



Bureau
international
du Travail

Formaliser les relations de travail dans le travail domestique

Bureau international du Travail
**Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques en Afrique:
forum de partage des connaissances**
Dar es Salaam, Tanzanie, 28-30 mai 2013

Une relation de travail entraîne des droits et des obligations réciproques entre l'employé et l'employeur. Son existence détermine l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale et/ou des conventions collectives concernant les employés; en d'autres termes, les droits d'un employé à la protection de l'emploi et à la protection sociale.

Quelques indicateurs éventuels d'une relation de travail

Les pays ont différentes façons et divers indicateurs pour déterminer l'existence d'une relation de travail. La Recommandation 198 suggère des indicateurs spécifiques que les Etats membres peuvent prendre en considération:

«(a) le fait que le travail: soit accompli conformément aux instructions et sous le contrôle d'une autre partie; qu'il implique l'intégration du travailleur dans l'organisation de l'entreprise; qu'il soit accompli uniquement ou essentiellement au bénéfice d'une autre personne; qu'il doive être effectué personnellement par le travailleur; qu'il soit accompli pendant des heures de travail spécifiques ou sur un lieu de travail précisé ou convenu par la partie demandant le travail; qu'il ait une durée particulière et une certaine continuité; qu'il exige la disponibilité du travailleur; ou comporte la mise à disposition d'outils, de matériels et de machines par la partie demandant le travail ;

(b) Le paiement périodique d'une rémunération au travailleur; le fait que cette rémunération constitue la seule ou principale source de revenu; les modalités de paiement en nature, tel que la nourriture, le logement ou le transport; la reconnaissance de droits, tels que le repos hebdomadaire et les congés annuels; le paiement par la partie demandant le travail de déplacements/voyages effectués par le travailleur afin d'accomplir le travail; ou l'absence de risques financiers pour le travailleur.»

R198, Recommandation sur la relation de travail, 2006, paragraphe 13

L'informalité de l'emploi du travail domestique: qu'est-ce que ça signifie?

Le travail domestique représente un segment majeur de l'économie informelle dans beaucoup de pays de par le monde. L'informalité de l'emploi du travail domestique se manifeste de diverses façons. Dans certains cas, la relation entre le travailleur domestique et le bénéficiaire du service rendu peut être considérée comme une forme traditionnelle d'assistance mutuelle entre familles du même clan ou du même village, et ainsi plutôt traitée comme un système de parenté et pas comme une relation de travail. Les modalités du travail domestiques peuvent s'apparenter des relations maître-serviteur, un prolongement des pratiques coloniales et parfois des coutumes locales. Dans ces contextes, l'accomplissement du travail domestique reste dans le cadre familial et dans celui des relations personnelles et n'est pas perçu ou reconnu comme tombant sous le coup des politiques publiques du travail et de l'emploi formels.

Dans d'autres cas, la relation entre le travailleur domestique et le particulier qui l'emploie peut reposer sur la notion de contrat; en d'autres termes, des modalités admises qui impliquent des droits et des obligations mutuelles. Mais ces modalités peuvent être régies par le droit (privé) des contrats plutôt que par le droit (public) du travail, et ne relève ainsi donc pas du champ d'application des politiques publiques du domaine du travail, de l'emploi et de la protection sociale.

Cependant, l'informalité peut aussi exister dans des situations où la législation du travail et sociale reconnaît clairement les travailleurs domestiques comme des «travailleurs», les bénéficiaires de leurs services comme des «employeurs» et leurs modalités comme des relations de travail régies par un contrat de travail avec ses protections statutaires correspondantes. En d'autres termes, l'existence des dispositions du droit du travail régissant le travail domestique par lui-même ne met pas un terme à l'informalité de l'emploi. L'inobservation des lois applicables peut être répandue en pratique et les travailleurs domestiques peuvent être employés sans contrat ou sans compréhension clairs des termes et conditions de leur emploi. Peu

de travailleurs domestiques pourraient être inscrits au régime de sécurité sociale même s'ils ont droit à une couverture. Ces situations pourraient être la conséquence d'une série de facteurs, dont la prédominance d'ententes verbales et tacites; le manque de connaissances des lois applicables de la part des employeurs et des travailleurs; et la capacité insuffisante des institutions en charge de leur application. Il est également possible que le cadre régulateur exclue certaines catégories de travailleurs (par exemple: les travailleurs à temps partiel; les travailleurs non logés) ou que des procédures et stratégies expresses d'application effective du droit au travail domestique lui fasse défaut.

Il existe également des cas où les travailleurs et/ou les employeurs préfèrent ne pas déclarer l'emploi à cause des avantages nets perçus. Par exemple, certains travailleurs préféreraient une paye plus élevée à emporter chez eux au lieu des déductions pour la sécurité sociale; ou garder un faible revenu déclaré afin de bénéficier de subventions de l'Etat. Les travailleurs domestiques immigrés sans permis de travail adéquat ou statut d'immigration en Europe ne sont pas déclarés.

Pourquoi est-ce important de formaliser les relations de travail du travail domestique?

L'emploi informel (sous ses diverses formes susmentionnées) du travail domestique, conjugué à ses incertitudes y relatives sur l'existence d'une relation de travail, impliquent des ambiguïtés concernant les droits et obligations mutuelles du travailleur et de l'employeur. Ce qui a des inconvénients pour les deux parties, avec un déséquilibre des pouvoirs prononcés en faveur des employeurs.

Les normes sociales et les coutumes ou les accords tacites n'assurent pas une protection suffisante des droits humains fondamentaux des travailleurs domestiques qui comprend: «des rémunérations justes et favorables garantissant au travailleur et à sa famille une existence conforme à la dignité humaine» et «du repos et des loisirs, y compris une limitation raisonnable des heures de travail». Dans une large mesure, le taux de prévalence élevé des retards de

paiement des salaires, le manque d'accès aux soins médicaux et à la sécurité sociale, y compris aux avantages de la maternité pour les femmes, découlent de l'absence de relations de travail établies et formelles.

Sans aucun doute, beaucoup d'employeurs traitent bien leurs employés, mais l'absence de normes juridiques et de modalités contractuelles formelles rend les travailleurs entièrement dépendants de la bonne volonté des employeurs. Étant donné que la partie subordonnée dans la relation de travail, les travailleurs domestiques, est exposée à l'exploitation et aux abus. En cas de désaccords sur les salaires et autres conditions d'emploi, ces travailleurs se trouvent dans une position de faiblesse et ne disposent pas de base concrète pour déposer une plainte juridique et la faire valoir.

Formaliser la relation de travail aide à réaliser une meilleure reconnaissance des travailleurs domestiques comme «travailleurs réels», et du travail important qu'ils font pour la sécurité, la propreté et les soins du ménage.

Formaliser la relation de travail est aussi dans l'intérêt des employeurs. Les exigences statutaires représentent un guide utile pour négocier ou proposer à un candidat à l'emploi des modalités contractuelles spécifiques. En général, la clarté et la transparence à propos des droits et obligations aideront les parties à éviter les malentendus et à mettre en œuvre leur relation du travail de façon harmonieuse. Et en cas de problèmes, l'employeur pourrait aussi compter sur le droit et les modalités contractuelles formelles pour réparation et juste résolution de ces problèmes.

Comment faciliter la formalisation des relations de travail dans le travail domestique?

Brièvement, plusieurs facteurs pourraient encourager le recours à l'informalité de l'emploi dans le travail domestique, même en des lieux où la législation du travail le régit explicitement: le fait que ça se produise dans un ménage de particuliers à l'abri du regard public et que ça fasse intervenir des relations très personnalisées entre le travailleur et le ménage de

l'employeur; que l'opinion largement répandue soit que le travailleur domestique est «comme un membre de la famille»; qu'il existe des coutumes et des traditions qui influencent fortement les relations entre le travailleur domestique et l'employeur; le recours généralisé aux accords verbaux ou tacites; et le manque de pouvoir des travailleurs pour insister sur des modalités contractuelles formelles. Afin de promouvoir les relations de travail formel, il faudrait des mesures qui tiennent compte de ces facteurs et qui y répondent. Comme point d'entrée de la réalisation du travail décent pour les travailleurs domestiques, la Convention n° 189 et la Recommandation n° 201 présentent un ensemble de mesures pour faciliter la formalisation de la relation de travail dans le contexte du travail domestique.

1. La législation du travail et la législation sociale: un premier pas vers la facilitation de la formalisation des relations de travail consiste à mettre en place des lois et une réglementation du travail et sociales inclusives se situant dans la perspective des normes internationales des droits humains et du travail, y compris de la Convention des Travailleurs domestique de 2011 (n°. 189). Mais ce n'est pas suffisant.
2. Reconnaître que le travail domestique est du travail réel; que les travailleurs domestiques sont des travailleurs ayant des droits: parce que les coutumes sociales, les relations de parenté imaginaires et les vestiges des traditions coloniales et anciennes expliquent en partie les modalités du travail domestique informel (autant que les formes inacceptables, telles que la servitude domestique, le travail des enfants et le travail forcé), il est nécessaire de consentir des efforts concertés en vue de changer les attitudes et les perceptions ainsi que de sensibiliser le public sur les droits et la valeur sociale des travailleurs domestiques. Rendre les travailleurs domestiques et leur contribution aux familles et aux économies plus «visible» au public, tel que par le biais de meilleures données, contribue à ces efforts.

3. Des contrats de travail écrits: les travailleurs domestiques devraient recevoir des informations complètes sur les termes et conditions de l'emploi, de préférence au moyen d'un contrat écrit. Les contrats énoncent les principaux termes et conditions de l'emploi (voir l'article 7 de la Convention et le paragraphe 6 de la Recommandation). Un contrat écrit est une manifestation solide de la formalité et la preuve de l'existence d'une relation de travail. Il joue un rôle important en aidant les travailleurs domestiques à se prendre en charge et constitue une garantie des conditions de travail décent s'il est appliqué. Bien que la législation d'un pays puisse ne pas rendre obligatoire un contrat écrit, elle peut exiger aux employeurs de fournir une déclaration écrite des détails de l'emploi ayant des dispositions spécifiques sur les conditions de l'emploi.

Les contrats écrits sont essentiels pour la protection des travailleurs domestiques immigrés lorsqu'ils quittent leur pays d'origine à destination d'un autre pays. Ils devraient recevoir le contrat avant de voyager vers le pays de l'emploi.

4. Informations et compréhension des termes et conditions de l'emploi: beaucoup de travailleurs domestiques ne peuvent pas lire ou comprendre les termes des contrats ou des déclarations des détails de l'emploi, même lorsqu'ils sont écrits, parce qu'ils peuvent être illettrés ou parce qu'ils parlent une langue différente. Pour cette raison, il leur faudra un soutien (exemple: traduction dans leur langue maternelle) et des explications en des termes beaucoup plus simple. Ce qui s'applique aussi à de nombreux employeurs qui ont aussi

besoin d'orientation pour comprendre leurs droits et leurs obligations dans une relation de travail ainsi que pour savoir comment définir les termes et les conditions d'un contrat de travail.

5. Fichier: fiches de paie ou tout autre type de preuve de paiement, des registres du temps de travail et l'enregistrement des contrats auprès d'un organe public, ou d'autres façons de formaliser la relation de travail.
6. Procédures faciles et transparentes: des procédures et institutions administratives qui rendent facile l'enregistrement des contrats de travail, l'enregistrement auprès des régimes de sécurité sociale et leur paiement de leurs contributions à l'assurance sociale pour les employeurs et les employés et qui font aussi la promotion de l'emploi formel dans le travail domestique.

Questions proposées pour les discussions

1. Dans votre pays, quelles sont les principales conditions et causes des relations de travail informel entre les travailleurs domestiques et les ménages pour lesquels ils travaillent? Quels sont les principaux obstacles à la formalisation de ces relations de travail?
2. Comment est-ce que ces défis et obstacles peuvent être surmontés afin d'assurer la protection des droits des travailleurs et les conditions de travail décent, tout en tenant compte des préoccupations et des droits des ménages qui emploient des travailleurs domestiques?
3. Avez-vous des pratiques spécifiques de formalisation de l'emploi des travailleurs domestiques dans votre pays à partager?

Département des Conditions de Travail et d'Égalité

Bureau international du Travail
Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Suisse
Tel. +41 22 799 67 54
Fax. +41 22 799 84 51
travail@ilo.org
www.ilo.org/travail

Bureau Régional de l'OIT pour l'Afrique

P.O. Box 2788
Addis Ababa
Éthiopie
Tel. +251 1 15 44 44 80
Fax. +251 1 15 44 55 73
addisababa@ilo.org
www.ilo.org/addisababa