



**HAL**  
open science

## Le travail domestique sur le chemin du travail décent ?

Philippe Auvergnon

► **To cite this version:**

Philippe Auvergnon. Le travail domestique sur le chemin du travail décent ?. J.-L. Gil y Gil. Migraciones internacionales e impacto de la crisis económica: Compromisos de la OIT, Juruá Editora, pp.279-310, 2013. halshs-00908660

**HAL Id: halshs-00908660**

**<https://shs.hal.science/halshs-00908660v1>**

Submitted on 5 Oct 2017

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## LE TRAVAIL DOMESTIQUE SUR LE CHEMIN DU TRAVAIL DECENT ?

Philippe Auvergnon<sup>1</sup>

Selon les estimations du Bureau international du Travail, il y aurait entre 50 et 100 millions de travailleurs domestiques dans le monde<sup>2</sup>, dans beaucoup de pays exclus de la législation sociale protégeant les autres travailleurs ou en bénéficiant partiellement. En toute hypothèse, l'absence fréquente de déclaration officielle des relations d'emploi dans ce secteur conduit à relativiser toutes statistiques. La part de ce « travail invisible » varie entre régions du monde et en leur sein. Cependant, il est certain que « la croissance du secteur domestique en tant que secteur de services est entretenue par une offre et une demande en constante augmentation »<sup>3</sup>. Dans les pays développés cette croissance est à mettre en relation avec le vieillissement de la population, la participation croissante des femmes au marché de l'emploi et la recherche de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ; dans les pays en développement, le phénomène est indéniablement alimenté par la pauvreté sévissant dans les zones rurales, la discrimination subie par les femmes, le manque de perspective d'emploi et son corollaire la migration.

Le travailleur domestique est en réalité généralement une travailleuse ; il est parfois un enfant et très souvent un migrant. Pour beaucoup de femmes de par le monde, le travail domestique constitue « l'un des seuls moyens de gagner sa vie dignement et d'acquérir une certaine indépendance »<sup>4</sup>. Même s'il peut paraître marginal, vu d'Europe, il existe également un travail domestique d'enfants n'ayant pas l'âge minimum légal ou l'ayant, « travaillant dans des conditions proches de l'esclavage, dangereuses ou relevant de l'exploitation »<sup>5</sup>. Quand le travail domestique s'effectue dans le cadre d'une migration internationale, il contribue fortement à d'importants transferts de fonds soutenant l'économie de certains pays en développement<sup>6</sup> ; mais, l'évidente « contrepartie » est qu'il s'accompagne alors souvent d'une surexposition à l'exploitation, voire de trafic ou même de traite, notamment – mais pas uniquement - lorsque le travailleur migre « sans papiers »<sup>7</sup>.

Les tâches du travailleur domestiques sont multiples et ont parfois la particularité de se cumuler. Il s'agit de nettoyer, cuisiner, faire la lessive, s'occuper des enfants, soigner une personne ou bien encore de jardiner, de « conduire le maître » ou de surveiller sa maison. De

---

<sup>1</sup> Directeur de recherche au CNRS, Université de Bordeaux. Ce texte reprend des éléments de la conférence donnée à l'Université Alcala de Henares le 21 septembre 2012.

<sup>2</sup> Cf. not. BIT, Le travail domestique n'est pas un simple « problème domestique », BIT Magazine Travail n° 72, août 2011.

<sup>3</sup> J. Hodges, Préface in A. D'Souza, « Le travail domestique sur la voie du travail décent. Rétrospective de l'action de l'OIT », Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, Document de travail 2010, BIT Genève, p. V.

<sup>4</sup> A. D'Souza, Le travail domestique sur la voie du travail décent. Rétrospective de l'action de l'OIT, *op. cit.*, p.7.

<sup>5</sup> OIT, A guide to IPEC child domestic labour publications and other materials, OIT/IPEC, Genève, 2007.

<sup>6</sup> Cf. not. C. Ramirez, M.G. Dominguez, J.-M. Morais, Crossing Borders: Remittances, Gender and Development, Document de travail INSTRAW, Santo Domingo, 2005. Voir également : <http://donnees.banquemondiale.org/indicateur/BX.TRF.PWKR.CD.DT>

<sup>7</sup> Sur la situation de ceux et celles que l'on nomme « sans papiers » : M. Bonnechère, Immigration et travail décent, Le Droit Ouvrier 2010 p. 1-16.

leur côté, les revenus et le statut du travailleur domestique dépendent notamment de savoir si l'on s'en tient à des tâches ménagères ou, par exemple, si l'on dispense des soins à une ou des personnes. Il est toutefois avéré que les conditions de travail varieront radicalement « selon que le travailleur domestique est logé sur son lieu de travail et est employé à temps plein en échange du logement, ou bien s'il dispose d'un logement indépendant et ne travaille que quelques heures par semaine ou domicile de son employeur »<sup>8</sup>. Ainsi, dans le secteur du travail domestique « conditions de travail » et « conditions de vie » entretiennent des liens étroits<sup>9</sup>.

On sait que l'Organisation internationale du Travail (OIT) affirme aujourd'hui avoir comme but fondamental que « chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité »<sup>10</sup>. Il n'est donc pas étonnant que cette organisation internationale soit particulièrement mobilisée au regard des situations, parfois à proprement parlé « indécentes », observables dans le secteur du travail domestique. Lors de sa 100<sup>e</sup> session, la Conférence internationale du Travail a adopté une Convention n° 189 et une Recommandation n° 201 concernant, toutes les deux, « le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques »<sup>11</sup>.

Il paraît toutefois nécessaire de rappeler que l'OIT s'est inquiétée de la situation des travailleurs domestiques bien avant d'afficher son souci d'un « travail décent pour chaque femme et chaque homme »<sup>12</sup>. Sans remonter aux discussions de la Conférence internationale du Travail de 1936<sup>13</sup>, il faut au moins rappeler l'adoption en 1948 d'une résolution concernant les conditions de travail des « gens de maison »<sup>14</sup> et celle, en 1965, concernant les conditions de travail des « employés de maison »<sup>15</sup>. Par ailleurs, on a pu souligner que certaines conventions et recommandations faisaient déjà référence au « travail domestique salarié effectué dans des ménages privés »<sup>16</sup>. De plus, tout un ensemble d'instruments de l'OIT, sans mentionner expressément les travailleurs domestiques, peuvent les concerner ; ils contiennent, en revanche, le plus souvent des « clauses de flexibilité »<sup>17</sup> permettant d'exclure de leur

<sup>8</sup> A. D'Souza, *op. cit.*, p. 13.

<sup>9</sup> Dans les pays en développement, beaucoup de travailleurs domestiques sont ainsi logés chez l'employeur et sont souvent également mineurs, celui qui compte le plus de jeunes filles âgées de moins de 16 ans (Cf. OIT, Coup de main ou vie brisée ? Comprendre le travail domestique des enfants pour mieux intervenir, OIT/IPEC ; Genève 2004).

<sup>10</sup> BIT, Un travail décent, Rapport du Directeur général à la 87<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, BIT Genève 1999.

<sup>11</sup> Après la première ratification en juin 2012 par l'Uruguay, est intervenue en septembre 2012 la ratification des Philippines (Cf. not. « Le traité historique sur les travailleurs domestiques entre en vigueur » [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS\\_189217/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_189217/lang--fr/index.htm)). Ceci permet une entrée en vigueur de la convention en septembre 2013 (Cf. article 21 de la convention n° 189).

<sup>12</sup> Convention n° 189 sur les travailleuses et travailleurs domestiques, adoptée le 16 juin 2011 portant en « sous-titre » l'indication « Convention concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques » ; Recommandation n° 201 sur les travailleuses et travailleurs domestiques, du 16 juin 2011, portant en « sous-titre » Recommandation concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques (<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/>).

<sup>13</sup> CIT, Compte-rendu des travaux, CIT 20<sup>e</sup> session, 1936, annexe XVI, p. 740.

<sup>14</sup> BIT, Compte-rendu des travaux, CIT 30<sup>e</sup> session, 1948, annexe XVIII : Résolutions adoptées par la Conférence, p. 545-554.

<sup>15</sup> BIT, Compte-rendu des travaux, CIT 49<sup>e</sup> session, 1965, annexe XII : Résolutions adoptées par la Conférence, p. 693-694.

<sup>16</sup> A. D'Souza, *op. cit.*, p.44. Ainsi des Recommandations n° 79 (examen médical des enfants et des adolescents) et n° 83 (organisation des services de l'emploi) ou du Protocole de 1995 relatif à l'inspection du travail.

<sup>17</sup> Ainsi des conventions n° 95 sur la protection du salaire (1949), n°171 sur le travail de nuit (1990), n° 181 sur les agences d'emploi privées (1997), n° 183 sur la protection de la maternité (2000). Mais on pourrait également

champ certaines catégories parmi lesquelles les « travailleurs domestiques »<sup>18</sup>. On observera que certains instruments de l'OIT intéressent particulièrement certaines caractéristiques actuelles du travail domestique. On songe ici tout particulièrement aux Conventions n° 97 et n° 143 sur les travailleurs migrants et aux recommandations qui les accompagnent, ou encore aux conventions intéressant la sécurité sociale, ne serait-ce qu'au regard du constat général de sous-déclaration « sociale » des travailleurs domestiques dans le monde<sup>19</sup>.

Des instruments internationaux étaient donc mobilisables mais dispersés avant qu'en 2010, l'acteur syndical réussisse à faire inscrire à l'agenda de la Conférence internationale du Travail la question d'un instrument normatif spécifique aux travailleurs domestiques. La convention n° 189, adoptée en 2012, constitue l'aboutissement d'une dynamique de reconnaissance de l'importance sociale du travail domestique et de la nécessité de faire respecter la dignité des travailleurs de ce secteur si particulier. Pour la première fois dans une norme internationale, il est précisé que « l'expression « *travail domestique* » désigne « le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages », que « l'expression *travailleur domestique* désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail »<sup>20</sup>. Seule la personne effectuant « un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession » est exclue de la qualification de travailleur domestique au sens de la Convention n° 189<sup>21</sup>. Sous condition d'un flux significatif de ratifications, cette dernière peut donc concerner, à terme, des millions de travailleurs domestiques de par le monde. En toute hypothèse, la Convention n° 189 et le Recommandation n° 201 s'avèrent de véritables outils pour lutter contre la domination de l'ombre (I) et faire reculer l'ombre de la domination (II) qui caractérisent encore très souvent les relations de travail domestique.

## I – LUTTER CONTRE LA DOMINATION DE L'OMBRE

Le travail « domestique » pour le compte d'autrui est essentiellement « atypique » en raison du lieu de sa réalisation : un domicile privé. Mais, à la différence de la prestation faisant l'objet d'un « contrat de travail à domicile » correspondant à un travail réalisé par un salarié « chez lui », le travail domestique est effectué au domicile de l'employeur. Cette caractéristique emporte une « protection » de l'employeur, pour ne pas dire une part d'immunité de ce dernier (A). Dans un certain nombre de cas, le travailleur domestique est logé au domicile de l'employeur. Cette « confusion des domiciles »<sup>22</sup> participe alors à une aggravation de sa situation (B).

---

citer nombre de conventions concernant les conditions d'emploi et de travail (C 127 sur le poids maximum, C 131 sur la fixation du salaire minima, C 132 sur les congés payés,...).

<sup>18</sup> A titre d'exemple l'Espagne a exclu les travailleurs domestiques du champ d'application de la convention n° 173 de 1992 sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur.

<sup>19</sup> Cf. notamment : la Convention 102 concernant la sécurité sociale (norme minimum (1952), la Convention 130 sur les soins médicaux et les indemnités de maladie (1969), la Convention 128 sur les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants (1967), la Convention 121 sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles (1964),...

<sup>20</sup> Article 1<sup>er</sup> de la Convention n° 189.

<sup>21</sup> Article 1<sup>er</sup>, c)

<sup>22</sup> L'expression renvoie au fait qu'employeur et travailleur vivront, dormiront,... au même lieu d'habitation sans toutefois que le travailleur soit toujours officiellement « domicilié » chez son employeur. Il peut notamment avoir grand intérêt à avoir une « boîte postale » ou une adresse lui permettant de recevoir toute correspondance sans contrôle de son employeur.

## A – Le domicile « protecteur » de l'employeur

Le fait que le lieu du travail « domestique » soit précisément la « *domus* » de l'employeur conduit « mécaniquement » à une mise à l'écart du monde du travailleur et une grande opacité des conditions de travail et d'emploi qui lui sont faites (1). Les possibilités de plaintes et de recours « à l'extérieur » sont, de fait mais aussi de droit, limitées par la protection attachée au domicile de l'employeur (2)

### 1 – L'opacité des conditions de travail

Un des particularismes du travail domestique est son caractère invisible. Le plus souvent seul travailleur ou travailleur solitaire, le domestique est surtout « isolé » derrière les murs du domicile privé de son employeur et de la famille de ce dernier. Cette mise à l'écart du monde extérieur favorise des conditions de travail et d'emploi aussi floues que mauvaises. C'est ainsi qu'en règle générale, « les tâches à accomplir ne sont pas précisées au moment où l'employé commence à travailler, ce qui favorise une charge de travail dans la plupart des cas disproportionnée par rapport aux capacités et salaire du travailleur. Les employeurs ont d'autre part tendance à multiplier systématiquement le nombre de tâches attribuées aux employés »<sup>23</sup>. Lorsqu'existe un contrat de travail, il arrive qu'il connaisse des modifications arbitraires ou que l'on doive accomplir des tâches qui n'y sont pas prévues, par exemple faire le ménage chez une tierce personne ou intervenir dans l'entreprise de l'employeur.

Souvent les horaires de travail sont eux-mêmes caractérisés par le flou et « l'extensibilité », sans que soient payées des heures supplémentaires, sans que soient accordés des repos compensateurs, les congés payés étant eux-mêmes rarement pratiqués. En matière de rémunération, de façon assez générale, un salaire minimum est rarement prévu pour les travailleurs domestiques. Lorsque c'est le cas, il est peu respecté. Globalement les rémunérations du secteur sont nettement inférieures à celles d'autres secteurs<sup>24</sup>. En pratique, on observe que « le versement des salaires peut être retardé, mal calculé ou retenu de façon arbitraire par l'employeur »<sup>25</sup>. Il arrive qu'on annonce « aux travailleurs que leurs revenus seront placés sur un compte bancaire à leur nom, mais que « ceux-ci ne peuvent en disposer avant le terme du contrat »<sup>26</sup>, ou encore qu'on fasse signer des reçus « pour des salaires plus élevés que ceux réellement perçus »<sup>27</sup>. Certaines pratiques de « période d'essai » vont jusqu'à conduire à une absence de paiement du salaire. On cite l'exemple, au Moyen-Orient, d'agences de placement de travailleuses domestiques migrantes laissant la possibilité aux employeurs de remplacer leur employée par une autre après trois mois d'essai, au cas où ils ne seraient pas satisfaits de ses services. Dans ce contexte, il arriverait que « beaucoup de travailleuses migrantes passent d'un employeur à un autre sans recevoir de rémunération aucune pendant une année entière »<sup>28</sup>. Des pratiques de déductions sur le salaire, licites ou illicites en fonction des pays, sont également relevées ; elles peuvent concerner des incidents tels que le bris d'un objet ou la détérioration d'un outil mais aussi des absences y compris liés à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

<sup>23</sup> A. D'Souza, *op. cit.*, p.22.

<sup>24</sup> *Idem.* Au Chili, par exemple, les salaires des travailleurs domestiques sont 25% inférieurs à ceux des autres secteurs d'emploi.

<sup>25</sup> *Idem.*

<sup>26</sup> *Idem.*

<sup>27</sup> A. D'Souza, *op. cit.*, p. 23.

<sup>28</sup> *Idem.*

Il faut ici rappeler que pour nombre de travailleurs domestiques l'emploi ne se conjugue pas avec le bénéfice d'une protection sociale minimale. Pour la plupart d'entre eux dans le monde, il n'y a pas d'accès « à des services d'assurance maladie, de prestations de maternité ou de pension de retraite »<sup>29</sup>. Lorsque néanmoins la législation nationale le prévoit, une grande partie des travailleurs domestiques – en Europe 70 à 80%<sup>30</sup> - ne sont pas déclarés et ne bénéficient donc pas, au titre de leur travail, d'une protection sociale. C'est bien sûr le cas de tous les travailleurs domestiques migrants sans papiers.

Face à de telles conditions de travail et d'emploi, la Convention n° 189 impose de s'assurer « que les travailleurs domestiques soient informés de leurs conditions d'emploi d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, de préférence, lorsque cela est possible, au moyen d'un contrat écrit conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, notamment en ce qui concerne : le nom et l'adresse de l'employeur et du travailleur, l'adresse du ou des lieux de travail habituels, la date de commencement de l'emploi et, si le contrat est d'une durée déterminée, sa durée, le type de travail à effectuer, la rémunération, son mode de calcul et la périodicité des paiements, la durée normale de travail, le congé annuel payé et les périodes de repos journalier et hebdomadaire, la fourniture de nourriture et d'un logement, le cas échéant, la période d'essai, le cas échéant, les conditions de rapatriement, le cas échéant, les conditions relatives à la cessation de la relation de travail, y compris tout préavis à respecter par l'employeur ou par le travailleur »<sup>31</sup>. La Convention n° 189 enfonce le clou en ce qui concerne les travailleurs domestiques migrants qui ne jouissent pas de la liberté de circulation en vertu d'un accord ou dans le cadre d'une zone d'intégration économique régionale : « la législation nationale doit prévoir que les travailleurs domestiques migrants qui sont recrutés dans un pays pour effectuer un travail domestique dans un autre pays doivent recevoir par écrit une offre d'emploi ou un contrat de travail exécutoire dans le pays où le travail sera effectué, énonçant les conditions d'emploi (...), avant le passage des frontières nationales aux fins d'effectuer le travail domestique auquel s'applique l'offre ou le contrat »<sup>32</sup>. Les conditions « en vertu desquelles les travailleurs domestiques migrants ont droit au rapatriement après expiration ou résiliation du contrat de travail par lequel ils ont été recrutés » doivent être également déterminées<sup>33</sup>.

De façon plus précise, la Convention n° 189 impose à tout membre de l'OIT l'ayant ratifiée, de « prendre des mesures en vue d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la durée normale de travail, la compensation des heures supplémentaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire et les congés annuels payés, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, compte tenu des caractéristiques particulières du travail domestique »<sup>34</sup>. Elle prévoit que « le repos hebdomadaire doit être d'au moins 24 heures consécutives »<sup>35</sup> et que l'on s'assure du bénéfice « du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe », la rémunération devant en tous les cas être « fixée sans discrimination fondée sur le sexe »<sup>36</sup>.

<sup>29</sup> A. D'Souza, *op. cit.*, p. 22.

<sup>30</sup> A. D'Souza, *op. cit.*, p. 25.

<sup>31</sup> Article 7 de la Convention n° 189.

<sup>32</sup> Article 8, 1.

<sup>33</sup> Article 8, 4.

<sup>34</sup> Article 10, 1.

<sup>35</sup> Article 10, 2.

<sup>36</sup> Article 11.

En ce qui concerne les modalités de paiement, il est précisé que « les travailleurs domestiques doivent être payés directement en espèces, à intervalles réguliers et au moins une fois par mois. A moins que le mode de paiement ne soit prévu par la législation nationale ou les conventions collectives, le paiement peut se faire par transfert bancaire, par chèque bancaire ou postal, par ordre de paiement, ou autre moyen légal de paiement monétaire, lorsque les travailleurs intéressés y consentent »<sup>37</sup>. Il est, par ailleurs, accepté un « paiement d'un pourcentage limité de la rémunération des travailleurs domestiques, sous la forme de paiements en nature qui ne soient pas moins favorables que ceux généralement applicables aux autres catégories de travailleurs, à condition que des mesures soient prises pour assurer que ces paiements en nature sont acceptés par le travailleur, visent son usage et son intérêt personnels, et que la valeur monétaire qui leur est attribuée est juste et raisonnable »<sup>38</sup>. On paraît s'en tenir en revanche à une déclaration très générale en matière de santé et de sécurité au travail : « Tout travailleur domestique a droit à un environnement de travail sûr et salubre. Tout Membre doit prendre, conformément à la législation et à la pratique nationales, des mesures effectives en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, afin d'assurer la sécurité et la santé au travail des travailleurs domestiques »<sup>39</sup>. Enfin, le « réalisme » semble avoir poussé à simplement affirmer « en matière de sécurité sociale, y compris en ce qui concerne la maternité », une simple obligation de veiller à ce que les travailleurs domestiques bénéficient de « conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables à l'ensemble des travailleurs »<sup>40</sup>.

Pour sa part la Recommandation n° 201 souligne, a minima, que « les Membres devraient fournir une aide appropriée, lorsque cela est nécessaire, afin d'assurer que les travailleurs domestiques comprennent leurs conditions d'emploi »<sup>41</sup>. Elle insiste sur la nécessité de prendre des mesures assurant une effectivité notamment, pendant la journée de travail, du droit pour les travailleurs domestiques « à des périodes de repos convenables qui leur permettent de prendre leurs repas et leurs pauses »<sup>42</sup>, sur l'importance de la détermination d'un jour de repos hebdomadaire « tenant compte des nécessités du travail » mais aussi « des exigences culturelles, religieuses et sociales du travailleur domestique »<sup>43</sup>, ou encore sur la définition des « motifs pour lesquels les travailleurs domestiques peuvent être tenus de travailler pendant la période de repos journalier ou hebdomadaire » et la prévision « d'un repos compensatoire approprié, indépendamment de toute compensation financière »<sup>44</sup>. En matière de rémunération, il est recommandé, avec beaucoup de précisions, de limiter le pourcentage de la rémunération versé en nature, sans réduire indûment la rémunération nécessaire pour assurer l'entretien des travailleurs domestiques et de leur famille<sup>45</sup>. Chaque versement de salaire devrait ainsi donner lieu à « un relevé écrit facilement compréhensible »<sup>46</sup>, ou bien encore les travailleurs domestiques devraient au moins jouir de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles dont bénéficient l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité ou de décès de l'employeur »<sup>47</sup>.

---

<sup>37</sup> Article 12, 1.

<sup>38</sup> Article 12, 2.

<sup>39</sup> Article 13.

<sup>40</sup> Article 14.

<sup>41</sup> Point 6 (1) de la Recommandation n° 201.

<sup>42</sup> Point 10.

<sup>43</sup> Point 11.

<sup>44</sup> Point 12.

<sup>45</sup> Point 14.

<sup>46</sup> Point 15.

<sup>47</sup> Point 16.

En ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, la Recommandation appelle, notamment, à « protéger les travailleurs domestiques en éliminant ou en réduisant au minimum, dans la mesure où cela est raisonnablement et pratiquement réalisable, les risques et dangers liés au travail, afin de prévenir les accidents, les maladies et décès et de promouvoir la sécurité et la santé au travail au sein du domicile qui constitue le lieu de travail »<sup>48</sup>. Il s'agirait aussi « d'établir un système d'inspection suffisant et approprié, conformément à l'article 17 de la convention, et des sanctions adéquates en cas de violation de la législation relative à la sécurité et à la santé au travail »<sup>49</sup>. On ne peut qu'être d'accord mais s'interroger sur ce type de « pieuses pensées » témoignant néanmoins d'une approche très « spécialisée » en santé et sécurité d'une inspection du travail dont on ne dit, par ailleurs, comment elle pourrait efficacement inspecter le domicile privé de l'employeur...

*In fine*, la Recommandation apparaît plus porteuse d'idées en matière de sécurité sociale des travailleurs domestiques ; elle propose ainsi de « faciliter le paiement des cotisations de sécurité sociale, y compris pour les travailleurs domestiques ayant plusieurs employeurs, au moyen, par exemple, d'un système de paiement simplifié ». Elle appelle à la conclusion « d'accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour assurer aux travailleurs domestiques migrants auxquels ils s'appliquent l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, ainsi que l'accès à des droits à des prestations de sécurité sociale, la préservation de ces droits ou leur transférabilité ». La Recommandation insiste enfin sur le fait que « La valeur monétaire des paiements en nature » devrait être « dûment prise en considération aux fins de la sécurité sociale, en ce qui concerne notamment la cotisation de l'employeur et les droits à prestations des travailleurs domestiques »<sup>50</sup>.

## **2 – Les difficultés du recours à l'extérieur**

Le travailleur domestique est, certes à des degrés fort variables, soumis à l'isolement social. Il est le plus souvent le seul travailleur au domicile de l'employeur qui se trouve être, très souvent, celui du « collectif familial ». Il ne bénéficie pas, quant à lui, de l'appui d'un quelconque collectif ou d'une quelconque forme de représentation collective sur son lieu de travail. Ce cadre particulier de travail emporte un problème accru d'apport de preuve en cas de différends (a). En toute hypothèse, la protection juridique dont jouit le domicile privé emporte des difficultés d'intervention de tous tiers extérieur, et au premier rang de l'inspection du travail (b).

### **a) Les problèmes accrus d'apport de la preuve**

Sans parler des situations nombreuses de travail « au noir », « dissimulé » ou « non déclaré », l'absence assez générale de tout contrat de travail écrit, voire de tout écrit, rend d'abord difficile la preuve de l'existence même d'une relation de travail. Mais, même si celle-ci n'est pas contestée, l'absence d'écrit ne permet pas de se référer en cas de différend, aux prévisions contractuelles concernant tant les horaires et la durée que le contenu et la rémunération du travail.

---

<sup>48</sup> Point 19 a)

<sup>49</sup> Point 19 b)

<sup>50</sup> Point 20.



La « solitude » du travailleur domestique rend de même difficile tout témoignage d'un tiers autre qu'un membre ou un proche de la famille de l'employeur. Toute réclamation en cours de relation de travail semble donc dépendre d'une « compréhension » de l'employeur. Même en cas de démission ou de licenciement, il sera difficile au travailleur domestique de faire valoir les raisons qui l'ont poussé à démissionner (vexations, mauvais traitements, violences y compris sexuelles,...) ou le véritable motif de son licenciement, ou encore tout simplement d'obtenir le paiement d'heures supplémentaires, d'une indemnité de licenciement ou de tout autre avantage social dû.

D'évidence pour permettre un accès au droit et des moyens de preuve, la Recommandation n° 201 souhaite voir établi « un contrat de travail type pour le travail domestique »<sup>51</sup>. Par ailleurs, outre les éléments énumérés à l'article 7 de la Convention n° 189, il est recommandé que soient indiqués : « a) une description des tâches; b) le congé de maladie et, le cas échéant, tout autre congé pour raisons personnelles; c) le taux de rémunération ou la compensation des heures supplémentaires et des périodes de disponibilité définies à l'article 10 (3) de la convention; d) tout autre paiement auquel le travailleur domestique a droit; e) tout paiement en nature et sa valeur monétaire; f) la description de tout logement fourni; g) toute retenue autorisée sur la rémunération »<sup>52</sup>. Très concrètement, afin de se doter d'un moyen de preuve, il est proposé que « les heures de travail effectuées, y compris les heures supplémentaires et les périodes de disponibilité (...), devraient être enregistrées fidèlement et cette information devrait être librement accessible au travailleur domestique »<sup>53</sup>.

#### **b) Les difficultés de plaintes et d'interventions**

Au risque pris pour son emploi en cas de plainte par n'importe quel travailleur « isolé », le travailleur domestique ajoute le fait que l'appel à une intervention ou à un contrôle extérieur ne sera pas nécessairement suivi d'effet en raison, principalement, du fait que l'activité est développée au domicile privé de l'employeur. Il est certes prévu par les Conventions n° 81 et n°129 de l'OIT que les inspecteurs du travail sont autorisés « à pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection » ou « à pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection »<sup>54</sup>. Toutefois, dans le cas d'un travail domestique, le consentement de l'employeur, de l'occupant ou d'une autorité judiciaire est généralement requis, en raison du principe de l'inviolabilité du domicile privé, principe ayant valeur constitutionnelle notamment dans tous les pays européens. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a ainsi rappelé que « les inspecteurs du travail doivent observer un strict respect de la vie privée »<sup>55</sup>. En pratique, « le consentement peut souvent être obtenu d'une manière ponctuelle en tablant sur la surprise d'une visite non annoncée. Mais si l'autorisation est refusée, l'inspecteur du travail n'a guère de pouvoirs d'investigation »<sup>56</sup>.

---

<sup>51</sup> Point 6 (3).

<sup>52</sup> Point 6 (2).

<sup>53</sup> Point 8 (1)

<sup>54</sup> Cf. not. Article 12 de la Convention n° 81 de l'OIT.

<sup>55</sup> CEACR, Commentaires sur les visites d'inspection, BIT Genève 2006.

<sup>56</sup> BIT, L'inspection du travail en Europe : travail non déclaré, migration et la traite des êtres humains, LAB/ADMIN, Document de travail n°7, Genève 2010, p. 10.

Par ailleurs, pour qu'un véritable contrôle du travail domestique existe, il faudrait que ce secteur soit inscrit dans les priorités des services d'inspection du travail. Le fait qu'une visite ne concerne le plus souvent potentiellement qu'un seul travailleur ne milite pas en ce sens, comme d'ailleurs l'idée - fort discutable - de l'existence de faibles risques professionnels dans le secteur. Enfin, on sait que, notamment dans certains pays européens, les agents d'inspection du travail répugnent à l'idée de contribuer à la « mise à la lumière » de travailleurs immigrés non déclarés, avec les conséquences qui vont avec (expulsion du territoire), sans que, par ailleurs, des poursuites et des sanctions sérieuses pèsent sur les pourvoyeurs et utilisateurs de ce type de travailleurs, très représenté dans le secteur du travail domestique. Enfin, « dans certains pays, les ministères du Travail ont délégué les responsabilités de contrôle des conditions de travail aux agences pour l'emploi. Les contrôles se réduisent alors à d'éventuels appels téléphoniques »<sup>57</sup>.

De façon générale, la Convention n° 189 prévoit expressément que des mesures doivent être prises pour que « les travailleurs domestiques, seuls ou par l'intermédiaire d'un représentant, aient un accès effectif aux tribunaux ou à d'autres mécanismes de règlement des différends, à des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles qui sont prévues pour l'ensemble des travailleurs »<sup>58</sup>. Par ailleurs, doivent être mis en place « des mécanismes de plainte et des moyens effectifs et accessibles afin d'assurer le respect de la législation nationale relative à la protection des travailleurs domestiques »<sup>59</sup>, ainsi qu'établies et mises en œuvre « des mesures en matière d'inspection du travail, de mise en application et de sanctions, en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique ». La Convention internationale précise que « ces mesures doivent prévoir les conditions auxquelles l'accès au domicile du ménage peut être autorisé, en tenant dûment compte du respect de la vie privée »<sup>60</sup>. Une exigence toute particulière est faite de « s'assurer qu'il existe des mécanismes et des procédures appropriés aux fins d'instruire les plaintes et d'examiner les allégations d'abus et de pratiques frauduleuses, concernant les activités des agences d'emploi privées en rapport avec des travailleurs domestiques »<sup>61</sup>. Cette prévision, du fait de son insertion dans un article de la Convention traitant des possibles pratiques abusives desdites agences envers les travailleurs migrants<sup>62</sup>, marque clairement l'attention faite à la condition de ces derniers.

La Recommandation n° 201 exprime également un tel souci de possibilités de recours, y compris pour les travailleurs domestiques migrants ; elle appelle les Membres de l'OIT à prendre des mesures assurant « aux travailleurs domestiques l'accès à des mécanismes de plainte et la possibilité d'intenter des actions au civil et au pénal pendant et après la période d'emploi, qu'il y ait ou non départ du pays concerné »<sup>63</sup>. Il est également recommandé de mettre en place « un service public d'assistance pour informer les travailleurs domestiques, dans une langue qu'ils comprennent, de leurs droits, de la législation pertinente, des mécanismes de plainte et des recours disponibles, en ce qui concerne la législation régissant l'emploi et l'immigration ainsi que les garanties de la loi contre les crimes et délits tels que les

<sup>57</sup> A. D'Souza, *op. cit.*, p. 25.

<sup>58</sup> Article 16 de la Convention n° 189.

<sup>59</sup> Article 17, 1.

<sup>60</sup> Article 17, 2 et 3 de la Convention n° 189. La Recommandation n° 201 n'apporte pas véritablement en indiquant (point 24) que « Dans la mesure où cela est compatible avec la législation et la pratique nationales concernant le respect de la vie privée, les Membres peuvent envisager les conditions auxquelles les inspecteurs du travail ou d'autres fonctionnaires chargés de veiller à l'application des dispositions régissant le travail domestique devraient être autorisés à accéder aux locaux où le travail est effectué.

<sup>61</sup> Article 15, b) de la Convention n° 189.

<sup>62</sup> Article 15.

<sup>63</sup> Point 21 (1) e) de la Recommandation n° 201.

actes de violence, la traite des personnes et la privation de liberté, et leur fournir tous autres renseignements pertinents dont ils pourraient avoir besoin»<sup>64</sup>. Plus généralement, la Recommandation incite « les Membres qui sont des pays d'origine de travailleurs domestiques migrants (à) contribuer à la protection effective des droits de ces travailleurs en les informant de leurs droits avant leur départ, en créant des fonds d'assistance juridique, des services sociaux et des services consulaires spécialisés (...) »<sup>65</sup>.

## **B – La confusion aggravante des domiciles**

Le fait que le travailleur soit logé, nourri voire « blanchi » par l'employeur peut apparaître, *a priori*, comme un avantage social ou, tout au moins, un gage d'absence de solitude de la personne, d'intégration et de protection. Cette variable du travail domestique constitue, en réalité, un facteur d'aggravation de ses conditions de travail et de négation de son droit à la vie privée (1). Dans un certain nombre d'hypothèses, concernant notamment des travailleuses migrantes jeunes, l'intégration totale des temps de vies professionnelle et privée du travailleur au sein du domicile privé de l'employeur ira jusqu'à permettre ou correspondre à des situations de violations des droits humains (2).

### **1 – L'impact sur le travail et la vie privée**

Les travailleurs domestiques qui vivent au domicile de leur employeur courent indiscutablement le risque d'horaires de travail démesurés, pouvant être amenés à travailler parfois jusqu'à seize heures par jour, sept jours sur sept<sup>66</sup>. Il arriverait ainsi souvent que « ces travailleurs soient d'astreinte de jour comme de nuit et que leurs journées de travail soient longues au point de ne leur laisser aucun temps libre »<sup>67</sup>.

Par ailleurs, le fait d'être logé et nourri retentit par ailleurs directement sur le revenu du travailleur ou de la travailleuse domestique dès lors que son employeur n'ajoute pas ces « avantages » à la rémunération du travail mais opère des déductions sur le salaire correspondant à des frais de logement et de nourriture, le plus souvent surévalués. Il peut ainsi arriver que de telles déductions conduisent *de facto* au non paiement des salaires. Il n'est de plus pas besoin d'insister sur le fait que des situations d'exploitation au travail se conjuguent ainsi à de mauvaises conditions de vie quand ce n'est pas à des conditions de logement et de restauration carrément contraires à la dignité humaine : de nombreux travailleurs domestiques étrangers se plaignent - quand ils le peuvent ! - « des logements inadaptés qu'on leur attribue. Ils ne disposent pas toujours d'une chambre séparée et sont parfois obligés de dormir dans le couloir, la cuisine, un dépôt ou sous des escaliers. Les chambres sont souvent petites, peu ventilées et n'ont pas de serrure. Sans espace privé où se retrouver, ces travailleurs souffrent du manque d'intimité. Certains employeurs insistent sur l'importance de pouvoir « inspecter » à tout moment les quartiers des domestiques et leurs biens personnels »<sup>68</sup>.

---

<sup>64</sup> Point 21 (1) f)

<sup>65</sup> Point 21 (2).

<sup>66</sup> Cf. S. Grumiau, Note d'information sur le travail domestique, Bureau pour les activités des travailleurs (ACTRAV), CIT Genève 2007.

<sup>67</sup> A. D'Souza, *op. cit.*, p. 22.

<sup>68</sup> A. D'Souza, *op. cit.*, p. 24.

Enfin, on observe que « beaucoup d'employées domestiques doivent souvent renoncer à avoir une vie affective; beaucoup de patrons font tout leur possible pour empêcher les femmes d'avoir des « relations », qu'ils voient presque toujours d'un mauvais œil »<sup>69</sup>. L'ingérence de l'employeur dans la vie privée est donc singulièrement permise par le logement à leur domicile du travailleur qu'il emploie. C'est aussi dans un tel contexte qu'il arrivera qu'on impose de façon périodique des tests de dépistage de grossesse et/ou de VIH<sup>70</sup>.

Tout ceci a conduit à un certain nombre de prévisions par la Convention n°189. Ainsi, il est fait obligation à tout membre de l'OIT ayant ratifié ladite convention, d'assurer que les travailleurs domestiques soient, notamment, « libres de parvenir à un accord avec leur employeur ou leur employeur potentiel sur le fait de loger ou non au sein du ménage »<sup>71</sup>. Par ailleurs, s'ils sont effectivement « logés au sein du ménage », ils doivent jouir « de conditions de vie décentes qui respectent leur vie privée »<sup>72</sup>.

Pour sa part, la Recommandation n° 201, outre le fait d'appeler à l'établissement de politiques ou de programmes « répondant aux besoins des travailleurs domestiques de concilier vie professionnelle et vie personnelle »<sup>73</sup>, se fait très précise en prévoyant qu'en cas de fourniture du logement et de la nourriture, « ils devraient comprendre, en tenant compte des conditions nationales : a) une pièce séparée, privée, convenablement meublée et aérée et équipée d'une serrure et d'une clé qui devrait être remise au travailleur domestique; b) l'accès à des installations sanitaires convenables, communes ou privées; c) un éclairage suffisant et, s'il y a lieu, le chauffage et la climatisation, en fonction des conditions qui prévalent au sein du ménage; d) des repas de bonne qualité et en quantité suffisante, adaptés, le cas échéant et dans la mesure où cela est raisonnable, aux exigences culturelles et religieuses du travailleur domestique concerné »<sup>74</sup>. On signalera, *in fine*, l'attention apportée à ce que le régime des examens médicaux relatif au travail respecte le principe de la confidentialité des données personnelles et la vie privée des travailleurs domestiques »<sup>75</sup> et, notamment, que les travailleurs domestiques ne soient en aucun cas tenus de se soumettre à un dépistage du VIH ou à un test de grossesse, ou de divulguer leur statut VIH ou leur état de grossesse »<sup>76</sup>.

## 2 – Les violations des droits humains

Le fait d'être logé et nourri au lieu de son travail et de voir confondu lieu professionnel et personnel n'est pas en soi cause de violations de droits humains. Mais, encore une fois, ce lieu se confondant avec le domicile privé de l'employeur et de membres de la famille de ce dernier, d'indéniables violations de droits humains sont possibles et sont effectivement commises dans le secteur du travail domestique. Divers rapports mentionnent aussi bien des atteintes à la liberté de circulation, au droit à la vie familiale qu'une surexposition aux harcèlements et violences, y compris à caractère sexuel<sup>77</sup>.

<sup>69</sup> *Idem.*

<sup>70</sup> En pratique ces types de test seraient presque toujours exigés des candidats à la migration comme condition préalable avant l'entrée dans le pays d'emploi. Mais il peut arriver qu'ils soient renouvelés périodiquement. La grossesse comme d'ailleurs la maladie ou l'accident, constitue des motifs de renvoi immédiat, notamment pour les femmes immigrées.

<sup>71</sup> Article 9, a) de la Convention n° 189.

<sup>72</sup> Article 6.

<sup>73</sup> Point 25 (1) b) de la Recommandation n° 201.

<sup>74</sup> Point 17.

<sup>75</sup> Point 3.

<sup>76</sup> *Idem.*

<sup>77</sup> Cf. not. Human Rights Watch, *Swept under the rug: Abuses against domestic workers around the World*, 2006, p. 2.

Il arrive ainsi que des travailleurs domestiques vivant au domicile de leur employeur - en réalité souvent des travailleuses migrantes -, se retrouvent confrontées à une limitation quasi-totale de leur liberté de mouvement du fait de la confiscation de leurs papiers d'identité par leurs employeurs. Cette « technique » permet d'empêcher un éventuel départ anticipé et de « maintenir leurs employées confinées entre quatre murs »<sup>78</sup>, en quasi situation d'esclavage. De façon moins exceptionnelle qu'on ne peut le penser a priori, « l'une des caractéristiques du travail domestique à domicile est l'obligation de renoncer à mener une vie de famille »<sup>79</sup>, ceci alors même que le travail de certaines « bonnes à tout faire » est essentiellement dédié au bien-être de la famille... de leur employeur. C'est ainsi que, notamment, des travailleuses domestiques étrangères sont « importées » ou « exportées »<sup>80</sup>, en étant séparées de leur mari et de leurs enfants pendant de longues périodes ou bien, si elle n'avait pas jusqu'alors de famille, ne peuvent en fonder une au domicile privée de leur employeur<sup>81</sup>.

Par ailleurs, on rapporte que « la privation d'une alimentation adéquate (restes, nourriture avariée, privation de repas en guise de punition...) est une forme courante d'abus à l'encontre des travailleuses domestiques migrantes vivant sous le toit de leurs employeurs »<sup>82</sup>. Plus que toute autre, la travailleuse domestique vivant au domicile de son employeur est, en fait, exposée aux violences psychologiques (menaces, insultes, humiliations,...), mais aussi physiques (gifles, tirage ou coupage des cheveux, coups divers, brûlures au fer ou à l'eau chaude). Ces violences émanent essentiellement de l'employeur, mécontent de la prestation de travail ; elles peuvent aussi être le fait de membres de sa famille. Sans relation avec la qualité du travail mais assez directement avec la confusion des vies et des domiciles, on souligne encore une surexposition des employées domestiques au harcèlement sexuel et aux viols<sup>83</sup>.

Enfin, « en plus d'être victimes de violences, les employées domestiques sont aussi souvent accusées de vol, d'adultère ou de relations sexuelles »<sup>84</sup>. Parfois, « pour éviter d'avoir à payer le rapatriement de leurs employées domestiques à l'échéance des contrats, certains employeurs les font arrêter »<sup>85</sup>. Des cas sont rapportés de travailleuses domestiques étrangères mortes dans des pays du Moyen-Orient dans « des circonstances obscures »<sup>86</sup>.

---

<sup>78</sup> A. D'Souza, *op. cit.*, p. 27. On fait savoir que « sans papiers », il y a risque d'être arrêté par la police et expulsé du pays. Ces menaces d'expulsion sont synonymes pour certaines travailleuses migrantes, la possibilité de ne jamais pouvoir rembourser les dettes encourues lors de la migration.

<sup>79</sup> A. D'Souza, *op. cit.*, p. 29.

<sup>80</sup> A titre d'exemple, aux Philippines, l'Etat participe directement à l'exportation d'une main-d'œuvre importante et peu coûteuse (<http://geoconfluences.ens-lyon.fr/doc>). En 2010, pas moins de 154 535 employés domestiques, majoritairement des femmes, ont émigré au Moyen-Orient, en Europe et vers les pays avoisinants comme Hong Kong et Singapour (<http://www.ituc-csi.org/entree-en-vigueur-de-la-convention.html>).

<sup>81</sup> Sauf histoire d'amour à « l'eau de rose » entre employeur et travailleuse existant surtout dans quelques téléfilms américains et autres « soap opéra » brésiliens!

<sup>82</sup> A. D'Souza, *op. cit.*, p. 28. De fait, dans certains pays, les agences pour l'emploi se chargeraient de conserver un registre du poids des travailleurs placés pour assurer un suivi. Beaucoup d'entre eux perdraient entre dix et quinze kilos dès les premiers mois de travail en raison des carences alimentaires.

<sup>83</sup> Les employées domestiques auraient tendance à intérioriser les abus et les violences subies, craignant qu'un dépôt de plainte se solde surtout par des repréailles à leur encontre mais aussi abordant ces situations non pas comme une forme de violence exigeant réparation, mais comme un « risque professionnel » spécifique au travail domestique (A. D'Souza, *op. cit.*).

<sup>84</sup> A. D'Souza, *op. cit.*, p. 29.

<sup>85</sup> *Idem.*

<sup>86</sup> *Idem.*

Face à de tels risques, la Convention n° 189 impose d'assurer que les travailleurs domestiques jouissent de « conditions de travail décentes »<sup>87</sup>, qu'ils puissent « bénéficier d'une protection effective contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence »<sup>88</sup>, mais aussi « aient le droit de garder en leur possession leurs documents de voyage et leurs pièces d'identité »<sup>89</sup>. De façon plus générale « Tout Membre doit prendre des mesures pour assurer la promotion et la protection effectives des droits humains de tous les travailleurs domestiques »<sup>90</sup>.

Pour sa part la Recommandation n° 201 appellent, notamment, à « mettre en place des mécanismes destinés à protéger les travailleurs domestiques des abus, du harcèlement et de la violence, notamment: a) en créant des mécanismes de plainte accessibles pour que les travailleurs domestiques signalent les cas d'abus, de harcèlement et de violence ; b) en assurant que toutes les plaintes pour abus, harcèlement et violence soient instruites et, s'il y a lieu, donnent lieu à des poursuites; c) en élaborant des programmes de relogement et de réadaptation des travailleurs domestiques victimes d'abus, de harcèlement et de violence, notamment en leur fournissant un hébergement temporaire et des soins médicaux »<sup>91</sup>.

## II – FAIRE RECULER L'OMBRE DE LA DOMINATION

Le particularisme des relations de travail domestique tient d'évidence au fait que le lieu de réalisation de l'activité est le domicile privé de l'employeur. Cette spécificité permet, on l'a vu, une certaine opacité et confusion des relations. Mais, il faut aussi souligner combien la situation actuelle du travail domestique tient également à son enracinement « dans la relation historique maître/servant ». Celle-ci a certes généralement évolué de l'état d'esclavage à celui de servage. Mais, le travail domestique paraît encore largement inscrit dans une relation de soumission à l'autorité du chef de famille. Il a été considéré comme faisant partie de la sphère familiale, et de ce fait, comme relevant exclusivement du droit de la famille et non de la législation du travail<sup>92</sup>. Même lorsqu'aujourd'hui ce type de relation de travail fait l'objet d'un contrat écrit, elle apparaît, par-delà la subordination juridique, marquée par la domination sociale et personnelle. Plus que toute autre, la relation de travail domestique apparaît déséquilibrée (A), caractérisée par une forte attente de disponibilité (B) pouvant donner lieu à des situations de domination et de dépendance, très éloignées de l'idée que l'on peut se faire d'un « travail décent ».

### A – L'évidence d'une relation déséquilibrée

Le travail domestique se caractérise par un déséquilibre dans les relations de pouvoir entre employeurs et travailleurs. Certes un tel constat est fait, de façon générale, en matière de relation de travail subordonnée ; depuis longtemps la doctrine se réfère, en parlant du salarié, à « la partie faible au contrat ». Il faut ici toutefois convenir d'une faiblesse à la fois spécifique et, le plus souvent, plus importante du travailleur domestique (A). Les évolutions sont d'autant plus difficiles que l'on observe une prédominance, dans ce secteur, de

<sup>87</sup> Article 6, de la Convention n° 189.

<sup>88</sup> Article 5

<sup>89</sup> Article 9, c)

<sup>90</sup> Article 3.

<sup>91</sup> Point 7 de la Recommandation n° 201.

<sup>92</sup> M.-L. Vega Ruiz, La relación laboral al servicio del hogar familiar en América Latina, Relasur n° 3, 1994, Montevideo, p. 35.

comportements archaïques, singulièrement (mais pas uniquement) de la part des employeurs (B).

## 1 – La faiblesse des travailleurs domestiques

Il arrive de plus en plus à des travailleurs précaires de différents secteurs professionnels de devoir tenter de « s'auto-garantir » un revenu « décent » en multipliant des temps partiels chez plusieurs employeurs. De telles modalités d'activité ne sont pas une nouveauté dans le secteur du travail domestique : « Tandis que dans la plupart des emplois, il y a un employeur pour plusieurs employés, généralement dans le cas du travail domestique un travailleur aura plusieurs employeurs »<sup>93</sup>. Ceci ne met pas objectivement en situation de rapport de force avec chacun des employeurs.

Plus fondamentalement la faiblesse des travailleurs domestiques tient tout d'abord au fait qu'ils relèvent, en règle générale, de catégories de personnes vulnérables. Si par le passé beaucoup de « serviteurs » étaient des garçons ou des hommes, les évolutions enregistrées depuis le XIX<sup>ème</sup> siècle, et notamment l'accroissement du nombre de travailleurs dans le secteur domestique, se sont soldés par le fait que massivement les travailleurs domestiques sont devenues des femmes. Pareille transformation « a été soutenue, entre autres, par l'idée, de plus en plus répandue, que les tâches ménagères revenaient naturellement aux femmes, que le foyer était un lieu de travail sûr pour les femmes, et par l'idée reçue dans beaucoup de familles pauvres que le travail domestique était une forme d'éducation pour les enfants »<sup>94</sup>. Outre le fait qu'on reconnaît encore dans le monde, de façon générale, à une femme un statut inférieur à celui d'un homme, les femmes présentes dans ce secteur cumulent généralement les handicaps, qu'il s'agisse de niveaux social et d'éducation, d'origines ethniques ou raciales, sans parler de celles étrangères migrantes « sans papiers ». Il y a là « autant de facteurs qui contribuent encore davantage à faire pencher la balance en faveur de l'employeur »<sup>95</sup>.

Par ailleurs, on ne peut que rappeler que les travailleurs domestiques sont des personnes isolées pratiquement et juridiquement. De fait, l'exercice solitaire de leur travail au domicile privé de leur employeur ne leur permet pas, comme dans une entreprise, de s'associer à d'autres travailleurs, de voir porter leurs réclamations ou revendications par un autre travailleur. Il leur est ainsi généralement impossible de faire respecter individuellement leurs droits. A cela s'ajoute le fait que ces droits sont peu ou pas connus des travailleurs domestiques, voire que cette catégorie de travailleurs soit exclue, par la législation nationale, de l'application de tout ou partie du droit du travail<sup>96</sup>, singulièrement des droits à s'organiser collectivement<sup>97</sup>.

Les difficultés d'organisation collective des travailleurs domestiques constituent l'une des grandes faiblesses explicatives de l'état de déséquilibre des rapports avec les employeurs<sup>98</sup>. Très concrètement, « beaucoup de travailleurs domestiques ne disposent tout simplement pas du temps nécessaire pour assister aux réunions. De plus, l'action des syndicats en faveur des

<sup>93</sup> A. D'Souza, *op. cit.*, p. 21.

<sup>94</sup> A. D'Souza, *op. cit.*, p. 31.

<sup>95</sup> A. D'Souza, *op. cit.*, p. 21.

<sup>96</sup> A titre indicatif, la loi générale sur le travail de l'Angola de 2000 exclut de son champ d'application les travailleurs domestiques, la loi irlandaise sur l'égalité de 2004 exclut de son champ les personnes employées au domicile d'une autre, le code du travail du Yémen exclut de son champ d'application les femmes,...

<sup>97</sup> BIT, *Notre voix au travail*. Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Rapport du Directeur général, CIT, 88<sup>e</sup> session 2000, p.34

<sup>98</sup> *Idem*.

travailleurs domestiques est parfois entravée par des conflits d'intérêts qui surgissent entre les syndicats et leurs membres, qui eux-mêmes peuvent être des employeurs de travailleurs domestiques ». On relève toutefois qu'au moins au plan international les syndicats de travailleurs ont pris conscience du problème ; ils ont joué un rôle déterminant dans l'adoption de la Convention n°189 en 2011 et sont mobilisés aujourd'hui pour sa ratification<sup>99</sup>. Il faut souhaiter qu'à la concurrence ou à l'absence de relation se substitue de plus en plus une franche collaboration entre syndicats, Organisations Non Gouvernementales<sup>100</sup> et réseaux intervenants en défense des travailleurs domestiques<sup>101</sup>.

La Convention n° 189 impose aux Etats membres l'ayant ratifiée de prendre des mesures à l'égard des travailleurs domestiques afin de « respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail »<sup>102</sup>, consacrés par la Déclaration de l'OIT de 1998<sup>103</sup>. Dans cette perspective, la Convention affirme en particulier que « lorsqu'ils prennent des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques et les employeurs des travailleurs domestiques jouissent de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, les Membres doivent protéger le droit des travailleurs domestiques et des employeurs des travailleurs domestiques de constituer leurs propres organisations, fédérations et confédérations et, à la condition de se conformer aux statuts de ces dernières, de s'affilier aux organisations, fédérations et confédérations de leur choix »<sup>104</sup>.

La Recommandation n° 201 ne fait que préciser l'objectif en appelant d'une part « à recenser et éliminer toutes restrictions législatives ou administratives ou tout autre obstacle au droit des travailleurs domestiques de constituer leurs propres organisations ou de s'affilier aux organisations de travailleurs de leur choix, (...) », d'autre part à « prendre ou appuyer des mesures visant à renforcer la capacité des organisations de travailleurs et d'employeurs, des organisations représentant les travailleurs domestiques et des organisations d'employeurs de travailleurs domestiques de promouvoir efficacement les intérêts de leurs membres pour autant que l'indépendance et l'autonomie de ces organisations, agissant dans le respect de la loi, soient en tout temps préservées »<sup>105</sup>.

La Recommandation marque, par ailleurs, un intérêt renforcé aux travailleurs domestiques, faibles parmi les faibles, à savoir les migrants et les enfants. Ainsi, les Membres devraient-ils envisager « pour assurer la protection effective des travailleurs domestiques et, en particulier, des travailleurs domestiques migrants », des mesures telles que : « mettre en place un service national d'assistance téléphonique, doté d'un service d'interprétation, pour les travailleurs domestiques qui ont besoin d'aide », « conformément à l'article 17 de la Convention, prévoir un système de visites préalables au placement aux ménages dans lesquels des travailleurs

<sup>99</sup> Cf. not. <http://www.ituc-csi.org/entree-en-vigueur-de-la-convention.html>

<sup>100</sup> Certains ONG mettent, notamment, en œuvre toute une série de stratégies d'approche innovantes pour entrer en contact avec les travailleuses domestiques, par exemple dans les lieux où elles ont pour habitude de se retrouver, comme les parcs, les centres commerciaux, les communautés religieuses, etc. C'est de cette façon que le mouvement des travailleurs domestiques nationaux en Inde s'est rapidement étendu, le nombre de ses adhérents ayant atteint en 2006 les 2.4 millions de travailleurs dans 21 Etats à travers le pays (A. D'Souza, *op. cit.*, p. 26).

<sup>101</sup> Certains réseaux informels de travailleurs domestiques, en particulier de travailleurs migrants partageant souvent la même langue ou nationalité, défendent activement leurs droits

<sup>102</sup> Article 3, 2 de la Convention n° 189.

<sup>103</sup> Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail du 18 juin 1998 (Cf. not. J.-M. Servais, « La Déclaration adoptée par l'OIT en 1998, nouvelle méthode de régulation ? », in Ph. Auvergnon (dir.), *Les régulations sociales en devenir*, Ed. Chronique sociale, Lyon 2008, p. 186).

<sup>104</sup> Article 3, 3 de la Convention n° 189.

<sup>105</sup> Point 2 a) et b) de la Recommandation n° 201.



domestiques vont être employés », « établir un réseau d'hébergement d'urgence »<sup>106</sup>. De même est-il recommandé aux Membres d'accorder » une attention particulière aux besoins de ceux qui sont d'un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi, tel que défini par la législation nationale, et prendre des mesures pour les protéger (...) »<sup>107</sup>. Il est de toute façon rappeler que « les Membres devraient, en tenant compte des dispositions de la Convention n° 182 et de la Recommandation n° 190 sur les pires formes de travail des enfants, 1999, recenser les types de travail domestique qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des enfants, et devraient également interdire et éliminer ces types de travail des enfants »<sup>108</sup>.

## 2 – La prédominance de comportements archaïques

Même dans le cas où le travail domestique fait l'objet d'un contrat de travail et d'une déclaration aux organismes fiscaux et sociaux, l'employeur a dû mal à se considérer comme tel. On pourrait ainsi citer le peu de candidats « employeur de femmes de ménage », dans le collège employeur, aux élections aux Conseils de prud'hommes en France. De façon évidente, dans un certain nombre de pays développés, ce sont en réalité les avantages fiscaux liés à l'emploi d'une « employée de maison » qui incitent à se dire « employeur ». Il ne s'agit pas là d'éviter la ou les « charges sociales » d'un salarié mais bien véritablement d'une difficulté à se penser, dans le cadre d'une relation « domestique », comme « employeur ». Ce refus de se considérer ainsi est d'autant plus facilement partagé si la législation nationale non seulement n'incite pas à se déclarer mais exclue, en tout ou partie, les « domestiques » du bénéfice du droit du travail<sup>109</sup>.

Il est vrai que l'employeur d'un « domestique » a pour originalité de ne tirer aucun gain financier de l'activité de son travailleur ; celui-ci ne travaille pas pour un commerce ou une entreprise appartenant à son employeur<sup>110</sup>. Cependant, le domicile privé de l'employeur, et donc les membres de sa famille et lui-même, est directement bénéficiaires des prestations du travailleur domestique. Ce dernier, de son côté, ne doute certainement pas qu'il est travailleur ; mais, il est permis de se demander s'il se pense toujours « salarié » ou bien plutôt « travailleur intermittent », parfois « à disposition », parfois bénéficiaire d'un placement dans la famille et, à ce titre, débiteur d'une aide à apporter, d'un « coup de main » à donner à ses hôtes. En réalité, plus que par un rapport de travail subordonné, le travail domestique apparaît encore souvent sous-tendu par une sorte de « troc » de « services ». Ainsi, certains « employeurs » estiment « rendre service aux femmes pauvres et sans éducation qu'ils « accueillent » chez eux et considèrent que les services qu'elles rendent ne méritent pas nécessairement une rémunération »<sup>111</sup>. Même si on rémunère le travail, l'évident décalage de conditions sociales, fait qu'on pense plus faire « œuvre sociale » ou « bonne action » qu'entretenir une relation de travail avec « son » employée de maison. Ainsi, « s'il y a un

<sup>106</sup> Point 21 (1).

<sup>107</sup> Point 5 (2).

<sup>108</sup> Point 5 (1).

<sup>109</sup> Cf. *supra*.

<sup>110</sup> A. D'Souza, *op. cit.*, p. 31. Toutefois, plusieurs de ces cas ont été rapportés, notamment d'enfants employés comme domestiques générant des bénéfices pour leur employeur

<sup>111</sup> E. Kuznesof, A history of Domestic Service in Spanish America, 1492-1980, in E.-M. Chaney, M. Garcia Castro (Eds.), *Muchachas No More, Household Workers in Latin America and the Caribbean*, Temple University Press, Philadelphie, 1989, p. 19

secteur d'emploi où prédominent les attitudes féodales et paternalistes, c'est bien celui du secteur domestique »<sup>112</sup>.

L'activité domestique continue de ne pas être regardée comme un travail, au sens d'un métier, d'une profession. Historiquement il a souvent « davantage été considéré comme une étape dans la vie, un apprentissage, que comme un véritable choix professionnel<sup>113</sup>. Il reste aujourd'hui « associé à un statut social peu élevé, n'exigeant aucun type de compétences ni de formation particuliers »<sup>114</sup>, ne serait-ce que du fait de la forte présence dans le secteur, comme on l'a dit, de « femmes issues de milieux sociaux et ethniques marginalisés et de beaucoup de migrants venant du monde rural ou de pays étrangers, perçus comme une main-d'œuvre attractive et incapable d'obtenir d'autres emplois »<sup>115</sup>. Tout ceci contribue à l'entretien de relations et de comportements souvent archaïques, faits de dépendance personnelle, parfois affective, rendant très difficile l'invocation de droits ou d'avantages fondés, non pas sur la décision du maître ou d'un membre de sa famille, mais sur des dispositions légales ou réglementaires « extérieures » au domicile de l'employeur.

Les instruments internationaux concernant le travail domestique constituent en eux-mêmes des outils pour modifier ou faire évoluer ces comportements et rapports archaïques. On relèvera, à titre indicatif, que la Recommandation n° 201 appelle à une sensibilisation des employeurs « à leurs obligations en leur donnant des informations sur les bonnes pratiques en matière d'emploi de travailleurs domestiques, sur les obligations découlant de la législation relative à l'emploi et à l'immigration en ce qui concerne les travailleurs domestiques migrants, sur les mesures d'exécution et les sanctions encourues en cas d'infraction, ainsi que sur les services d'assistance à la disposition des travailleurs domestiques et de leurs employeurs »<sup>116</sup>. Ne s'agit-il pas au fond de les aider à s'assumer en tant qu'employeur à part entière ? Il est aussi permis de souligner l'appel à l'établissement de politiques et de programmes « visant à encourager le développement continu des compétences et qualifications des travailleurs domestiques, y compris l'alphabétisation s'il y a lieu, afin d'améliorer leurs possibilités de perfectionnement professionnel et d'emploi »<sup>117</sup>. C'est évidemment en faisant reconnaître une véritable profession et des compétences qu'on pourra extraire le travail domestique de la gangue féodale ou paternaliste qui l'entoure encore si souvent.

## **B – La variable centrale de la disponibilité**

Par le lieu de sa réalisation, son objet et les relations très personnelles induites, le travail domestique constitue souvent une sorte de conservatoire des relations « maître/servant ». Il est à ce titre plus que tout autre relation de travail subordonnée, caractérisé par une forte attente de serviabilité de la part de l'employeur-dominant à l'égard du travailleur-dominé (1). Cette exigence « naturelle » au travail domestique - en réalité très « culturelle » ! - peut conduire à des situations véritablement de « travail forcé » (2).

---

<sup>112</sup> *Idem.*

<sup>113</sup> *Idem.*

<sup>114</sup> A. D'Souza, *op. cit.*, p. 32.

<sup>115</sup> *Idem.*

<sup>116</sup> Point 21 (1) d) de la Recommandation n° 201.

<sup>117</sup> Point 25 (1) a)

## 1 – L'attente patronale de serviabilité

Dans sa nouvelle « un cœur simple » publiée en 1876, Gustave Flaubert écrit « pendant un demi-siècle, les bourgeoises de Pont-l'Evêque envièrent à Madame Aubain sa servante Félicité. Pour cent francs par an, elle faisait la cuisine et le ménage, cousait, lavait, repassait, savait brider un cheval, engraisser les volailles, battre le beurre, et resta fidèle à sa maîtresse, - qui n'était pas cependant une personne agréable »<sup>118</sup>.

« Servante » était alors le nom que l'on donnait à une fille ou à une femme employée comme « domestique ». Si ce dernier terme renvoie pour sa part à une activité au sein et au bénéfice de la maison (du maître), les termes de « servant » ou de « serviteur » disent clairement qu'on est « au service » de quelqu'un ou « en service » chez quelqu'un. La fonction d'un domestique est avant tout historiquement de servir. Il s'agit de répondre aux besoins du maître ou de sa famille. Même s'il peut arriver que s'emploient sous un même toit plusieurs domestiques « spécialisés » (cuisinière, femme de chambre, chauffeur, jardinier,...), il existe bien plus souvent une seule « domestique », celle parfois appelée « Bonne à tout faire ».

Le travail domestique, on l'a vu, continue de se caractériser par l'absence de description précise du travail, la variabilité de son contenu et de ses horaires, singulièrement quand le travailleur domestique vit au domicile de son employeur<sup>119</sup>. Ce caractère indéfini va avec le fait que « les employeurs attendent des employés domestiques une disponibilité absolue pour obéir aux ordres »<sup>120</sup>. Pareille « attente de serviabilité » va également certainement encore, comme à l'époque de Flaubert, avec l'obligation d'une totale loyauté et fidélité du travailleur domestique, en raison même de la présence au domicile privée et de l'accès, de fait, à l'intimité de la vie privée de l'employeur et de sa famille. La sphère de la subordination est ici singulièrement étendue et peut aller, on l'a vu, jusqu'à atteindre les possibilités de vie privée du travailleur ou de la travailleuse domestique<sup>121</sup>. L'attente « naturelle » de serviabilité de la part de l'employeur peut aller jusqu'à penser le travailleur ou la travailleuse domestique comme un bien disponible, utilisable en fonction de ses besoins et envies, y compris sexuels<sup>122</sup>.

La Convention n° 189 de l'OIT, outre l'exigence de liberté du travailleur « sur le fait de loger ou non au sein du ménage »<sup>123</sup>, oblige tout Membre à prendre « des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques (...) qui sont logés au sein du ménage ne soient pas obligés de rester au sein du ménage ou avec les membres du ménage pendant les périodes de repos journalier ou hebdomadaire ou de congés annuels »<sup>124</sup>. De même, face au risque d'une disponibilité de tous les instants, il est prévu que « les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux doivent être considérées comme du temps de travail dans la mesure déterminée par la législation nationale, par les conventions collectives ou par tout autre moyen compatible avec la pratique nationale »<sup>125</sup>.

Dans le même objectif, la Recommandation n° 201 précise, notamment, que « les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et

<sup>118</sup> G. Flaubert, *Un cœur simple*, Le livre de Poche, Paris 1994.

<sup>119</sup> Cf. *supra* I – A – 1.

<sup>120</sup> A. D'Souza, *op. cit.*, p. 31.

<sup>121</sup> Cf. *supra* I – B.

<sup>122</sup> Cf. not. I.Ghijs, *Esclaves domestiques : humilié(e)s, violé(e)s, caché(e)s*, Editions Luc Pire, Bruxelles, 2006.

<sup>123</sup> Article 9, a) de la Convention n° 189.

<sup>124</sup> Article 9, b)

<sup>125</sup> Article 10, 3.

restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux (périodes de disponibilité), les Membres devraient, dans la mesure prévue par la législation nationale ou les conventions collectives, réglementer : a) le nombre maximal d'heures de disponibilité par semaine, par mois ou par année, qui peut être exigé du travailleur domestique et la manière dont elles pourraient être calculées; b) le repos compensatoire auquel le travailleur domestique a droit, si la période normale de repos est interrompue par une période de disponibilité; c) le taux auquel les heures de disponibilité devraient être rémunérées »<sup>126</sup>. De même, d'évidence pour lutter contre une sorte de confusion des vies privée et professionnelle mais aussi de celle du travailleur par celle de l'employeur, il est recommandé que « la période durant laquelle les travailleurs domestiques accompagnent les membres du ménage en vacances ne devrait pas être considérée comme faisant partie de leur congé annuel payé »<sup>127</sup>.

## 2 – Le glissement jusqu'au travail forcé

Au sens de la Convention n° 29 de l'OIT, le travail forcé désigne « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré »<sup>128</sup>. *A priori* on pourrait penser que tout travailleur domestique s'engage librement. Pourtant, « les gens de maison sont spécialement exposés au travail forcé parce que, par nature, ils ne sont pas protégés, et parce qu'ils ont des rapports extrêmement personnels avec leur employeur (...) Les emplois de maison constituent également un prétexte pour attirer des femmes à l'étranger en leur cachant la nature réelle du travail qui les attend »<sup>129</sup>.

La Convention n° 29 de l'OIT n'est pas la seule disposition internationale pouvant être invoquée au regard des situations observées dans le secteur du travail domestique. On rappellera que la Convention de 1926 relative à l'esclavage prévoit que des mesures utiles doivent être prises pour éviter que le travail forcé ou obligatoire n'amène des conditions analogues à l'esclavage<sup>130</sup>; pour sa part, la Convention supplémentaire de 1956 relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage vise à obtenir l'abolition complète de la servitude pour dettes et du servage<sup>131</sup>. Il est aussi permis de songer aux Recommandations du Conseil de l'Europe 1523 et 1663<sup>132</sup>, voire à la décision n° 14/06 de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe<sup>133</sup>.

Pratiquement, le travail domestique peut relever d'une qualification de « travail forcé » à partir du moment où il y a : fraudes et mensonges concernant les conditions de travail,

<sup>126</sup> Point 9 (1) de la Recommandation n° 201.

<sup>127</sup> Point 13.

<sup>128</sup> Article 2 de la Convention n° 29 de 1930 sur le travail forcé.

<sup>129</sup> BIT, Une alliance mondiale contre le travail forcé : rapport global en vertu du suivi de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, BIT, Genève, 2005, p. 55.

<sup>130</sup> Convention du 26 septembre 1926 relative à l'esclavage, entrée en vigueur le 9 mars 1927 ([www2.ohchr.org/french/law/esclavage.htm](http://www2.ohchr.org/french/law/esclavage.htm)).

<sup>131</sup> Convention supplémentaire du 30 avril 1956, relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage, entrée en vigueur le 30 avril 1957 ([www2.ohchr.org/french/law/esclavage\\_abolition.htm](http://www2.ohchr.org/french/law/esclavage_abolition.htm)).

<sup>132</sup> Recommandation 1523 (2001) concernant l'esclavage moderne ; Recommandation n° 1663 (2004) relative à l'esclavage domestique : servitude, personnes au pair et « épouses achetées par correspondance » (<http://assembly.coe.int>).

<sup>133</sup> Décision n°14/06 du 5 décembre 2006 relative au « renforcement des efforts visant à lutter contre la traite des êtres humains, notamment à des fins d'exploitation de leur travail, par une approche globale et proactive », OSCE, Bruxelles 2006.

interdiction de changer librement d'employeur, abus physiques ou sexuels, servitude pour dettes, confiscation des papiers d'identité, non paiement des salaires au travailleur, enfermement sur le lieu de travail, menaces de dénonciation ou d'expulsion<sup>134</sup>.

On sait qu'un certain nombre de pays africains et asiatiques, notamment, ont été mise en cause à propos de situations d'esclavage concernant en particulier des jeunes filles « placées » dans des familles. On ne doit pas oublier que de tels traitements sont infligés assez généralement dans certains pays du Moyen-Orient<sup>135</sup>, ou même parfois sur le territoire de pays démocratiques développés « si l'on en croit les plaintes déposées par les travailleurs domestiques auprès de leurs ambassades, le nombre de travailleurs concernés est considérable »<sup>136</sup>. On ne peut également passer sous silence l'utilisation de leur statut diplomatique, afin de ne pas être poursuivis, par certains exploiters de travailleuses domestiques, ayant pris leurs papiers d'identité et les gardant quasiment incarcérées à leur domicile à Bruxelles, Paris ou ailleurs<sup>137</sup>.

On observera ici que la Convention n° 189 s'en tient simplement à rappeler l'objectif de « l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire », dans le cadre de l'imposition de la prise de mesures à l'égard des travailleurs domestiques afin de respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux<sup>138</sup>. Cependant, la Recommandation n° 201 appelle « à coopérer aux niveaux bilatéral, régional et mondial afin d'améliorer la protection des travailleurs domestiques, en particulier en matière de prévention du travail forcé et de la traite des personnes, d'accès à la sécurité sociale, de suivi des activités des agences d'emploi privées qui recrutent des personnes appelées à travailler comme travailleurs domestiques dans un autre pays (...) »<sup>139</sup>. De même, il est indiqué que « dans le contexte de l'immunité diplomatique, les Membres devraient envisager : a) d'adopter pour le personnel diplomatique des politiques et des codes de conduite destinés à prévenir la violation des droits des travailleurs domestiques; b) de coopérer entre eux aux niveaux bilatéral, régional et multilatéral pour aborder la question des pratiques abusives à l'encontre des travailleurs domestiques et prévenir ces pratiques »<sup>140</sup>. Preuve, s'il en était besoin, de la réalité des situations d'esclavage moderne derrière les murs d'Ambassades...

## En guise de conclusion

Face à l'immensité du travail à accomplir pour amener sur le chemin du travail décent une très grande partie des relations de travail domestique, on pourrait, non pas comme Lénine mais de façon fataliste, s'exclamer : Que faire !?! L'OIT, organisation internationale peu révolutionnaire, nous donne ici une leçon de volontarisme et de pragmatisme avec l'adoption de la Convention n° 189 et de la Recommandation n° 201. Il lui reste bien sûr à continuer son action de pédagogie et de soutien à toutes les initiatives allant dans le sens du progrès du « travail décent » dans ce secteur.

<sup>134</sup> A. D'Souza, *op. cit.*, p. 32.

<sup>135</sup> Une publication sur les Emirats arabes unis traite spécifiquement des travailleuses domestiques vivant à Dubai, et témoigne de leurs conditions de travail, proches de l'esclavage (Cf. R. Sabban, *Migrant women in the United Arab Emirates: the case of female domestic workers*, BIT-GENPROM, Genève, 2002).

<sup>136</sup> A. D'Souza, *op. cit.*, p. 19 ; voir notamment : <http://www.esclavagemoderne.org/009-1-esclavage-domestique-en-france/13-page.htm>

<sup>137</sup> Cf. not. <http://www.esclavagedomestique.fr/Esclavage%20Domestique.pdf>.

<sup>138</sup> Article 3, 2, b) de la Convention n° 189.

<sup>139</sup> Point 26 (2) de la Recommandation n° 201.

<sup>140</sup> Point 26 (4).

Les pays « en voie de développement » sont évidemment concernés, singulièrement au travers du travail domestique des enfants mais aussi de celui imposé aux femmes. Les pays développés sont également ici interrogés par la problématique du travail décent. Cette dernière, chère ces dernières années à l'OIT, peut inquiéter, apparaître porteuse de régressions sociales lorsqu'elle est invoquée de façon générale pour des pays disposant encore de droits sociaux substantiels, relativement effectifs<sup>141</sup>. Mais il n'en va pas de même dans le cas précis du travail domestique. Dans les pays développés, les travailleurs domestiques font partie de ceux connaissant le plus souvent des situations précaires, d'irrespect du droit, de sous-déclaration de leur travail et donc de sous-protection sociale, d'atteintes à l'occasion du travail à leur dignité voire à leurs libertés et droits fondamentaux. Même lorsqu'il n'en va pas ainsi, le travail domestique y demeure peu reconnu en tant que métier ; il reste une trappe à « travailleurs pauvres ». Parmi ces derniers, les migrants sont ceux qui peuvent connaître les pires formes d'exploitation, voire une forme d'esclavage moderne. Le concept de « travail décent » a donc ici, y compris pour les pays développés, une résonance indiscutable : l'archaïsme, l'indécence, l'inhumanité de certaines relations de travail sont bien trop souvent réelles.

Il reste que si les normes de l'OIT nous disent aujourd'hui « que faire » et, parfois de façon assez précise, « comment faire », c'est aux Membres de l'OIT « à faire ». On doit en ce sens espérer une dynamique forte de ratifications de la Convention n° 189 et, plus généralement, une « conscientisation » et une mobilisation, sans exclusive, des acteurs sociaux nationaux. Les Etats ont certainement à se soucier plus particulièrement des « pires formes de travail domestiques » subies par les migrants, femmes et enfants. Ils devront en tous cas faire des choix législatifs. Si l'on peut comprendre que la singularité du travail domestique conduise soit à des législations spécifiques, soit à des dispositions particulières au sein des législations nationales concernant l'ensemble des travailleurs, on doit se réjouir du fait que la ratification de la Convention n° 189 ne puisse s'accompagner d'importantes possibilités « nationales » d'exclusion des travailleurs domestiques du champ de la législation sociale<sup>142</sup>. En cela aussi le chemin du travail décent proposé par l'OIT en matière de travail domestique est clairement celui du progrès et de l'inclusion.

---

<sup>141</sup> Cf. not. Ph. Auvergnon, De Declaración en Declaración de la OIT: El trabajo decente, lema de acompañamiento social de la globalización, Relaciones laborales, 2012, n° 15-18, p. 121-139.

<sup>142</sup> Il est prévu qu'un Membre peut ratifier en excluant « totalement ou partiellement de son champ d'application: (a) des catégories de travailleurs qui bénéficient à un autre titre d'une protection au moins équivalente; (b) des catégories limitées de travailleurs au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers d'une importance significative ». Mais le Membre qui se prévaut de la possibilité ainsi offerte « doit, dans son premier rapport sur l'application de la Convention (...), indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ainsi exclue en précisant les raisons d'une telle exclusion et, dans ses rapports ultérieurs, spécifier toute mesure qui pourra avoir été prise en vue d'étendre l'application de la convention aux travailleurs concernés » (Article 2 de la Convention n° 189).