



Juillet 2025

Révision de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail

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

Rapport présentant les résultats de la procédure de consultation (qui s'est déroulée du 28 novembre 2024 au 17 mars 2025)



Table des matières

1	Contexte	3
2	Avis reçus	3
3	Positions générales des participants à la consultation	4
3.1	Remarques générales des cantons et de l'AIPT	4
3.2	Remarques générales des partis	7
3.3	Remarques générales des associations faïtières	8
3.4	Commentaires généraux des autres milieux	9
4	Révision de l'OLT 2 – Commentaires par articles	10
4.1	Article 17a Prestations d'économie domestique, assistance et soutien dans les actes du quotidien : principes	10
4.1.1	Alinéa 1	10
4.1.2	Alinéa 2	12
4.1.3	Alinéa 3	13
4.1.4	Alinéa 4	17
4.2	Article 17b Prestations d'économie domestique, assistance et soutien dans les actes du quotidien : service de garde	18
4.2.1	Alinéa 1	18
4.2.2	Alinéa 2	20
4.2.3	Alinéa 3	21
4.3	Article 17c Prestations d'économie domestique, assistance et soutien dans les actes du quotidien : durée du repos	22
4.3.1	Alinéa 1	22
4.3.2	Alinéa 2	23
4.4	Article 17d Prestations d'économie domestique, assistance et soutien dans les actes du quotidien : pause	24
4.4.1	Alinéa 1	24
4.4.2	Alinéa 2	25
4.5	Article 17e Prestations d'économie domestique, assistance et soutien dans les actes du quotidien : saisie de la durée du travail	25
5	Liste des avis reçus	28

1 Contexte

Le Tribunal fédéral a décidé ce qui suit dans son arrêt du 22 décembre 2021 (2C_470/2020; ATF 148 II 203) : si une entreprise occupe, dans le cadre d'une relation tripartite, du personnel à des soins domestiques au domicile d'une personne à prendre en charge (en l'occurrence : ménage privé – entreprise de soins à domicile/bailleur de services – travailleur) dans le but d'assister la personne 24 heures sur 24, il ne s'agit pas de l'occupation d'un travailleur par un « ménage privé » au sens de l'art. 2, al. 1, let. g, de la loi sur le travail (LTr; RS 822.11). Cette exclusion du champ d'application de la loi sur le travail n'est donc pas valable et ladite loi s'applique. Les nouvelles règles ne s'appliquent pas aux travailleurs engagés non pas dans le cadre d'une relation tripartite mais directement par le ménage privé, car, dans ce cas, l'exclusion du champ d'application de la LTr prévue pour les ménages privés continue à s'appliquer.

Cet état de fait est à retenir dès qu'il existe une relation tripartite, indépendamment de l'existence d'une location de services au sens de la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE RS 823.11) ou d'un autre rapport contractuel, notamment un mandat (ATF 148 II 203, cons. 3.3.1). Le but de protection de la santé de la LTr justifie une interprétation restrictive de l'exclusion mentionnée du champ d'application de la loi.

La présente révision de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail (OLT 2; RS 822.112) vise ces relations tripartites et crée des dispositions spécifiques pour les prestations d'économie domestique et pour l'assistance et le soutien dans les actes quotidiens (appelée ci-après prise en charge « Live-in »). Les nouvelles dispositions s'appliquent exclusivement en présence de location de services au sens de la LSE. Dans le cas d'autres relations tripartites, ce sont les dispositions générales de la LTr qui s'appliquent.

Le présent projet de révision a été élaboré avec les associations d'employeurs et de travailleurs concernées dans le cadre d'une table ronde (d'une part Swisstaffing, avec plusieurs de ses membres, et les associations faïtières UPS et usam et, d'autre part, Syndicom, VPOD, Unia et les associations faïtières Travail.Suisse et USS). Les partenaires sociaux de la convention collective de travail (CCT) de la location de services se sont en outre entendus sur d'autres conditions de travail spécifiques pour la prise en charge « Live-in » (comme le salaire et la durée de travail contractuelle hebdomadaire). Les négociations correspondantes se sont déroulées parallèlement à l'élaboration des présentes dispositions spéciales à insérer dans l'OLT 2.

Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) a mené, du 28 novembre 2024 au 17 mars 2025, une procédure de consultation auprès des cantons, des partis politiques, des associations faïtières nationales des communes, des villes et des régions de montagne, des associations faïtières nationales de l'économie et des milieux intéressés. Le présent rapport propose un résumé des différents avis reçus.

2 Avis reçus

Cinquante-trois avis ont été reçus lors de cette procédure de consultation. Vingt-six cantons et l'AOST/AIPT, cinq partis, sept associations faïtières et treize représentants d'autres milieux intéressés se sont exprimés.

L'AIPT, AG, AI, AR, BE, BL, BS, FR, GE, GL, GR, JU, LU, NE, NW, OW, SH, SO, SZ, TG, TI, UR, VD, ZG, ZH soutiennent la révision dans son principe. La majorité des cantons souhaitent toutefois que le projet soit simplifié et/ou clarifié.

SG estime que cette modification n'est pas encore satisfaisante.

VS est contre.

L'AOST, GL, OW, SO, TG et UR renvoient à la prise de position de l'AIPT. GE appuie les constats techniques exprimés par l'AIPT.

Parmi les partis, le Centre, le PS, le PLR et les Vert.e.s soutiennent le projet. L'UDC rejette catégoriquement le projet, en particulier parce que les modifications porteraient atteinte à la liberté économique et augmenteraient les coûts de solutions de prise en charge qui ont fait leurs preuves.

Toutes les associations faitières soutiennent la révision proposée. L'ASPS reconnaît que le projet de révision est une étape importante vers l'amélioration des conditions de travail et de la protection de la santé des employées et employés du secteur de l'aide à domicile. Tandis que l'association Spitex Schweiz renonce à évaluer les différentes dispositions tout en se disant favorable à une réglementation claire des temps de travail et de repos, en particulier pour une bonne collaboration avec le personnel des ménages privés. Swisstaffing soutient la version actuelle du projet et remercie les parties prenantes d'avoir intégré dans l'ordonnance les dispositions convenues lors de la table ronde. L'UPS soutient la position de Swisstaffing et renvoie à sa contribution.

Parmi les représentants d'autres milieux intéressés, L'association Zuhause Leben, CareInfo, la CFM, la CFQF, la CSDE, le FIZ, prio.swiss et Unia accueillent favorablement les dispositions spéciales proposées. Toutefois, CareInfo, la CFM, la CFQF, la CSDE, le FIZ, et prio.swiss jugent problématique à plusieurs égards le fait que les travailleuses et travailleurs employés directement par les ménages privés restent exclus du champ d'application de la LTr.

Bien que l'entreprise Sentivo Sàrl soutienne les efforts du Conseil fédéral visant à clarifier et à régler les conditions-cadres applicables à la prise en charge « Live-in », elle relève que la mise en œuvre du projet rendra impossible le modèle de travail sur quatorze jours et demande au SECO qu'il réalise une enquête auprès des travailleuses et travailleurs occupés selon ce modèle afin de clarifier leurs besoins.

Pour la CIPA, les travailleuses et travailleurs concernés peuvent être des proches aidants. Partant, elle propose que les autorités informent activement toutes les entreprises qui emploient des proches aidants à leur domicile des obligations qui leur échoient en vertu de l'OLT 2. Prio.Swiss demande que la LTr soit adaptée afin que les proches aidants y soient aussi soumis à l'avenir.

Le SSP rejette le projet de révision tel qu'il est proposé et demande que les travailleuses et travailleurs engagés par des entreprises de location de services soient soumis à toutes les dispositions de la LTr sans les dérogations proposées.

La Suva et l'Association des communes suisses ont renoncé à prendre position.

La liste des avis reçus se trouve au point 5.

3 Positions générales des participants à la consultation

3.1 Remarques générales des cantons et de l'AIPT

Selon l'AIPT, il était nécessaire et judicieux de réagir pour donner suite à la décision du Tribunal fédéral 2C_470/2020 et d'élaborer une solution en concertation avec les partenaires sociaux raison pour laquelle elle approuve le projet dans son principe.

BE, NW, SZ et ZG saluent et soutiennent les modifications apportées à l'OLT 2. Selon SZ, compte tenu du risque d'abus et des expériences faites avec de tels contrats de travail, ces modifications sont appropriées et nécessaires. Pour NW : « *Die neu ausgearbeiteten Sonderbestimmungen (...) schliessen gestützt auf die aktuelle Rechtsprechung eine bestehende Gesetzeslücke zugunsten des Gleichbehandlungsgebotes und des Gesundheitsschutzes von Beschäftigten in einer Live-in-Betreuung* ».

AG approuve les modifications pour autant que ses propositions soient prises en compte, en particulier ses demandes de précisions et la création d'un nouvel article 17f qui régleme l'intervention de plusieurs personnes : « *Mit einem zusätzlichen Artikel ist zu regeln, wie der Einsatz mehrerer Arbeitnehmenden (fix zugeteilt oder als Springer) im gleichen Einsatzbetrieb umgesetzt werden kann* ».

GE précise en préambule de sa prise de position que, dans le canton de Genève, le maintien à domicile est organisé dans le cadre de relations contractuelles conclues directement entre les travailleuses et

travailleurs et les ménages privés, en principe. En ce qui concerne le projet de révision, il propose, à titre liminaire, qu'il soit mentionné explicitement au niveau de l'OLT 2 que la forme de prise en charge concernée n'est possible que dans le cadre d'un travail en équipe comprenant plusieurs travailleuses et travailleurs.

ZH salue l'adoption de nouvelles règles visant à mettre en œuvre la jurisprudence du Tribunal fédéral tout en relevant qu'aucune amélioration n'est prévue pour les travailleuses et travailleurs engagés directement par les ménages privés. Selon ZH: « *Wir würden es daher begrüßen, wenn für diese Betreuungs- personen ebenfalls eine Verbesserung bzw. Angleichung der Arbeitsbedingungen angestrebt würde – allenfalls durch eine Gesetzesrevision* ».

Bien que VD accueille favorablement l'introduction des règles spécifiques, il regrette que le champ d'application soit limité aux entreprises soumises à la CCT de la location de services¹ et préconise que le projet soit remanié notamment sur ce point et sur la systématique actuelle.

AG et VD rappellent qu'à l'heure actuelle, peu d'entreprises qui offrent de tels services d'assistance sont soumises à la CCT de la location de services.

Si SO accueille favorablement l'orientation générale des nouvelles dispositions, il demande que le projet soit adapté ou que des précisions soient adoptées pour plus de clarté

Pour SG, les modifications proposées n'offrent pas encore une solution pratique qui tienne compte des circonstances particulières de la prise en charge « Live-in » tout en protégeant les droits des travailleuses et travailleurs.

Pour VS, le projet proposé contient trop d'imprécision et ne semble pas abouti, raison pour laquelle il ne soutient pas les modifications proposées.

Systématique

L'AIPT, BL, BS, GE, NE, VD et VS relèvent que le projet ne respecte pas la systématique habituelle de l'OLT 2. BS explique que les dispositions particulières qui devraient figurer dans la section 2 de l'ordonnance sont énoncées à la section 3 et qu'il est également fait référence aux dispositions particulières de la section 2. Pour l'AIPT et BS cette systématique rend la lecture de la réglementation, déjà difficile, encore plus complexe. Les dispositions particulières devraient donc être insérées dans la deuxième section. Selon BS : « *Die besonderen Bestimmungen sollten daher im 2. Abschnitt eingefügt werden. Im 3. Abschnitt sollte nur ein Artikel vorgesehen werden, der einerseits den Grundsatz der hauswirtschaftlichen Leistungen sowie Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung erläutert und andererseits Verweise auf die Sonderbestimmungen im 2. Abschnitt enthält* ». L'AIPT et BL sont également de cet avis.

En outre, BL propose de modifier le titre de l'article : « (...) *unter den vereinfachenden Titel der Live-in-Betreuungsdienste zu stellen* ».

Selon GE et VS la systématique proposée complexifie inutilement la lecture des articles.

Pour NE la forme juridique qui est proposée complexifie et rend plus difficile la mise en œuvre du droit.

Complexité du projet et difficultés de mise en œuvre

TI relève une série d'ambiguïté qu'il faudrait clarifier. En l'état, TI estime que le projet est certainement valable, mais – en raison des dispositions susmentionnées – difficile à mettre en œuvre pour les entreprises et à vérifier pour les autorités cantonales chargées du contrôle, ce qui pourrait entraver son respect et favoriser les abus.

L'AIPT, AR, BL, BS, GL, GR, LU, OW et SH jugent les modifications proposées très complexes. Pour LU cette complexité ne permettrait pas de prendre en compte de manière appropriée la précarité potentielle des travailleuses et travailleurs concernés.

L'AIPT, AR, BL, BS, GR, OW et SH ajoutent que le projet n'est pas formulé de manière suffisamment claire, ce qui peut entraîner des problèmes au niveau de l'application et de compréhension pour les parties impliquées.

Pour GL, cette complexité pourrait entraîner des problèmes de compréhension et d'application pour les acteurs impliqués, en particulier pour les employées et employés à protéger.

Par ailleurs, pour l'AIPT, BS, GL, OW et SH il ne faut pas sous-estimer la charge de travail que représente le contrôle du temps de travail pour les autorités d'exécution. Selon l'AIPT et BS : « *Durch Präzisierung und Vereinfachung des Entwurfs könnte ein möglichst reibungsloser und einheitlicher Vollzug sichergestellt und das Eingreifen von Behörden und Gerichten auf ein Minimum reduziert werden* ».

Pour SH : « *Das Grundproblem, das sich unseres Erachtens sodann nach wie vor stellt, ist, wie derartige Hauswirtschaftsarbeitsverhältnisse von den Arbeitsinspektoraten detektiert werden können. Wir haben bei der Totalrevision des kantonalen NAV HW SH (SHR 221.216) diesbezüglich eine Meldepflicht eingeführt (vgl. § 57)* ».

Charge de travail pour les organes d'exécution

Selon JU, bien que l'élargissement du champ d'application de la LTr soit souhaitable du point de vue de la protection des travailleuses et des travailleurs cela augmentera la charge de travail pour les inspections du travail en raison, notamment, d'une réglementation spécifique particulièrement complexe. JU relève que ce phénomène risque d'augmenter avec le vieillissement de la population avec la conséquence d'une augmentation des coûts d'exécution pour les cantons.

NE regrette que les nouvelles règles ne s'accompagnent pas de dotations supplémentaires en personnel. La LTr évolue et prévoit de plus en plus de régimes spécifiques, ce qui a pour conséquence un risque de multiplication de ces contrôles. Selon NE, à terme, des moyens supplémentaires pour assurer l'effectivité des contrôles liés à ces nouveaux régimes devront être alloués.

Problématique des contrôles au sein des ménages privés

AI et FR se demandent dans quelle mesure ces nouvelles dispositions pourront être appliquées dans la pratique, ce d'autant plus qu'il s'agit de contrôles dans les ménages privés. Selon FR : « (...) *il est démontré que l'exercice de contrôles au sein de ménages privés est particulièrement délicat* ». Les aspects liés à ces contrôles doivent être clarifiés. Pour AI : « *Die Durchführung von Kontrollen in Privathaushalten wird als besonders heikel eingeschätzt* ».

Pour VS, la mise en œuvre de la LTr, en particulier de l'OLT 3 et de l'OPA dans le ménage privé, étant donné que le domicile du client constitue le lieu de travail principal, lui paraît compliquée.

OW est opposé à ce que les inspections du travail se rendent physiquement dans les logements privés pour procéder à des contrôles, car cela constituerait une atteinte disproportionnée à la vie privée des

personnes concernées. Selon OW : « *Diejenigen Bestimmungen, welche Kontrollen durch die kantonalen Arbeitsinspektorate nach sich ziehen, müssen deshalb so ausgestaltet werden, dass neben der nötigen Praktikabilität und Umsetzbarkeit auch die Respektierung der Privatsphäre gewährleistet ist* ».

Inégalité de traitement

ZG relève que le modèle de contrat-type de travail pour le personnel de maison élaboré par le SECO pour les travailleuses et les travailleurs engagés directement par les ménages privés contient des dispositions qui s'écartent des dispositions spéciales prévues. Cela crée une inégalité de traitement entre les employées et les employés embauchés par des entreprises de travail temporaire et celles et ceux directement engagés par les ménages privés qui ne se justifie objectivement pas. ZG demande : « *Wir fordern das WBF auf, diese Inkongruenzen zu überprüfen* ».

Bien que NE soutienne la révision, il estime que toutes les travailleuses et tous les travailleurs occupés à : « (...) *des soins domestiques au domicile d'une personne qui les loge* (...) » doivent être soumis aux dispositions spéciales. NE relève que les employeuses et employeurs peuvent déroger par écrit aux CTT qui s'appliquent aux engagements en direct : « *Ces particuliers employeurs étant exclus du champ d'application de la LTr, les travailleur-euse-s concerné-es continuent d'échapper à tout contrôle en matière de santé et de sécurité au travail* ». Pour remédier à cette situation et éviter les abus, les dérogations au CTT ne devraient pas détériorer les conditions de travail.

Selon VD, la révision proposée introduit une différence de traitement entre les entreprises qui sont soumises à la CCT de la location de services et les autres, qui ne seraient soumises qu'aux dispositions générales de la LTr. Pour VD : « *Le Conseil d'Etat aurait été plus favorable à l'application de ces articles à tout le personnel actif dans les soins à domicile, qui n'est pas directement employé par un ménage privé* ».

AR relève que le projet ne s'applique pas aux travailleuses et travailleurs directement employés par un ménage privé et qui offrent des prestations de prise en charge : « *Vor diesem Hintergrund wird positiv zur Kenntnis genommen, dass das Postulat Samira Marti 22.3273 ("Grundsatzurteil des Bundesgerichts, endlich den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes auf die 24-Stunden-Betreuung von älteren Menschen durch Pendelmigrantinnen ausdehnen") aktuell in Bearbeitung ist* ».

Selon JU, la position du SECO selon laquelle les proches aidants n'entrent pas dans le champ d'application de la LTr même si ceux-ci sont salariés d'une organisation de soins à domicile devrait être confirmée et le cas échéant être mentionnée dans le commentaire du nouvel article 17a OLT 2. Par ailleurs, la situation juridique actuelle créerait une inégalité de traitement puisque les travailleuses et travailleurs engagés directement par les ménages bénéficieraient de l'exclusion du champ d'application de la LTr.

3.2 Remarques générales des partis

Le Centre, le PLR, le PS et les Vert.e.s accueillent favorablement les modifications proposées.

Le Centre considère que le projet permet de prévenir les risques d'épuisement professionnel et garantit des conditions de travail dignes. Par ailleurs, il rappelle que la prise en charge « Live-in », en plus du soutien apporté par les proches, joue un rôle crucial dans le maintien à domicile des personnes âgées.

Pour le PLR, le projet crée une sécurité juridique en matière de planification pour toutes les parties. Il souligne toutefois que les nouvelles règles doivent être mises en œuvre de manière à ne pas entraîner une bureaucratie excessive pour toutes les parties (cf. art. 17e de l'OLT 2). Il attire en outre l'attention sur la nécessité que les coûts de la prise en charge « Live-in » n'augmentent pas trop en raison de la présente modification de l'ordonnance. L'impact de la nouvelle réglementation doit être soigneusement évalué après une phase d'introduction.

Le PS suggère une modification de l'art. 17a, al. 1, OLT 2.

Selon les Vert.e.s, la modification proposée crée une meilleure protection pour les personnes assurant la prise en charge dans le modèle du « Live-in », des personnes souvent migrantes et vulnérables. Ils critiquent toutefois l'inégalité de traitement entre les employées et employés d'entreprises tierces et les personnes engagées directement par des ménages privés, ainsi que l'absence de protection pour les travailleuses et travailleurs « sans-papiers ». Les Vert.e.s demandent donc la régularisation des travailleuses et travailleurs « sans-papiers » afin de s'assurer que toutes les personnes assurant l'assistance bénéficient des améliorations

L'UDC s'oppose résolument à ces modifications, car elles restreignent des modèles de prise en charge qui ont fait leurs preuves, augmentent les coûts et poussent les personnes âgées à dépendre des membres de leur famille ou des prestations de l'Etat. L'UDC considère que les réglementations prévues rendent plus difficile le maintien des personnes ayant besoin d'assistance à leur domicile et augmentent encore les coûts des soins à domicile et de l'assurance maladie. Selon l'UDC, le personnel d'assistance étranger serait en outre limité dans l'organisation de son travail.

3.3 Remarques générales des associations faitières

L'ASPS, l'association Spitex suisse, UPS, l'USAM, l'USS et Swisstaffing soutiennent le projet de révision.

Selon l'ASPS, l'amélioration de la protection de la santé, la prise en compte des circonstances particulières des migrantes et migrants pendulaires, la séparation claire des temps de travail et de repos, l'enregistrement transparent des heures de travail et la coopération dans l'élaboration des dispositions, sont des pas importants dans la bonne direction. L'ASPS fait remarquer que le projet de loi implique des ajustements et des défis importants pour ses membres afin d'améliorer les conditions de travail et la protection de la santé des travailleuses et travailleurs dans le secteur de la prise en charge « Live-in ». L'ASPS souligne également la nécessité d'une obligation d'annonce aux cantons, afin de vérifier le respect des nouvelles dispositions par des contrôles aléatoires et d'empêcher les abus, le cas échéant par un système d'amendes.

L'USS remercie le fait que les dispositions convenues lors de la table ronde aient été reprises intégralement dans l'ordonnance. Le vieillissement de la population entraîne un besoin croissant de prise en charge, notamment en ce qui concerne la prise en charge « Live-in » par des migrantes et migrants pendulaires. Ces relations de travail se caractérisent par des temps de présence élevés et un service de garde, ce qui rend les travailleuses et travailleurs particulièrement vulnérables. Les dispositions spéciales pour la prise en charge « Live-in » dans l'OLT 2 et l'annexe à la CCT de la location de services, qui compense les conditions de travail particulières par des indemnités plus élevées et des mesures de protection supplémentaires doivent entrer en vigueur en même temps.

L'USAM rappelle qu'elle a participé à la table ronde pour élaborer la solution.

Swisstaffing se félicite des modifications proposées de l'OLT 2 et demande de compléter l'art. 17a, al. 3, OLT 2 de sorte que les entreprises occupant du personnel à une prise en charge « Live-in » doivent être soumises à la CCT étendue de la location de services ou à une CCT étendue sur la prise en charge « Live-in » pour pouvoir bénéficier de la dérogation. Selon Swisstaffing, une telle reformulation semble nécessaire afin que le champ d'application soit formulé de manière neutre. Swisstaffing relève que les adaptations favorisent des structures plus flexibles tout en améliorant les conditions de travail et la protection de la santé. Cette organisation rappelle qu'elle s'engage pour des conditions cadres claires afin de répondre au besoin croissant de prise en charge à domicile. Swisstaffing ajoute que le projet repose sur un compromis négocié par les partenaires sociaux dans le domaine de la location de services et remercie pour la mise en œuvre des dispositions convenues lors de la table ronde.

L'UPS soutient la position de Swisstaffing et approuve en principe les dispositions spéciales des art. 17a à 17e de l'OLT 2.

L'association Spitex Suisse soutient les personnes à domicile, y compris dans le cadre d'une prise en charge « Live-in » et est indirectement concernée par les dispositions spéciales. Elle est favorable à des règles claires en matière de durée du travail et du repos afin d'améliorer la collaboration et de permettre la prise en charge « Live-in ».

3.4 Commentaires généraux des autres milieux

L'Association des Communes Suisses et la SUVA n'ont pas pris position sur ce projet.

L'AOST a renoncé à prendre position et renvoie intégralement à la prise de position de l'AIPT.

L'association Zuhause Leben, CareInfo, la CFM, la CFQF, la CSDE, le FIZ, prio.swiss et Unia accueillent favorablement les dispositions spéciales proposées.

Toutefois, CareInfo, la CFM et la CFQF, la CSDE et prio.swiss se montrent critiques sur le fait que le projet de révision ne s'applique pas en cas d'embauche directe par des ménages privés. Pour la CFQF, cela conduit à une inégalité de traitement juridiquement injustifiée pour un travail égal et montre que le travail domestique rémunéré - généralement effectué par les femmes - n'est toujours pas reconnu comme équivalent par la loi. La CFM rappelle que dans de tels cas, les exigences légales sont moins élevées, ce qui entraîne des coûts moindres et incite les ménages à privilégier l'emploi direct. De plus, les contrats-types de travail (CTT) cantonaux rendent difficile une mise en œuvre uniforme du droit dans le domaine de la prise en charge « Live-in ». En cas d'emploi informel, il est particulièrement difficile pour les migrants pendulaires de faire valoir leurs droits.

La CFM espère que le rapport en réponse au postulat 22.3273 Marti Samira proposera des pistes pour soumettre à la loi sur le travail la prise en charge des personnes âgées dans les ménages privés et pour mieux protéger les migrantes et migrants pendulaires en cas d'embauche directe par des ménages. La CFQF demande une modification de la loi, comme le suggère la jurisprudence du Tribunal fédéral et le postulat 22.3273 Marti Samira. La CSDE demande que le rapport en réponse au postulat 22.3273 Marti Samira explique comment il est possible de remédier à l'inégalité de traitement subie par les personnes assurant la prise en charge « Live-in » qui sont employées directement ou placées et aux inconvénients qu'elles subissent. L'objectif est de corriger les répercussions pour les travailleuses et travailleurs des exceptions prévues par la loi pour les ménages privés et de garantir des conditions de travail équitables pour toutes les personnes qui assument des tâches d'assistance. CareInfo soutient le postulat 22.3273 Marti Samira qui demande l'égalité de traitement entre le personnel assumant la prise en charge « Live-in » qui est loué et celui qui est employé directement par les ménages. Une clarification légale apporterait une sécurité juridique aux ménages privés et permettrait simultanément de lutter contre le contournement par le biais du placement et de l'emploi direct.

En outre, la CFM espère que l'arrêt du Tribunal fédéral et l'introduction d'une disposition spéciale dans l'OLT 2 créeront la base pour recourir à l'avenir davantage au potentiel de main-d'œuvre indigène pour la garde à domicile 24 heures sur 24.

CareInfo souligne le grand besoin d'information dans le cadre de la prise en charge « Live-in » - en particulier pour les migrantes et migrants chargés de tâches d'assistance et les ménages privés. CareInfo explique qu'elle fournit des informations juridiques en plusieurs langues, mais ne peut pas fournir de conseils. C'est pourquoi l'association demande un centre de liaison indépendant à bas seuil pour les questions juridiques ainsi qu'un contrôle efficace du respect des prescriptions.

Le FIZ rappelle que la convention 189 de l'OIT exige des conditions de travail équitables et une protection particulière pour les travailleuses et travailleurs domestiques a été ratifiée par la Suisse en 2014. Le FIZ souligne que la protection offerte par le droit du travail était jusqu'à présent insuffisante - notamment en cas d'embauche directe par des ménages privés, qui restent exclus de la loi sur le travail. Selon le FIZ, cette lacune est contraire à la convention de l'OIT et pénalise un travail central, généralement effectué par les femmes. En outre, le FIZ met en garde contre les distorsions de concurrence : les entreprises de location de services sont soumises à des règles plus strictes que les embauches directes, ce

qui entraîne des conditions inégales - également au détriment des travailleuses et travailleurs concernés. Le FIZ attire l'attention sur la vulnérabilité particulière des personnes qui assurent une prise en charge « Live-in », en particulier les migrantes et les migrants qui travaillent souvent dans des ménages privés et vivent dans des conditions précaires. Leur dépendance vis-à-vis des employeurs, leur isolement et le manque de clarté de leur situation juridique conduisent au non-respect des dispositions légales minimales. Les heures de travail dépassent souvent les limites autorisées, les temps de repos sont ignorés et les salaires sont souvent inférieurs au niveau minimum. Le FIZ demande une réglementation pour des déductions équitables pour la nourriture et le logement, afin de renforcer l'autonomie des travailleuses et des travailleurs et de garantir la transparence. De plus, un centre de liaison à bas seuil est demandé pour lutter contre l'exploitation du travail et faciliter l'accès aux droits, en particulier pour celles et ceux qui ne disposent pas d'un soutien syndical ou d'un conseil juridique. Un tel point de contact aiderait tant les travailleuses et travailleurs que les employeurs à respecter les normes du droit du travail et à améliorer la protection juridique.

Sentivo Sàrl soutient les efforts du Conseil fédéral visant à créer des règles claires en matière de droit du travail pour la prise en charge « Live-in ». Cependant, cette entreprise juge la mise en œuvre proposée de l'ordonnance comme problématique puisque celle-ci rend impossible un modèle efficace de travail sur 14 jours (deux semaines de travail suivies de deux semaines de congé), approuvé par deux tiers des personnes assurant la prise en charge. Elle craint que cette mise en œuvre n'entraîne une augmentation des solutions non conformes à la loi et ne pousse de nombreux prestataires et ménages dans l'illégalité. Selon Sentivo Sàrl, le modèle existant de quatorze jours permet aux personnes assurant la prise en charge de rester en contact avec leur environnement social dans leur pays d'origine, ce qui, sans cette possibilité, limiterait considérablement leur disponibilité pour le marché du travail suisse, qui souffre d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

La CIPA demande que les entreprises qui emploient des proches aidants soient informées activement et de manière exhaustive par les autorités, par le biais d'une campagne spéciale, de leurs obligations dans le cadre de l'OLT 2, notamment en ce qui concerne les règles relatives aux services de garde, aux temps de repos et aux pauses. En outre, prio.swiss attire l'attention sur les lacunes de la loi sur le travail pour les proches aidants qui sont certes employés par des organisations, mais qui ne sont pas soumis à la loi sur le travail. Afin de créer une égalité de traitement et d'éviter les abus, prio.swiss demande que les proches aidants soient également inclus dans la loi sur le travail.

Le SSP rejette le projet de révision en l'état et demande que les travailleuses et travailleurs occupés dans les ménages privés par des entreprises de location de services soient soumis à la LTr sans les dérogations proposées.

4 Révision de l'OLT 2 – Commentaires par articles

4.1 Article 17a Prestations d'économie domestique, assistance et soutien dans les actes du quotidien : principes

4.1.1 Alinéa 1

Cantons

ZG salue le champ d'application de la disposition.

L'AIPT considère que la définition du champ d'application est formulée de manière appropriée. Selon ce qui est prévu, les dispositions spéciales ne s'appliquent pas aux travailleuses et travailleurs qui ne font pas ménage commun avec la personne à prendre en charge ni aux travailleuses et travailleurs qui organisent les interventions. L'AIPT soulève que : « *In diesem Zusammenhang überzeugt der Verordnungstext in Art. 17a Abs. 2 E-ArGV 2 nicht, da er von «auf die Betriebe sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach Abs. 1» spricht. «Die Betriebe sowie» wäre somit zu streichen* ». BS partage cet avis.

Selon ZH, bien que le champ d'application soit clairement formulé, la qualification d'une situation de prêt de personnel n'est pas toujours simple. Pour y remédier : « *Eine entsprechende Ergänzung der Arbeitsvermittlungsverordnung (SR 823.111) könnte Klarheit schaffen* ».

Pour NE, le champ d'application des dispositions spéciales n'est pas clair : « *Il est indiqué que les art. 17a à 17e s'appliquent aux travailleur-euse-s « occupé-e-s » le terme « loué-e-s » serait plus en phase avec le commentaire. Même remarque pour le terme « habitent » qui renvoie implicitement à la notion de domicile, alors qu'il s'agit d'être « logé-es» sur le lieu et pour les besoins du travail* ».

JU relève qu'il est tout à fait envisageable que la travailleuse ou le travailleur réside dans un logement situé à proximité du ménage. Par conséquent, il est d'avis qu'il n'est pas opportun de limiter l'application des nouvelles dispositions aux travailleuses et travailleurs qui vivent dans le ménage de la personne à prendre en charge.

BS et SO relèvent que, bien que les prestations médicales soient exclues, celles prévues par l'art. 7, al. 2, let. c, OPAS sont concernées. Pour garantir une application uniforme, BS pense qu'il est important d'avoir une délimitation claire : « *Dies kann beispielsweise anhand einer Liste mit den typischen Tätigkeiten, welche unter die Sonderbestimmungen fallen, oder anhand einer Präzisierung im Wegleitungstext erfolgen* ». SO partage cet avis.

AG pense aussi qu'il est difficile de faire la distinction avec les prestations de soins et demande que le commentaire intègre les explications du rapport explicatif pour permettre une délimitation claire.

Pour GE, il est impératif que le texte légal précise que les soins médicaux sont exclus. Un simple renvoi à l'art. 7, al. 2, let. c, OPAS n'est pas suffisant. GE propose que le commentaire liste les soins qui peuvent être prodigués dans le cadre de la prise en charge « Live-in » et ceux qui doivent être réalisés par une personne formée. GR pense aussi : « *(...) dass in den Wegleitungen zur Bestimmung präzisiert wird, was genau unter die Betreuung und Unterstützung in der Alltagsbewältigung fällt, damit die Abgrenzung zu medizinischen Pflegeleistungen klar definiert ist* ».

SG ne comprend pas pourquoi les travailleuses et travailleurs concernés par le projet peuvent fournir les prestations visées à l'art. 7, al. 2, let. C, OPAS sans être formés. Ce canton relève que : « *Spitex-Organisationen ist die Erbringung von Leistungen gemäss Art. 7 Abs. 2 Bst. c KLV (z.B. das Einbinden der Beine) durch Laien nicht gestattet. Leistungserbringer müssen mindestens über einen Pflegehelfer- bzw. Pflegehelferinnen-Kurs verfügen. Bei pflegenden Angehörigen wird dieser Kurs im ersten Anstellungsjahr verlangt* ». Selon SG, cette différenciation professionnelle fait défaut et doit être complétée.

Pour ZH, le renvoi à l'art. 7, al. 2, let. c, OPAS et les tâches habituelles réalisées par les travailleuses et travailleurs qui prennent en charge des personnes dépendantes vont entraîner des questions d'interprétation. Par ailleurs, ZH relève : « *Unklar ist ferner, ob die neuen Bestimmungen auch auf pflegende Angehörige in einem Dreiparteien-/Personalverleihverhältnis Anwendung finden sollen, die Massnahmen der Grundpflege nach Art. 7 Abs. 2 Bst. c KLV erbringen* ».

Afin de garantir une application uniforme, l'AIPT pense qu'il est important d'établir une délimitation claire entre les prestations médicales et celles qui peuvent être offertes dans le cadre de la prise en charge « Live-in ». L'AIPT propose que cela se fasse au moyen d'une liste des activités relevant de la prise en charge « Live-in » ou d'une précision dans le commentaire.

Selon AG, une combinaison des tâches prévues par l'art. 17a et selon l'art. 17 applicable aux entreprises de soins à domicile doit être possible.

BL souhaite que le champ d'application soit étendu à toutes les relations triangulaires et ne soit pas limité à la location de services et propose une modification du libellé de l'alinéa comme suit : « *(...) in einem privaten Haushalt eingesetzt (...) werden und im Haushalt der betreuten Person wohnen* ».

Partis

Le PS demande que la formulation soit adaptée afin que la disposition s'applique aux personnes qui : « (...) *an einen privaten Haushalt verliehen werden und in der Regel im Haushalt der betreuten Person wohnen* ». Cette extension a été convenue par les partenaires sociaux lors de la négociation des dispositions, elle évite une zone d'ombre juridique et correspond au champ d'application défini dans l'annexe de la CCT de la location de services pour la prise en charge « Live-in ».

Associations faitières

L'USS et Travail.Suisse proposent l'ajout suivant: « (...) *an einen privaten Haushalt verliehen werden und in der Regel im Haushalt der betreuten Person wohnen* ». Selon eux, il est parfois possible que les travailleuses et travailleurs vivent dans un appartement adjacent ou voisin. Selon l'USS, l'ajout proposé correspond à l'accord des partenaires sociaux lors de la négociation des dispositions, évite les questions d'interprétation sur le champ d'application des dispositions spéciales et est conforme à l'annexe sur l'assistance « Live-in » de la CCT de la location de services.

Swissstaffing constate que les articles référencés correspondent aux accords conclus lors des négociations et tiennent compte des besoins des entreprises de location de services pour les emplois de type « Live-in ».

Autres milieux

Le FIZ, la CFQF, CareInfo et Unia recommandent l'ajout suivant : « (...) *an einen privaten Haushalt verliehen werden und in der Regel im Haushalt der betreuten Person wohnen* ». Le FIZ et la CFQF relèvent qu'il existe des situations dans lesquelles les travailleuses et travailleurs vivent dans des logements adjacents ou voisins. Par ailleurs, selon le FIZ, la CFQF et Unia, l'ajout demandé correspond à l'accord des partenaires sociaux et clarifie le champ d'application des dispositions spéciales. En outre, il correspond au champ d'application de l'annexe « Live-in » de la CCT.

4.1.2 Alinéa 2

Cantons

BL doute de l'adéquation et de la contrôlabilité des règles prévues, en particulier celles relatives à la compensation des heures supplémentaires effectuées le dimanche, en raison du statut des travailleuses et travailleurs occupés à la prise en charge de personne dépendantes qui sont migrantes pendulaires. Selon ce canton, la répartition des dimanches de congés sur l'année civile ne jouerait pas de rôle dans la pratique dans de telles situations.

ZG relève que les dispositions spéciales prévues s'appliquent déjà à d'autres secteurs comme les cliniques et hôpitaux (art. 15 OLT 2) et les maisons et internats (art. 16 OLT 2) ainsi qu'à d'autres entreprises qui fonctionnent 24h/24 telles que les parcs zoologiques, les refuges pour animaux ou les laboratoires. SG salue l'extension de ces dispositions spéciales à la prise en charge « Live-in » qu'il juge nécessaire.

Selon l'AIPT, AR, BS, NE, SO, VS et ZH la référence à l'art. 8, al. 2, OLT 2 qui prévoit une compensation des heures supplémentaires effectuées le dimanche pendant une période de 26 semaines n'est pas appropriée car les travailleuses et travailleurs majoritairement employés pour les activités concernées sont des migrants pendulaires qui séjournent en Suisse souvent pendant trois mois au maximum. Par ailleurs, l'application de cet article rendrait les contrôles du temps de travail beaucoup plus complexes sans que cela ne soit nécessaire. Pour BS : « *Praxisgerechter wäre der Verweis auf Art. 8 Abs. 1 ArGV 2, wonach die am Sonntag geleistete Überzeitarbeit innert 14 Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen ist. Alternativ und für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahrscheinlich interessanter wäre eine monetäre Entschädigung. Hinzu kommt, dass der Freizeitausgleich, sofern zwischenzeitlich eine Ausreise aus der Schweiz erfolgt ist, für die Behörde faktisch nicht überprüfbar ist* ». L'AIPT

et VS partagent cet avis. AR pense aussi qu'une solution pourrait être une compensation financière dans ces cas. SO pense aussi qu'il convient d'examiner des alternatives telles que des indemnités financières au lieu de la compensation en temps libre. ZH demande : « (...) *ein kürzeres Kompensationsintervall vorzusehen* ».

Selon GE, l'art. 8, al. 2, OLT 2 doit rester limité au milieu médical. GE est favorable à un renvoi à l'art. 8, al. 1, OLT 2.

L'AIPT et BS pensent également que l'art. 12, al. 2, OLT 2 ne jouera guère de rôle dans la pratique en cas de séjour de trois mois : « *Es ist zu bezweifeln, dass eine solche Regelung den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entspricht, was letztlich auch zu Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von geeignetem Personal führen könnte* ». NE, VS, ZH sont aussi de l'avis que cet article pose un problème si les travailleuses et travailleurs ne séjournent que trois mois en Suisse.

Pour NE : « *il serait plus adapté que le travail supplémentaire effectué le dimanche ou que les dimanches de congé soient compensés au prorata de la durée du contrat de travail* ».

GE relève que le libellé actuel prête à confusion car il permettrait aux employées et aux employés des entreprises de location de services de jouir des dispositions spéciales. Par conséquent, GE propose de supprimer la mention « aux entreprises ».

Partis

Le PS soutient les modifications proposées.

Associations faitières

L'USS et Swisstaffing constatent que les articles référencés correspondent aux accords conclus lors de la négociation et tiennent compte des besoins des entreprises de location de services pour fournir des emplois de type « Live-in ».

Autres milieux

Le FIZ souligne que les dispositions spéciales ne peuvent être appliquées efficacement qu'avec une convention collective de travail (CCT) déclarée de force obligatoire. Une telle CCT crée des conditions de travail claires, juridiquement garanties et transparentes, offre une sécurité de planification pour les deux parties et renforce la confiance dans le secteur. Elle régleme entre autres les rémunérations minimales pour le service de garde, le travail de nuit et du dimanche et réduit les incertitudes juridiques. C'est pourquoi le FIZ se prononce clairement en faveur du lien entre les dispositions spéciales et la CCT.

Unia confirme que les articles référencés correspondent aux accords conclus lors des négociations et tiennent compte des besoins des entreprises de location de services pour les emplois de type « Live-in ».

Le SSP relève que les dérogations proposées sont conséquentes et permettent des semaines de travail intenses ayant un impact considérable sur la santé et la vie sociale.

4.1.3 Alinéa 3

Cantons

AI, AR, TI et ZG saluent le principe du champ d'application limité aux entreprises soumises à la CCT de la location de services. Selon TI, cela permet d'éviter la distorsion de concurrence.

Bien que l'application de la CCT de la location de services en tant que condition préalable à l'application des dispositions spéciales permette en soi d'améliorer les conditions de travail, l'AIPT, BS, GE, GR ne sont pas convaincus par cette condition.

L'AIPT, AI, BS, GR, SO et VS relèvent que cette condition crée une distorsion de concurrence avec les entreprises actives dans la location de services qui ne sont pas soumises à autorisation et donc qui ne sont pas concernées par la CCT de la location de services comme les entreprises d'utilité publique. Selon GR : « *Um eine Gleichbehandlung zu gewährleisten, sollten alle Personalverleih-Dreiecksverhältnisse den Sonderbestimmungen unterstehen, unabhängig von der GAV-Unterstellung* ».

AR propose que : « *sollten alle Dreiecks-Verhältnisse, welche Personalverleih darstellen, den Sonderbestimmungen unterstehen, unabhängig davon, ob sie dem GAV Personalverleih unterstellt oder freiwillig angeschlossen sind* ».

GE mentionne qu'il est confronté à des « family office » qui sont des entités juridiques qui engagent du personnel de maison pour leurs clients mais qui ne sont pas soumises à la CCT de la location de services.

VS relève que le rapport explicatif mentionne qu'une entreprise devrait adhérer volontairement à la CCT afin de pouvoir bénéficier des dispositions dérogatoires. VS se demande si cette manière de faire constitue une forme d'extension et si cela est conforme à la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la CCT.

En outre, l'AIPT, BS, VD et VS jugent problématique la condition de l'application de la CCT pour l'applicabilité des dispositions spéciales, en particulier si la CCT n'était plus étendue, si elle devait temporairement ou définitivement disparaître. Selon BS, pour les entreprises et les travailleuses et travailleurs qu'elles occupent, cela créerait une situation incertaine voire entraîner des pertes d'emplois. Afin d'éviter une telle situation, BS propose que : « *sollten alle Dreiecks-Verhältnisse, welche Personalverleih darstellen, den Sonderbestimmungen unterstehen, unabhängig davon, ob sie dem GAV Personalverleih unterstellt oder freiwillig angeschlossen sind oder nicht* ». L'AIPT, GE, VS sont également de cet avis.

L'AIPT et BS pensent que la référence aux conditions de travail fixées par les partenaires sociaux est compréhensible, mais elle ne devrait pas être intégrée dans le projet d'article ni même imposer les domaines qui doivent être réglés par les partenaires sociaux. Selon BS : « *Es ist fraglich, ob eine solche Bestimmung dem geltendem Recht entspricht und auf dieser Normstufe möglich ist. So sprechen sowohl die Tarifautonomie als Teil der Vertragsfreiheit als auch die indirekte negative Koalitionsfreiheit dagegen* ».

L'AIPT et BS relèvent que, dans la mesure où il est uniquement question de la rémunération du service de garde et du travail du dimanche et de nuit et non des autres exigences relatives à ces missions, le projet contient une erreur rédactionnelle : « *der* » au lieu de « *die* » *Sonntags- und Nachtarbeit* ». Les conséquences en cas d'absence d'accord entre les partenaires sociaux ne sont pas claires. Selon BS, il faudrait le préciser dans l'ordonnance.

L'AIPT et BS relèvent que, selon le rapport explicatif, l'accord actuellement en vigueur stipule qu'une majoration de salaire d'au moins 25 % est due, en particulier pour le travail de nuit. Il en résulte qu'une majoration de temps de 10 % et une majoration de salaire de 25 % devraient être accordées dans le cas présent, les organes d'exécution de la loi sur le travail ne contrôlant que la majoration de temps. Selon VS : « *Cette double indemnisation pourrait créer une inégalité de traitement par rapport à d'autres secteurs d'activité* » et complexifierait les contrôles puisque le respect de la compensation en temps de 10% serait vérifié par les organes d'exécution de la LTr et celui de la majoration de salaire de 25% par la commission professionnelle paritaire compétente.

L'AIPT relève que les organes d'exécution de la LTr ne peuvent pas informer la commission paritaire en cas d'infraction, faute de base légale.

SG relève que les dispositions relatives à la rémunération du travail sont en contradiction avec les dispositions de l'art. 17b LTr. Par ailleurs, le projet ne précise pas clairement si cette disposition doit s'appliquer de manière cumulative. SG pense que cela devrait être clairement indiqué.

Pour NE, une CCT implique avant tout les partenaires sociaux et ne devrait pas trouver sa place dans un texte de droit public.

GE, VD, VS estiment que la référence au partenariat social pour régler des aspects relevant du droit privé ne devrait pas figurer dans un texte de droit public.

BL estime que la LTr et ses ordonnances doivent s'appliquer indépendamment de l'existence d'une Convention collective de travail. Selon BL : « *Etwas Anderes vorzuschreiben hiesse, dass bei Fehlen einer gesamtarbeitsvertraglichen Einigung der Sozialpartner oder beim Wegfall der Allgemeinverbindlichkeit die in der ArGV 2 vorgesehenen Sonderbestimmungen für Live-in-Betreuungsverhältnisse nicht greifen würden* ». Par conséquent, BL est d'avis que cet alinéa devrait être supprimé.

L'AIPT relève que les conséquences d'une absence d'accord entre les partenaires sociaux ne sont pas claires et que cela devrait être précisé dans le texte de l'ordonnance, comme à l'art. 11, al. 3^{ter}, LPP ou à l'art. 335j CO.

Partis

Du point de vue des Vert.e.s, seule une extension du champ d'application de l'annexe de la CCT de la location de services permettra de réglementer de manière adéquate le travail d'assistance, le travail de nuit et le travail du dimanche.

Le PS soutient pleinement la formulation. Il considère que les dispositions qui y sont inscrites sont essentielles, car la compensation des dispositions spéciales au détriment des travailleuses et des travailleurs doit être fixée par des accords entre partenaires sociaux. La CCT de la location de services permet de régler la rémunération, le salaire et d'autres questions relatives au temps de travail, notamment le service de garde, le travail de nuit et du dimanche.

Associations faitières

L'USS considère que cette formulation est indispensable pour les partenaires sociaux. Cette disposition garantit que les travailleuses et travailleurs en emploi de type « Live-in » bénéficient d'une protection allant au-delà du minimum légal et d'une rémunération adéquate en raison de leur position vulnérable et de leurs conditions de travail difficiles. Cela est assuré par la CCT de la location de services et l'annexe sur les emplois de type « Live-in », qui prévoient des salaires minimaux plus élevés et des indemnités supplémentaires. Comme les dispositions spéciales affaiblissent par définition la protection de la santé des travailleuses et des travailleurs, elles doivent être compensées par des accords entre partenaires sociaux. Il convient notamment de fixer une compensation adéquate pour le service de garde, qui n'est pas considéré comme du temps de travail. Cette indemnité doit impérativement être fixée par le biais d'accords entre partenaires sociaux. Il en va de même pour les indemnités pour travail dominical, car les dimanches sont essentiels pour le réseau social des migrants pendulaires et doivent donc être mieux rémunérés. En outre, cette disposition protège les employeurs contre la concurrence déloyale. Les agences sont soumises à la LSE et donc à la CCT étendue de la location de services, qui impose des normes matérielles plus élevées. Si, à l'avenir, d'autres modèles de « Live-in » n'étaient soumis qu'à la LTr et non à la LSE, ils pourraient bénéficier d'avantages concurrentiels déloyaux sans cette réglementation. Par conséquent, seules les entreprises qui respectent les dispositions de la CCT et de son annexe doivent pouvoir bénéficier des dispositions spéciales.

Travail.Suisse accepte les dispositions spéciales pour la prise en charge « Live-in » et considère qu'elles sont centrales dans l'ordonnance. Les compensations pour les travailleuses et travailleurs sont régies par la convention collective de travail de la location de services et l'annexe relative à la prise en charge « Live-in », y compris les indemnités pour le travail du dimanche, le service de garde et les dispositions

relatives au temps de travail. Les agences qui ne sont pas soumises à la loi sur le service de l'emploi et à la CCT de la location de services ne sont pas concernées par ces dispositions spéciales.

Swisstaffing est d'avis que le champ d'application est formulé de manière trop restrictive dans le projet de loi actuel. En ce qui concerne le champ d'application, Swisstaffing demande de compléter l'art. 7a, al. 3, OLT 2 de sorte qu'il prévoit que les entreprises occupant du personnel à de la prise en charge « Live-in » doivent être soumises à la CCT étendue de la location de services ou à une CCT étendue sur la prise en charge « Live-in » - et donc pas nécessairement à la CCT étendue de la location de services - pour pouvoir bénéficier de la dérogation. Motif : le champ d'application devient ainsi intemporel et indépendant d'une éventuelle situation d'absence de CCT étendue de la location de services. Selon Swisstaffing, cette formulation ouverte et neutre donne, le cas échéant, aux prestataires de la branche « Live-in » la possibilité de négocier ou de conclure une CCT étendue distincte pour la branche « Live-in » si les partenaires sociaux de la CCT de la location de services n'ont plus de CCT à l'avenir ou si la prise en charge « Live-in » n'est plus considérée à l'avenir comme de la location de services. Swisstaffing propose donc de compléter l'art. 17a, al. 3, OLT 2 comme suit: « *Die Betriebe nach Absatz 1 müssen dem allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag zum Personalverleih oder einem allgemeinverbindlich erklärten GAV zur Live-In Betreuung unterstellt sein. Zudem müssen die Sozialpartner für diese Betriebe die Arbeitsbedingungen betreffend die Vergütung des Bereitschaftsdiensts und die Sonntags- und Nachtarbeit regeln* ». En outre, les partenaires sociaux doivent régler pour ces entreprises les conditions de travail concernant la rémunération du service de garde et du travail du dimanche et de nuit.

Autres milieux

Pour CareInfo et la CFQF, il est essentiel que les dispositions spéciales ne s'appliquent qu'en présence d'une CCT étendue pour la location de services. La CFQF attire l'attention sur l'écart entre les prescriptions légales et les conditions de travail réelles dans les ménages privés. Souvent, les personnes assumant la prise en charge « Live-in » sont sollicitées 24 heures sur 24, malgré le temps libre convenu par contrat. En raison de leur statut précaire et généralement étranger, beaucoup ne peuvent pas se défendre. Selon la CFQF, il manque un centre de liaison à bas seuil pour les conseils en matière de droit du travail. Une telle mesure ne renforcerait pas seulement la position des travailleuses et des travailleurs, mais garantirait également une concurrence loyale entre les entreprises de location de services et améliorerait l'application du droit. La CFQF suggère donc sa création.

La CSDE constate que l'accord entre les partenaires sociaux de la CCT de la location de services qui prévoit une rémunération minimale de 30 % pour le temps de garde, une majoration de salaire de 50 % pour le travail du dimanche et de 25 % pour le travail de nuit n'a pas repris la réglementation salariale du modèle de CTT de la Confédération. CareInfo regrette aussi que le taux minimal convenu par les partenaires sociaux pour la rémunération du service de garde soit inférieur au standard minimal défini par le SECO en 2018 dans le modèle de CTT.

Unia estime que cette disposition est indispensable, car les travailleuses et travailleurs assurant une prise en charge « Live-in » ont besoin d'une protection particulière en raison de leur situation de vulnérabilité. Celle-ci est garantie par la CCT de la location de services et son annexe. Toutes deux règlent en outre des questions plus larges concernant le temps de travail. Comme les dispositions spéciales affaiblissent la protection de la santé, des accords entre partenaires sociaux sont nécessaires. Unia souligne que la CCT de la location de services ne contient aucune disposition sur l'indemnisation du service de garde qui, selon les dispositions spéciales, n'est pas considéré comme du temps de travail. Une rémunération appropriée doit donc impérativement faire l'objet d'un accord entre partenaires sociaux. Il en va de même pour les indemnités pour le travail dominical, car les dimanches sont essentiels pour la vie sociale des migrants pendulaires. De plus, cette disposition protège les prestataires équitables contre la concurrence déloyale : seuls ceux qui respectent les dispositions de la CCT et de l'annexe doivent pouvoir bénéficier des règles spéciales.

Sentivo Sàrl demande un complément précisant que les entreprises visées à l'al. 1 doivent être soumises à la convention collective de travail étendue de la location de services ou à une CCT étendue régissant la prise en charge « Live-in ». En outre, les partenaires sociaux doivent régler les conditions de travail pour ces entreprises en ce qui concerne la rémunération du service de garde et du travail du dimanche et de nuit. Sentivo Sàrl demande en outre au SECO de mener une enquête à grande échelle sur le rythme des deux semaines (deux semaines de travail suivies de deux semaines de congé) auprès des personnes assumant de la prise en charge « Live-in » et de clarifier les besoins de ces personnes.

Selon la CIPA, dans le cadre de cette ordonnance, les organisations d'aide et de soins à domicile sont assimilables à des « bailleurs de services ». Elles doivent donc être soumises à la convention collective de travail étendue de la location de services qui comporte un avenant négocié entre les partenaires sociaux réglant les conditions de travail relatives à l'indemnisation du service de garde et du travail de nuit et du dimanche.

4.1.4 Alinéa 4

Cantons

L'AIPT trouve la définition du service de garde claire et complète. Elle est d'avis toutefois que d'un point de vue systématique, il serait plus approprié de regrouper les dispositions à l'art. 17b. GE est aussi de cet avis.

Selon TI, il vaudrait mieux définir dans le rapport explicatif comment distinguer le temps de présence du temps de repos et comment limiter le temps de présence afin d'éviter de dépasser l'amplitude du travail de jour et de nuit.

ZG salue cette règle car une référence aux règles relatives au service de piquet serait inappropriée car le service de garde n'est pas comparable au service de piquet.

Selon AG, la définition du service de garde n'est pas claire. Le commentaire devrait reprendre les explications du rapport explicatif afin d'avoir une définition claire.

Partis

Le PS considère que ce passage est très important, car il garantit les droits fondamentaux en ne limitant la liberté de mouvement des travailleuses et travailleurs pendant le service de garde que dans la mesure nécessaire.

Associations faitières

L'USS souligne que cette définition du service de garde correspond à l'accord conclu entre les partenaires sociaux. Elle précise que les travailleurs assumant une prise en charge « Live-in » peuvent quitter le domicile du client pendant le service de garde. Les associations de travailleurs considèrent cette règle comme impérative.

Travail.Suisse demande que les travailleuses et travailleurs qui effectuent un service de garde ne soient pas obligés de rester à l'intérieur du ménage, mais qu'ils puissent aussi l'effectuer à l'extérieur. Cette réglementation est importante pour la protection de la santé des travailleuses et des travailleurs et doit impérativement figurer dans l'ordonnance.

Swissstaffing constate que la définition du service de garde correspond à l'accord conclu entre les partenaires sociaux.

Autres milieux

La CSDE estime que le projet est équilibré et se félicite de l'amélioration des conditions de travail des personnes assumant une prise en charge « Live-in » dans le cadre de relations de travail triangulaires. L'interdiction d'une prise en charge 24 heures sur 24 par une seule personne est particulièrement appréciée. Les réglementations sur les temps de travail et de repos ainsi que sur le service de garde (art. 17a, al. 4 en relation avec l'art. 17b) sont claires et nécessaires, étant donné que ces employés vivent dans le ménage de la personne assistée et travaillent souvent dans des conditions précaires en tant que migrants pendulaires.

Unia constate que la définition du service de garde correspond à l'accord entre les partenaires sociaux et est contraignante du point de vue des travailleuses et des travailleurs, car elle précise qu'il est permis de sortir du domicile.

Selon le SSP, la notion « à l'extérieur du ménage » pourrait concerner du personnel ordinairement engagé par des entreprises de soins à domicile. Le projet introduit un changement fondamental avec les règles relatives au service de piquet ce qui est problématique.

4.2 Article 17b Prestations d'économie domestique, assistance et soutien dans les actes du quotidien : service de garde

ZG constate que les dispositions prévues vont plus loin que celles relatives au service de piquet (cf. art. 8b OLT 2). Ce canton suppose que le SECO a discuté de cette question de manière intensive avec les partenaires sociaux et que la formulation trouvée est acceptable.

GE juge la réglementation proposée : « (...) *extrêmement complexe* (...) » et relève notamment, à titre exemplatif, que le délai d'intervention est peu réaliste et que le service de garde ne permet pas de couvrir une nuit complète. Ce canton aurait apprécié que le rapport explicatif fournisse des exemples de planifications.

SG doute que les dispositions prévues soient praticables et demande une révision des dispositions proposées.

4.2.1 Alinéa 1

Cantons

LU demande que: « (...) *eine Interventionszeit von mindestens 30 Minuten* (...) » soit clarifiée d'autant plus que le terme « *Reaktionszeit von mindestens 30 Minuten* » est utilisé dans le rapport explicatif.

L'AIPT, BS et SO se demandent si un temps d'intervention de 30 minutes est réaliste dans le domaine de la prise en charge à domicile. BS propose qu'une règle spéciale pour les temps d'intervention plus courts soit prévue, analogue à l'art. 8a, al. 2, OLT 2, qui s'applique aux hôpitaux et aux cliniques. L'AIPT trouve aussi qu'une telle règle serait judicieuse.

AR recommande qu'une réglementation spécifique pour les délais d'intervention plus court soit formulée.

L'AIPT, BL, BS, LU et VS relèvent qu'il n'est pas clair de savoir si le temps de trajet jusqu'au domicile pendant le service de garde doit être comptabilisé comme temps de travail. Lu demande que l'article précise si l'art. 15, al. 2, OLT 1 s'applique par analogie ou si des dispositions particulières s'appliquent dans le cadre d'une prise en charge à domicile et si le temps de trajet n'est pas comptabilisé comme temps de travail.

Selon SO, il faut définir si le temps de trajet peut être comptabilisé comme temps de travail et, le cas échéant, dans quelle mesure.

Selon BL, BS, LU et VS le temps de trajet doit être comptabilisé comme temps de travail en application par analogie de l'art. 15, al. 2, OLT 1. Pour l'AIPT, le texte de l'ordonnance doit être précisé en ce sens.

L'AIPT et BS pensent qu'il est important de définir clairement le rapport du service de garde avec d'autres dispositions relatives à la durée du temps de travail. Par exemple, les règles générales sur le temps de travail (art. 10 LTr pour le travail de jour et du soir et l'art. 17a LTr pour le travail de nuit) ne s'appliquent pas en cas de service de piquet. D'autres dispositions, en particulier celles relatives à la durée maximale hebdomadaire du travail et au travail supplémentaire, restent applicables. L'AIPT et BS demandent qu'il soit précisé quelles dispositions s'appliquent ou ne s'appliquent pas en cas de service de garde.

De l'avis de VS et SO, il faudrait délimiter d'avantage les périodes de garde par rapport au temps de repos et définir clairement le lien avec les autres dispositions relatives au temps de travail (travail du jour et du soir, durée maximale de travail, etc.).

L'AIPT, BS et TG demandent une correction de formulation : « (...) *muss das Wort «zu» noch vor «gewähren» ergänzt werden* ».

Partis

Les Vert.e.s et le PS soutiennent la mesure visant à limiter le service de garde.

Le PS soutient la présente proposition de modification, car elle limite suffisamment le service de garde pour qu'il soit encore considéré comme tel et ne doive pas être réglementé comme un service de piquet.

Associations faïtières

L'USS constate que cette disposition rapproche le service de garde dans les emplois de type « Live-in » d'un service de piquet ordinaire. Ce n'est que de cette manière qu'il est légitime que le temps de garde n'est pas considéré comme du temps de travail dans ce contexte. En outre, la réglementation empêche que les cas de prise en charge lourds soient couverts de manière inappropriée par une prise en charge « Live-in ». Les associations de travailleurs considèrent cette formulation comme impérative.

Travail.Suisse demande que les travailleuses et les travailleurs qui effectuent un service de garde ne soient pas obligés de rester à l'intérieur du ménage, mais qu'ils puissent aussi l'effectuer à l'extérieur. Cette réglementation est importante pour la protection de la santé des travailleuses et des travailleurs et doit impérativement figurer dans l'ordonnance. En outre, Travail.Suisse soutient la réglementation qui accorde un temps de réaction de 30 minutes en service de garde, afin de distinguer le service de garde du temps de travail.

Swissstaffing constate que la définition du service de garde correspond à l'accord conclu entre les partenaires sociaux.

Autres milieux

Le FIZ estime que la formulation est centrale : la détermination d'un délai d'intervention minimal de 30 minutes protège la santé physique et psychique des travailleuses et des travailleurs, déjà fortement sollicités par le service de garde supplémentaire.

CareInfo et la CFQF saluent le fait que les dispositions relatives au service de garde prévoient un temps de réaction de 30 minutes. CareInfo explique que cela permet au personnel assumant une prise en charge « Live-in » de quitter le domicile, assure une définition plus claire du service de garde par rapport au temps de travail ou au temps libre, et tient compte de la situation spécifique de la prise en charge « Live-in ». Selon la CFQF, il est essentiel pour préserver la santé des travailleuses et des travailleurs qu'ils puissent, pendant leurs heures de garde, s'éloigner du ménage où ils travaillent pour aller se promener, faire du sport ou s'occuper d'affaires personnelles par exemple.

Unia souligne que la réglementation rend le service de garde dans le contexte de la prise en charge « Live-in » comparable au service de piquet et justifie que celui-ci ne soit pas comptabilisé comme temps de travail. Elle empêche le recours à cette solution dans les cas trop graves et est contraignante du point de vue des travailleuses et des travailleurs.

4.2.2 Alinéa 2

Cantons

Il y a doute que cette règle soit difficilement applicable dans la réalité en ce qui concerne le temps nécessaire pour reprogrammer un service de garde. Si la travailleuse ou le travailleur est déjà de garde cinq nuits/semaine, l'employeuse ou l'employeur devrait trouver un remplaçant.

Selon l'AIPT et BS, le projet d'article suggère que le service de garde n'est autorisé que pendant un jour de travail, sans que le rapport explicatif n'en explique la raison. Toutefois, il se peut qu'il soit souhaitable ou nécessaire de planifier un service de garde avant un jour de travail et donc en dehors d'un jour travaillé habituellement. Pour l'AIPT et BS : « *Die vorgesehene Regelung stellt eine unnötige Einschränkung dar, (...)* ».

Selon SG, si une cinquième intervention non planifiée est effectivement effectuée durant la nuit, il semble irréaliste de trouver une personne de remplacement pour le lendemain, la nuit même. En outre, une telle mise à disposition d'une ou d'un remplaçant dans un délai aussi court est contraire à l'art. 69, al. 1, OLT 1.

Partis

Les Vert.e.s soutiennent la mesure visant à limiter le service de garde.

Pour le PS, cette règle est une restriction nécessaire pour la protection des travailleuses et des travailleurs.

Associations faitières

L'USS et Swisstaffing font remarquer que cette disposition constitue une dérogation aux dispositions ordinaires de la loi sur le travail et qu'elle est nécessaire. Selon eux, la limitation à cinq nuits par semaine vise à protéger les travailleuses et les travailleurs.

Travail.Suisse estime que la limitation du service de garde est une condition importante pour garantir la protection de la santé des travailleuses et des travailleurs concernés.

Autres milieux

Ces dispositions sont essentielles du point de vue de CareInfo, car elles tiennent compte de la situation spécifique des personnes assumant une prise en charge « Live-in ». Elles servent d'une part à protéger les travailleurs et d'autre part à garantir la qualité de l'assistance, car elles évitent qu'une travailleuse ou un travailleur doive être disponible 24 heures sur 24 ou qu'il n'ait pas de temps libre pendant une longue période.

Unia considère aussi que cette disposition constitue une dérogation déterminante aux dispositions régulières de la loi sur le travail et répond à une nécessité. La limitation à cinq nuits par semaine vise à protéger les travailleuses et les travailleurs.

Le FIZ critique la réglementation prévue, qu'elle considère comme une nette dérogation à la loi sur le travail, car elle entraîne une charge disproportionnée. Le cumul de gardes fréquentes, d'astreintes nocturnes et d'heures de travail supplémentaires dépasse largement le temps de travail hebdomadaire autorisé. Cette charge multiple met en danger la santé des travailleuses et des travailleurs à long terme. Le

FIZ demande donc une solution plus équilibrée, avec un rapport d'au moins 50/50, afin de prévenir les conditions de travail abusives.

Le SSP relève que les limites fixées pour la planification du service de garde vont bien au-delà de ce qui est prescrit pour le service de piquet. Les documents mis en consultation ne précisent pas si l'indemnisation du service de garde selon la CCT de la location de services s'additionne aux éventuelles autres indemnités en cas de travail de nuit ou de week-end.

4.2.3 Alinéa 3

Cantons

TI pense que les règles prévues sont difficilement applicables en particulier la charge administrative pour gérer les limites fixées. Selon TI : « *Questa situazione si presta a una non corretta registrazione degli interventi che potrebbero sfociare in abuso* ».

Pour l'AIPT, BS et VS, cette réglementation est inutilement complexe. Elle impliquerait de vérifier pour chaque période de service de garde si seuls les services effectivement effectués ou l'ensemble de la période sont considérés comme du temps de travail. En outre, cela compliquerait également l'enregistrement du temps de travail. Selon l'AIPT et VS, la charge administrative qui en résulte n'est pas proportionnée.

ZH est aussi de l'avis que ces règles entraînent une charge de travail très importante pour le contrôle du temps de travail.

BS propose : « *Hingegen würde die Aufteilung auf höchstens zwei Zeitabschnitte das Kontrollvolumen um einen Drittel reduzieren. Sodann sollte die Bestimmung dahingehend ergänzt werden, dass die Unterteilung des Bereitschaftsdiensts nur in nicht zusammenliegende Zeitabschnitte zulässig ist, um damit Umgehungsversuchen vorzubeugen* ». AR demande également que la règle soit simplifiée, par exemple en réduisant la subdivision à deux périodes au lieu de trois, afin d'alléger la charge administrative liée notamment à la réalisation des contrôles et des rapports. Selon l'AIPT, une répartition du service de garde en deux périodes maximum permettrait de réduire d'un tiers le volume des contrôles. Il faudrait ensuite préciser dans la disposition que cette subdivision ne soit permise qu'en périodes non contiguës afin d'éviter les abus. Par ailleurs, le commentaire devrait contenir des exemples comme pour le service de piquet.

ZH propose également une simplification : « *Daher hat der Bereitschaftsdienst immer als Arbeitszeit zu gelten, wenn an einem Arbeitstag mehr als zwei Einsätze geleistet werden. Dies unabhängig davon, ob der Bereitschaftsdienst auf mehrere Zeitabschnitte aufgeteilt worden ist oder nicht. Dadurch wird nicht nur die Zeiterfassung übersichtlicher, sondern auch die Kontrolle erleichtert* ».

SO souligne aussi que les règles sont très complexes et seront difficiles à contrôler pour les organes d'exécution. Pour SO : « *Wichtig ist daher, dass umsetzbare Regelungen zur Arbeitszeiterfassung und deren Kontrolle geschaffen werden* ».

Selon BL, les règles relatives à la répartition du service de garde et le calcul de la durée du temps de travail sont compliquée et nécessitent une interprétation. Par conséquent, BL estime qu'il est important que les commentaires du SECO donnent des explications plus concrètes avec des exemples.

Partis

Les Vert.e.s soutiennent la mesure visant à limiter le service de garde.

Le PS estime que cette disposition est essentielle, car elle empêche une prise en charge 24 heures sur 24 par une seule personne. Elle est indispensable tant pour la protection de la santé des travailleuses et des travailleurs que pour le bien-être des personnes prises en charge. Sans cette réglementation, il y

aurait un risque élevé que des personnes assurant une prise en charge fournissent des prestations de qualité insuffisante, ce qui serait préjudiciable aux personnes aidées.

Associations faitières

L'USS estime que cette disposition est essentielle, car elle empêche une prise en charge 24 heures sur 24, dans laquelle les travailleuses et les travailleurs devraient effectuer des services de garde étendus en plus de leur temps de travail ordinaire. Cela permet à la fois de protéger les travailleuses et les travailleurs et d'améliorer la qualité de la prise en charge, d'une part en permettant aux personnes assurant l'assistance d'être suffisamment reposés et, d'autre part, en évitant que les cas graves nécessitant une surveillance 24 heures sur 24 ne soient pris en charge par une seule personne.

Travail.Suisse estime que la limitation du service de garde est une condition importante pour garantir la protection de la santé des travailleuses et des travailleurs concernés.

Swissstaffing souligne qu'en empêchant une prise en charge 24 heures sur 24 avec des services de garde excessifs en plus des heures de travail ordinaires cette disposition sert à protéger les travailleuses et les travailleurs tout en garantissant une certaine qualité de prise en charge.

Autres milieux

Selon la CFQF, CareInfo et Unia, la limitation du service de garde est essentielle. Cette restriction vise à éviter une prise en charge 24 heures sur 24. Selon CareInfo et Unia, cela permet de protéger les travailleuses et les travailleurs et d'autre part à garantir la qualité de l'assistance.

Le FIZ demande que le service de garde soit limité à 5 heures maximum par jour ouvrable, afin d'éviter une prise en charge 24 heures sur 24, ce qui n'est pas admis juridiquement. Il propose de réduire le volume autorisé à un maximum de deux heures par jour de travail afin de parvenir à une solution plus équilibrée entre les différents facteurs de charge.

4.3 Article 17c Prestations d'économie domestique, assistance et soutien dans les actes du quotidien : durée du repos

ZG salue les dispositions prévues.

SG doute que les dispositions prévues soient praticables et demande une révision des dispositions prévues.

BL pense qu'il faudrait préciser dans l'ordonnance ou dans les commentaires si les art. 15a, al. 2, LTr et 19, al. 1 et 2, OLT 1 s'appliquent en plus de l'art. 17c ou si elles sont exclues.

Le SSP constate que les dispositions prévues dans cet article existent déjà.

4.3.1 Alinéa 1

Cantons

Selon l'AIPT, il est judicieux d'avoir mentionné explicitement que le temps de repos hebdomadaire ne peut pas être utilisé pour un service de garde. Pour l'AIPT : « *Nur so besteht die Möglichkeit einer Erholung vom Arbeitsalltag* ».

Partis

Les Verts.e.s approuvent les dispositions réglementant la durée du repos et des pauses.

Le PS est favorable à la réglementation du temps de repos et de récupération, car elle accorde aux travailleuses et aux travailleurs assumant une prise en charge « Live-in » la même protection qu'aux travailleuses et travailleurs soumis à la LTr.

Associations faitières

L'USS considère ces dispositions comme essentielles.

Selon l'USS et Swisstaffing, ces dispositions garantissent aux travailleuses et aux travailleurs assumant une prise en charge « Live-in » la protection complète de la loi sur le travail en ce qui concerne un temps de repos et de récupération. La réglementation de la loi sur le travail, qui régit l'interruption du temps de repos par les interventions du service de piquet, s'applique donc également aux travailleuses et aux travailleurs assumant une prise en charge « Live-in ».

Travail.Suisse estime que la garantie d'un temps de repos minimal de 35 heures par semaine, sans service de garde, est indispensable pour protéger la santé des travailleuses et des travailleurs.

Autres milieux

Cette formulation est essentielle pour Unia.

4.3.2 Alinéa 2

Cantons

Selon l'AIPT, BS, GE et TI, cette règle semble difficile à mettre en œuvre. TI se demande qui pourrait s'occuper de la personne durant le reste de la journée, en cas d'intervention la nuit.

L'AIPT, BS et VS relèvent que si la période minimale de repos de 4 heures ne pouvait pas être atteinte, l'employée ou l'employé devrait se voir accorder une période de repos quotidien de onze heures immédiatement après sa dernière intervention. Cependant, l'entreprise ne trouvera pas de remplaçante ou de remplaçant pendant la nuit. Pour SG, il est irréaliste de trouver une personne de remplacement pour le lendemain.

Selon SG : « *Auch wenn die Stossrichtung dieser Regelung begrüßenswert erscheint, ist sie in der Praxis angesichts der vorgesehenen Kurzfristigkeit der nachfolgenden Ruhezeit untauglich* ». Pour ZH aussi, cette règle semble difficilement applicable.

Par conséquent, l'AIPT, AR, BS et VS sont d'avis qu'une dérogation pour les cas d'urgence est nécessaire.

AG demande qu'un commentaire reprenant les informations du rapport explicatif soit créé afin d'avoir une définition claire.

Partis

Les Verts.e.s approuvent les dispositions réglementant la durée du repos et des pauses.

Le PS est favorable à la réglementation du temps de repos et de récupération, car elle accorde aux travailleuses et aux travailleurs assumant une prise en charge « Live-in » la même protection qu'aux travailleurs soumis à la LTr.

Associations faitières

L'USS considère ces dispositions comme essentielles. Selon l'USS et Swisstaffing, ces dispositions garantissent aux travailleuses et aux travailleurs assumant une prise en charge « Live-in » la protection

complète de la loi sur le travail en ce qui concerne un temps de repos et de récupération. La réglementation de la loi sur le travail, qui régit l'interruption du temps de repos par les interventions du service de piquet, s'applique donc également aux travailleuses et aux travailleurs assumant une prise en charge « Live-in ».

Travail.Suisse estime que le repos quotidien de 11 heures est indispensable pour protéger la santé des travailleuses et des travailleurs.

Autres milieux

Cette formulation est essentielle pour Unia.

4.4 Article 17d Prestations d'économie domestique, assistance et soutien dans les actes du quotidien : pause

ZG salue les dispositions prévues.

4.4.1 Alinéa 1

Cantons

L'AIPT et BS relèvent qu'il n'est pas clair de savoir si les règles prévues aux art. 15 LTr et 18 OLT 1 s'appliquent.

TI, BS et VS pensent qu'il faudrait clarifier si la répartition des pauses doit respecter les règles prévues aux art. 15 LTr et 18 OLT 1. BS souhaiterait au minimum que cela soit clarifié dans le commentaire.

Si les art. 15 LTr et 18 OLT 1 ne s'appliquent pas, TI est d'avis qu'il faudrait définir s'il est possible d'accumuler la pause au début ou à la fin du travail.

L'AIPT, GE, NE, VD et VS sont d'avis que l'article devrait expressément préciser que la pause journalière de 60 minutes ne peut pas être fractionnée. Pour clarifier les choses, BL propose la formulation suivante : « (...) *eine zusammenhängende Pause von mindestens einer Stunde* (...) ».

Partis

Le PS et les Vert.e.s soutiennent la réglementation liée aux pauses.

Associations faïtières

L'USS et Swisstaffing soulignent que des pauses non perturbées sont nécessaires, en particulier dans les situations de prise en charge « Live-in », car la prise en charge des personnes ayant besoin d'assistance est intense, tant sur le plan psychique qu'émotionnel. Cette disposition protège la santé des travailleuses et des travailleurs et tient compte de la charge due aux services de garde pendant la nuit.

Travail.Suisse souligne qu'une pause quotidienne d'au moins 60 minutes lors des services de garde est indispensable pour le repos et la protection de la santé des travailleuses et des travailleurs.

Autres milieux

Selon Unia, cette disposition protège la santé des travailleuses et des travailleurs dans les situations de prise en charge « Live-in » en garantissant des pauses non perturbées - ce qui est particulièrement important compte tenu de la charge psychique et émotionnelle que représentent les tâches d'assistance et le service de garde nocturne.

Selon le SSP, il n'est pas clairement mentionné si cet article remplace ou modifie les art. 15 LTr et 18 OLT 1.

4.4.2 Alinéa 2

Cantons

L'AIPT et BS relèvent que le projet d'article ne fait référence qu'au travail de jour et au travail de nuit. Ils supposent qu'il s'agit d'une erreur rédactionnelle et que le travail du soir est également compris. BS propose la formulation suivante : « (...) *am Tag und Abend, der in drei Zeitabschnitte aufgeteilt ist* ». Pour l'AIPT: « *Es ist davon auszugehen, dass es sich um ein redaktionelles Versehen handelt und auch die Abendarbeit gemeint ist und somit «am Tag und Abend, der in drei Zeitabschnitte aufgeteilt ist», heissen sollte* ».

Pour AG, le texte n'est pas clair. Le service de garde devrait être déclenché et effectué de sorte que les deux heures de pause soient accordées. Dans le cas contraire, les pauses doivent être accordées selon les art. 15 LTr et 18 OLT 1.

Partis

Le PS et les Vert.e.s soutiennent la réglementation liée aux pauses.

Associations faitières

L'USS et Swisstaffing soulignent que des pauses non perturbées sont nécessaires, en particulier dans les situations de prise en charge « Live-in », car la prise en charge des personnes ayant besoin d'assistance est intense, tant sur le plan psychique qu'émotionnel. Cette disposition protège la santé des travailleuses et des travailleurs et tient compte de la charge due aux services de garde pendant la nuit.

Travail.Suisse est favorable à une pause continue de deux heures lors des services de garde pour le repos des travailleuses et des travailleurs et la protection de leur santé.

Autres milieux

Selon Unia, cette disposition protège la santé des travailleuses et des travailleurs dans les situations de prise en charge « Live-in » en garantissant des pauses non perturbées - ce qui est particulièrement important compte tenu de la charge psychique et émotionnelle que représentent les tâches d'assistance et le service de garde nocturne.

4.5 Article 17e Prestations d'économie domestique, assistance et soutien dans les actes du quotidien : saisie de la durée du travail

Cantons

ZG salue les dispositions prévues.

L'AIPT, BS et ZH trouvent que les règles sont vagues. En particulier, les termes « zeitnah » et « Kontrolle » sont sujets à interprétation. Par ailleurs, l'AIPT et BS considèrent que la mise en œuvre pratique est considérablement compliquée par le fait que les travailleuses et travailleurs concernés sont en grande majorité issus de la migration pendulaire. Ils relèvent qu'il n'est pas clair de savoir si seules les heures de travail ou toutes les données, telles que le service de garde, doivent être visées. BS souhaite une clarification à ce sujet.

VD relève que le fait que l'enregistrement soit visé par les trois parties est : « (...) *inédite et constitue de surcroît une inégalité de traitement avec d'autres domaines soumis à la LTr qui ne sont pourtant pas de*

moindre importance ». Bien que le but recherché soit compris, VD craint que cette obligation représente une charge administrative importante pour les ménages et les entreprises.

AG relève qu'il peut être difficile pour les personnes prises en charge de valider des heures de travail selon son état de santé. AG propose que : « *Das Visieren der Arbeitszeit soll durch die betreute Person oder eine definierte Stellvertretung erfolgen* ». AG demande également que le commentaire contienne une liste claire et exhaustive des données temporelles à utiliser pour l'enregistrement.

Pour SG, les modalités d'enregistrement du temps de travail confrontent les employées et les employés à des difficultés considérables en raison des dispositions spéciales prévues pour le service de garde.

ZH part du principe que le contrôle de ces règles demandera un effort plus important par rapport aux contrôles habituels du temps de travail.

Eu égard à la complexité des dispositions, ZH demande qu'un enregistrement numérique du temps de travail soit mis à disposition par les partenaires sociaux ou au minimum qu'un modèle Excel soit fourni par le SECO.

Selon l'AIPT, comme l'application des règles spéciales nécessite l'assujettissement à la CCT de la location de services, les partenaires sociaux devraient prévoir un modèle d'enregistrement du temps de travail.

SG propose que les entreprises mettent à disposition un outil numérique simple pour enregistrer les données.

Selon LU, même en utilisant un outil sophistiqué d'enregistrement du temps de travail, il ne serait pas possible de garantir que celui-ci soit correctement utilisé en raison de l'absence de contrôle direct de l'agence de travail temporaire. Selon le commentaire, une liste sur papier serait également acceptable, mais elle ne suffirait pas à la grande complexité de l'enregistrement du temps de travail.

Selon GE, sans modèles d'enregistrement du temps de travail, il y a un risque que les organes d'exécution de la LTr soient confrontés à des relevés factices bien que répondant à la loi vidant ainsi de son sens le projet de révision.

Comme BL propose d'étendre le champ d'application de l'article à toutes les relations triangulaires, le terme bailleur de services devrait être remplacé. Par ailleurs, BL propose d'examiner si l'art. 73 OLT 1 pourrait être complété de manière judicieuse et s'il serait possible de renoncer à la présente disposition spéciale.

L'AIPT, BS et VD se demandent également pourquoi l'article 73 OLT 1 n'est pas adapté en conséquence.

Partis

Le PS et les Vert.e.s soutiennent les modifications proposées. Selon les Vert.e.s, l'obligation d'enregistrer la durée du travail est une mesure judicieuse.

Associations faitières

L'USS et Swisstaffing soulignent qu'une planification du travail et une saisie de la durée du travail transparentes servent à protéger les travailleuses et les travailleurs, en particulier lorsque le lieu de travail et le domicile coïncident.

Travail.Suisse estime que la saisie de la durée du travail, des services de garde et des pauses est essentielle pour garantir la protection de la santé et prévenir les abus.

Autres milieux

Unia souligne qu'une planification du travail et une saisie de la durée du travail transparentes servent à protéger les travailleurs, en particulier lorsque le lieu de travail et le domicile coïncident.

Le SSP relève que l'art. 73 OLT 1 oblige déjà les entreprises à documenter les durées du travail.

5 Liste des avis reçus

Cantons			
AG	Argovie	5001	Aarau
AI	Appenzell Rhodes-Intérieures	9050	Appenzell
AR	Appenzell Rhodes-Extérieures	9102	Herisau
BE	Berne	3000	Berne
BL	Bâle-Campagne	4410	Liestal
BS	Bâle-Ville	4001	Bâle
FR	Fribourg	1701	Fribourg
GE	Genève	1211	Genève
GL	Glaris	8750	Glaris
GR	Grisons	7001	Coire
JU	Jura	2800	Delémont
LU	Lucerne	6002	Lucerne
NE	Neuchâtel	2001	Neuchâtel
NW	Nidwald	6370	Stans
OW	Obwald	6060	Sarnen
SG	St-Gall	9001	St-Gall
SH	Schaffhouse	8200	Schaffhouse
SO	Soleure	4509	Soleure
SZ	Schwyz	6431	Schwyz
TG	Thurgovie	8510	Frauenfeld
TI	Tessin	6501	Bellinzone
UR	Uri	6460	Altdorf
VD	Vaud	1014	Lausanne
VS	Valais	1950	Sion
ZG	Zoug	6310	Zoug
ZH	Zurich	8090	Zurich
AIPT	Association intercantonale pour la protection des travailleurs	3001	Berne
AOST	Association des offices suisses du travail	3001	Berne
Partis politiques représentés à l'Assemblée fédérale			
	Le Centre	3001	Berne
PLR	PLR. Les Libéraux-Radicaux	3001	Berne
Les Vert.e.s	Les VERT-E-S suisses	3011	Berne
PS	Le Parti socialiste	3011	Berne
UDC	Union démocratique du centre	3001	Berne
Associations faïtières des villes et des régions de montagne qui œuvrent au niveau national			
ASPS	Association Spitex privée Suisse	3013	Berne
UPS	Union patronale suisse	8032	Zurich
	Association des communes suisses	3001	Berne
usam	Union suisse des arts et métiers	3001	Berne
USS	Union syndicale suisse	3000	Berne 23
Association Spitex Schweiz	Aide et soins à domicile Suisse	3008	Berne
	Swisstesting	8600	Dübendorf
Travail.Suisse	Organisation faïtière des travailleurs/euses	3001	Berne

Autres milieux intéressés			
CareInfo	Association CareInfo		Zurich
CFQF	Commission fédérale pour les questions féminines	3003	Berne
CFM	Commission fédérale des migrations	3003	Berne-Wabern
FIZ	Centre d'assistance aux migrantes et aux victimes de la traite des femmes	8048	Zurich
CIPA	Communauté d'intérêts Proches aidants	3001	Berne
prio.swiss	Association des assureurs-maladie suisses	3011	Berne
CSDE	Conférence suisse des délégué.e.s à l'égalité	3001	Berne
Suva	Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accident	6004	Lucerne
Sentivo Sàrl	Sentivo Zuhause rundum betreut	8408	Winterthur
Unia	Syndicat Unia	3000	Berne 16
SSP	Syndicat des services publics	1001	Lausanne
Association Zuhause Leben	Verband Zuhause Leben	8197	Rafz