

Analyse du contrat de travail type

Voici une critique point par point du contrat type. Je tiens toutefois à signaler qu'il manque de nombreux éléments importants dans le texte du contrat type.

I. Préoccupations initiales

En premier lieu, le contrat ne fait aucune référence aux droits fondamentaux de l'OIT (article 3 de la Convention n°189), notamment à la liberté syndicale et à la négociation collective. Cette omission est d'autant plus importante que seul le Bahreïn dispose d'une législation nationale du travail qui étend le droit de se syndiquer aux travailleurs/euses domestiques. Les garanties contre la discrimination sont elles aussi indispensables, étant donné que les travailleurs/euses domestiques font l'objet de multiples formes de discrimination (âge, sexe, race, pays d'origine, etc.).

En deuxième lieu, le contrat ne prévoit pas de disposition qui protège efficacement les travailleurs/euses contre les abus, le harcèlement et la violence (articles 5, 15-17). Manifestement, les systèmes juridiques actuels sont mal préparés pour répondre à de telles violations. L'article 7 de la Recommandation n°201 appelle les gouvernements à s'assurer qu'il existe des mécanismes de dépôt de plaintes accessibles et à veiller à ce que ces plaintes fassent l'objet d'une enquête et de poursuites judiciaires. Nous savons que ce n'est le cas dans aucun des pays du GCC pour l'instant. Le contrat devrait non seulement mentionner des termes tels que «interdiction», «abus», «harcèlement» et «violence», mais aussi préciser clairement que le travailleur/euse a le droit de quitter son lieu de travail s'il/elle rencontre une de ces situations, sans que l'employeur puisse accuser le travailleur/euse de non-respect du contrat. En effet, il doit être énoncé explicitement que l'abus, le harcèlement et la violence justifient que le travailleur/euse résilie le contrat (les frais de rapatriement étant à la charge de l'employeur si le travailleur/euse décide de retourner dans son pays).

En troisième lieu, le contrat type ne comporte pas toutes les modalités d'emploi stipulées dans l'article 7 de la Convention n°189. De plus, le contrat type ne semble pas écrit d'une manière qui soit «appropriée, vérifiable et compréhensible». Il manque une description du travail à réaliser (actuellement désigné «le travail convenu») ainsi que le détail des heures normales de travail (au lieu de cela, il est fait référence aux dispositions de la législation nationale, que le travailleur/euse n'a pas forcément à portée de main).

En quatrième lieu, le contrat n'indique pas clairement si le travailleur/euse a le choix de vivre au domicile de l'employeur ou non (article 9). Par ailleurs, il n'est pas fait mention de la liberté de mouvement des travailleurs/euses qui restent chez l'employeur pendant les périodes de repos/congés journalier, hebdomadaire ou annuel.

En cinquième lieu, aucune disposition du contrat ne garantit l'égalité de traitement entre les travailleurs/euses en ce qui concerne les heures de travail, la rémunération des heures supplémentaires et le repos/les congés (article 10). Le contrat ne précise pas non plus si le temps de repos, lorsque le travailleur/euse doit rester à la disposition du ménage (période de disponibilité) doit être considéré comme temps de travail ou non. Voir également la Recommandation n°201, article 9.

En sixième et dernier lieu, le contrat ne fait pas référence à la sécurité sociale ni à la protection de la maternité (Convention n°189, article 14, et Recommandation n°201, article 20).

Par ailleurs, ce contrat devrait être signé avant que le travailleur/euse ne quitte son pays. Il s'agit peut-être plus d'une question pratique que d'une critique à l'égard du contrat à proprement parler,

mais il est indispensable que les travailleurs/euses connaissent et acceptent les modalités de travail avant leur départ.

En outre, il arrive souvent que le travailleur/euse soit embauché par l'intermédiaire d'une agence de recrutement. L'article 15 de la Convention n°189 prévoit des protections supplémentaires dans ce cas. Si le contrat doit être utilisé par des agences de recrutement, il faut veiller à adapter les termes du contrat à ces agences – indiquer, par exemple, que les frais de recrutement facturés par une agence privée ne seront pas déduits du salaire des travailleurs/euses.

II. Critique point par point

- I. La Seconde partie au contrat, ci-après dénommée l'Employé(e), travaille pour la Première partie (ci-après dénommée l'Employeur) en tant que (dénomination de l'emploi exercé) et l'Employé(e) effectue le travail convenu au domicile de l'Employeur et/ou dans tous les locaux qui en dépendent.
- II. L'Employeur verse à l'Employé(e) un salaire mensuel de (.....), qui lui est payé chaque mois selon le calendrier grégorien.

Commentaires de la CSI: voir les commentaires sur les salaires minimum dans la Section III

- III. La durée du présent contrat est de (un an/deux ans), à partir de la date à laquelle l'Employé(e) commence à travailler. La durée du contrat est renouvelée automatiquement pour la même période, sauf si l'une des deux parties s'y oppose, auquel cas elle avertit l'autre partie trente (30) jours avant l'expiration du contrat.
- IV. L'Employé(e) effectue une période d'essai d'au moins trois mois et n'excédant pas six mois pour attester de ses capacités de travail et du sérieux de sa conduite personnelle.

L'Employeur peut résilier le contrat pendant la période d'essai sans adresser de préavis à l'Employé(e), s'il considère que ce dernier n'est pas apte à travailler, auquel cas l'Employeur rapatrie l'Employé(e) dans son pays ou le/la renvoie à l'agence de recrutement, conformément à un accord préalable signé à cet effet.

Commentaire de la CSI: La période d'essai de 6 mois est excessivement longue et ne devrait pas dépasser trois mois. Si le contrat est résilié pendant la période d'essai, il n'est pas clairement indiqué si les frais de rapatriement sont à la charge de l'employeur. L'article V ci-dessous ne mentionne que les frais en cas de décès ou de fin de contrat.

- V. L'Employeur s'engage à:
 - a. Fournir à l'Employé(e) un logement décent doté des moyens d'existence nécessaires, dans le respect de sa vie privée.

Commentaire de la CSI: La Convention n°189 se réfère à «des conditions de vie décentes qui respectent leur vie privée». La définition des «moyens d'existence nécessaires» n'est pas claire ici et risque d'être laissée à la seule appréciation de l'employeur. La Recommandation n°201 de l'OIT prévoit également que «s'il est exigé d'un travailleur domestique qu'il réside dans un logement fourni par le ménage, aucune déduction ne soit faite de sa rémunération au titre de ce logement, à moins qu'il n'y consente». Il faudrait préciser que le logement est à la charge de l'employeur.

- b. Fournir à l'Employé(e) la nourriture et les vêtements visant à lui assurer une vie décente.

Commentaire de la CSI: la Recommandation n°201 précise que «lorsque le logement et la nourriture sont fournis, ils devraient comprendre, en tenant compte des conditions nationales: a) une pièce séparée, privée, convenablement meublée et aérée et équipée d'une serrure et d'une clé qui devrait être remise au travailleur domestique; b) l'accès à des installations sanitaires convenables, communes ou privées; c) un éclairage suffisant et, s'il y a lieu, le chauffage et la climatisation, en fonction des conditions qui prévalent au sein du ménage; d) des repas de bonne qualité et en quantité suffisante, adaptés, le cas échéant et dans la mesure où cela est raisonnable, aux exigences culturelles et religieuses du travailleur domestique concerné». Ces éléments devraient figurer dans le contrat type.

- c. Prendre en charge le visa ainsi que les taxes et les frais gouvernementaux liés à la délivrance, au renouvellement et à l'annulation du permis de travail et des visas de sortie et de retour.
- d. Verser un salaire mensuel régulier. L'Employeur s'acquitte du salaire seulement lorsque l'Employé(e) signe un reçu certifiant qu'il/elle a reçu l'intégralité de son salaire.

L'Employé(e) peut demander à l'Employeur de déposer son salaire sur un compte bancaire. L'Employeur s'acquitte du salaire une fois qu'il l'a déposé sur le compte bancaire indiqué par l'Employé(e).

Dans tous les cas, la charge de la preuve incombe à l'Employeur, qui a la responsabilité de prouver que le salaire a été dûment versé à l'Employé(e), conformément aux dispositions prévues dans le présent contrat.

Commentaire de la CSI: Le contrat devrait comporter une disposition qui, conformément à la Recommandation n°201, article 15, prévoit que «les travailleurs domestiques devraient, lors de chaque versement du salaire, recevoir un relevé écrit facilement compréhensible de la rémunération totale qui leur est due, ainsi que du montant précis et du motif d'éventuelles retenues».

- e. Faire prodiguer des soins médicaux à l'Employé(e) en cas de maladie ou d'accident du travail, sauf si l'Employé(e) s'est délibérément infligé l'accident/le préjudice à lui/elle-même.

Commentaire de la CSI: Comme il arrive souvent dans ces situations que l'employeur prétende que l'employé(e) s'est volontairement blessé, la charge de la preuve devrait incomber à l'employeur, qui serait tenu de démontrer que les blessures ont effectivement été auto-infligées. Sinon, il est supposé qu'elles sont liées au travail. Par ailleurs, les accidents survenant sur le lieu de travail mais sans résulter d'un danger propre au travail (tel qu'une brûlure ou une coupure pendant la préparation d'un repas) doivent également être pris en charge, comme par exemple une glissade ou une chute dans la maison. L'article 13 de la Convention n°189 précise en outre que «tout travailleur domestique a droit à un environnement de travail sûr et salubre». Or, le contrat ne fait pas référence à la santé et à la sécurité au travail, ni même aux protections accessibles aux autres travailleurs/euses mentionnées dans la législation nationale. Le travailleur/euse a le droit de connaître ses droits en matière de sécurité au travail, ainsi que les démarches à entreprendre en cas d'accident survenant au travail.

- f. Verser une compensation en cas de décès, d'invalidité totale ou partielle provoquée par un accident de travail, conformément aux dispositions prévues dans les législations nationales applicables à cet égard.

Commentaire de la CSI: Comme dans la section précédente, la charge de la preuve incombe à l'employeur, à qui il appartient de démontrer que l'accident n'est pas lié au travail (par exemple si l'accident se produit pendant les congés annuels passés en dehors du lieu de travail).

- g. Prendre en charge, en cas de décès de l'Employé(e), les frais de rapatriement de sa dépouille dans son pays d'origine.
- h. Prendre en charge le rapatriement de l'Employé(e) dans son pays d'origine à l'expiration du contrat de travail.

Commentaire de la CSI: Cette disposition doit également mentionner l'endroit où le contrat prend fin (en plus de la date d'expiration) en cas de rupture de contrat du fait de l'employeur.

- i. Autoriser l'Employé(e) à communiquer régulièrement avec sa famille.

Commentaire de la CSI: Il n'est pas clairement précisé qui prend en charge les frais de cette communication régulière. Nous recommandons que l'employeur assume le coût d'un niveau raisonnable de communication avec la famille, dans le respect de la vie privée de l'employé(e) pendant ces communications.

- j. Lorsque le contrat de travail prend fin, l'Employé(e) a droit à des indemnités de départ, calculées conformément aux dispositions prévues dans les législations nationales applicables à cet égard.

VI. L'Employé(e) s'engage à:

- a. Effectuer honnêtement et correctement le travail convenu, avec l'attention normalement attendue d'une personne ordinaire.

Commentaire de la CSI: Une nouvelle fois, les tâches devraient être clairement énoncées dans le contrat afin d'éviter toute confusion et de limiter tout abus de la part de l'employeur, qui pourrait demander à l'employé(e) d'effectuer un travail non spécifié expressément dans le contrat.

- b. Respecter les consignes de travail de l'Employeur et des membres de sa famille, à condition que ces consignes ne mettent pas en danger la sécurité de l'Employé(e) et qu'elles ne portent pas atteinte à sa dignité humaine.

Commentaire de la CSI: Cette disposition n'est pas nécessaire, dans la mesure où la disposition précédente indiquait déjà que le travailleur/euse devait effectuer «honnêtement et correctement le travail». Cette disposition pourrait être interprétée comme laissant aux membres de la famille toute latitude pour demander au travailleur/euse d'effectuer n'importe quelle tâche, tant qu'elle n'est pas dangereuse ni dégradante. Il faut également donner une définition des «membres de la famille», qui devrait se limiter à la famille immédiate.

- c. Protéger la confidentialité de la vie privée de l'Employeur et des membres de sa famille, ainsi que celle des individus présents à son domicile pour quelque raison que ce soit et que l'Employé(e) est amené à bien connaître de par son travail.

L'Employé(e) est tenu de ne divulguer aucune information à leur sujet à des tiers.

- d. Entretenir les biens appartenant à l'Employeur et aux membres de sa famille.
L'Employé(e) répare tout dommage qu'il/elle peut causer à ces biens, survenant par erreur de sa part, conformément aux dispositions prévues dans les législations nationales applicables à cet égard.

Commentaire de la CSI: Le caractère raisonnable de l'erreur doit être pris en compte étant donné que les objets de la maison sont susceptibles de se briser de temps à autre. L'employé(e) risque également de se voir attribuer systématiquement les dommages survenant à tout objet de la maison. La charge de la preuve doit donc incomber à l'employeur. Au cas où il est démontré que le travailleur/euse a cassé un objet par sa faute (notamment par imprudence), et uniquement dans ce cas, l'employeur est autorisé à demander réparation, à hauteur de la valeur de remplacement.

- e. S'abstenir de travailler pour d'autres personnes, qu'il s'agisse de travail rémunéré ou non.

Commentaire de la CSI: S'il est interdit aux employé(e)s d'accepter de travailler pour d'autres personnes, l'employeur ne devrait pas, de la même manière, avoir le droit d'exiger de l'employé(e) qu'il/elle travaille pour quelqu'un d'autre.

- f. Respecter les lois, réglementations et coutumes propres au pays de résidence de l'Employeur.

Commentaire de la CSI: Ces lois, ces réglementations et, en particulier, ces coutumes doivent être clairement expliquées de façon intelligible dans la langue du travailleur/euse. En effet, aux termes de la Recommandation n°201, le gouvernement doit «mettre en place un service public d'assistance pour informer les travailleurs domestiques, dans une langue qu'ils comprennent, de leurs droits, de la législation pertinente, des mécanismes de plainte et des recours disponibles, en ce qui concerne la législation régissant l'emploi et l'immigration ainsi que les garanties de la loi contre les crimes et délits tels que les actes de violence, la traite des personnes et la privation de liberté, et leur fournir tous autres renseignements pertinents dont ils pourraient avoir besoin». Ces documents devraient être joints à tout contrat.

- g. Prouver qu'elle est médicalement apte à occuper l'emploi faisant l'objet du contrat et qu'elle ne souffre d'aucune maladie contagieuse.

Commentaire de la CSI: Cette disposition peut facilement entraîner la discrimination à l'embauche au motif du statut VIH de l'employé(e). Comme stipulé dans l'article 3 de la Recommandation n°201, «En prenant des mesures pour l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, les Membres devraient, entre autres, en accord avec les normes internationales du travail: a) assurer que le régime des examens médicaux relatif au travail respecte le principe de la confidentialité des données personnelles et la vie privée des travailleurs domestiques et qu'il est conforme au Recueil de directives pratiques du BIT sur la Protection des données personnelles des travailleurs, 1997, et aux autres normes internationales pertinentes sur la protection des données; b) prévenir toute discrimination liée à ces examens; c) assurer que les travailleurs domestiques ne soient en aucun cas tenus de se soumettre à un dépistage du VIH ou à un test de grossesse, ou de divulguer leur statut VIH ou leur état de grossesse». Ainsi, le contrat doit préciser clairement qu'il ne peut être demandé aux travailleuses de se soumettre à des tests de grossesse ni aux travailleurs/euses à des tests de dépistage du VIH pour prouver leur aptitude à occuper l'emploi en question. En outre, le contrat devrait garantir que l'employeur respecte strictement la confidentialité vis-à-vis de toute information médicale concernant l'employé(e).

- VII. Les heures de travail habituelles et les heures supplémentaires sont déterminées conformément à la législation nationale applicable à cet égard. Dans tous les cas, l'Employé(e) dispose d'un repos nocturne d'au moins huit heures consécutives.
- VIII. L'Employé(e) a droit à un jour de repos hebdomadaire payé (24 heures consécutives), comme convenu par les deux parties au contrat. S'il lui est demandé de travailler pendant son jour de repos, il/elle a droit à un jour de repos compensatoire la semaine suivante ou à un paiement.

Commentaire de la CSI: Il n'est pas mentionné dans le contrat que le travailleur/euse devrait avoir droit à la rémunération des heures supplémentaires s'il lui est demandé de travailler pendant un jour de repos, même si un jour de repos compensatoire est prévu. Le contrat devrait définir les heures supplémentaires et indiquer à quel taux ces heures sont rémunérées (au moins autant que le niveau de rémunération prévu dans la Convention n°1 ou dans la loi nationale, si elle est plus avantageuse). Voir l'article 6 de la Recommandation n°201. Les remarques formulées aux points 5 et 6 sont également valables ici.

L'article 8 de la Recommandation n°201 dispose que les heures de travail devraient être enregistrées avec précision et que cette information devrait être librement accessible au travailleur/euse. Le présent contrat doit indiquer clairement de quelle manière les heures sont enregistrées et comment les travailleurs/euses peuvent accéder à ces enregistrements pour en vérifier l'exactitude et les contester s'il y a lieu.

- IX. L'Employé(e) a droit à un congé annuel payé intégralement; la durée de ce congé est déterminée conformément aux dispositions prévues dans les législations nationales applicables à cet égard.

L'Employé(e) a le droit de cumuler ses repos annuels deux années de suite pour pouvoir passer ses congés dans son pays d'origine. L'Employeur prend en charge les frais de voyage.
- X. L'Employé(e) a droit à un congé de maladie rémunéré, dont la durée est déterminée conformément aux dispositions prévues dans les législations nationales applicables à cet égard.
- XI. Le passeport de l'Employé(e) est un document personnel et il/elle est autorisé à le conserver dans un lieu qu'il/elle juge approprié.
- XII. Le présent contrat prend fin dans les cas suivants:
 - a. Au moment de l'expiration, s'il n'y a pas de renouvellement, conformément aux dispositions énoncées dans le contrat, en tenant compte des prescriptions juridiques liées au renouvellement.
 - b. En cas de résiliation par l'une des deux parties pour un motif légitime; tout manquement aux obligations de l'une ou l'autre partie en vertu de la loi et du présent contrat est considéré comme un motif légitime de résiliation.
 - c. En cas de décès de l'Employé(e) ou de son incapacité à effectuer le travail convenu, suite à une maladie ou un accident, attesté par le rapport d'une autorité médicale

compétente.

- d. En cas de décès de l'Employeur, de séparation entre l'Employeur et sa famille, d'absence de l'Employeur dans son pays depuis plus de six mois, pour quelque raison que ce soit, sauf si un membre de la famille demande la cession du contrat de travail afin d'embaucher le travailleur/euse pour son propre compte. Dans ce dernier cas, le membre de la famille en question remplace l'Employeur dans le présent contrat.

Commentaire de la CSI: L'article 16 de la Recommandation n°201 de l'OIT stipule que «Les Membres devraient prendre des mesures pour assurer que les travailleurs domestiques jouissent de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles dont bénéficient l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité ou de décès de l'employeur». Par conséquent, le contrat devrait préciser clairement que, en cas de décès de l'employeur, le travailleur/euse est en mesure de demander les salaires et les primes impayés qui lui sont dus.

- e. L'Employeur est autorisé à résilier le contrat s'il est prouvé que l'Employé(e) souffre d'une maladie contagieuse ou chronique ou d'un handicap physique ou mental; l'Employeur prend en charge le retour de l'Employé(e) dans son pays d'origine.

Commentaire de la CSI: La disposition (e) doit faire l'objet d'une profonde révision. Il n'y a pas de raison de résilier le contrat si le travailleur/euse contracte une maladie contagieuse qui peut être soignée, sinon le contrat pourrait être résilié pour un simple rhume. En outre, les travailleurs/euses ne peuvent faire l'objet d'une discrimination au motif du statut VIH – et ne peuvent être soumis au dépistage du VIH. La plupart des travailleurs/euses atteints de certaines infirmités physiques ou mentales peuvent vraisemblablement accomplir des tâches domestiques de manière satisfaisante. Cette disposition devrait être reformulée afin de préciser que le contrat peut être résilié si le travailleur/euse est incapable de réaliser le travail faisant l'objet du contrat en raison d'une maladie ou d'un handicap de nature chronique/permanente impossible à surmonter par des solutions raisonnables.

- XIII. Les dispositions de la loi n°....., qui régleme le travail des employé(e)s domestiques pour l'année (ou toute autre loi applicable aux employé(e)s domestiques), s'appliquent à tous les aspects non mentionnés dans le présent contrat; en l'absence de texte approprié, ce sont les dispositions du Code civil qui s'appliqueront.
- XIV. Tout différend résultant du présent contrat est réglé conformément aux dispositions de la loi n°....., qui régleme le travail des employé(e)s domestiques pour l'année (ou toute autre loi applicable aux employé(e)s domestiques); en l'absence de texte approprié, ce sont les dispositions du Code civil qui s'appliqueront.
- XV. Le présent contrat est rédigé en deux exemplaires. Chaque partie conserve un exemplaire.

L'exemplaire destiné à l'Employé(e) comporte une traduction (en) du contrat. La version arabe du contrat fait foi.

III. Autres préoccupations

L'article 11 de la Convention n°189 stipule que «Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel

régime existe, et que la rémunération soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe». Les travailleurs/euses domestiques perçoivent souvent des salaires extrêmement faibles et les femmes ont généralement un salaire inférieur à celui des hommes. La CSI appelle tous les pays du GCC à adopter un salaire minimum suffisant dans leur législation nationale, qui pourrait servir de salaire de base pour tout travailleur/euse embauché au titre du contrat type.

Pour finir, l'article 4 de la Convention n°189 précise que «Tout Membre doit fixer un âge minimum pour les travailleurs domestiques qui doit être compatible avec les dispositions de la convention (n°138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n°182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et ne pas être inférieur à celui qui est prévu par la législation nationale applicable à l'ensemble des travailleurs». Cet article indique également que «Tout Membre doit prendre des mesures pour veiller à ce que le travail effectué par les travailleurs domestiques d'un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi ne les prive pas de la scolarité obligatoire ni ne compromette leurs chances de poursuivre leurs études ou de suivre une formation professionnelle». Consultez aussi la Recommandation n°201, article 5. Une nouvelle fois, nous exhortons tous les pays du GCC à adopter des lois et des réglementations sur l'âge minimum qui soient en accord avec la Convention et à prendre des mesures afin de garantir qu'aucun enfant n'ayant pas l'âge légal pour travailler ne soit embauché au titre du présent contrat.