

**CONSEILS POUR
METTRE EN PLACE DES
STRUCTURES DE
DIALOGUE SOCIAL
DANS LE SECTEUR DES
SERVICES À LA
PERSONNE ET À
DOMICILE**

ALPHS
Advancing Personal and Household Services



Partenaires



Ce document n'engage que ses auteur·rice·s, et l'Union européenne ne saurait être tenue responsable de quelque usage pouvant être fait des informations contenues dans le présent document.



Ad-PHS - Convention de
subvention n° : VS/2018/0344
Ce projet est financé par l'Union européenne



INTRODUCTION ET CONTEXTE

Il est indéniable que le dialogue social et les négociations collectives (sectorielles) entre représentant-e-s des employeur-se-s et des employé-e-s mènent à de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail pour les travailleur-se-s de tous les domaines d'activités, y compris les différents secteurs impliqués dans les services à la personne et à domicile ¹.

En tant que domaine d'emploi, les SPSP ont un énorme potentiel de croissance. Le CEDEFOP, le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, prévoit que d'ici à 2025, le secteur du *care* fera partie des 10 premiers domaines de croissance potentielle de l'emploi ². Pourtant, bien qu'il y ait un grand nombre de différences entre le secteur des soins et celui ne touchant pas aux soins dans les SPSP, ces deux secteurs peinent à recruter et maintenir en poste des professionnel-le-s qualifié-e-s ; un problème qui ne cessera de s'aggraver avec la croissance de la demande en SPSP ³. Ceci s'explique en partie à cause des salaires, des conditions de travail et des évolutions de carrière souvent en deçà des conditions moyennes des autres professions requérant les mêmes niveaux de qualification (le domaine de la vente, par exemple). La situation est exacerbée par la prolifération du travail non déclaré.

Il est important de noter que la situation pour les professionnel-le-s des services de soins est généralement meilleure que ceux et celles des services ne touchant pas aux soins. Dû en partie aux niveaux de qualification, cela vient aussi du fait que le secteur des soins et des soins à domicile est en général mieux structuré, réglementé et organisé que le secteur des services ne relevant pas du soin. Toutefois, tous font face aux défis de recruter et fidéliser les personnels.

Dans ce contexte, le dialogue social et les négociations collectives sectorielles ont démontré être des instruments puissants pour garantir des salaires et des conditions de travail décentes dans les SPSP. Ces structures peuvent également avoir un impact positif sur le développement de cadres réglementaires pour les SPSP car les partenaires sociaux peuvent être des partenaires constructifs pour les autorités publiques dans la mise au point des politiques de SPSP. Nous devrions permettre aux partenaires sociaux de concevoir les programmes éducatifs, les normes de santé et de sécurité, afin d'améliorer l'attractivité, la reconnaissance et l'image du secteur.

Pourtant, les structures de dialogue social au sein des SPSP sont encore insuffisantes voire non existantes dans nombre d'États membres de l'UE, ce qui fragilise le développement des services à la personne et à domicile et leur impact positif sur la qualité de vie dans ces pays.

Les conseils ici présentés aideront à guider et inspirer les parties prenantes, en particulier les syndicats et les employeur-se-s, à l'importance de l'établissement ou du renforcement du dialogue social au sein des SPSP. Ce document fournit également des exemples des différentes façons de faire dans toute l'Europe. Enfin, le document s'achève sur plusieurs facteurs clés de réussite pour la mise au point de structures efficaces de dialogue social en Europe.

¹ <http://www.oecd.org/els/emp/ExecutiveSummaryAndOverview.pdf>

² <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3052>

³ <http://sociaemployers.eu/en/news/new-report-on-the-social-services-workforce-in-europe-current-state-of-play-and-challenges/>



**LE DIALOGUE
SOCIAL,
NÉGOCIATIONS
COLLECTIVES :
QU'EST-CE QUE
C'EST ?**

A. QU'EST-CE QUE LE DIALOGUE SOCIAL ?

L'Organisation internationale du travail définit le dialogue social comme « [incluant] tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs pour parvenir à un consensus sur les approches politiques et les mesures pratiques veillant à un développement social et économique équitable ». L'Union européenne considère le dialogue social comme un « moyen de promouvoir une nouvelle organisation du travail, en modernisant donc la relation entre administration et travail. » Pour l'UE, le dialogue social peut être :

- un arrangement bipartite entre les employeurs et les syndicats ;
- un arrangement tripartite entre partenaires sociaux et autorités publiques.

Le dialogue social diffère du dialogue civil, qui est un dialogue entre institutions publiques et organisations de la société civile. Le dialogue civil aborde des problèmes plus larges d'ordre économique, social, culturel et environnemental. Le dialogue social a à voir avec les relations entre employeur·e·s et employé·e·s ⁴.

B. QUE SONT LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES ?

La forme la plus importante de dialogue social à l'échelle nationale sont les négociations collectives. Les négociations collectives sont spécifiques à la conclusion d'accords contraignants sur les salaires et les conditions de travail, par rapport au dialogue social qui aborde un éventail plus large de problèmes et a un impact plus élargi sur le secteur entier dans son ensemble. L'Organisation internationale du travail résume les négociations collectives comme suit :

- Les négociations collectives ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part ;
- Elles peuvent avoir lieu à différents niveaux, un niveau pouvant souvent compléter un autre niveau : une unité au sein de l'entreprise, à l'échelle de l'entreprise, au niveau sectoriel, régional et national ;
- Les négociations collectives répondent à un double objectif : elles fournissent les moyens de déterminer les salaires et les conditions de travail concernant le groupe de travailleur·e·s abordé par l'accord qui en résulte, via des négociations libres et volontaires entre les deux parties indépendantes concernées ;
- Elles permettent également aux employeur·e·s et travailleur·e·s de définir par un accord les règles régissant leur relation ⁵.

⁴ PESSIS 2: Briefing on Social Dialogue by the Public Services International Research Unit: https://80cf426a-4e57-48e6-a333-91f4b1dbdd1a.filesusr.com/ugd/9f45fc_1afd1588a601424a9f28409a1c72332a.pdf

⁵ PESSIS 2 – Summary Information on Social Dialogue, Collective Bargaining, EU-level social dialogue and Sectoral Social Dialogue Commit- tees, compiled by Mathias Maucher, EPSU: https://80cf426a-4e57-48e6-a333-91f4b1dbdd1a.filesusr.com/ugd/9f45fc_fdf73849fe044bbd-be2f45e5657f9af0.pdf

C. POURQUOI LE DIALOGUE SOCIAL EST-IL SI IMPORTANT ?

Il existe de nombreux points positifs à disposer de structures et processus efficaces de dialogue social ; notamment leur capacité à résoudre « d'importants problèmes économiques et sociaux, encourager la bonne gouvernance, faire avancer la paix et la stabilité sociales et industrielles et stimuler les progrès économiques. »⁶

Le dialogue social et en particulier les négociations collectives interprofessionnelles est un moyen efficace de développer les normes minimales sectorielles ou intersectorielles dans - potentiellement - tous les domaines de la vie professionnelle, protégeant ainsi les travailleur·se·s mais aussi les employeur·se·s, en leur permettant d'opérer sur un pied d'égalité avec les autres employeur·se·s, sans le risque d'un nivellement vers le bas des salaires et des conditions de travail. Le principal objectif devrait être de créer un environnement d'égalité des chances, au sein duquel les nécessités des employeur·se·s et des travailleur·se·s sont bien prises en charge.

C'est également un instrument d'amélioration de l'efficacité des opérations du secteur, et donc de la qualité du services fourni, et il fournit un espace unique et structuré pour les échanges et la discussion entre employeurs et syndicats du secteur. Le dialogue social peut par exemple :

- Veiller à ce que la voix des représentant·e·s des travailleur·se·s (qui fournissent le service sur le terrain et disposent donc de connaissances précieuses) soit entendue et reconnue dans la direction prise par n'importe quel secteur ;
- Être bénéfique aux décisionnaires politiques et aux employeur·se·s, ainsi qu'aux usager·ère·s des services ou consommateur·rice·s ;
- Fournir une opportunité aux employeur·se·s de présenter et expliquer leurs décisions et vision pour le développement du secteur et ainsi négocier avec les représentant·e·s des travailleur·se·s sur ce sujet.

⁶Organisation internationale du travail : Dialogue social : <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--fr/index.htm>



**LE DIALOGUE
SOCIAL ET LES
NÉGOCIATIONS
COLLECTIVES
DANS LES SPSD:
POURQUOI ?**

Le dialogue social est un instrument efficace qui fournit un forum aux employeur·se·s et syndicats, ainsi qu'aux autorités compétentes, le cas échéant, pour discuter et trouver des solutions aux défis dans les SPSD. Le dialogue social dans les SPSD peut, par exemple, aider à créer le bon cadre qui aidera à lutter contre la prévalence du travail non déclaré et aider à s'assurer que tou·te·s les travailleur·se·s des SPSD ont des salaires décents, de bonnes conditions de travail et protection sociale.

Créer des normes interprofessionnelles

Partout où ils sont mis en place, le dialogue social et les négociations collectives ont permis aux partenaires sociaux (employeur·se·s et syndicats) actifs dans les SPSD d'établir des normes communes sur les salaires, conditions de travail et possibilités de perfectionnement professionnel, qui sont dans une large mesure bien meilleures que dans les États membres où un tel dialogue social n'a pas eu lieu. Le dialogue social limite la possibilité d'opérer de façon isolée, ce qui permet plus d'équité au sein du secteur. Dans les domaines d'activité où les salaires et les conditions de travail peuvent souvent être mauvais, le dialogue social et les négociations collectives ont démontré être des instruments très utiles. Il est important de noter que les structures de dialogue social sont organisées sur la base de chaque secteur individuel voire de sous-secteur impliqué dans les SPSD, ce qui signifie qu'il est important qu'elles reconnaissent les spécificités sectorielles individuelles dans les SPSD. Ceci étant dit, davantage d'efforts devraient être déployés pour veiller à ce que les employeurs et les syndicats appartenant à la dimension du soin comme à celle ne touchant pas au soin des SPSD commencent les discussions pour aborder des dispositions communes, afin de répondre aux défis communs grandissants vécus par ces deux secteurs.

Professionnalisation ⁷

Le dialogue social et les négociations collectives (sectorielles) sont également un instrument très utile pour définir de nouveaux profils professionnels ou affiner ceux qui existent déjà dans le secteur, mais aussi pour établir des normes communes pour les qualifications, les possibilités de formation et les plans de carrière, et bien plus encore. En tant que tel, le dialogue social efficace a également un impact positif sur la qualité du service fourni. Nous devons également faire preuve de prudence car la hausse trop élevée des qualifications peut mener à exclure les travailleur·se·s actuel·le·s de ce domaine. Il y a de la place pour un large éventail de compétences et capacités dans le secteur et la valeur de ce travail doit être reconnue d'autres façons, plutôt que par les qualifications.

Droits et obligations des employeur·se·s et des travailleur·se·s ⁸

Il est également important de noter que nombre de travailleur·se·s des services à la personne et à domicile (et parfois les employeur·se·s) sont très isolé·e·s, en raison de la nature de leur travail au domicile des gens. Nombre de travailleur·se·s (et également d'employeur·se·s) peuvent également être vulnérables, ce qui est dû en partie au service lui-même, mais aussi à d'autres variables. Par exemple, nombre de travailleur·se·s viennent de milieux immigrés et n'ont pas conscience de leurs droits. Ou les employeur·se·s peuvent être par exemple des personnes handicapées qui recrutent leur propre assistance personnelle, et peuvent ne pas avoir conscience de leurs rôles et responsabilités. Par conséquent, rassembler ces travailleur·se·s et employeur·se·s parfois isolé·e·s et/ou vulnérables et les soutenir pour qu'il·elle·s s'organisent collectivement, puis participent au dialogue social et aux négociations collectives, peut aider à réduire leur isolement et trouver des solutions communes aux défis qu'il·elle·s affrontent. En résumé, le dialogue social et les conventions collectives sont un instrument efficace pour lutter contre les nombreux défis dans les SPSD, qu'il s'agisse de réduire l'isolement et de s'attaquer au travail non déclaré, mais aussi de renforcer les salaires et les conditions de travail et identifier les nouveaux profils professionnels et normes de qualifications nécessaires.

⁷ Please see tailored guideline regarding professionalisation

⁸ Please see tailored guideline regarding rights and obligations of employers and workers



**COMMENT
S'ORGANISE LE
DIALOGUE SOCIAL
AU SEIN DES SPSD ?**

Toutes les structures de dialogue social et de conventions collectives doivent répondre aux nécessités et traditions d'organisation des secteurs impliqués dans les SPSD de chaque pays ; même si cela dilue dans les faits le concept de SPSD comme concept individuel. Il existe par exemple très peu de structures de dialogue social couvrant complètement le concept de SPSD tels que les définit la Commission européenne ⁹. L'exception vient de la France où il existe trois conventions collectives (une pour les foyers des particuliers, une pour les organisations à but non lucratif et une pour les organisations à but lucratif). Toutes couvrent les activités de soins et celles ne relevant pas du soin.

Il est tout aussi important de noter que les structures de dialogue social peuvent varier, et qu'elles doivent être établies pour répondre aux nécessités et contextes locaux. La participation tripartite, entre syndicats, employeur·se·s et gouvernement est l'aspect le plus important du dialogue social. Le niveau d'investissement et d'intérêt publics est élevé dans les SPSD, il est donc important d'inclure tout le monde et de faire preuve d'un haut degré de transparence. Par conséquent, cette diversité est un élément important dont doivent tenir compte les décisionnaires politiques s'il·elle·s souhaitent définir ou renforcer les structures de dialogue social pour les SPSD dans leur pays.

BELGIQUE

En Belgique, les commissions paritaires de dialogue social sont définies à l'échelle de « branche », c'est-à-dire au niveau sectoriel voire sous-sectoriel. Il existe donc un grand nombre de commissions différentes qui pourraient être incluses dans la définition de l'UE des SPSD, notamment par exemple :

- La commission paritaire n°110 pour l'entretien du textile (blanchisserie, repassage, couture ; principalement utilisée pour le repassage hors du domicile)
- La commission paritaire n°145 pour l'horticulture (jardinage)
- La commission paritaire n°318 pour les services des aides familiales et des aides seniors. Cette commission paritaire est séparée pour la Communauté flamande (n°318.02) et la Communauté francophone (n°318.01).
- La commission paritaire n°322.01 (« titres-services ») pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité
- La commission paritaire n°323 pour les travailleur·se·s sous le « régime de travail domestique » ainsi que le secteur des gestionnaires d'immeubles et agences immobilières
- La commission paritaire n°337 pour le secteur non-marchand (pour les travailleur·se·s ayant un statut de travail à domicile ainsi que les travailleur·se·s à domicile des diplomates)

Chaque commission paritaire négocie ses conventions collectives (négociations collectives) tous les deux ans, en tenant compte des nouveaux développements et de leurs impacts sur les conditions de travail, les salaires, etc. Bien entendu, cela veut également dire une grande diversité dans le nombre d'organisations d'employeur·se·s et syndicats, chacune représentant une approche sectorielle spécifique au sein des SPSD, tout en tenant compte de la nature hautement fédéralisée de la Belgique.

⁹ La Commission européenne est la branche exécutive de l'Union européenne, responsable de la proposition de législations, de la mise en œuvre de décisions, du respect des traités de l'UE et de la gestion des affaires quotidiennes de l'UE.

FRANCE

La France a une approche plutôt hétérogène du dialogue social au sein des SPSD, avec un dialogue social fondé sur différentes branches professionnelles, qui évoquent la définition européenne des SPSD, à savoir :

- Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, qui réunit côté employeurs USB-Domicile, Adessadomicile et la FNAAFP/CSF, et du côté syndicats la CFDT Santé Sociaux, la CGT Action Sociale et la FDTA-FO ;
- Convention collective nationale des entreprises de services à la personne qui regroupe côté employeurs la SESP, la FEDESAP, la SYNERPA et la FFEC et du côté syndicats la CGT Commerce, la CFDT Services, la FDTA-FO et la CFTC Santé Sociaux ;
- Convention collective des salariés du particulier employeur où les employeurs sont représentés par la FEPEM et côté syndical se trouvent la CGT Commerce, la CFDT Services, la FGTA FO et la FESSAD-UNSA ;
- Convention collective des assistants maternels du particulier employeur où les employeurs sont représentés par la FEPEM et côté syndical se trouvent la CGT Commerce, la CFDT Services, la FGTA FO, la FESSAD-UNSA, la CSAFAM et la SPAMAF.

Pour l'emploi direct, le dialogue social a permis la signature de deux conventions collectives spécifiques, et la création des contributions spécifiques à l'employeur, outre celles mises en œuvre dans le droit, pour le financement de la protection sociale et les politiques de professionnalisation adaptées au secteur. Deux structures dédiées ont été créées : l'IRCEM (institut pour la protection sociale des employé-e-s du secteur de l'emploi direct) et Iperia, une plateforme nationale pour la professionnalisation, qui aide les travailleur-se-s dans leurs projets et démarches de professionnalisation. De plus, une Commission Paritaire Nationale de Dialogue Social a été lancée en 2014. Il s'agit d'une autorité commune aux deux branches liées à l'emploi direct et son rôle est de proposer les thématiques de dialogue social interprofessionnel devant être traitées en priorité (santé professionnelle, professionnalisation, lutte contre le travail non déclaré, développement des usages numériques, etc.).

Les accords paritaires sont régulièrement négociés et signés pour compléter les dispositions des conventions collectives. Les travailleur-se-s des SPSD peuvent accéder à de la formation professionnelle, des plans de prévoyance, des plans de complémentarité retraite, des assurances complémentaires santé et récemment à la médecine du travail, dans des conditions adaptées aux spécificités de la relation de travail.

SUÈDE

La Suède est dotée d'un système de dialogue social où sont séparées les activités de soins et celles ne relevant pas du soin des SPSD. Toutefois, les plus grandes entreprises négocient directement avec les syndicats.

Pour les activités ne relevant pas du soin, le dialogue social est organisé entre Almega, l'organisation des employeur-se-s dans le secteur des services suédois et Kommunal, le syndicat des travailleur-se-s municipaux de Suède.

Pour les activités de soins, les plus grandes négociations de dialogue social ont lieu entre SALAR, l'association suédoise des autorités locales et des régions, et Kommunal. Il est important de noter que les autres organisations d'employeur-se-s plus petites, actives dans le domaine à but lucratif et à but non lucratif, négocient également les conventions collectives.

Espagne

Il y a environ 120 000 travailleur·se·s des SPSD en Espagne, représenté·e·s par le biais des droits à la négociation sectorielle. Les SPSD en Espagne ont radicalement changé après l'approbation de la loi 27/11 d'août 2011, entamant une transition de 6 ans vers la reconnaissance des mêmes droits que les autres travailleur·se·s pour les travailleur·se·s des SPSD. Ce changement a permis à plus de 30 % de ces travailleur·se·s d'opérer une transition d'un statut non déclaré à un statut déclaré, et les a encouragé·e·s à rejoindre le syndicat CCOO.

Les travailleur·se·s du secteur avaient d'abord été réuni·e·s par les CCOO dans les années 80, et après une grève de 38 jours, il·elle·s ont obtenu leur première convention collective en 1990. Ceci a donné naissance à la semaine de 39h, à 4 jours de congés par mois, à des pauses en cohérence avec les normes d'emploi et un niveau de rémunération au-dessus du minimum professionnel. Depuis les années 90, le secteur a grandi et le besoin de dialogue social sectoriel et de négociations collectives a également grandi en parallèle. La solidarité des travailleur·se·s au fil des années a signifié quelques grèves et un pouvoir collectif fort. Toutefois, avec l'essor de l'industrie, de plus en plus de multinationales se sont fait place, excluant par-là même les petites et moyennes entreprises. En mars 2015, les travailleur·se·s étaient sans accord depuis près d'un an. Les employeurs cherchaient à augmenter les heures de travail et à geler l'ancienneté et les salaires, en refusant de reconnaître ce qui avait été convenu historiquement. Les travailleur·se·s se sont alors uni·e·s contre cette démarche, qui les a poussé·e·s jusqu'à la révolte. Quelques jours avant la plus grande grève de SPSD prévue, les employeurs ont plié, accordant la semaine de 36h, une augmentation des salaires de 1,2 % et des assurances pour la sécurité de l'emploi.

Par l'intermédiaire des réseaux sociaux et autres stratégies de communication, les syndicats œuvrent sans relâche pour identifier et organiser les travailleur·se·s dans ce secteur. Il reste encore beaucoup à faire, mais les droits à la négociation sectorielle signifient que tou·te·s les travailleur·se·s peuvent bénéficier des négociations collectives avec les associations d'employeurs. Lorsque les politiques gouvernementales telles que la ratification de la Convention n°189 de l'OIT sur les travailleuses et travailleurs domestiques (C189) sont mises en œuvre, les travailleur·se·s en première ligne en bénéficient. La Fédération de la construction et des services des CCOO continue de faire pression auprès du gouvernement espagnol pour ratifier la C189 de l'OIT et ainsi donner aux travailleur·se·s des SPSD des droits déjà reconnus pour les autres travailleur·se·s.

ITALIE

La première version de la Convention collective nationale sur le travail domestique (CCNL – Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico) a été signée en 1974 et a été révisée plusieurs fois depuis. Elle régule les relations de travail entre travailleur·se·s domestiques (les *badanti*, qui prennent principalement soin de personnes dépendantes ou les *colfs*, qui effectuent les activités de ménage), et l'utilisateur final·e qui est aussi l'employeur·se. Les signataires de la CCNL sont Domina et Fidaldo du côté employeur et côté syndical : Filcams CGIL, Fisascat CISL, UILTuCS et Federcolf.

Au cours des années, la convention collective a fourni des droits supplémentaires aux travailleur·se·s domestiques, ainsi que des minimas salariaux. De même, elle a sensibilisé les familles à leurs devoirs en tant qu'employeuses particulières. En outre, elle a mené à la création de deux organismes : Cassacolf (un fonds intégral fournissant des services de santé aux travailleur·se·s domestiques) et Ebincolf (un observatoire du travail domestique, qui met également au point un programme de certification et prend des initiatives en matière de sécurité au travail).



FACTEURS DE RÉUSSITE POUR LA MISE AU POINT DE STRUCTURES EFFICACES DE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DES SPSD

Conclusions

Le dialogue social ne prend pas la même forme selon les pays. Il est important de noter que l'aspect le plus important du dialogue social est celui de répondre aux besoins du secteur et aux parties prenantes de ce même secteur. Une grande flexibilité est possible dans la façon d'organiser les processus et ce qui réussira sur un territoire juridictionnel ne fonctionnera pas forcément ailleurs.

Selon les exemples et expériences précédemment évoquées, nous considérons les éléments suivants comme des facteurs cruciaux de réussite dans la mise au point du dialogue social au sein des SPSD :

- Respect des libertés fondamentales d'association et du droit à la négociation collective, par le biais de cadres juridiques adéquats, s'adaptant aux circonstances particulières des SPSD
- Des employeurs et syndicats forts, représentatifs et indépendants, avec la capacité technique et les connaissances requises pour participer au dialogue social
- Soutien nécessaire apporté par l'État, pour permettre aux organisations de travailleur·se·s et d'employeur·se·s de devenir représentatives et mener un dialogue social et des négociations collectives significatifs
- Lois pour l'accès, la communication et les structures, qui permettent aux travailleur·se·s et employeur·se·s isolé·e·s et/ou vulnérables de s'organiser collectivement
- Volonté et engagement politique à entamer le dialogue social de la part de toutes les parties
- Soutien institutionnel approprié, qui à son tour mènera au dialogue social
- Dialogue social et structures de négociations collectives sectoriels et/ou multi-employeurs adéquats, dont l'État fait partie, le cas échéant
- Mécanismes adéquats de mise en application et mise en œuvre notamment par le biais d'une administration du marché du travail fonctionnelle, telle que l'inspection du travail et les partenaires sociaux. Nous reconnaissons qu'il est difficile de mener des inspections au sein des SPSD, et qu'elles peuvent se révéler pratiquement impossibles, étant donné que les relations de travail individuelles sont nombreuses.



- **Respect des partenaires sociaux**
- **La possibilité d'étendre la couverture des conventions collectives à celles et ceux qui ne sont pas directement impliqué-e-s dans les négociations collectives (négociations collectives sectorielles) par les partenaires sociaux**¹⁰. Le défi reste celui de la difficulté à organiser les travailleur-se-s dans ce secteur. Les employeur-se-s n'ont souvent pas conscience d'être employeur-se ; il-elle-s ne se considèrent pas eux/elles-mêmes comme des employeur-se-s et ne reconnaissent donc pas leurs obligations.
- **Dans le cas de l'emploi direct, les États membres devraient créer des conditions adéquates pour forger un dialogue social à l'échelle nationale et locale, en développant et structurant les organisations d'employeur-se-s particuliers et de travailleur-se-s domestiques. Ceci doit mener à la mise en place des négociations collectives en tenant compte des spécificités des relations de travail entre deux individus.**
- **Une meilleure reconnaissance par les autorités publiques de ces individus particuliers comme employeur-se-s, avec des droits et des obligations, et une meilleure réglementation des relations de travail entre employé-e-s et employeur-se-s aidera donc à réduire le travail non déclaré, encore prédominant dans le secteur.**

¹⁰ <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/10512Sectoral%20Paper%20HLPF%20WTUMG%20Final.pdf>



Ad-PHS - Convention de subvention n° : VS/2018/0344
Ce projet est financé par l'Union européenne