syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs

Communiqué de presse du 16 juin 2020

Reconnaître le travail des employé-e-s domestiques et améliorer leurs droits

A l'occasion de la journée internationale des employé-e-s domestiques, le SIT rend public leurs revendications en vue du renouvellement du Contrat-type de travail genevois. Après avoir mis en lumière leurs difficultés pendant la crise Covid-19, il est temps à présent de reconnaître leur rôle essentiel, la valeur de leur travail, et leur droit à une vraie protection légale, quant à leur santé, leur salaire, et leurs horaires de travail.

Les travailleurs-euses de l'économie domestique, organisé-e-s au sein du SIT, demandent l'égalité de leurs droits avec ceux des autres travailleurs-euses, des augmentations salariales de l'ensemble des catégories de salaires, la création d'une catégorie de salaire spécifique à l'assistance au quotidien, et un salaire juste pour les nuits passées au chevet de personnes dépendantes.

Augmenter les salaires et réduire le temps de travail : 23 francs c'est un minimum !
Le salaire minimum de la plus basse catégorie de salaire est actuellement de 19.50 francs horaire, sans 13e salaire. Cela correspond à 3'801.00 francs par mois, pour 45 heures de travail hebdomadaires, soit à peine la moitié du salaire médian (7'154 francs à Genève en mars 2017). Précurseur lors de son édiction en 2004, le CTT prévoit à présent des salaires en partie inférieurs aux salaires fédéraux, alors même que les salaires genevois sont supérieurs à la moyenne nationale, élément pris en compte dans les conventions collectives de travail. Nous demandons l'augmentation du salaire horaire de la première catégorie de salaire à 23 francs : un salaire qui permette de vivre, un salaire équitable au vu des tâches essentielles effectuées par les employé-e-s maison, et leur rôle de ciment social.

Une catégorie spécifique aux tâches de care
La prise en charge au quotidien des personnes âgées, malades ou dépendantes fait partie des tâches dont les employé-e-s de maison assument la responsabilité. En assurant le maintien à domicile de leurs employeurs, ils-elles assument le rôle de palliatif à des Services publics insuffisants. Actif-ves dans des tâches essentielles, faisant preuve de grandes qualifications humaines et techniques, les travailleurs-euses du secteur de l'économie domestique demandent la reconnaissance d'utilité publique de leur travail, et un salaire spécifique aux tâches de « care » de 26.85 frs, soit 4'602.00/mois, sur une base de 41h par semaine.

Veille et garde de nuit : demande d'une réglementation claire
Les travailleurs-euses de l'économie domestique demandent que le CTT règle enfin la question des nuits passées chez l'employeur-euse, que le domicile soit commun (« live-in ») ou non (« live-out ») : le paiement du plein salaire en cas de garde active, de 50% du salaire pour une garde dormante dans une pièce séparée de l'employeur, ainsi qu'une indemnité fixe de 7.55 francs/heure pour les heures effectuées entre 20h et 7h dans tous les cas. La rémunération du travail de nuit doit être clarifiée afin de pouvoir être comprises par les employeur-euses, par les travailleurs-euses, et contrôlée par l'Office cantonal de l'inspection et des relations de travail.

Formaliser la relation de travail : une responsabilité de l'employeur-euse
Le secteur de l'économie domestique est un secteur encore trop largement informel : bien souvent l'absence de contrat, de fiches de salaires, d'enregistrement du temps de travail rendent difficile la défense des droits des travailleurs-euses de l'économie domestique. Ces obligations de formaliser sont celles de leurs employeurs-euses, qui doivent assumer le fait qu'une heure de travail et une heure payée, et que les jours de congé et la limitation des horaires de travail sont des droits, de même que les délais de congés. Ce sont aussi ces éléments de preuves et de suivi qui permettent de lutter contre le travail au noir.

Un secteur durement impacté par la crise sanitaire du Covid-19
Certains employ-é-s de maison ont vu leurs heures de travail diminuer drastiquement, sans qu'aucune mesure fédérale ne soit mise en place pour assurer leur revenu. L'urgence de la situation les a portés, parmi d'autres, dans les queues sans fin de la patinoire des Vernets. D'autres ont dû continuer à travailler, sans qu'aucun contrôle sanitaire ne soit possible sur les conditions de travail, sans que leur situation personnel ne leur permette de renoncer à la leur emploi. Pour des motifs de protection de la santé, et pour que des contrôles dépassant le simple salaire minimum soient enfin possible dans les ménages privés, les travailleuses et travailleurs demandent leur inclusion dans le champ d'application de la Loi sur le Travail.

Contacts
Mirella Falco 079 239 24 77
Camille Stauffer 079 720 48 49

Communauté genevoise d'action syndicale
Organisation faîtière regroupant l'ensemble des syndicats de la République et canton de Genève // info@cgas.ch
Rue des Terreaux-du-Temple 6, 1201 Genève - tél. 0041 22 731 84 30 fax 731 87 06 - ccp 85-412318-9

Chambre des relations
collectives de travail (CRCT)
A l'attention de M. Laurent
Moutinot, Président
5 rue David Dufour
1205 Genève

Genève, le 16 juin 2020

Concerne : Renouvellement du CTT de l'économie domestique (CTT Ecodom)

Monsieur le Président,

En ce jour du 16 juin 2020, à l'occasion de la journée internationale des employé-e-s domestiques, la CGAS formule ses observations et revendications en vue d'améliorer les dispositions contenues dans le contrat-type de travail de l'économie domestique.

Ces revendications s'appuient sur les constats et les demandes formulées par les employé-e-s domestiques organisé-e-s au sein des syndicats de la branche, Unia et SIT, totalisant à eux deux près de 2000 affilié-e-s dans le secteur de l'économie domestique. De plus, le comité interprofessionnel du SIT compte deux militantes élues par le congrès en décembre 2019, et depuis début janvier 2020 un comité sectoriel se réunit une fois par mois (en présentiel ou par vidéo-conférence) pour débattre et décider des actions à mener pour améliorer les conditions de travail d'un secteur économique qui emploie plus de 8000 personnes pour la plupart des femmes, migrantes, souvent sans statut légal pérenne.

La crise sociale économique et sanitaire qui a frappé durement tous les pays depuis le début de l'année 2020 n'a pas épargné la Suisse. Genève arrive dans le peloton de tête parmi les cantons les plus touchés par la Pandémie liée au COVID-19. Si tous les secteurs économiques ont été durement touchés, celui de l'économie domestique a été frappé de plein fouet, le lieu de travail se situant au cœur du confinement : le domicile. Cette crise sociale, économique et sanitaire a également révélé au grand jour les failles du filet social, et fait sombrer dans la précarité de nombreux et nombreuses salarié-e-s. Tout comme elle a démontré quel rôle essentiel les employé-e-s de maison jouent pour la collectivité et l'économie.

Les constats généraux des syndicats restent alarmants pour le secteur : le sondage effectué auprès de ses membres, ainsi que le suivi régulier des cas individuels dans le

cadre de la défense des membres démontrent que le non-respect des salaires minimaux reste d'une dramatique actualité, de même que la part de travail non déclarée aux assurances sociales. La protection de la santé est également un élément difficile à contrôler et à assurer dans les ménages privés. Les conditions de travail en lien avec le nouveau coronavirus ont montré à quel point la protection des travailleurs-euses était faiblement assurée.

Revendications générales
Cette prise de position est d'abord l'occasion, avant d'aborder les questions spécifiques à la nature du/des CTT, de rappeler nos revendications fondamentales quant au statut de l'économie domestique en tant que secteur professionnel, et combien il est nécessaire d'inclure les employé-e-s de maison dans les mêmes systèmes de protection que les autres employé-e-s.

Des tâches relevant du service public
Les activités professionnelles de garde d'enfant, de prise en charge de personnes âgées ou d'assistance à la personne sont des activités qui devraient être intégralement prises en charge par les services publics au même titre que l'Education et la Santé. Ce d'autant plus que la population genevoise est vieillissante et les besoins en soins en constante augmentation. La volonté populaire exprimée maintes fois va dans le sens d'un maintien à domicile et les employées domestiques ne doivent pas faire les frais des politiques d'austérité qui privent les services publics des ressources financières nécessaires pour répondre aux besoins de la population. Une intégration au service public suppose l'application des échelles salariales de l'institut de maintien à domicile (IMAD), la reconnaissance des acquis et qualification, et l'absence de discrimination quant au statut de séjour.

Intégration à la Loi sur le Travail
En droit privé et en droit public du travail, séparer le travail domestique rémunéré de la réglementation des autres secteurs ne fait plus sens : la valeur du travail domestique, effectué en majorité par des femmes, a été largement prouvée. La sphère domestique est également déjà l'objet de travail rémunéré soumis à la LTr : entreprises de soins à domicile privés, garde d'enfant via une association ou une fondation, entreprise de nettoyage, etc. De plus, la Suisse est signataire de la Convention OIT n°189, qui prévoit que les travailleurs et travailleuses de l'économie domestique soit protégées par les mêmes lois que les autres catégories de travailleur-euses. La responsabilité des employeurs qui emploient un-e employé-e de maison devrait être engagée de la même manière que pour tout autre type d'emploi, que ce soit du point de vue des droits et devoirs, mais aussi des contrôles.

Renouvellement du CTT

Art. 5 al. 1, 10 al. 1 et 7 CTT : augmentation des salaires minimaux impératifs et diminution du nombre d'heure de travail hebdomadaire pour un emploi à plein temps à 41h
Le Canton de Genève s'est illustré dans les dernières années par des salaires minimaux plus élevés que le CTT national. L'adoption, à Genève, de minimaux impératifs reflétant le coût de la vie dans notre canton se retrouve dans les différents secteurs économiques, que ce soit par le biais des CTT ou des CCT étendues. Le Conseil d'Etat genevois indiquait, en réponse à la consultation du Conseil Fédéral en vue du renouvellement du CTT fédéral,

que les salaires prévus par le CTT genevois étaient « sensiblement supérieurs à celle du CTT fédéral[1] ».

L'adoption par le Conseil Fédéral d'une nouvelle grille salariale a mis à mal cette situation : l'augmentation des salaires minimaux fédéraux de 1,6% en 2020 a eu pour conséquence que certaines catégories du CTT genevois prévoient un salaire inférieur au CTT fédéral. Cela concerne en particulier la catégorie des salarié-e-s avec 4 ans d'expérience professionnelle, la plus représentée, actuellement. En comparaison du salaire horaire, le salaire de référence pour cette catégorie est de 0,9%[2] inférieur au salaire prévu par le CTT fédéral. Le salaire des employé-e-s non qualifié-e-s était supérieur de 0.60 frs à Genève jusqu'à fin 2019, en comparaison avec l'ancien CTT fédéral. Cet écart s'est réduit à 30 centimes seulement depuis le début de l'année 2020, diminuant ainsi la protection particulière prévue par notre canton.

Prenant acte du fait qu'une adaptation des grilles salariales à la réalité des salaires genevois est nécessaire, nous vous présentons les considérations ci-après sur la nature et les montants des différentes catégories du CCT :
Les catégories de salaires les plus « élevées », bien que largement inférieures au salaire médian[3], sont celles des maîtres d'hôtel, gouvernantes, cuisiner et cuisinière et chauffeur, ainsi que jardinier et jardinière. En pratique, ces catégories représentent une faible minorité des emplois, et incluent plutôt les employés hommes, dans un secteur qui emploie une majorité de femmes. Ces salaires ont été fixés notamment en relation avec les CCT de secteur, en particulier la catégorie de jardinier non qualifié des parcs et jardins.

Pour cette raison, une réévaluation de ces catégories de salaires n'est pas aussi urgente que pour les catégories "non qualifié-e" et "avec au moins 4 ans d'expérience professionnelle" ou « avec certification / attestation ». On retrouve en effet dans ces catégories les tâches de "care", soit d'accompagnement quotidien aux personnes dépendantes mineures, malades, âgées ou handicapées, ainsi que l'accompagnement ménager. La requalification de ces catégories était déjà urgente avant la crise sanitaire COVID, et l'est encore plus à présent : la crise sanitaire a notamment mis en lumière le rôle essentiel des tâches de nettoyage/désinfection et ménages dans l'application des mesures sanitaires, mais aussi a rendu visible le grand nombre de personnes engagées dans l'économie domestique pour effectuer un service à la personne qui relève de l'accompagnement quotidien et la garde d'enfant. Les personnes âgées, malades et dépendantes ont continué à avoir besoin de soins et de services pendant la crise. Le financement des moyens de protection assez coûteux est revenu à la charge des salarié-e-s (et les possibilités de trouver des EPI étaient quasi étaient inexistantes jusqu'à fin avril 2020). Les solutions en termes d'approvisionnement en masques sont arrivées tardivement.

L'étude des HUG et Médecins sans frontières effectuées auprès des personnes ayant eu recours aux colis alimentaires de la caravane de solidarité le 2 mai 2020 a démontré que l'exposition au virus et la prise de risque avaient été particulièrement élevées chez les personnes occupant des emplois à bas salaire et précaire : la dépendance forte envers le-

[1] Courrier 4543-2019 du 2 octobre 2019.
[2] Salaire horaire GE 18-20 : 20.90/h ; salaire CTT fédéral : 21.10/h, soit une différence de -20 cts par heure de travail, et 37.50/frs en salaire mensualisé selon le taux de 45 heures hebdomadaires prévu par le CTT GE actuel.
[3] Le salaire médian à Genève était de 7'154 francs mensuels en 2014, selon Bulletin OCSTAT de n°08, mars 2017.

les employeur-s, l'insécurité alimentaire et médicale, et la peur de tout perdre ont poussé des travailleuses et travailleurs à continuer à occuper des postes ne leur permettant pas de se protéger correctement. Le 6 juin encore, des milliers de personnes en situation d'insécurité alimentaires, dont font partie beaucoup d'employé-e-s de l'économie domestiques, ont fait la queue pendant des heures.
Ce sont en particuliers les tâches de « care » au sens large, décrites plus haut, qui méritent une revalorisation, d'abord parce que le travail en lien avec le lieu de vie, son entretien, et l'accompagnement de ses occupant-e-s est une composante essentielle du tissu social qui permet à chacun et chacune de participer à la vie sociale et économique. D'autre part parce que les salaires de l'ensemble des employé-e-s du secteur doivent leur permettre de faire face aux charges élevées liée à la vie à Genève. On peut également s'attendre à une augmentation de ces charges en lien avec la probable hausse des primes d'assurances maladies post pandémie, les frais en lien avec les dépistages, et le besoin accru en soins.
Le CTT est fondé sur un principe particulier de protection. Il doit en effet garantir une certaine sécurité sociale dans les secteurs professionnels dans lesquels la position des travailleurs-euses semble particulièrement menacée, notamment parce qu'ils-elles ne sont pas soumis à la loi sur le travail.

23 francs : c'est un minimum

Pour cette raison, nous avons, sur la base de l'argumentaire des syndicats pour un salaire minimum qui sera soumis au vote le 27 septembre prochain, pris comme référence pour la catégorie de base le salaire horaire de 23 francs de l'heure sur une base de 41 heures par semaine. En ajoutant la prise en compte de 4 ans d'expérience, et en reprenant le ratio existant dans la grille 2018-2020, le salaire de la 2e catégorie serait de 24.65 francs de l'heure, toujours sur une base à 41 heures. Dans un esprit de cohérence, nous avons également reporté le différentiel entre les différentes catégories de salaires aux quatre catégories supérieures, en tenant cependant compte des secteurs économiques adjacents.

Un salaire spécifique à la prise en charge et l'assistance à la personne dépendante

Nous avons également pu observer, à l'occasion d'une enquête auprès de nos membres, que les tâches d'accompagnements quotidiens et nocturnes à la personne occupaient jusqu'à 30% des employé-e-s. Le projet de Loi sur l'organisation du réseau de soins en vue du maintien à domicile présente des pistes pour améliorer la prise en charge des personnes dépendantes. Les travailleuses et travailleurs de l'économie domestique jouent également un rôle important dans le maintien à domicile, ainsi que dans le soulagement des proches-aidants par des relèves ponctuelles ou permanentes dans les actes de la vie quotidienne. Tout en considérant que l'organisation de la prise en charge des personnes dépendantes relève d'une tâche publique, la réalité actuelle démontre que des employé-e-s des ménages privés sont actuellement en train de couvrir, par défaut, les lacunes de cette prise en charge. C'est pour cette catégorie en particulier que la CGAS propose, à nouveau comme lors du dernier renouvellement en 2017, la création d'une catégorie de salaire spécifique :
L'article 2 al. 1 CTT genevois prévoit déjà que les tâches suivantes entrent dans son champ d'application :

- Prise en charge d'enfants, de personnes âgées, de personnes handicapées et de malades ;
- Assistance aux personnes âgées, aux personnes handicapées et aux malades dans la vie quotidienne.

Nous avons déterminé le salaire de cette nouvelle catégorie de salaire sur la base de la classe 6 de l'échelle des traitements de l'Etat de Genève, correspondant à la classe des

aides-soignantes non-qualifiées disposant de 4 ans d'expérience, sans prise en compte du 13e salaire.

La proposition du Conseil Fédéral d'une solution modèle à l'intention des cantons n'entre pas en matière sur la question du salaire de base des employé-e-s de maison effectuant de la prise en charge et des soins : le modèle de CTT ne permet donc pas d'orienter les décisions cantonales sur cette catégorie de salaire. Cette question doit donc trouver une solution au niveau genevois. Le modèle de CTT sera traité plus en avant sous point 2.

Réduction de l'horaire hebdomadaire de travail de référence pour un emploi à plein temps : passage de 45h à 41h

Alors que la durée hebdomadaire effective de travail des salarié-e-s à plein temps s'est contractée pour atteindre 41 heures et 2 minutes en 2019 selon les statistiques fédérales[4], le salaire minimum mensuel genevois est actuellement calculé sur une durée de temps de travail de 45 h par semaine, soit 3h20 de plus que la moyenne suisse. C'est une discrimination supplémentaire qui péjore la qualité de vie des femmes et rend encore plus difficile la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale des employé-e-s de maison. Réduire le temps de travail à 41 heures par semaine permettrait de corriger cette inégalité. L'application des 23 francs pour la catégorie de salaire de base permettrait de garantir cette transition sans perte de salaire.

Ci-après : tableaux des salaires

41 heures hebdomadaires	**177**	**Heures mensuelles**
45 heures hebdomadaires	**195**	**Heures mensuelles**

	Salaires 2021				**Salaire 2018-2020**	
	Nouveau salaire horaire	Salaire mensuel: 41h hebdo	Salaire mensuel: 45h hebdo		**Salaire 2018-2020**	**Mensuel**
Employé-e de maison	CHF 23.00	**CHF 4 071.00**	CHF 4 485.00		CHF 19.50	3801
Employé-e de maison avec 4 ans d'expérience	CHF 24.66	**CHF 4 365.17**	CHF 4 809.09		CHF 20.90	4077
Employé-e de maison avec AFP	CHF 24.78	**CHF 4 386.06**	CHF 4 832.10		CHF 21.00	4095
Qualification avec autre titre	CHF 24.66	**CHF 4 365.17**	CHF 4 809.09		CHF 20.90	4077
Maître d'hôtel/gouvernante	CHF 25.00	**CHF 4 425.00**	CHF 4 875.00		CHF 23.10	4509
cuisinier/cuisinière et chauffeur	CHF 25.00	**CHF 4 425.00**	CHF 4 875.00		CHF 23.10	4509
Jardinier ou jardinière	CHF 26.00	**CHF 4 602.00**	CHF 5 070.00		CHF 25.10	4889
Employé.e de maison avec tâches de prise en	**CHF 26.85**	**CHF 4 752.45**	**CHF 5 235.75**		**Nouvelle catégorie**	**Nouvelle catégorie**

[4] https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/quoi-de-neuf.assetdetail.12667119.html

charge et assistance à la personne						

Nous proposons également que le CTT mentionne à la fois le salaire mensuel et le salaire horaire de chaque catégorie. Cela permettra notamment d'identifier plus clairement le salaire des heures de nuits des heures supplémentaires.

Art. 10 al. 1bis : Supplément de nuit
Le supplément horaire de 7,55 pour les heures effectuées entre 20h et 7h fait partie des salaires minimaux obligatoires. Selon l'enquête auprès des cantons concernant la reprise du modèle de CTT sur la prise en charge 24h/24, le Canton de Genève a indiqué avoir déjà prévu un certain nombre de point du modèle SECO. Nous demandons donc le maintien de ce supplément de 7,55 pour les heures de nuits prévues par le contrat, lorsque l'employé-e ne vit pas au domicile de l'employeur, ou n'y est employé-e que pour les heures de nuits avec les journées libres. La notion de veille de nuit doit être clarifiée de façon à correspondre à toute exigence de présence selon les instructions de l'employeur ou ses proches entre 20h et 7h.
Art. 10 al. 1bis: supprimé
Art. 10ter [nouveau]:

1. Lorsque le-la travailleur-euse accomplit des gardes de nuit, les salaires minimaux sont majorés d'une indemnité 7,55 par heure de veille, pour les heures entre 20h00 et 7h00. Toute heure durant laquelle la présence du-de la travailleur-euse à son domicile est demandée par l'employeur dans cette tranche horaire est considérée comme une garde de nuit, à moins sous réserve de l'alinéa 2.

2. Lorsque la garde de nuit entre 20h et 7h comporte une part de permanence (veille dormante) de nuit, que le-la travailleur-euse peut passer dans une pièce fermée disposant d'un lit et séparée de l'employeur, la rémunération est fixée sur la base du nombre d'interventions actives nécessaire auprès de l'employeur.

    a. Aucune intervention n'a lieu

       Salaire de base x 50% + 7.55= salaire horaire
    b. Une intervention par nuit en moyenne hebdomadaire

       Salaire de base *66% + 7,55 = salaire horaire
    c. Plus qu'une intervention par nuit :

       Salaire de base + 7.55 = salaire horaire

2. Les interventions actives sont rémunérées selon l'alinéa 1. Chaque intervention correspond à l'équivalent d'une heure de travail actif.

3. *Les gardes de nuit correspondant à des heures supplémentaires non prévues dans le contrat de travail sont rémunérées selon l'art. 7 al. 3 CTT.*

Art. 10bis : Contrat de travail et registre des heures
L'importance de la saisie des heures de travail est largement reconnue pour établir le taux d'activité d'une part, et les heures supplémentaires d'autre part. Lorsque les heures de travail ont lieu le soir, la nuit ou le week-end, en particulier en cas d'accompagnement quotidien de personnes dépendantes, cette question revêt une importance encore plus accrue. Le contrôle de la LTr par les organes compétents repose également sur la tenue de registre horaire conforme, selon les art. 46 LTr et 71 OLT 1. Le modèle de CTT H24 mis

au point au niveau fédéral repose par ailleurs également sur une obligation accrue de noter les heures effectuées. La CGAS est d'avis, comme exposé plus haut, que l'entier du secteur de l'économie devrait enfin rejoindre le champ d'application de la LTr, y compris sur les registres à tenir. En l'absence de cette inclusion, qui ressort d'une modification d'une Loi fédérale, l'exigence de tenue d'un registre horaire à l'intention des employeurs correspond au strict minimum pour corriger une inégalité de base discriminant les employé-e-s de maison.
Cette problématique est donc largement reconnue. L'absence de documents formalisant la relation de travail est pourtant toujours caractéristique dans le secteur de l'économie domestique, et l'absence de registre horaire reste une problématique récurrente malgré la modification du CTT en ce sens. Pourtant, ces registres des heures sont également la base du contrôle des salaires minimaux, qui sont impératifs. Pour cette raison, il nous paraît indispensable de modifier l'obligation d'enregistrer le temps de travail telle qu'inscrite actuellement dans le CTT, afin de la rendre plus contraignante et plus visible pour les employeurs et employé-e-s. Cette adaptation est nécessaire d'une part pour assurer au mieux le contrôle des salaires minimaux impératifs respectivement le taux d'occupation, mais aussi pour fournir aux travailleuses et travailleurs du secteur des pièces sur la base desquelles faire valoir leur droit et être correctement rémunéré-e-s. A ce sujet, nous suggérons enfin, selon la version finale du CTT, d'ajouter en annexe au CTT un modèle de saisie des heures, adapté au travail de jour comme aux gardes et veilles de nuits. Le renversement du fardeau de preuve en cas d'absence de registre tenu par l'employeur prévue à l'art. 10bis al. 4 du CTT actuel reste en parallèle indispensable.

Art. 13 al. 2 CTT – Droit au salaire en cas de maladie et APG

Nous reconnaissons que la forme du CTT ne permette pas de rendre impératif la conclusion d'un contrat d'assurance pour la perte de gain en cas de maladie, tout comme le fait que les assureurs privés n'acceptent pas, dans leur grande majorité, de conclure un contrat avec un-e employeur « ménage privé » pour un-e employé-e de maison avec un taux d'activité inférieur à 20h par semaine. Nous relevons la nécessité de prévoir un système qui inclut les faibles taux d'activités et couvre correctement le revenu en cas de maladie et améliore cette disposition d'autant plus que la durée du rapport de travail dépasse souvent et largement les 10 ans. La CGAS propose, parallèlement, d'entrer en travaux avec la CRCT et Chèques Services pour mettre en place un tel système.

Contrairement au CTT pour le secteur du commerce du détail, qui mentionne uniquement une obligation d'assurance à laquelle il est possible de déroger, le CTT de l'économie domestique mentionne, à l'art. 13 al. 2, l'obligation de l'employeur de payer le salaire en l'absence d'assurance. Au vu des circonstances particulières des employé-e-s des ménages privés, maintenir ce deuxième alinéa est nécessaire. Le contenu de l'obligation peut cependant être améliorée au regard de l'échelle de Berne, et sur le modèle de l'art. 21 du CTT Vaudois pour l'économie domestique[5], comme suit :
Art. 13 al. 2 [nouveau] : En l'absence d'assurance, lorsque les rapports de travail ont duré plus de 3 mois ou ont été conclus pour plus de 3 mois, l'employeur verse au travailleur le salaire pour un temps limité s'il est empêché de travailler pour un motif visé à l'article 324a, alinéas 1 et 3, CO, selon le barème prévu ci-après :

a. Lorsque l'employeur occupe un travailleur moins de vingt heures par semaine, il paie le salaire en fonction de la durée des rapports de travail, soit :

[5] https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/themes/economie_emploi/emploi/fichiers_pdf/CCT_vaudois_pour_l_%C3%A9conomie_domestique.pdf

– trois semaines pendant la première année de service;
– un mois pendant la deuxième année de service;
– deux mois de la troisième à la quatrième année de service;
– trois mois de la cinquième à la neuvième année de service;
– quatre mois de la dixième à la quatorzième année de service;
– cinq mois de la quinzième à la dix-neuvième année de service;
– six mois de la vingtième à la vingt-quatrième année de service;
– etc...

a. *Lorsque l'employeur occupe un travailleur au moins vingt heures par semaine, il paie le salaire en fonction de la durée des rapports de travail, soit :*
– trois semaines pendant la première année de service;
– deux mois pendant la deuxième année de service;
– trois mois de la troisième à la quatrième année de service;
– quatre mois de la cinquième à la neuvième année de service;
– cinq mois de la dixième à la quatorzième année de service;
– six mois de la quinzième à la dix-neuvième année de service;
– sept mois de la vingtième à la vingt-quatrième année de service;

Art. 17 CTT : Protection de la personnalité

La crise sanitaire liée à la pandémie COVID-19 a mis à jour les graves lacunes dans la législation concernant la protection de la santé et de la personnalité des employé-e-s de maison. Les mesures sanitaires publiées n'étaient pour la plupart pas adaptées aux conditions de travail au sein de ménages privés, et l'inspection du travail n'avait, en raison de l'exclusion LTr, aucune compétence pour contrôler les conditions de travail dans l'économie domestique.

L'art. 7 du CTT actuel mentionne un renvoi à l'art. 328 CO, ceci uniquement sous l'angle de l'occupation conformément à la formation et aux aptitudes, et à l'interdiction des discriminations. Nous proposons un rappel plus large de l'art. 328 CO :

Art. 17 CTT Protection de la santé et de la personnalité (nouveau) :
[1] L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement ou psychologiquement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.
[2]Les directives données doivent tenir compte de l'obligation de protection de la santé physique et psychique du travailleur, en particulier lorsque des mesures sanitaires spécifiques sont déclarées.
[3] L'employeur doit occuper le travailleur conformément à sa formation et à ses aptitudes.
[4] L'employeur s'interdit toute forme de discrimination.

Prise en charge H24 – intégration suffisante des points traités dans le modèle

Le Conseil Fédéral a publié en juin 2018 le Modèle de CTT à destination des cantons. Ce projet ne mentionne pas la question d'une catégorie de salaire spécifique aux travailleuses et travailleurs spécialisé-e-s dans l'accompagnement des personnes dépendantes. Le modèle final réglemente la valeur d'une heure de mise à disposition de l'employeur selon un système de travail actif, veille de jour, veille de nuit, et interventions de jour et de nuit. Après la présentation aux partenaires sociaux en février 2018 du concept choisi, le SIT a formulé son opposition à un modèle qui repose sur une mise à disposition jour et nuit car

ce n'est pas acceptable d'occuper un-e salarié-e 24 heures sur 24. La notion de prise en charge H24 semble liée au taux d'occupation du ou de la travailleur-euse, alors qu'il s'agit du besoin de prise en charge de l'employeur.

Concernant l'adaptation du Modèle au CTT genevois, nous rejoignions la communication du Conseil d'Etat[6] selon l'enquête auprès des cantons concernant la reprise du modèle de CTT sur la prise en charge 24h24 : le CTT genevois contient déjà un certain nombre de points prévus par le modèle du SECO, et l'intégration est considéré comme suffisante.

C'est au motif qu'une intégration spécifique qui ne répondrait pas directement à un besoin genevois que la CGAS a pris position contre le modèle de CTT, établi en grande partie en réponse à l'activité des agences plaçant des migrantes pendulaires dans des ménages privées pour une durée de 3 mois. Ce modèle est très peu répandu à Genève, où la concentration d'acteurs dans les prestations visant au maintien à domicile est élevée. Le particularisme genevois a permis la création d'une institution publique (IMAD) active dans chaque commune pour les prestations diurnes et les prestataires de soins à domicile privés ou les gardes malade assument les veilles de nuit. Les travailleurs et travailleuses assurant actuellement une prise en charge H24 doivent en priorité voire leur condition de travail se formaliser, avec des horaires correctement notés, des contrats écrits, et des véritables pauses et jours de congé. Ces éléments font déjà partie du CTT actuel, à l'exception des particularités des gardes et veilles de nuit, pour lesquelles nous proposons l'art. 10ter ci-dessus.

En conclusion, pour les raisons exprimées ci-dessus, la CGAS dans le cadre du renouvellement du CTT de l'économie domestique formule les revendications suivantes :

1) Reconnaissance des tâches de "Care" comme essentielles à la collectivité, et réintégrer leur organisation aux services publics et appliquer l'échelle de traitement de l'Etat;

2) Intégration à la Loi sur Le Travail

3) Réduction de l'horaire de la semaine de référence pour un plein temps de 45 à 41 heures

4) Revalorisation salariale selon la proposition suivante :

41 heures hebdomadaires	**177**	**Heures mensuelles**
45 heures hebdomadaires	**195**	**Heures mensuelles**

	Salaires 2021		
	Nouveau salaire horaire	Salaire mensuel: 41h hebdo	Salaire mensuel: 45h hebdo
Employé-e de maison	CHF 23.00	**CHF 4 071.00**	CHF 4 485.00

[6] https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitnehmerschutz/24-stunden-betagtenbetreuung/24h_nav_umfrage_kantone.pdf.download.pdf/NAV_Umfrage_Kanotne_062019_Web_FR.pdf.

Employé-e de maison avec 4 ans d'expérience	CHF 24.66	**CHF 4 365.17**	CHF 4 809.09
Employé-e de maison avec AFP	CHF 24.78	**CHF 4 386.06**	CHF 4 832.10
Qualification avec autre titre	CHF 24.66	**CHF 4 365.17**	CHF 4 809.09
Maître d'hôtel/gouvernante	CHF 25.00	**CHF 4 425.00**	CHF 4 875.00
cuisinier/cuisinière et chauffeur	CHF 25.00	**CHF 4 425.00**	CHF 4 875.00
Jardinier ou jardinière	CHF 26.00	**CHF 4 602.00**	CHF 5 070.00

5) Création d'une catégorie salariale spécifique pour prise en charge et assistance à la personne dépendante

		Salaires 2021	
		Salaire mensuel: 41h hebdo	Salaire mensuel: 45h hebdo
Employé.e de maison avec tâches de prise en charge et assistance à la personne déprendante	**CHF 26.85**	**CHF 4 752.45**	**CHF 5 235.75**

6) Clarification de l'octroi d'un supplément nuit

7) Enregistrement du temps de travail

8) Protection du revenu en cas de maladie

9) Renforcement de la protection de la personnalité

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à ce courrier, et vous prions d'agréer, Monsieur le Président, nos salutations distinguées.

Alessandro Pelizzari
Président CGAS

Davide De Filippo
Vice-président CGAS

syndicat
interprofessionnel
de travailleuses et
travailleurs

Journée internationale des employé-e-s de maison

16 JUIN 2020

I speak for domestic workers

The one who cleans your flat while you work.
The one who takes care of your mother, because she cannot eat on her own anymore.
The one who plays with your kids, but also wipes their tears.
The one who serves your food.
The one you see, the one you do not see, the one you do not want to see.
The one who lives in the basement, next to the laundry room.

In these times of crisis, we are still there, and we are suffering.

Anxiety is high because Our workplaces are houses in lockdown and work is unsafe.
because asking for help can put us in risk towards authorities
because some of us do not have a permit and have no chances of getting one.
Because we work with a permit, that only allow us to work for one diplomate employer, and the conditions are hard.
Anxiety is high because we don't know if we are going to get paid, or if we'll still have a job next week.

The State has told us, that helping us is, unlike other workers, too complicated. But we are still here, and we are thousands. We are workers. We deserve the same rights, the same helps as any others. Our work is hard, but it makes society stays on their two feet, and allows you to have time for work, for family, and for hobbies.

In these times of crisis, we are collectively asking for our rights and calling for social justice :
To our employers:
We deserve to be paid, even if you ask us not to come to work. We live with all the salaries of all our employers. If yours is missing, it will impact our rent, our food, our health. Pay us, it's the law. Keep us as workers until it gets better. Support our requests towards the State, show your solidarity with us.

To the State of Geneva:
We ask that you take in consideration our legitimate requests.

- **To protect our health:**

All non-essential work has to be forbidden during pandemic time;
All essential work needs to be secured: essential is taking care of someone in need.
Security means protections, instructions, and adaptations of our work
We need access to healthcare, even if we cannot benefit from the insurances. We need doctors. We need homes.

- **To guarantee our income and our jobs:**

Remind the employers that **they** are in charge of protecting **our health** at work, to pay our salary if we're sick, to pay our salary if we cannot work;
We've talked about it: our situation excludes us from the help designed for the others workers. We need a special fund, that allow us an minimal income to live until it gets better.

- **To secure our legal status:**

Assure the renewal of our permit, or the deliverance of our first permit, comes fast, with comprehension for our situation, even if we had to ask for help.
Cancel all the expulsions towards those of us with no legal status, sustainably.

It's time for more social justice, so that it gets better.

****

Je parle au nom des employé-e-s de maison

Celle qui nettoie votre appartement quand vous êtes absent ou au travail
Celle qui prends soin de votre mère, parce qu'elle n'arrive plus à manger seule
Celle qui joue avec vos enfants, celle qui, aussi, sèche leur larme
Celle qui vous sert à manger
Celle que vous voyez, celle que vous ne voyez pas, celle que vous ne voulez pas voir.
Celle qui vit au sous-sol, à côté de la buanderie.

En ces temps de crise, nous sommes toujours là, et nous souffrons.

La peur au ventre, parce que nos lieux de travail sont les maisons où nos employeurs se confinent. Les mesures sanitaires y sont difficiles à respecter.
Parce que certaines d'entre nous n'ont pas de permis de séjour, et ne peuvent pas en avoir.

Parce que certaines d'entre nous ont une carte de légitimation qui les oblige à travailler pour un employeur précis, sans pouvoir en changer, même si les conditions sont dures.
La peur au ventre parce que nous ne savons pas si nous allons être payée, ou si nous aurons toujours un travail la semaine prochaine.

Les représentants de l'Etat nous disent que nous accorder les mêmes aides qu'aux autres est trop compliqué. Mais nous sommes là, et nous sommes des milliers. Nous sommes des travailleuses. Notre travail est dur, il permet à la société de tenir debout, et vous permet d'avoir du temps pour votre travail, votre famille, vos activités.

En ces temps de crises, nous demandons collectivement le respect de nos droits, et appelons à plus de justice sociale.

A nos employeurs :
Nous avons le droit d'être payées, même si vous nous demandez de ne pas venir. Nous vivons avec le salaire versé par chaque employeur. Si un versement manque, cela manquera pour notre loyer, notre nourriture, notre santé. Payez-nous, c'est la loi. Maintenez notre contrat jusqu'à ce que les choses s'améliorent. Soutenez nos revendications. C'est de la solidarité.

A l'Etat de Genève nous demandons de prendre en compte nos revendications légitimes :

- **Pour protéger notre santé**

Tout travail non essentiel doit être interdit en période de pandémie ;
Tout travail essentiel doit être sécurisé ; un travail essentiel signifie prendre soin de quelqu'un de dépendant
La sécurité signifie du matériel de protection, des instructions claires, et l'adaptation de nos tâches
Nous avons besoin d'un accès à des soins pour nous-mêmes, même si nous ne pouvons bénéficier des assurances. Nous avons besoin de médecins. Nous avons besoin d'un toit.

- **Pour protéger notre emploi et nos revenus**

Rappeler aux employeurs que ce sont **eux** qui ont la responsabilité de protéger notre santé au travail, de payer notre salaire si nous sommes malades, de payer notre salaire si nous ne pouvons pas travailler :
Nous l'avons dit : notre situation nous exclus de l'aide accordée aux autres employé-e-s. Nous avons besoin d'un fonds spécifique, qui nous allouent de quoi vivre, jusqu'à ce que ça aille mieux.

- **Pour assurer notre sécurité en termes de statut de séjour**

Assurer que le renouvellement de nos permis, ou l'attribution de notre premier permis, soit rapide, en tenant compte de notre situation, même si nous devons demander de l'aide.
Annuler toutes les expulsions de celles d'entre nous qui sont sans statut légal, durablement.

Nous demandons plus de justice sociale, la seule façon d'aller vers une meilleure situation