étapes les règles de base de la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE, lesquelles ont également cours au sein de l'UE. Les ressortissants de la Suisse et des États 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 de moyens financiers suffisants et d'un contrat d'assurance-maladie. À cela s'ajoutent la reconnaissance réciproque des diplômes professionnels ainsi que la coordination des systèmes de sécurité sociale.

L'accord prévoit également une libéralisation limitée des prestations de services personnels transfrontalières. Les travailleurs et les prestataires de services indépendants ont le droit de se rendre

¹ RS 221.215.329.4

² Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse (Livres cinquième: Droit des obligations) (CO); RS 220

dans un des pays couverts par l'accord et d'y fournir une prestation de services pendant une durée maximale de 90 jours de travail par année civile.

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

1.2.1 Généralités

Dans le cadre de l'introduction progressive de la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE, le contrôle du respect des conditions usuelles de travail et de salaire préalable à l'octroi d'une autorisation a été supprimé. Or, comme la Suisse est un pays où le niveau salarial est élevé en comparaison de l'UE, le risque existait que la libre circulation des personnes entraîne une pression sur les salaires. Pour compenser l'abandon du contrôle préalable et systématique concernant le marché du travail, des mesures d'accompagnement ont été mises en œuvre pour lutter contre la sous-enchère abusive relative aux conditions de travail et de salaire applicables en Suisse. Si des sous-enchères salariales sont constatées, les autorités peuvent prendre soit des mesures individuelles, comme des sanctions à l'encontre des employeurs étrangers fautifs, soit recourir à des instruments collectifs, comme l'extension facilitée de conventions collectives de travail ou l'édiction de contrats-types de travail (CTT) comportant des salaires minimaux impératifs.

Ces mesures comprennent pour l'essentiel les réglementations suivantes:

- la loi sur les travailleurs détachés³ 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 déclarées de force obligatoire (CCT étendues) et les contrats-types de travail au sens de l'art. 360a CO. Les infractions aux conditions minimales de travail et de salaire sont frappées de sanctions administratives (art. 9 LDét).
- Depuis le 1^{er} 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, let. c, LDét.).
- En cas de sous-enchère salariale abusive et répétée, les dispositions d'une convention collective de travail sur les salaires minimaux, 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 travail⁴. Cette mesure s'applique tant aux entreprises indigènes qu'aux entreprises de détachement. Depuis le 1^{er} 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 une 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.

³ 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**.

⁴ Loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail du 28 septembre 1956 (LECCT); RS **221.215.311**.

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

En juillet 2019, il existe dans cinq cantons au total 25 contrats-types de travail fixant des salaires minimaux impératifs: cinq dans le canton de Genève, un dans le canton du Jura, un dans le canton de Bâle-Ville, deux dans le canton du Valais et 16 dans le canton du Tessin⁵.

2 Évolution au sein de l'économie domestique

2.1 L'immigration dans l'économie domestique

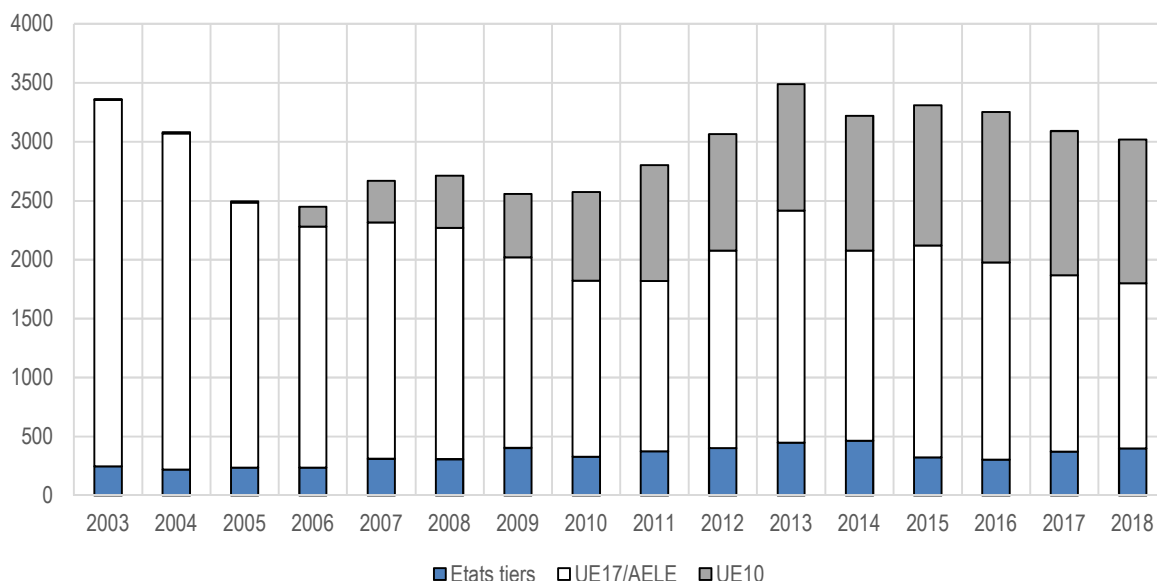
Au cours de ces dernières années, dans ce genre de professions, l'offre de travail a augmenté, ce qui s'explique également par la demande croissante de prestations de services dans l'économie domestique. Ainsi, p. ex., du fait de l'évolution démographique, le nombre de personnes âgées nécessitant une 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 recul⁶. De même, 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. Les statistiques de l'OFS concernant l'aide et les soins à domicile fournissent des indications qui vont dans le même sens. Selon ces statistiques, les soins médico-sociaux à domicile destinés aux personnes âgées ont sensiblement augmenté par rapport aux prestations fournies dans les homes pour personnes âgées et les établissements médico-sociaux⁷. Afin de répondre à cette demande croissante, l'immigration joue également un rôle important.

⁵ <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/normalarbeitsvertraege/Normalarbeitsvertraege_Kantone.html

⁶ Voir chapitre 6: Rapport de suivi du Conseil fédéral en réponse au postulat Schmid-Federer 12.3266 du 16 mars 2012

⁷ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/cartes.assetdetail.6406792.html>

Graphique 1 : Immigration dans le groupe 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 ». Le SEM utilise à ce sujet une nomenclature des professions qui diffère légèrement de celle du relevé structurel de l'OFS. Il est fort possible que ces personnes soient également actives dans la restauration ou dans des homes, et pas uniquement dans des ménages privés. Aussi la population représentée au graphique 1 et au tableau 1 n'est-elle pas exactement similaire. Par ailleurs, l'ampleur des retours au pays n'est pas suffisamment connue pour tirer des conclusions sur leur effectif.

Depuis 2013, l'immigration diminue dans toutes les professions (-14%), également dans l'économie domestique (-13% depuis l'année record 2013). Dans ce groupe de professions toutefois, l'immigration demeure à un niveau relativement élevé par rapport aux années antérieures (2005-2006).

En 2018, l'immigration dans le groupe de professions « Professions de l'économie domestique » s'élevait à 3 019 personnes, ce qui, par rapport à l'ensemble de l'immigration, ne joue qu'un rôle accessoire (2%). Mais au vu de l'ampleur du marché du travail concerné (le groupe de professions indigène est estimé à environ 22 000 employés de maison), il ne faudrait pas sous-estimer l'importance de ces chiffres, de quelque 3 000 personnes, même s'ils sont comparativement bas. Le taux d'immigration dans la catégorie « Professions de l'économie domestique » s'élevait en 2018 à encore 14%⁸, soit un niveau nettement supérieur à celui du taux national (4%).

À la lecture du tableau 1, on constate clairement que la demande de main d'œuvre pratiquant des métiers de l'économie domestique est couverte de manière accrue par des ressortissants des États membres de l'UE-10, à savoir des pays qui connaissent des niveaux de salaires nettement

⁸ Si l'on tient compte de l'ESPA, de la statistique des frontaliers, de la statistique des activités lucratives de courte durée (moins de douze mois), des flux des personnes soumises à autorisation ainsi que des résidents de courte durée soumis à l'obligation de s'annoncer, l'immigration s'élève à 16% pour l'économie domestique et à 7% pour l'économie nationale.

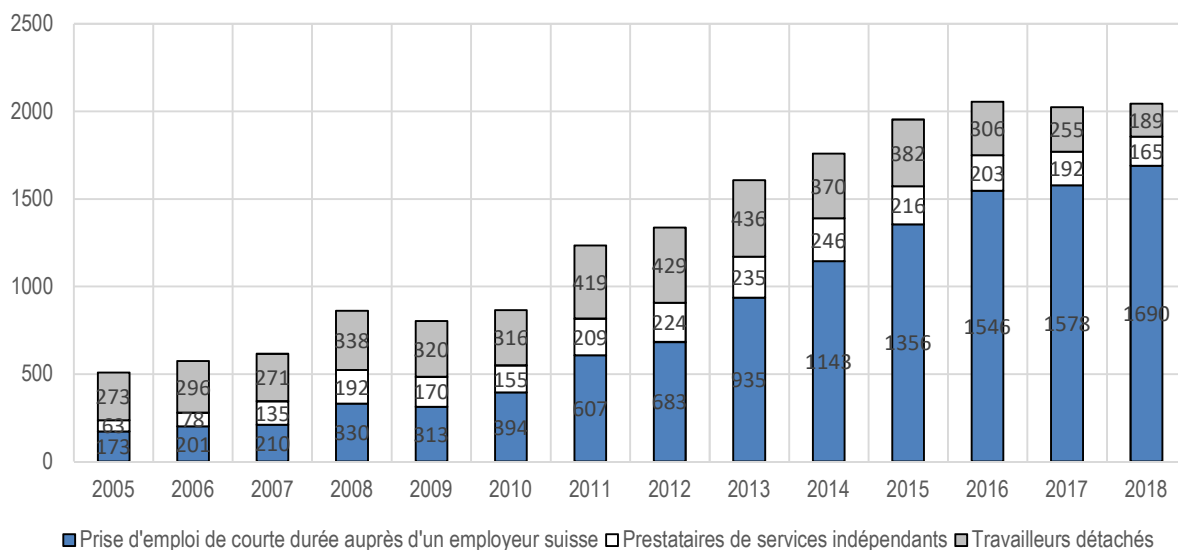
inférieurs à ceux de la Suisse. Alors qu'en 2005, encore 90% de tous les immigrants de la catégorie « Professions de l'économie domestique » provenaient de l'UE-17, cette proportion ne s'élevait qu'à 54% en 2015. Elle a continué de se réduire pour se situer à 46% en 2018. Entre 2008 et 2018, la part des immigrants issus des nouveaux pays de l'UE s'est accrue, passant de 16% à 40%. Elle est restée stable depuis 2014. En 2018, 80% des quelque 3 000 immigrants dans la catégorie « Professions de l'économie domestique » provenaient des pays indiqués au tableau 1. Figuraient en tête du classement les Polonais, les Portugais, les Espagnols et les Italiens.

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

2018	Immigrés dans la catégorie «Professions de l'économie domestique»	en %
Pologne	367	12%
Portugal	352	12%
Espagne	306	10%
Italie	288	10%
Slovaquie	278	9%
Hongrie	153	5%
Roumanie	143	5%
Allemagne	127	4%
Lituanie	126	4%
Royaume-Uni	97	3%
France	85	3%
Philippines	81	3%
Autres	616	20%
Total	3 019	100%

L'évolution du nombre de résidents de courte durée soumis à l'obligation d'annonce illustre aussi l'importance du recrutement de main-d'œuvre étrangère dans l'économie domestique (graphique 2). 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 par le biais d'une agence de location de personnel et qui fournissent leur prestation dans un ménage privé. Néanmoins, on constate avant tout que 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. Depuis 2015, le nombre de résidents de courte durée soumis à l'obligation d'annonce (y compris les détachés et les indépendants) demeure élevé.

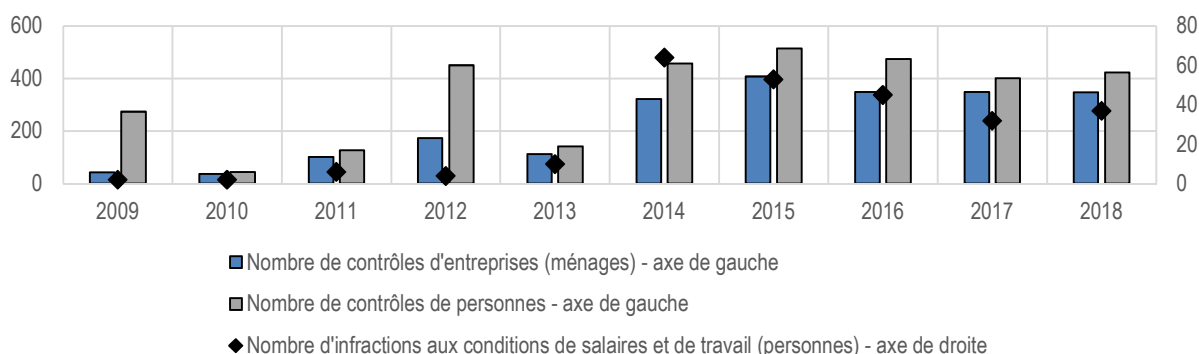
Graphique 2: Évolution du nombre de résidents de courte durée soumis à l'obligation d'annonce dans la branche « Prestations de services privés de l'économie domestique » (SEM, SYMIC)



3.1 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 fournit des informations utiles sur le nombre de contrôles effectués et 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 comme suit: le nombre de contrôles effectués (auprès des personnes concernées et des entreprises) a connu une nette progression en 2014 et 2015 (voir graphique 3). Depuis 2015, le volume des contrôles a légèrement reculé et demeure stable depuis 2017. Depuis la dernière prorogation du CTT économie domestique, les CT cantonales ont contrôlé les conditions de travail et de salaire de quelque 1 200 employés travaillant dans des ménages privés (2016 à 2018). Pendant cette période, elles ont constaté des infractions aux dispositions sur les salaires auprès de 94 employeurs et de 104 employés. En 2018, le taux d'infraction s'est élevé à 11% pour les entreprises et à 9% pour les personnes. Ces contrôles ont été menés essentiellement dans les cantons de Zurich, des Grisons et du Tessin. Dans les cantons de Zurich et du Tessin, la majorité des infractions concernaient les salaires minimaux prévus dans le CTT économie domestique.

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



3.2 Bilan intermédiaire

Les résultats de l'activité de contrôle des cantons révèlent 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 relevées chez 9% 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, un risque élevé de pression accrue et indésirable sur les salaires subsiste, aujourd'hui comme hier.

4 Grandes lignes du projet

4.1 Conditions légales

Selon l'art. 360a CO, un CTT comportant des salaires minimaux impératifs ne peut être édicté qu'à certaines conditions. Au sein d'une branche économique ou d'une profession, **les salaires usuels dans la localité, la branche ou la profession doivent faire l'objet d'une sous-enchère abusive et répétée**. 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'édiction d'un CTT. En outre, l'art. 360a, al. 2, CO stipule que les salaires minimaux fixés par un 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).

4.2 Réglementation légale de la prorogation d'un CTT

Dans le cadre de la révision de la loi sur les travailleurs détachés du 30 septembre 2016, les conditions prévoyant une prorogation limitée d'un CTT ont été inscrites dans la loi. L'article 360a, al. 3, CO est en vigueur depuis le 1^{er} avril 2017. Il prévoit qu'un CTT puisse être prorogé si la commission tripartite compétente constate des infractions répétées contre le salaire minimal ou s'il existe des indices que l'arrivée à échéance du CTT pourrait conduire à de nouveaux cas de sous-enchères abusives et répétées aux salaires usuels dans la localité et la branche. Si ces

conditions sont remplies, la commission compétente peut demander aux autorités compétentes de prolonger le CTT.

4.3 Prorogation de trois ans du CTT économie domestique

Les analyses présentées dans les chapitres précédents montrent que les professions de l'économie domestique demeurent une catégorie dans laquelle la part de l'emploi des personnes étrangères est supérieure à la moyenne suisse. Bien que le volume de l'immigration dans l'économie domestique soit faible si on le rapporte à l'ensemble de l'économie suisse, le taux d'immigration dans l'économie domestique est supérieur à la moyenne suisse. La part de la main-d'œuvre étrangère reste élevée en comparaison suisse, avec un niveau de formation relativement bas. L'écart salarial entre les pays d'origine des travailleurs étrangers actifs dans la branche (Pologne, Slovaquie, Hongrie, entre autres) et la Suisse est important. En outre, le niveau salarial est plus faible que dans l'ensemble de l'économie, ce qui justifie un nombre élevé de contrôles dans la branche afin de lutter contre les abus. Depuis 2010, le nombre de preneurs d'emploi de courte durée soumis à l'obligation d'annonce et travaillant pour un employeur suisse dans l'économie domestique continue de progresser. Sur trois ans (2016 à 2018), le taux d'infraction aux salaires minimaux du CTT économie domestique s'élève à 11% pour les entreprises et à 9% pour les personnes. Il s'agit également d'être attentif au fait qu'un certain nombre de travailleurs de l'économie domestique sont engagés dans le cadre de la location de services. Cette branche est, depuis plusieurs années, observée attentivement par la CT fédérale. À cela s'ajoute la difficulté d'effectuer des contrôles dans la branche. Pour ces différentes raisons et en partant du constat que cette branche continue à faire l'objet d'infractions répétées, il convient donc de continuer à lutter contre la sous-enchère abusive des salaires dans ce secteur au moyen de salaires minimaux contraignants pour ainsi éviter les abus.

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 2016, il importe donc de proroger le CTT d'une nouvelle période de trois ans, soit jusqu'au 31 décembre 2022.

4.4 Adaptation des salaires minimaux dans le CTT économie domestique

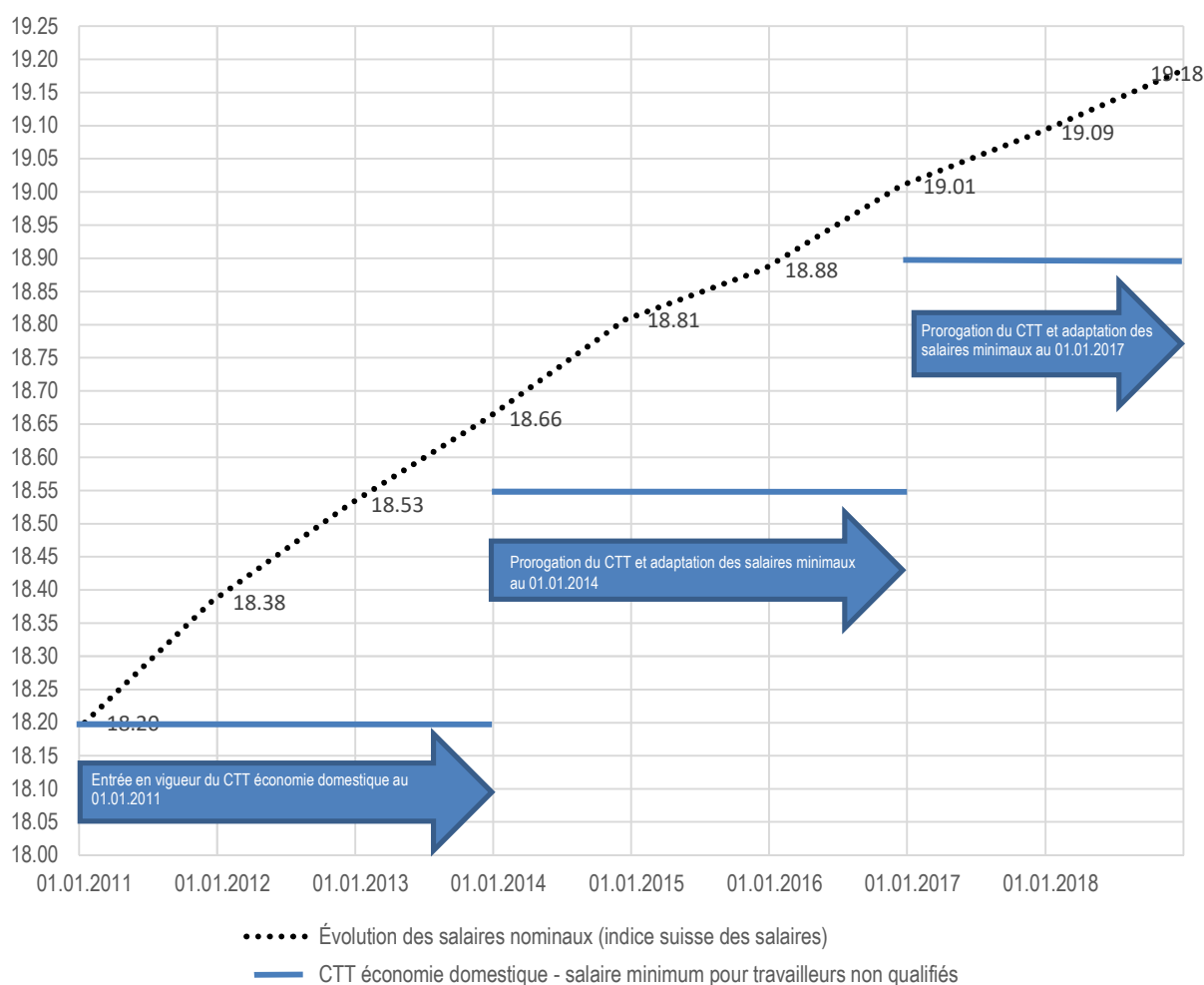
Dans le cadre de la demande de prorogation du CTT économie domestique, la question d'une éventuelle adaptation des salaires se pose également.

Lorsque le CTT économie domestique a été édicté, on a renoncé à y faire figurer une indexation des salaires minimaux. La CT fédérale doit en effet évaluer la situation du marché du travail avant de procéder à une éventuelle adaptation des salaires. En outre, l'art. 360a, al. 2, CO stipule que les salaires minimaux fixés par un 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.

Lors de la fixation du montant des salaires, les employeurs ont exigé que soient pris en compte leur intérêt 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. Les salaires minimaux prescrits dans les branches avec CCT étendues (notamment dans les secteurs du nettoyage et de l'hôtellerie-restauration), ainsi que les salaires de branches de prestations de services comportant des CCT non étendues servent de référence à la fixation des salaires dans le contrat-type de travail. 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 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. À cet égard, il s'est basé sur l'évolution des salaires nominaux entre 2011 et 2012 (soit au total +1,8%), pour l'augmenter à CHF 18.55. En 2017 également, la CT fédérale a demandé de revoir le salaire minimal et de l'adapter à l'évolution des salaires nominaux, le fixant à CHF 18.90.

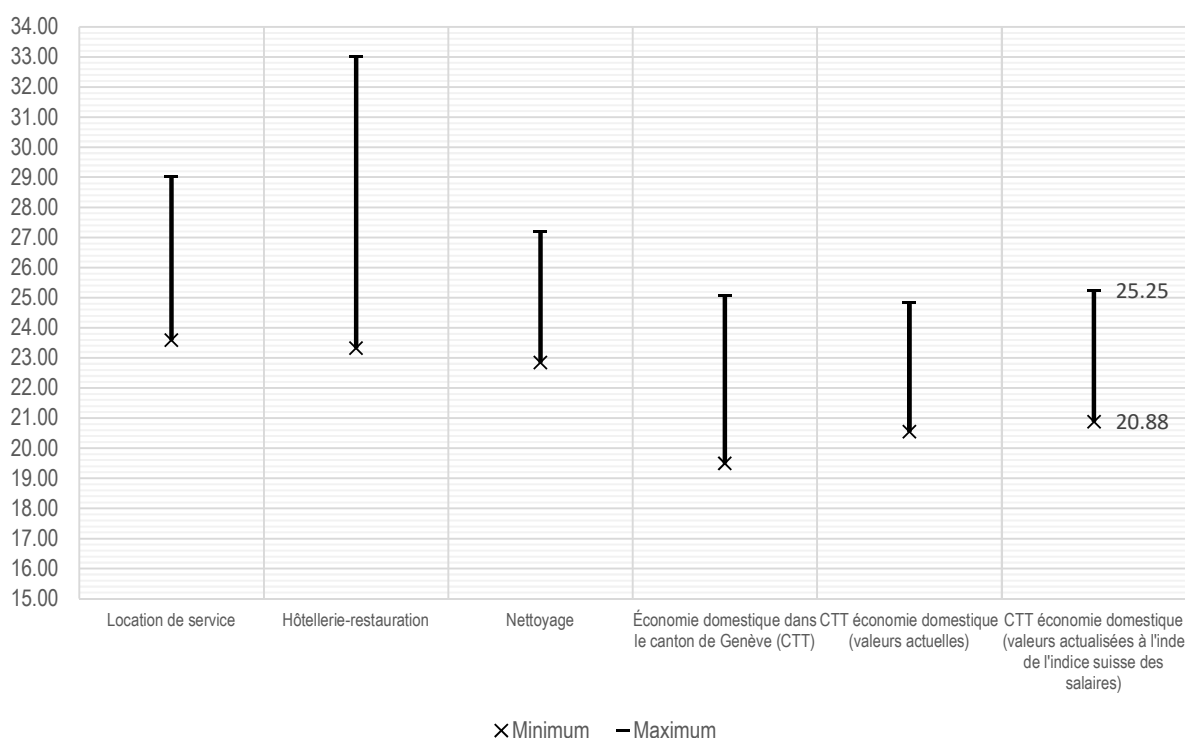
Graphique 4: Évolution des salaires nominaux à ce jour et adaptation des salaires minimaux (OFS, indice suisse des salaires)



Si l'on prend pour base l'évolution des salaires nominaux, le besoin d'adaptation actuel des salaires minimaux s'élève à 1,6% (soit quelque 30 centimes). Ainsi, l'augmentation des salaires minimaux suit la même logique appliquée au dernière augmentation de salaires minimaux lors des précédentes prorogations du CTT. Compte tenu du renchérissement positif, la croissance réelle des salaires enregistrée entre 2016 et 2018 se monte à 0,5%⁹. Le tableau 2 figurant en annexe présente les salaires du CTT avec et sans les indemnités obligatoires (quatre semaines de vacances et un jour férié) en cas d'adaptation à l'évolution des salaires nominaux 2016-2018. La comparaison des salaires minimaux du CTT avec les salaires des branches similaires a déjà été établie au sein du groupe d'experts pour l'élaboration du projet de CTT. Cette comparaison se fonde sur le salaire de base auquel s'ajoutent les indemnités pour vacances, jours fériés et 13^e salaire. Ce mode de comparaison est considéré de manière générale comme une méthode reconnue de calcul et de comparaison des salaires minimaux¹⁰.

Le graphique 5 compare la fourchette salariale pour différents profils dans 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^e salaire, s'il est prévu.

Graphique 5: Comparaison des salaires minimaux



Il ressort clairement du graphique précédent qu'une adaptation de 1,6% des salaires minimaux au sein du CTT économie domestique, conformément à l'évolution des salaires nominaux, ne

⁹ Source: Office fédéral de la statistique, indice suisse des salaires

¹⁰ Voir p. ex. la CCT étendue relative à la location de personnel, Annexe 2, ainsi que la directive du SECO « Procédure de comparaison internationale des salaires »

dépasse pas les salaires minimaux des branches et, de ce fait, n'affecte pas les intérêts desdites branches.¹¹ 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.

La CT fédérale propose d'adapter les salaires minimaux selon l'évolution des salaires¹² nominaux 2016, 2017 et 2018, à savoir une augmentation de 1,6%. Le tableau ci-dessous présente les salaires selon le CTT avec les indemnités obligatoires (quatre semaines de vacances et un jour férié) en cas d'adaptation de 1,6%. Pour les raisons précitées, la CT fédérale propose, outre la prorogation du CTT économie domestique, d'augmenter les salaires minimaux de 1,6%.

Adaptation des salaires minimaux de 1,6%

Catégorie de salaire selon l'art. 5 CTT économie domestique	Salaire minimal actuel	Nouveau salaire minimal sans indemnités	Quatre semaines de vacances	Un jour férié	Nouveau salaire minimal avec indemnités
Non qualifié	18.90 ¹³	19.20	1.61	0.07	20.90
Non qualifié avec quatre ans d'expérience ou AFP	20.75	21.10	1.76	0.09	22.95
Qualifié avec CFC	22.85	23.20	1.94	0.09	25.25

4.5 Procédure

Selon l'art. 360a CO, la prorogation d'un CTT fixant des salaires minimaux intervient sur requête de la CT fédérale aux autorités compétentes. Au plan fédéral, la CT fédérale est compétente pour soumettre au Conseil fédéral une proposition de prorogation ou de modification du CTT économie domestique. Par sa décision du 2 juillet 2019, la CT fédérale demande au Conseil fédéral de proroger le CTT économie domestique de trois ans. En outre, elle le charge d'augmenter de 1,6% les salaires minimaux en vigueur.

¹¹ **CCNT de l'hôtellerie-restauration**: calcul des salaires horaires pour 2019, établissements normaux, semaine de 42 h, cat. Ia, cat. II, cat. IIIa, cat. IV. **CCT de la location de personnel**: calcul des salaires horaires pour 2020, 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 2020, 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 (1,5% pour pers. de nettoyage d'entretien, sinon 3,3%). Pour davantage d'informations, veuillez consulter l'annexe.

¹² Évolution des salaires nominaux: 2016 (+0,7%) 2017 (+0,4%) 2018 (+0,5%)

¹³ La loi neuchâteloise sur le salaire minimal, en vigueur depuis août 2017, prévoit que le salaire minimal cantonal s'applique à toutes les personnes qui exercent généralement leur activité dans le canton de Neuchâtel. Toutefois, contrairement au salaire minimal édicté par le canton du Jura, elle n'indique rien concernant la primauté des salaires minimaux prévus par CTT. On peut ainsi partir du principe que les salaires minimaux du CTT économie domestique qui sont inférieurs au salaire minimal cantonal ne s'appliquent pas aux travailleurs qui tombent sous le champ d'application territorial de la loi cantonale sur le salaire minimal et que, dans ce cas, le salaire minimal cantonal plus élevé est déterminant. La décision rendue par les tribunaux en cas de situation concrète d'un conflit du CTT avec la loi cantonale demeure réservée.

5 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 2016-2018.

Art. 9, al. 3. Entrée en vigueur et durée de validité

L'actuel art. 9 est complété par un al. 4 selon lequel la durée de validité de l'ordonnance est prolongée jusqu'au 31 décembre 2022.

6 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.

7 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^{er} janvier 2020. Selon l'art. 360a, al. 3 CO, le CTT économie domestique est de nouveau limité à une durée de trois ans, soit jusqu'au 31 décembre 2022.

Tableau 2: Montants des salaires minimaux dans les branches de référence

<i>Y compris indemnités pour jours fériés, vacances et 13^{ème} si convenu</i>	CTT-Economie domestique inchangé (1 jour férié, 4 semaines de vacances)	CTT-Economie domestique adapté à l'évolution des salaires nominaux (+1,6%)	CTT-Economie domestique Genève dès le 1 ^{er} janvier 2019 (calculé avec 9 jours fériés et 4 semaines de vacances)	Location de service dès le 1^{er} janvier 2020 (indemnités pour jours fériés 3,2%, 4 semaines de vacances, avec 13^{ème})	Secteur du nettoyage suisse alémanique dès le 1 ^{er} janvier 2020 (indemnités pour jours fériés 1,5%, 4 semaines de vacances, avec 13 ^{ème})	Hôtellerie-restauration dès le 01.01.2019 (indemnités pour vacances 10,65%, pour jours fériés 2,27%, avec 13^{ème})
Cat. non qualifié	20.55	20.88				
Cat. non qualifié avec 4 ans d'expérience	22.57	22.93				
Cat. qualifié avec AFP ou formation prof. initiale	22.57	22.93				
Cat. qualifié avec CFC ou formation prof. initiale	24.85	25.25				
a) Employé non qualifié			19.49			
b) Employé non qualifié avec au moins 4 ans d'expérience professionnelle utile au poste			20.90			
c) Employé qualifié porteur d'un autre titre			20.90			
d) Employé qualifié avec AFP			21.00			
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			23.12			
f) Jardinier et jardinières qualifiés avec CFC ou porteurs d'un titre ou d'une expérience équivalents			25.07			
Non qualifié (normal)				23.59		
Semi-qualifié (normal)				25.55		
Qualifié (normal)				29.04		
Nettoyeuse d'entretien I (< 4 ans d'expérience)					22.84	
Nettoyeuse d'hôpital I (< 4 ans d'expérience)					24.19	
Empl. nettoyages spéciaux I (non qualifié)					26.00	
Empl. nettoyages spéciaux II (> 4 ans d'exp. ou qualifié)					27.21	
Collaborateur sans apprentissage professionnel						23.32
Collab. avec 2 ans de formation prof. initiale						25.45
Collab. avec formation prof. initiale ayant débouché sur un CFC						28.19
Collaborateur avec examen professionnel						33.00