



## **Modification de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail**

### **Dispositions spéciales pour les prestations concernant l'économie domestique et pour l'assistance et le soutien dans les actes du quotidien (prise en charge « Live-in » ; art. 17a - 17e OLT 2)**

#### **Réponse à la consultation de la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF**

Mars 2025

#### **I. Remarques générales**

La modification de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2) instaure des règles spéciales pour la prise en charge « Live-in ». Cela concerne les travailleuses et les travailleurs dont les services sont loués par des entreprises à des ménages privés pour fournir des prestations d'économie domestique et pour assurer une assistance et un soutien dans les tâches du quotidien. Pendant la durée de leur contrat, ces travailleuses et travailleurs habitent généralement avec la personne dépendante prise en charge. Ce sont en très grande majorité des femmes.

Cette modification de l'OLT 2 découle de l'arrêt 2C-470/2020 du Tribunal fédéral (ATF 148 II 203), selon lequel la loi sur le travail s'applique à la location de services pour l'assistance et le soutien de personnes dépendantes dans des ménages privés. Les dispositions spéciales prévues par la modification ont pour but d'une part de permettre aux entreprises de location de services de continuer à proposer des prestations « Live-in » et, d'autre part, d'assurer la protection des personnes qu'elles emploient.

La Commission fédérale pour les questions féminines CFQF salue ce projet. Beaucoup de personnes assurant une prise en charge « Live-in » ont le centre de leurs intérêts vitaux à l'étranger. Elles viennent en Suisse pour des engagements ponctuels, pendant quelques semaines ou quelques mois d'affilée. De ce fait, elles n'ont généralement qu'une connaissance limitée de la langue et des droits que leur confère la législation sur le travail. Il s'agit par conséquent d'une catégorie de travailleuses et de travailleurs particulièrement vulnérable. Comme les personnes assurant une prise en charge « Live-in » non seulement travaillent mais habitent sur place, la délimitation entre le temps de travail et le temps de repos représente un défi particulier. Les dispositions spéciales proposées ont le mérite d'apporter une clarification sur ce point.

Cependant, le présent projet ne résout pas une problématique centrale : à ce jour, la loi sur le travail s'applique uniquement aux personnes employées dans un ménage privé dans le cadre d'une relation tripartite, c'est-à-dire dont les services sont loués à un ménage par une entreprise de travail temporaire. En application de l'art. 2, al. 1, let. g, de la loi sur le travail (LTr ; RS 822.11), toutes les personnes placées dans des ménages par des entreprises mais directement employées par ces ménages ne bénéficient pas de la protection de la LTr.

Pour la CFQF, cette situation est choquante à plusieurs égards. Premièrement, elle montre que le travail rémunéré à domicile, qui est accompli très majoritairement par des femmes, n'est

toujours pas considéré par le législateur comme un travail à part entière et ne bénéficie pas de la même protection que n'importe quel autre travail. Deuxièmement, cette absence de protection entraîne une inégalité de traitement pour un même travail selon qu'il est accompli dans le cadre d'une location de services ou dans celui d'un emploi direct. Les entreprises de travail temporaire ne sont d'ailleurs pas les dernières à critiquer cette inégalité de traitement et demandent des conditions garantissant une concurrence équitable.

L'arrêt précité du Tribunal fédéral (2C-470/2020 ; ATF 148 II 203), qui établit que la loi sur le travail s'applique aux services loués, requiert une modification au niveau de la loi. C'est d'ailleurs ce que demande le postulat 22.3273 « Arrêt de principe du Tribunal fédéral. Étendre enfin le champ d'application de la loi sur le travail à la prise en charge de personnes âgées 24 heures sur 24 par des migrantes pendulaires ». Le Conseil national a adopté ce postulat en septembre 2023 et l'a transmis au Conseil fédéral afin qu'il y réponde. Le rapport du Conseil fédéral est en cours d'élaboration ; il sera prêt d'ici septembre 2025. La CFQF soutient les efforts visant à reconnaître que le travail rémunéré accompli dans les ménages privés est une activité lucrative à part entière et à le soumettre aux dispositions de protection de la loi sur le travail.

## **II. Remarques concernant les dispositions**

### **1. Art. 17a, al. 1**

La CFQF estime important de compléter ainsi l'art. 17a, al. 1 : « [...] et qui habitent en règle générale au sein du ménage de la personne assistée, [...] ». »

Même si c'est peu fréquent, il arrive que des personnes assurant une prise en charge « Live-in » vivent dans un logement attenant ou voisin. L'ajout proposé, qui est conforme à l'accord trouvé entre les partenaires sociaux lors des négociations, a l'avantage d'éviter les questions d'interprétation concernant le champ d'application des dispositions spéciales. De plus, il correspond au champ d'application de l'annexe de la convention collective de travail (CCT) de la location de services réglant la prise en charge « Live-in ».

### **2. Art. 17a, al. 3**

Pour la CFQF, il est important que l'applicabilité des dispositions spéciales soit liée à l'existence d'une CCT étendue régissant la location de services. Ces dispositions spéciales sont le fruit d'une négociation entre les partenaires sociaux. Elles accordent aux entreprises certaines dérogations à la loi sur le travail. Par exemple, les entreprises de location de services sont exonérées de l'obligation de demander une autorisation pour le travail de nuit et du dimanche et elles sont autorisées à octroyer la demi-journée hebdomadaire de congé de manière cumulée pour une période de huit semaines au maximum. En contrepartie, les entreprises assujetties à la CCT de la location de services s'engagent à verser une rémunération minimale pour le service de garde ainsi que pour le travail de nuit et du dimanche. Pour que le compromis trouvé reste en équilibre et qu'il n'y ait pas de distorsion de concurrence entre les entreprises, il est indispensable que les entreprises qui invoquent les dispositions spéciales soient assujetties à la CCT de la location de services.

### **3. Art. 17b, al. 1**

La CFQF se félicite que les dispositions régissant le service de garde ménagent un temps de réaction de 30 minutes. Il est essentiel pour préserver la santé des travailleuses et des travailleurs qu'ils puissent, pendant leurs heures de garde, s'éloigner du ménage où ils

travaillent pour aller se promener, faire du sport ou s'occuper d'affaires personnelles par exemple.

#### **4. Art. 17b, al. 3**

Pour la CFQF, il est essentiel que le service de garde ne puisse pas dépasser 5 heures par jour de travail, comme le prévoit le projet. Cette limite évite que les travailleuses et les travailleurs puissent être obligés d'assumer la responsabilité d'une personne dépendante 24 heures sur 24.

### **III. Autres suggestions**

Un autre problème du travail rémunéré dans les ménages privés tient au fait qu'il y a souvent un énorme décalage entre les prescriptions légales et les conditions de travail effectives. Il est fréquent que les ménages attendent des personnes qui assurent une prise en charge « Live-in » qu'elles soient disponibles pour fournir des prestations d'assistance à des moments où, d'après leur contrat, elles devraient avoir du temps libre. Il n'est pas rare qu'une même personne assure une prise en charge de facto 24 heures sur 24 alors que cela est illégal.

Dans la très grande majorité des cas, les travailleuses et travailleurs concernés n'ont pas la possibilité de se défendre contre ces pratiques. Ils sont faciles à exploiter en raison de leur situation précaire d'employée ou employé temporaire et généralement étranger. Dans ce contexte, il manque à la Suisse un guichet à bas seuil où ces travailleuses et travailleurs pourraient recevoir des conseils en matière de droit du travail, ce qui renforcerait leur position par rapport à leur employeur. L'expérience montre que ni les services sociaux ni les syndicats ne fournissent ou ne sont en mesure de fournir ces conseils.

Un guichet facile d'accès aiderait les travailleuses et les travailleurs à faire valoir leurs droits. Il éviterait que certaines entreprises de travail temporaire ne s'arrogent un avantage concurrentiel en ne respectant pas les dispositions du droit du travail, ce qui au final serait bénéfique pour les employeuses et employeurs. Et du point de vue des pouvoirs publics, cela améliorerait grandement l'application du droit. C'est pourquoi la CFQF invite à créer un guichet facile d'accès pour prodiguer des conseils en matière de droit du travail.