

Faculté de droit et de criminologie

**À l'aune des théories féministes,  
comment le droit peut-il lutter contre  
l'invisibilité, la domination et  
l'exploitation des travailleuses  
domestiques ?**

*Mémoire en droit et genre*

Auteure : Clara LE BRIS

Promotrice : Pascale VIELLE

Année académique 2021-2022

Master (120) en droit à finalité justice civile et pénale

## **Plagiat et erreur méthodologique grave**

---

Le plagiat, fût-il de texte non soumis à droit d'auteur, entraîne l'application de la section 7 des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens.

Le plagiat consiste à utiliser des idées, un texte ou une œuvre, même partiellement, sans en mentionner précisément le nom de l'auteur et la source au moment et à l'endroit exact de chaque utilisation\*.

En outre, la reproduction littérale de passages d'une œuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette œuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

\* A ce sujet, voy. notamment <http://www.uclouvain.be/plagiat>.

<b>INTRODUCTION GÉNÉRALE .....</b>	<b>4</b>
<b>TITRE 1 : LE TRAVAIL DOMESTIQUE : APPROCHE THÉORIQUE ET DESCRIPTIVE ....</b>	<b>6</b>
<b>CHAPITRE 1 : APPORT D’UNE LECTURE FÉMINISTE DU TRAVAIL DOMESTIQUE .....</b>	<b>6</b>
Section 1 : Joan Tronto et l’éthique du care.....	6
Section 2 : Nancy Fraser et l’ordre social institutionnalisé.....	8
Section 3 : L’écoféminisme.....	9
Section 4 : Féminisme de l’intersectionnalité .....	11
<b>CHAPITRE 2 : LA RÉALITÉ DU TRAVAIL DOMESTIQUE EN BELGIQUE .....</b>	<b>13</b>
Section 1 : Travailleurs domestiques : qui sont-ils ?.....	14
Section 2 : Une diversité de statuts .....	16
Section 3 : Un lieu de travail isolé .....	17
<b>CONCLUSION : ÉVALUER L’ADÉQUATION DU DROIT À L’AUNE D’UNE PERSPECTIVE DE GENRE</b>	<b>18</b>
<b>TITRE 2 : LE TRAVAIL DOMESTIQUE AU REGARD DU DROIT INTERNATIONAL DU TRAVAIL ET DU CONSEIL DE L’EUROPE.....</b>	<b>19</b>
<b>CHAPITRE 1 : LE DROIT INTERNATIONAL DU TRAVAIL.....</b>	<b>19</b>
Section 1 : L’Organisation internationale du Travail (OIT) et l’évolution de la protection des droits des travailleurs.euses domestiques.....	19
Section 2 : La Convention sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques (dite Convention n°189) du 16 juin 2011 .....	21
Section 3 : La Convention sur l’élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail (dite Convention n°190) du 21 juin 2019.....	24
Sous-section 1 : Le contenu de la Convention n°190 .....	24
Sous-section 2 : Une triple approche pour combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail .....	26
<b>CHAPITRE 2 : LE CONSEIL DE L’EUROPE.....</b>	<b>27</b>
Section 1 : Les instruments du Conseil de L’Europe en matière de protection des droits fondamentaux des travailleurs.euses domestiques .....	27
Section 2 : Convention du Conseil de l’Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l’égard des femmes et la violence domestique (dite Convention d’Istanbul) du 11 mai 2011. ....	30
Sous-section 1 : Le contenu de la Convention d’Istanbul.....	30
Sous-section 2 : Les objectifs poursuivis par la Convention d’Istanbul.....	32
<b>TITRE 3 : LE TRAVAIL DOMESTIQUE EN DROIT BELGE : LES DIFFÉRENTS RÉGIMES DE TRAVAIL .....</b>	<b>34</b>
<b>CHAPITRE 1 : LE CONTRAT DE TRAVAIL DOMESTIQUE.....</b>	<b>34</b>
Section 1 : Notion.....	34

Section 2 : L'engagement contractuel .....	35
Section 3 : Bien-être au travail : l'exclusion partielle des travailleurs.euses domestiques .....	37
Section 4 : L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs.euses domestiques .....	39
<b>CHAPITRE 2 : LE CONTRAT DE TRAVAIL TITRES-SERVICES.....</b>	<b>43</b>
Section 1 : Le contexte du système des titres-services.....	43
Section 2 : Une organisation triangulaire des relations de travail .....	44
Section 3 : L'engagement contractuel .....	48
Section 4 : Le bien-être au travail des travailleurs.euses titres-services .....	51
Section 5 : L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs.euses titres-services.....	52
<b>CHAPITRE 3 : LE TRAVAIL DOMESTIQUE CLANDESTIN .....</b>	<b>54</b>
<b>CONCLUSION GÉNÉRALE .....</b>	<b>57</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>57</b>

## Remerciements

Je remercie ma promotrice, Madame Pascale Vielle, pour ses conseils quant au choix du sujet du présent mémoire, ainsi que pour m'avoir accordé son temps au cours de nos entretiens.

Je remercie également Virginie Célérier pour ses conseils et son soutien.

Je remercie particulièrement mes amis pour m'avoir soutenue tout au long de mes études en droit, mais également durant toute la période de rédaction du présent mémoire.

Enfin, je remercie mes parents pour m'avoir permis d'accomplir mes études en droit, et très particulièrement Oscar Le Bris pour son soutien sans faille.

## Introduction générale

Selon une étude récente de l'Organisation internationale du Travail, il y aurait 75,6 millions de travailleurs domestiques dans le monde dont 76,2 pour cent sont des femmes<sup>1</sup>. Ces travailleurs et travailleuses domestiques exercent un travail essentiel<sup>2</sup> au sein de ménages privés et contribuent au fonctionnement de notre société. Différents facteurs tels que l'évolution démographique, le vieillissement de la population dans les pays d'Europe du Nord, et l'augmentation des besoins en matière de soins ont pour effet d'accroître la demande dans le secteur du travail domestique<sup>3</sup>. Cette demande croissante illustre le rôle central qu'occupent les travailleurs et travailleuses domestiques : les services qu'ils fournissent sont indispensables au quotidien.

Malgré l'importance qu'ils ont, les travailleurs et travailleuses domestiques sont confrontés à différentes problématiques : des conditions de travail pénibles, des bas salaires, de très courts ou très longs horaires de travail, des abus physiques ou sexuels. Ils sont victimes de discrimination, d'abus et d'exploitation. Les travailleuses domestiques quant à elles, sont également victimes du schéma de domination des hommes sur les femmes qui imprègne notre société.

Partant de ces constats et compte tenu de la présence élevée de femmes dans le secteur du travail domestique, la présente contribution s'attache à étudier la façon dont le droit peut lutter contre l'invisibilité, la domination et l'exploitation des travailleuses domestiques, et ce sous l'angle des théories féministes. Dans l'objectif d'apporter une ou plusieurs réponses au questionnement qui précède, la présente contribution est construite selon un schéma de réflexion en trois temps.

---

<sup>1</sup> Résumé analytique de l'OIT, « Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques – Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la Convention (n°189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques », [https://www.ilo.org/brussels/information-resources/news/WCMS\\_803116/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/brussels/information-resources/news/WCMS_803116/lang--fr/index.htm), consulté le 15 mai 2022 à 12h30.

<sup>2</sup> Leur travail comporte des tâches telles que le ménage, le lavage et repassage de vêtements, la cuisine, la garde d'enfants ou des personnes âgées.

<sup>3</sup> Résumé analytique de l'OIT, « Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques – Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la Convention (n°189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques », [https://www.ilo.org/brussels/information-resources/news/WCMS\\_803116/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/brussels/information-resources/news/WCMS_803116/lang--fr/index.htm), consulté le 15 mai 2022 à 12h30.

Un premier titre est consacré à l'étude du travail domestique sous l'angle d'une approche théorique et descriptive. Il est question d'appréhender l'invisibilité du travail domestique à l'aune des théories féministes, et de dresser un état des lieux du travail domestique en Belgique en mettant en évidence les particularité qu'il présente. De par cette démarche, il sera question, dans les titres qui suivent, d'analyser l'adéquation du droit par rapport à une perspective de genre.

Un second titre appréhende le travail domestique au regard du droit international du travail et du Conseil de l'Europe. À travers deux chapitres, nous nous intéresserons à la protection dont bénéficient les travailleurs et travailleuses domestiques en vertu, d'une part, de différentes Conventions de l'Organisation internationale du Travail et, d'autre part, en vertu de différents instruments du Conseil de l'Europe.

Enfin, le dernier titre est consacré à l'étude du travail domestique en Belgique, et plus précisément des différents régimes de droit belge. L'objectif est d'étudier la législation nationale à propos des aspects de droit du travail, du bien-être au travail et de la sécurité sociale dont bénéficient les travailleurs et travailleuses domestiques. En procédant de la sorte, nous pourrons répondre à notre interrogation de départ, et également dresser une analyse critique du droit.

# Titre 1 : Le travail domestique : approche théorique et descriptive

L'enjeu du présent titre est l'étude du travail domestique pour le compte d'autrui sous l'angle d'une approche théorique, c'est-à-dire à travers l'étude des théories féministes pertinentes en la matière. Il est également question d'appréhender le travail domestique pour le compte d'autrui selon une approche descriptive, soit en dressant un état des lieux de la réalité du travail domestique en Belgique.

## Chapitre 1 : Apport d'une lecture féministe du travail domestique

La présente contribution s'attache à étudier la façon dont le droit, à l'aune des théories féministes, peut lutter contre l'invisibilité, la vulnérabilité et l'exploitation des travailleuses domestiques. Dans l'objectif de mener à bien notre réflexion, il est indispensable de consacrer un premier chapitre à l'étude du travail domestique pour le compte d'autrui sous l'angle d'une part, des travaux de deux théoriciennes féministes (Joan Tronto et Nancy Fraser) et d'autre part, sous l'angle de deux mouvements féministes : celui de l'écoféminisme et celui du féminisme de l'intersectionnalité.

### Section 1 : Joan Tronto et l'éthique du care

Joan Tronto est une politologue féministe américaine. Son ouvrage « *Moral Boundaries. A Political Argument for an Ethic of Care* » contient l'intégralité de sa thèse. Dans cette dernière, Tronto définit le terme *care* ou sollicitude/soin comme « *une activité générique qui comprend tout ce que nous faisons pour maintenir, perpétuer et réparer notre « monde » (comprenant nos corps, nous-même et notre environnement, éléments que nous cherchons à relier en un réseau complexe, en soutien à la vie)*<sup>4</sup> ».

Dans son ouvrage, Tronto constate que le *care* est indispensable à la vie de chaque être humain, mais constitue une activité socialement dévalorisée<sup>5</sup>. L'auteure dénonce la « marginalisation du *care* ». Le travail de soin est dévalorisé « *tant en ce qui concerne les*

---

<sup>4</sup> J. TRONTO, « Du care » in *care, compassion et humanitarisme*, La Découverte, Revue du MAUUS, 2008/2 n°32, p. 244.

<sup>5</sup> E. GIRAULT, « Un monde vulnérable. Pour une politique du care, de Joan Tronto », *Société et jeunesse en difficulté*, n°9/printemps 2010, p. 1., <https://journals.openedition.org/lectures/929>, consulté le jeudi 15 juillet à 15h24.

*pratiques qu'il englobe que les personnes qui le dispense et les valeurs qu'il représente*<sup>6</sup> ». La dévalorisation du travail de soin s'explique au travers du lien qu'il entretient avec la sphère privée, l'affectivité, la nécessité et la proximité<sup>7</sup>. En outre, le *care* s'oppose au modèle libéral individualiste qui valorise la réussite publique, la rationalité et l'autonomie personnelle<sup>8</sup>.

L'éthique du *care* questionne le changement de représentation du monde. Partant du constat de la marginalisation et de la dévalorisation du *care*, Tronto s'interroge sur « *que signifierait, dans nos sociétés modernes contemporaines, prendre au sérieux, comme faisant partie de notre définition d'une société bonne, les valeurs du care - prévenance, responsabilité, attention éducative, compassion, attention aux besoins des autres – traditionnellement exclues de toute considération publique*<sup>9</sup> ». Ainsi, l'éthique du *care* est un courant de pensée visant à réhabiliter « *la place de la sollicitude, du souci des autres et de l'attention au sein de la réflexion morale*<sup>10</sup> ». Elle vise à revaloriser le rôle social de la sollicitude souvent laissé aux femmes et aux personnes migrantes<sup>11</sup>. En effet, Tronto observe que les soins qui se rapprochent le plus des préoccupations privées sont dévolus aux femmes issues de minorités ethniques, de classes sociales populaires<sup>12</sup>.

Finalement, les théoriciennes d'une éthique du *care* dont fait partie Joan Tronto, jugent urgent<sup>13</sup> :

- De mieux reconnaître les activités liées au soin et les personnes qui les mènent.
- De dépasser les inégalités de genre, de classe marquant les activités de soin.

---

<sup>6</sup> P. VIELLE ET S. BORELLI, *The two sides of the care work: exploitation and commodification – A gender perspective on the ILO Convention 189 on “Domestic workers” and the “badanti” case in Italy*, CIELO 2020 : Le travail mondialisé, quel rôle pour les entreprises, les travailleurs, les organisations représentatives, les cit (Nantes (numérique), du 22/09/2020 au 25/09/2020), p. 2.

<sup>7</sup> J. TRONTO, « Du care » in *care, compassion et humanitarisme*, La Découverte, Revue du MAUUS, 2008/2 n°32, p. 254.

<sup>8</sup> J. TRONTO, « Du care » in *care, compassion et humanitarisme, op. cit.*, p. 254.

<sup>9</sup> E. GIRAULT, « Un monde vulnérable. Pour une politique du care, de Joan Tronto », *Société et jeunesse en difficulté*, n°9/printemps 2010, p. 1., <https://journals.openedition.org/lectures/929>, consulté le jeudi 15 juillet à 15h24.

<sup>10</sup> R. HERLA, « Éthique féministe, vulnérabilité et sollicitude », Collectif contre les violences familiales et l'exclusion, p. 2., <https://www.cvfe.be/publications/analyses/270-ethique-feministe-vulnerabilite-et-sollicitude>, consulté le jeudi 15 juillet 2021 à 15h34.

<sup>11</sup> R. HERLA, « Éthique féministe, vulnérabilité et sollicitude », Collectif contre les violences familiales et l'exclusion, p. 2., <https://www.cvfe.be/publications/analyses/270-ethique-feministe-vulnerabilite-et-sollicitude>, consulté le jeudi 15 juillet 2021 à 15h34.

<sup>12</sup> P. VIELLE ET S. BORELLI, *The two sides of the care work: exploitation and commodification – A gender perspective on the ILO Convention 189 on “Domestic workers” and the “badanti” case in Italy*, *op. cit.*, p. 3.

<sup>13</sup> R. HERLA, « Éthique féministe, vulnérabilité et sollicitude », Collectif contre les violences familiales et l'exclusion, p. 3., <https://www.cvfe.be/publications/analyses/270-ethique-feministe-vulnerabilite-et-sollicitude>, consulté le jeudi 15 juillet 2021 à 15h34.

- De substituer au mythe d'un individu néolibéral indépendant, un être humain relationnel et vulnérable protégé et soigné par la société.

La crise sanitaire, ayant opéré une soudaine prise de conscience, pourrait permettre de repenser à l'organisation de notre société. En effet, la crise du Covid-19 a montré à quel point les métiers du soin, d'ordinaire invisibles, sont indispensables au quotidien<sup>14</sup>. Tel que l'affirmait déjà Joan Tronto, « *c'est souvent lorsqu'on est confronté à un changement de vie radical qu'une prise de conscience de l'extrême dépendance qui nous relie aux autres pour nos besoins vitaux peut s'opérer*<sup>15</sup> ».

## Section 2 : Nancy Fraser et l'ordre social institutionnalisé

Nancy Fraser est une philosophe féministe américaine. Son féminisme situe les rapports entre les hommes et les femmes sur le terrain de l'économie politique et s'ouvre aux questions du travail du care, de la reproduction et de la reconnaissance<sup>16</sup>.

Ses travaux les plus récents<sup>17</sup> permettent de saisir la façon dont elle conçoit notre modèle économique qu'est le capitalisme. Selon Fraser, le capitalisme n'est pas seulement un système économique, ni une « forme de vie éthique », mais il constitue un ordre social institutionnalisé<sup>18</sup>. Sa conception du capitalisme est élargie et fondée sur la séparation entre l'économie et la reproduction sociale, l'être humain et la nature, ainsi que les structures politiques et l'économie<sup>19</sup>. L'auteure enrichit l'analyse du capitalisme en tenant compte des conditions non économiques qui rendent possible son existence même et sa reproduction<sup>20</sup>.

<sup>14</sup> C. LEGROS, « Le souci de l'autre, un retour de l'éthique du care », [https://www.lemonde.fr/idees/article/2020/05/01/le-souci-de-l-autre-un-retour-de-l-ethique-du-care\\_6038332\\_3232.html](https://www.lemonde.fr/idees/article/2020/05/01/le-souci-de-l-autre-un-retour-de-l-ethique-du-care_6038332_3232.html), consulté le vendredi 16 juillet 2021 à 12h13.

<sup>15</sup> C. LEGROS, « Le souci de l'autre, un retour de l'éthique du care », [https://www.lemonde.fr/idees/article/2020/05/01/le-souci-de-l-autre-un-retour-de-l-ethique-du-care\\_6038332\\_3232.html](https://www.lemonde.fr/idees/article/2020/05/01/le-souci-de-l-autre-un-retour-de-l-ethique-du-care_6038332_3232.html), consulté le vendredi 16 juillet 2021 à 12h13.

<sup>16</sup> E. FARRARESE, « Nancy Fraser ou la théorie du « prendre part » », <https://laviedesidees.fr/Nancy-Fraser-ou-la-theorie-du-prendre-part.html>, consulté le mardi 20 juillet 2021 à 11h35.

<sup>17</sup> N. FRASER, « Behind Marx's Hidden Abode, For an Expanded Conception of Capitalism », *New Left Review* march/April 2014; N. FRASER et R. JAEGGI, « Capitalism, a conversation in critical theory », Polity Press, 2018.

<sup>18</sup> E. FARRARESE, « Nancy Fraser ou la théorie du « prendre part » », <https://laviedesidees.fr/Nancy-Fraser-ou-la-theorie-du-prendre-part.html>, consulté le mardi 20 juillet 2021 à 11h35.

<sup>19</sup> G. CURTY, « Entretien avec Nancy Fraser - Repenser le capitalisme, la crise et la critique », in *Le bon, le juste et le beau, pour en finir avec la critique*, Revue du Mauss, 2018/1 (n°51), pp. 349-360.

<sup>20</sup> G. CURTY, « Entretien avec Nancy Fraser - Repenser le capitalisme, la crise et la critique », *op. cit.*, pp. 349-360.

Ainsi, Fraser s'éloigne de l'approche « orthodoxe » du capitalisme qui « *confine le capitalisme au système économique, à la dynamique d'exploitation du travail et aux institutions mises en place pour en assurer la reproduction*<sup>21</sup> ».

L'ordre social institutionnalisé comprend « trois conditions de possibilité » à savoir la reproduction sociale, la nature et les pouvoirs publics, répondant chacun à des logiques différentes<sup>22</sup>. Ces « trois conditions de possibilité » permettent la reproduction du modèle économique « *mais ce dernier, dans une logique hégémonique, tend à les contaminer - par la marchandisation des soins, la désintégration des institutions politiques et juridiques, la destruction des conditions d'existence sur terre - au point de miner les conditions de sa propre existence. Les forces à l'œuvre laissent le monde humain et non humain dans un état de vulnérabilité qui justifie une réponse globale en termes de soins*<sup>23</sup> ».

### Section 3 : L'écoféminisme

L'écoféminisme est un courant féministe apparu dans les années 1970-1980. Il postule que la dégradation de la terre et la persistance du patriarcat suivent des logiques communes qui sont indissociables du productivisme<sup>24</sup>. Le productivisme<sup>25</sup> étant dénoncé comme étant un système d'oppression détenu par les hommes sur les femmes, sur la nature et les pays du Sud<sup>26</sup>.

L'écoféminisme dénonce une triple domination opérée par les hommes : la domination de l'homme sur la femme, la domination des êtres humains sur la nature et la domination des pays du Nord sur les pays du Sud<sup>27</sup>. Le système capitaliste productiviste exploite de manière intensive les ressources naturelles ainsi que les pays du Sud<sup>28</sup>. Bien que le capitalisme prétende

---

<sup>21</sup> P-A LAPOINTE, « La théorie critique de Nancy Fraser », Les cahiers du crises, Collection Études théoriques et méthodologiques, mars 2020, p. 28.

<sup>22</sup> G. CURTY, « Entretien avec Nancy Fraser - Repenser le capitalisme, la crise et la critique », in Le bon, le juste et le beau, pour en finir avec la critique, Revue du Mauss, 2018/1 (n°51), pp. 349-360.

<sup>23</sup> P. VIELLE ET S. BORELLI, *The two sides of the care work: exploitation and commodification – A gender perspective on the ILO Convention 189 on “Domestic workers” and the “badanti” case in Italy*, op. cit., p. 2.

<sup>24</sup> P. VIELLE ET A. HENRY, « L'écoféminisme, une perspective pour penser la crise de notre écosystème ? », *Sociétés en changement*, N°9, mai 2020, p. 2.

<sup>25</sup> Le productivisme est un système économique fondé sur l'idée qu'il faut produire pour pouvoir consommer.

<sup>26</sup> C. LARRÈRE, « L'écoféminisme : féminisme écologique ou écologie féministe », <https://journals.openedition.org/traces/5454>, consulté le jeudi 8 avril 2021 à 12h15.

<sup>27</sup> M. GATTI, « L'écoféminisme : repenser la société après la crise », [www.justicepaix.be](http://www.justicepaix.be), consulté le 25 novembre 2021 à 16h25.

<sup>28</sup> M. GATTI, « L'écoféminisme : repenser la société après la crise », [www.justicepaix.be](http://www.justicepaix.be), consulté le 25 novembre 2021 à 16h25.

se suffire à lui-même, il est en réalité dépendant de l'environnement et de la force de travail des femmes au niveau domestique<sup>29</sup>.

Afin de remédier aux impasses de notre modèle sociétal actuel, la perspective écoféministe propose une remise en question du système productiviste et de sa triple domination sur la nature, les femmes et les pays du Sud<sup>30</sup>. En effet, l'approche écoféministe permettrait de pallier aux limites<sup>31</sup> atteintes par le productivisme ainsi qu'à sa remise en cause. C'est pourquoi, les écoféministes cherchant à « *comprendre et à lutter contre ce qui fonde les oppressions inséparables de race, de sexe, de classe, et la destruction écologique*<sup>32</sup> » ont l'ambition « *de déconstruire ce cadre conceptuel de la domination afin de venir à bout des systèmes de domination qui imprègne notre culture*<sup>33</sup> ». Pour cela, les écoféministes « *visent à se réapproprier, à réinventer et à revaloriser le versant féminin des valeurs masculines, en assumant la connexion de la terre et du féminin, et en proposant de réhabiliter l'ensemble des valeurs inférieures du cadre conceptuel de la domination, pour construire un nouveau modèle de société*<sup>34</sup> ». Grâce à l'approche écoféministe, le *care*, tel que défini par Joan Tronto serait placé au centre du système permettant ainsi aux tâches de reproduction d'être soutenues et valorisées dans la sphère privée et sur le marché du travail<sup>35</sup>.

Enfin, tout comme l'éthique du *care*, l'écoféminisme accorde de l'importance à l'interdépendance et à la « visibilité » de ce dont nous dépendons qui permet le maintien à la vie<sup>36</sup>. La perspective écoféministe envisage la dépendance dans une logique d'identification des conditions de possibilité du système en place qui se veut large, et qui inclut le travail non rémunéré des femmes, l'exploitation des ressources de la terre et la main d'œuvre bon marché

---

<sup>29</sup> M. GATTI, « L'écoféminisme : repenser la société après la crise », [www.justicepaix.be](http://www.justicepaix.be), consulté le 25 novembre 2021 à 16h25.

<sup>30</sup> J. BERGÉ, « L'écoféminisme et la revalorisation du *care* pour changer le monde, 15 juin 2020, [https://www.rtf.be/info/dossier/les-grenades/detail\\_1-ecofeminisme-et-la-revalorisation-du-care-pour-changer-le-monde?id=10522279](https://www.rtf.be/info/dossier/les-grenades/detail_1-ecofeminisme-et-la-revalorisation-du-care-pour-changer-le-monde?id=10522279), consulté le mardi 13 juillet 2021 à 14h31.

<sup>31</sup> Les limites ont été atteintes tant au niveau environnemental (surexploitation de la planète) qu'au niveau social.

<sup>32</sup> A. MARICEAU, « La grille de lecture écoféministe : une « arme de déconstruction massive » enthousiasmante », *Le nouveau magazine littéraire*, <https://www.lechappee.org/actualites/la-grille-de-lecture-ecofeministe-une-arme-de-deconstruction-massive-enthousiasmante>, 24 mars 2020, consulté le mardi 13 avril 2021 à 16h41.

<sup>33</sup> P. VIELLE, « Un régime de protection sociale au service de la transition climatique. Contribution de la pensée écoféministe », *Protection sociale et écoféminisme*, Stockholm, ESPANET, septembre 2019, p. 8.

<sup>34</sup> P. VIELLE, « Un régime de protection sociale au service de la transition climatique. Contribution de la pensée écoféministe », *op. cit.*, p. 8.

<sup>35</sup> P. VIELLE ET A. HENRY, « L'écoféminisme, une perspective pour penser la crise de notre écosystème ? », *Sociétés en changement*, N°9, mai 2020, p. 7.

<sup>36</sup> C. LUYCKX, « Tisser les liens entre le féminisme du *care* et l'écoféminisme » ou « *Care* et écoféminisme : deux voies de dépassement du dilemme de la différence », Journée d'étude sur Tronto, texte non encore publié de l'oratrice.

de pays du Sud<sup>37</sup>. C'est sur base de cette triple dépendance invisible et de la triple domination des hommes sur les femmes, des hommes sur la nature et des pays du Nord sur les pays du Sud qu'est fondé l'écoféminisme<sup>38</sup>.

#### Section 4 : Féminisme de l'intersectionnalité

Le concept « d'intersectionnalité » émerge aux États-Unis à la fin des années nonante. Il est formulé par Kimberlé Crenshaw, juriste et féministe afro-américaine. Ce concept fut à la base créé pour rendre compte de la réalité dans laquelle les femmes afro-américaines vivent, à savoir celle d'une double discrimination liée au genre et à la race<sup>39</sup>. Dans son article, « *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex* <sup>40</sup> », Kimberlé Crenshaw critique les lois anti-discriminations des États-Unis. Elle constate que ces dernières ne prennent pas en considération l'ensemble des discriminations vécues par les femmes noires<sup>41</sup>. En effet, les lois anti-discriminations des États-Unis se contentent de couvrir soit le racisme, soit le sexisme, mais ne prennent pas en considération les femmes noires se trouvant à l'intersection de plusieurs discriminations<sup>42</sup>.

À titre d'exemple, lorsqu'une femme noire, victime de discrimination, décide d'engager des poursuites, elle doit choisir le fondement de discrimination sur lequel elle va les engager : le sexe ou la race<sup>43</sup>. Si elle choisit comme fondement de discrimination le sexe, les juridictions la déboutent en précisant que les autres femmes (les femmes blanches) ne vivent pas les mêmes difficultés qu'elle. À l'inverse si le fondement de discrimination choisi est la race, les juridictions la déboutent en précisant que les hommes noirs ne vivent pas les mêmes difficultés

---

<sup>37</sup> C. LUYCKX, « Tisser les liens entre le féminisme du *care* et l'écoféminisme » ou « Care et écoféminisme : deux voies de dépassement du dilemme de la différence », Journée d'étude sur Tronto, texte non encore publié de l'oratrice.

<sup>38</sup> C. LUYCKX, « Tisser les liens entre le féminisme du *care* et l'écoféminisme » ou « Care et écoféminisme : deux voies de dépassement du dilemme de la différence », Journée d'étude sur Tronto, texte non encore publié de l'oratrice.

<sup>39</sup> E. CONRARDY, *Au carrefour des discriminations : l'intersectionnalité*, <https://www.corps-ecrits.be/download/analyse-intersectionnalite>, consulté le 30 octobre 2021 à 17h53.

<sup>40</sup> K. CRENSHAW, *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*, University of Chicago Legal Forum, Volume 1989.

<sup>41</sup> B. JANSSEN, *Intersectionnalité : de la théorie à la pratique*, Centre d'éducation populaire André Genot, Novembre 2017, pp. 3-4.

<sup>42</sup> B. JANSSEN, *Intersectionnalité : de la théorie à la pratique*, op. cit., pp. 3-4.

<sup>43</sup> S. FAURE, *Intersectionnalité : concept visant à révéler la pluralité des discriminations de race, de sexe et de classe*, <https://www.liberation.fr/debats/2015/07/02/intersectionnalite-nom-concept-visant-a-reveler-la-pluralite-des-discriminations-de-classe-de-sexe-e-1341702/>, consulté le 19 octobre 2021 à 19h02.

qu'elle<sup>44</sup>. Selon Kimberlé Crenshaw, ce qui précède est un exemple type de discrimination intersectionnelle : les femmes noires ne sont ni discriminées comme femmes, ni comme noires, elles sont discriminées comme femmes noires<sup>45</sup>.

À partir de ce constat, Kimberlé Crenshaw cherche à démontrer « *comment un droit de la non-discrimination, conçu uniquement sur la base de motifs isolés et imperméables aux stéréotypes associés à certaines identités, est impuissant à capturer des formes de discriminations auxquelles font face des personnes que ce droit avait aussi pour vocation de protéger*<sup>46</sup> ». C'est pourquoi, elle appelle à « *rendre compte de l'imbrication des discriminations sexistes et racistes subies par les femmes afro-américaines et dénoncées depuis les années soixante-dix par le black feminism, à l'intersection de rapports sociaux de sexe, de classe et de race*<sup>47</sup> ».

L'approche intersectionnelle, telle que formulée par Kimberlé Crenshaw, est à la fois multidimensionnelle et contextuelle. D'une part, elle prend en compte plusieurs motifs de discriminations : une approche unidimensionnelle risque « *d'invisibiliser une ou plusieurs dimensions de la discrimination et d'occulter une partie de ses causes*<sup>48</sup> ». D'autre part, elle prend en considération la situation « *d'une catégorie sociale de personnes placées à l'intersection de plusieurs caractéristiques protégées*<sup>49</sup> ». L'intersectionnalité a donc pour objectif de révéler la spécificité de situations invisibilisées. Elle permet de désigner la réalité sociale vécue par certaines personnes victimes de plusieurs discriminations qui se combinent et les rendent particulièrement vulnérables<sup>50</sup>.

---

<sup>44</sup> S. FAURE, *Intersectionnalité : concept visant à révéler la pluralité des discriminations de race, de sexe et de classe*, <https://www.liberation.fr/debats/2015/07/02/intersectionnalite-nom-concept-visant-a-reveler-la-pluralite-des-discriminations-de-classe-de-sexe-e-1341702/>, consulté le 19 octobre 2021 à 19h02.

<sup>45</sup> S. FAURE, *Intersectionnalité : concept visant à révéler la pluralité des discriminations de race, de sexe et de classe*, <https://www.liberation.fr/debats/2015/07/02/intersectionnalite-nom-concept-visant-a-reveler-la-pluralite-des-discriminations-de-classe-de-sexe-e-1341702/>, consulté le 19 octobre 2021 à 19h02.

<sup>46</sup> E. BRIBOSIA, R. MEDARD INGHILTERRA ET I. RORIVE, « Discrimination intersectionnelle en droit : mode d'emploi », *Rev. trim. dr. h.*, 126/2021, p. 244.

<sup>47</sup> S. BLANCHARD, *Intersectionnalité, migrations et travail domestique : lectures croisées en France et aux États-Unis*, *EchoGéo*, 30/2014, <http://journals.openedition.org/echogeo/14073>, consulté le 13 avril 2021 à 15h34, p. 1.

<sup>48</sup> E. BRIBOSIA, R. MEDARD INGHILTERRA ET I. RORIVE, « Discrimination intersectionnelle en droit : mode d'emploi », *op.cit.*, p. 248.

<sup>49</sup> E. BRIBOSIA, R. MEDARD INGHILTERRA ET I. RORIVE, « Discrimination intersectionnelle en droit : mode d'emploi », *op.cit.*, p. 252.

<sup>50</sup> B. JANSSEN, *Intersectionnalité : de la théorie à la pratique*, *op. cit.*, p. 2.

Néanmoins, le concept intersectionnalité présuppose plusieurs principes<sup>51</sup>. Premièrement, les différentes oppressions vécues par une personne agissent simultanément et ne sont pas dissociables les unes des autres. Ensuite, ces systèmes d'oppression s'entremêlent et se construisent mutuellement. Enfin, les oppressions vécues ne doivent pas être hiérarchisées, mais doivent être combattues simultanément.

Tel qu'étudié dans la présente contribution, les travailleurs domestiques cumulent plusieurs déterminants de vulnérabilité. C'est pourquoi, une grille d'analyse intersectionnelle croisant les dimensions de genre, de race et de classe est particulièrement pertinente pour étudier les travailleurs domestiques ainsi que les conditions d'exercice des emplois domestiques<sup>52</sup>. En effet, l'étude du travail domestique invite à croiser les trois dimensions précitées. Tout d'abord le sexe, car les travailleurs domestiques sont en grande majorité des femmes. Ensuite la race et le statut de migrante car les emplois domestiques sont occupés en grande partie par des femmes migrantes. Enfin la classe car le travail domestique est un métier de service dévalorisé et subordonné<sup>53</sup>.

## Chapitre 2 : La réalité du travail domestique en Belgique

Ce chapitre vise à dresser un état des lieux de la réalité du travail domestique en Belgique. Pour rendre compte de cet état de fait, notre réflexion se construit en trois temps. Premièrement, il semble pertinent de saisir de manière plus précise et plus complète les caractéristiques de genre, d'origine et de formation des travailleuses domestiques. Si ces dernières ont déjà été mises en lumière grâce à l'approche théorique du travail domestique, il sera désormais question de les appréhender selon une approche descriptive. Dans un second temps, nous étudierons les différents statuts d'emploi qui existent, en Belgique, dans le secteur des tâches ménagères. Enfin, nous marquerons un temps d'arrêt sur la particularité du lieu de travail des travailleuses domestiques.

---

<sup>51</sup> B. JANSSEN, *Intersectionnalité : de la théorie à la pratique*, op. cit., pp. 2-3.

<sup>52</sup> S. BLANCHARD, *Intersectionnalité, migrations et travail domestique : lectures croisées en France et aux États-Unis*, EchoGéo, 30/2014, <http://journals.openedition.org/echogeo/14073>, consulté le 13 avril 2021 à 15h34, pp. 1-2.

<sup>53</sup> S. BLANCHARD, *Intersectionnalité, migrations et travail domestique : lectures croisées en France et aux États-Unis*, EchoGéo, 30/2014, <http://journals.openedition.org/echogeo/14073>, consulté le 13 avril 2021 à 15h34, pp. 1-2.

## Section 1 : Travailleurs domestiques : qui sont-ils ?

Si les données sur le travail domestique sont indéniablement difficiles à collecter, l'Organisation internationale du Travail (dite OIT) s'emploie tout de même à dresser des estimations mondiales sur le travail domestique.

Dans un premier temps, les données récoltées par l'OIT, laissent apercevoir que le secteur du travail domestique est un secteur empreint d'une dimension de genre. En effet, selon les estimations mondiales de l'OIT sur le travail domestique, ce secteur est représenté par une majorité de femmes<sup>54</sup>. Ces dernières occuperaient près de trois quart dudit secteur (soit 76,2 pour cent) alors que les hommes, quant à eux, ne représenteraient seulement qu'un quart<sup>55</sup>. Néanmoins, la composition par sexe varie selon les régions du monde. De fait, la part détenue par les femmes, dans le secteur du travail domestique, est d'environ 64 pour cent au Moyen-Orient, de 67 pour cent en Europe, de 70 à 80 pour cent en Asie et en Afrique et enfin, de 92 pour cent en Amérique latine et dans les Caraïbes<sup>56</sup>. Les statistiques belges confirment également la présence d'une grande majorité de femmes dans le secteur du travail domestique : en 2020, la proportion de femmes dans la profession d'aide-ménagère à domicile était de 98,4 pour cent<sup>57</sup>.

Ensuite, l'étude du rapport de l'Organisation internationale du Travail portant sur « les estimations mondiales des travailleurs migrants »<sup>58</sup>, démontre l'affirmation selon laquelle « *le secteur domestique emploie des centaines de milliers de femmes migrantes* »<sup>59</sup>. Effectivement, selon les estimations actuelles de l'OIT, il y a 75,6 millions de travailleurs domestiques dans le

---

<sup>54</sup> Résumé analytique de l'OIT, « Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques – Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la Convention (n°189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques », [https://www.ilo.org/brussels/information-resources/news/WCMS\\_803116/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/brussels/information-resources/news/WCMS_803116/lang--fr/index.htm), consulté le 5 novembre 2021 à 12h53.

<sup>55</sup> Résumé analytique de l'OIT, « Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques – Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la Convention (n°189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques », [https://www.ilo.org/brussels/information-resources/news/WCMS\\_803116/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/brussels/information-resources/news/WCMS_803116/lang--fr/index.htm), consulté le 5 novembre 2021 à 12h53.

<sup>56</sup> Note d'information n°4, « Estimations mondiales et régionales concernant les travailleurs domestiques », [https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS\\_159558/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_159558/lang--fr/index.htm), consulté le 5 novembre 2021 à 12h57.

<sup>57</sup> Rapport des professions en Belgique suivant le sexe, <https://statbel.fgov.be/fr>, consulté le 6 novembre 2021 à 21h29.

<sup>58</sup> Rapport de l'OIT « ILO global estimates on migrant workers – Results and methodology – Special focus on migrant domestic worker », [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_436343/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_436343/lang--fr/index.htm), consulté le 5 novembre 2021 à 15h46.

<sup>59</sup> Conseil de l'Europe, assemblée parlementaire, « Les droits en matière d'emploi des travailleurs domestiques en Europe, spécialement ceux des femmes », Doc.14322, 15 mai 2017, p. 1.

monde dont 11,5 millions sont des migrants internationaux<sup>60</sup>. Les femmes représentent environ 8,5 millions de l'ensemble de ces travailleurs domestiques migrants, soit 73,4%<sup>61</sup>. Ainsi, si les travailleurs migrants masculins sont moins susceptibles de travailler dans le secteur des tâches ménagères, la réalité est autre pour les travailleuses migrantes. Ces dernières sont davantage susceptibles d'occuper des emplois dans les secteurs de services peu qualifiés comme les services domestiques et de nettoyage<sup>62</sup>.

Enfin, si les données de l'OIT sur le travail domestique mettent en évidence les caractéristiques de genre et d'origine des travailleurs domestiques, les données récoltées à l'échelle du territoire national belge, sur le secteur des titres-services, mettent en exergue le faible niveau de formation des aides-ménagères. En effet, selon les résultats d'une enquête menée par Idea Consult<sup>63</sup> à la demande du Fonds de Formation Sectoriel Titres-Service<sup>64</sup>, le niveau de formation des travailleurs titres-services est faible. Pour 92 pour cent d'entre eux, leur parcours scolaire s'est arrêté à l'enseignement primaire ou secondaire<sup>65</sup>. Néanmoins, il est primordial de préciser que les travailleurs domestiques ne sont pas toujours peu qualifiés<sup>66</sup>. Il sont parfois instruits et migrent dans le secteur du travail domestique afin d'envoyer un revenu dans leur pays d'origine<sup>67</sup>.

---

<sup>60</sup> Rapport de l'OIT « ILO global estimates on migrant workers – Results and methodology – Special focus on migrant domestic worker », [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_436343/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_436343/lang--fr/index.htm), consulté le 5 novembre 2021 à 15h46.

<sup>61</sup> Rapport de l'OIT « ILO global estimates on migrant workers – Results and methodology – Special focus on migrant domestic worker », [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_436343/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_436343/lang--fr/index.htm), consulté le 5 novembre 2021 à 15h46.

<sup>62</sup> A. RAKOTONARIVO, « Who are the women on the move? A portrait of female migrant workers », <https://ilostat.ilo.org/who-are-the-women-on-the-move-a-portrait-of-female-migrant-workers/>, consulté le 5 novembre à 15h56.

<sup>63</sup> Idea Consult est une organisation basée sur la recherche proposant des services de chercheurs afin de mener des études quantitatives et qualitatives.

<sup>64</sup> Le Fonds de Formation Sectoriel Titres-services se présente comme étant partenaire et expert dans le cadre de la formation pour la sous-commission paritaire des entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité.

<sup>65</sup> Idea Consult, Rapport sur le travail faisable et maniable dans le secteur des titres-services, « Étude sur le bien-être des travailleurs titres-services », mai 2018, [https://www.ideaconsult.be/images/Travail\\_faisable\\_et\\_maniable\\_dans\\_le\\_secteur\\_des\\_titres-services.pdf](https://www.ideaconsult.be/images/Travail_faisable_et_maniable_dans_le_secteur_des_titres-services.pdf), consulté le 6 novembre 2021 à 22h03.

<sup>66</sup> V. MANTOUVALOU, « Human rights for precarious workers: The legislative precariousness of domestic labour », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 34, n° 1, p. 138.

<sup>67</sup> V. MANTOUVALOU, « Human rights for precarious workers: The legislative precariousness of domestic labour », *op. cit.*, p. 138.

## Section 2 : Une diversité de statuts

En Belgique, le secteur du travail domestique est divisé en plusieurs statuts d'emploi<sup>68</sup>. En l'espèce, il sera question d'uniquement les introduire afin de mettre en évidence la fragmentation des statuts légaux qui existe dans le secteur du travail domestique. Fragmentation qui est susceptible de faciliter les abus<sup>69</sup>.

Tout d'abord, le statut d'emploi le moins connu est celui de « domestique ». Selon l'article 5 de la loi relative aux contrats de travail, un domestique est un travailleur qui s'engage, contre rémunération et sous l'autorité de son employeur, à effectuer principalement des travaux ménagers d'ordre manuel pour les besoins du ménage, de l'employeur ou de sa famille<sup>70</sup>. Le domestique bénéficie d'un contrat de travail domestique<sup>71</sup>.

Ensuite, le système des titres-services introduit en 2001 et conçu à l'origine pour « *créer des emplois, occupés prioritairement par des travailleurs peu qualifiés et pour remplacer une partie du travail effectué au noir par du travail salarié et des prestations dont la qualité est garantie*<sup>72</sup> ». Ce système des titres-services est composé de différents acteurs, à savoir de l'utilisateur (le client), du travailleur (l'aide-ménagère), de l'entreprise agréée (l'employeur du travailleur titre-service) et de la société émettrice.

Enfin, malgré la mise en place du système des titres-services visant à lutter contre le travail « au noir » dans le secteur du travail domestique, une part importante de ce travail continue d'être effectué par des « travailleurs clandestins », c'est-à-dire des travailleurs sans-papiers généralement d'origine étrangère<sup>73</sup>. Le travail clandestin constitue du travail non

---

<sup>68</sup> Fairwork Belgium, Rapport annuel 2019 « *Werknemers zonder wettig verblijf* », <https://www.fairworkbelgium.be/fr/jaarverslag-2019/>, consulté le 6 novembre 2021 à 16h48, pp. 24-26.

<sup>69</sup> Myria – Centre fédéral Migration, Rapport annuel d'évaluation 2020, « *Traite et trafic des êtres humains, derrière des portes closes* », <https://www.myria.be/fr/publications/rapport-annuel-traite-et-traffic-des-etres-humains-2020-derriere-des-portes-closes>, consulté le 6 novembre 2021 à 16h48, p. 13.

<sup>70</sup> Art.5, Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.

<sup>71</sup> Le contrat de travail domestique fait l'objet d'une étude approfondie dans le titre 3 de la présente contribution

<sup>72</sup> Projet de loi visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, Exposé des motifs, *Doc.parl.*, Ch. repr., sess.ord. 2000-2001, n° 1281/001, p. 3.

<sup>73</sup> Myria – Centre fédéral Migration, Rapport annuel d'évaluation 2020, « *Traite et trafic des êtres humains, derrière des portes closes* », <https://www.myria.be/fr/publications/rapport-annuel-traite-et-traffic-des-etres-humains-2020-derriere-des-portes-closes>, p. 13 ; Or.c.a, *Le personnel domestique, un autre regard*, 2008, p. 34.

déclaré ou « au noir »<sup>74</sup>. L'emploi de travailleurs clandestins étant passible de lourdes sanctions, les employeurs ont tendance à restreindre la liberté du personnel domestique par peur de telles sanctions. Quant aux travailleurs domestiques sans-papiers, la crainte d'être arrêtés et expulsés, l'emporte sur leurs conditions de travail souvent désastreuses<sup>75</sup>.

### Section 3 : Un lieu de travail isolé

Le travail domestique pour le compte d'autrui présente la particularité d'être effectué dans un domicile privé<sup>76</sup>. Le lieu de travail des travailleurs.euses domestiques est ainsi le domicile privé de l'employeur, ou de l'utilisateur dans le cadre du système des titres-services. Ce confinement à l'espace domestique conduit à l'isolement, renforce le caractère invisible du travail domestique et constitue un facteur supplémentaire de vulnérabilité pour les travailleurs.euses domestiques<sup>77</sup>. Ces derniers.ères, tenus à l'écart du monde extérieur, sont en proie aux abus des employeurs et bénéficient de conditions de travail et d'emploi mauvaises et floues<sup>78</sup>. Du fait de cet isolement social, les possibilités de plainte et de recours à l'extérieur sont peu envisageables pour le travailleur domestique<sup>79</sup>. Ce dernier, se retrouvant seul au domicile de l'employeur, ne peut s'appuyer sur une représentation collective<sup>80</sup>. À cela, il faut ajouter la difficulté pour un syndicat de porter plainte contre un particulier ou de mener une action syndicale devant un domicile privé<sup>81</sup>. Enfin, la protection juridique dont jouit le domicile privé rend difficile voire impossible l'intervention d'un tiers extérieur comme l'inspection du travail<sup>82</sup>.

---

<sup>74</sup> Myria – Centre fédéral Migration, Rapport annuel d'évaluation 2020, « Traite et trafic des êtres humains, derrière des portes closes », <https://www.myria.be/fr/publications/rapport-annuel-traite-et-traffic-des-etres-humains-2020-derriere-des-portes-closes>, p. 13 ; Or.c.a, *Le personnel domestique, un autre regard*, 2008, p. 34.

<sup>75</sup> Myria – Centre fédéral Migration, Rapport annuel d'évaluation 2020, « Traite et trafic des êtres humains, derrière des portes closes », <https://www.myria.be/fr/publications/rapport-annuel-traite-et-traffic-des-etres-humains-2020-derriere-des-portes-closes>, p. 13 ; Or.c.a, *Le personnel domestique, un autre regard*, 2008, p. 34.

<sup>76</sup> P. AUVERGNON, « Le travail domestique sur le chemin du travail décent ? » in *Migraciones internacionales e impacto de la crisis económica: Compromisos de la OIT*, Juruá Editora, 2013, pp. 279-310.

<sup>77</sup> A. D'SOUZA, « Le travail domestique sur la voie du travail décent. Rétrospective de l'action de l'OIT », Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, Document de travail 2010, BIT Genève, pp. 20-21 ; V. MANTOUVALOU, « Human rights for precarious workers: The legislative precariousness of domestic labour », *op. cit.*, pp. 137-138.

<sup>78</sup> P. AUVERGNON, « Le travail domestique sur le chemin du travail décent ? », *op. cit.*, pp. 279-310.

<sup>79</sup> P. AUVERGNON, « Le travail domestique sur le chemin du travail décent ? », *op. cit.*, pp. 279-310.

<sup>80</sup> P. AUVERGNON, « Le travail domestique sur le chemin du travail décent ? », *op. cit.*, pp. 279-310.

<sup>81</sup> E. JIMÉNEZ LAMAS ET M. VERDIER, « Travailleuses domestiques sans-papiers, la lutte au grand jour », *Revue Démocratie n°3*, mars 2020.

<sup>82</sup> P. AUVERGNON, « Le travail domestique sur le chemin du travail décent ? », *op. cit.*, pp. 279-310.

## Conclusion : Évaluer l'adéquation du droit à l'aune d'une perspective de genre

L'étude du travail domestique sous l'angle des théories féministes ainsi que celle du contexte dans lequel il s'inscrit permettent, à ce stade de la réflexion, de proposer différentes hypothèses quant à l'invisibilité des travailleurs et travailleuses domestiques. Le travail domestique pour le compte d'autrui présente plusieurs caractéristiques essentielles qui permettent d'apporter une explication à cette « invisibilisation ».

Le travail domestique pour le compte d'autrui est empreint d'une dimension de genre : il est en grande majorité effectué par des femmes. Ces dernières effectuent des tâches domestiques au domicile privé de l'employeur ou de l'utilisateur. Ce confinement à l'espace domestique est une source « d'invisibilisation » pour les travailleuses domestiques. Joan Tronto apporte également une explication à l'invisibilité du travail du care. Les métiers du care, dont fait partie le travail domestique pour le compte d'autrui, consistent à prendre soin des autres et demandent beaucoup de travail émotionnel. Malgré le fait qu'il s'agit de métiers indispensables, difficiles et mal rémunérés, on estime socialement que ces métiers font appel à des qualités naturelles pour les femmes, et donc qu'elles ne méritent pas d'être récompensées. Selon une approche intersectionnelle, les tâches des travailleuses domestiques sont sous-évaluées et pas valorisées car ces travailleuses se situent à l'intersection de plusieurs catégories de discriminations. En plus d'être invisibles, les travailleuses domestiques sont également vulnérables à diverses formes d'abus. Vulnérabilité qui est renforcée par la diversité de statuts d'emploi. Enfin, les théories féministes soulignent différentes problématiques liées au travail de soin. Ce dernier est marginalisé, dévalorisé, et est soumis à la marchandisation. Cette marchandisation des soins est mise en lumière par les travaux de Nancy Fraser.

Au vu de ce qui précède, il semble pertinent de dresser une évaluation critique du droit. D'une part, il est utile de faire un tour d'horizon du contexte juridique international dans lequel s'inscrit cette catégorie de travailleurs. D'autre part, il est indispensable d'évaluer l'efficacité du droit belge pour lutter contre l'invisibilité, la vulnérabilité et l'exploitation des travailleuses domestiques. Il est question d'évaluer l'adéquation du droit belge à l'aune des revendications féministes.

## Titre 2 : Le travail domestique au regard du droit international du travail et du Conseil de l'Europe

L'enjeu du présent titre est d'étudier l'encadrement dont bénéficie le travail domestique pour le compte d'autrui, plus particulièrement, les travailleurs.euses domestiques, par les textes juridiques tant au niveau international qu'au niveau du Conseil de l'Europe.

### Chapitre 1 : Le droit international du travail

Le présent chapitre vise à mettre en évidence l'intérêt que porte le droit international du travail à l'égard de la situation des travailleurs.euses domestiques. L'Organisation internationale du Travail (ci-après OIT) est à la source du droit international du travail et joue un rôle majeur dans la promotion du travail décent pour les travailleurs.euses domestiques. Dans un premier temps, il sera question d'étudier l'étendue de la protection de l'OIT à l'égard des droits des travailleurs.euses domestiques, ainsi que l'évolution dont elle a fait l'objet. Ensuite, nous porterons un intérêt particulier à la Convention sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques (dite Convention n°189) ainsi qu'à la Convention sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail (dite Convention n°190).

#### Section 1 : L'Organisation internationale du Travail (OIT) et l'évolution de la protection des droits des travailleurs.euses domestiques

L'Organisation internationale du Travail (ci-après OIT) s'est depuis longtemps préoccupée de la situation des travailleurs domestiques<sup>83</sup>. Néanmoins, les normes internationales établies par l'OIT avant l'entrée en vigueur de la Convention sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques en 2011 (étudiée à la prochaine section), traitent la condition des travailleurs domestiques de manière incomplète<sup>84</sup>. De fait, de nombreuses Conventions et Recommandations protègent les travailleurs domestiques, mais ne prennent pas en considération les spécificités du travail domestique ainsi que les protections particulières dont doit bénéficier ce secteur d'activité<sup>85</sup>. Si certaines Conventions et

---

<sup>83</sup> M. OELZ, « La Convention et la Recommandation de l'OIT sur les travailleurs domestiques : une ouverture pour la justice sociale », », *Revue internationale du Travail*, vol. 153, 2014, n°1, p. 162 ; P. AUVERGNON, « Le travail domestique sur le chemin du travail décent ? » in *Migraciones internacionales e impacto de la crisis económica: Compromisos de la OIT*, Juruá Editora, 2013, pp. 279-310.

<sup>84</sup> M. OELZ, « La Convention et la Recommandation de l'OIT sur les travailleurs domestiques : une ouverture pour la justice sociale », *op. cit.*, p. 166.

<sup>85</sup> M. OELZ, M. OELZ, « La Convention et la Recommandation de l'OIT sur les travailleurs domestiques : une ouverture pour la justice sociale », *op. cit.*, p.166.

Recommandations font explicitement référence « au travail domestique salarié effectué dans des ménages privés », d'autres contiennent en revanche des clauses de flexibilité permettant d'exclure de leur champ d'application certaines catégories de travailleurs, dont les travailleurs domestiques<sup>86</sup>. Cependant, certains instruments de l'OIT sont particulièrement utiles compte tenu des caractéristiques actuelles du travail domestique<sup>87</sup>. À titre d'exemple, la Convention n°97 sur les travailleurs migrants et la Recommandation qui l'accompagne, s'appliquent à l'ensemble des travailleurs migrants en situation régulière ou non<sup>88</sup>.

D'un point de vue historique, la question des travailleurs domestiques fut abordée pour la première fois en 1936 par le Conseil d'administration de l'OIT et par la Conférence internationale du Travail (ci-après CIT)<sup>89</sup>. Cette dernière, constatant que le projet de Convention internationale sur les congés annuels payés ne s'appliquait pas aux travailleurs domestiques, demanda au Conseil d'administration d'inscrire cette question à l'ordre du jour<sup>90</sup>. En 1948, la CIT adopta une résolution à propos des conditions de travail des gens de maison et en 1965, une résolution concernant les conditions des travail des employés de maison fut à son tour adoptée<sup>91</sup>. Cette dernière soulignait « le besoin urgent d'assurer aux employés de maison les éléments fondamentaux de protection qui leur garantiraient un niveau de vie minimum, compatible avec le respect de la personne et la dignité humaine, éléments indispensables à la justice sociale »<sup>92</sup>. C'est pourquoi, la CIT sollicita le Conseil d'administration pour qu'il intensifie « les études et les recherches sur les problèmes des employés de maison, surtout concernant les femmes<sup>93</sup>», et sur base de ces recherches qu'il envisage « l'inscription de cette question à l'ordre du jour d'une prochaine sessions de la Conférence en vue de l'adoption d'un

---

<sup>86</sup> P. AUVERGNON, « Le travail domestique sur le chemin du travail décent ? » in *Migraciones internacionales e impacto de la crisis económica: Compromisos de la OIT*, Juruá Editora, 2013, pp. 279-310.

<sup>87</sup> P. AUVERGNON, « Le travail domestique sur le chemin du travail décent ? », *op. cit.*, pp. 279-310.

<sup>88</sup> M. OELZ, « La Convention et la Recommandation de l'OIT sur les travailleurs domestiques : une ouverture pour la justice sociale », *op. cit.*, p. 163 ; P. AUVERGNON, « Le travail domestique sur le chemin du travail décent ? », *op. cit.*, pp. 279-310.

<sup>89</sup> A. D'SOUZA, « Le travail domestique sur la voie du travail décent. Rétrospective de l'action de l'OIT », Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, Document de travail 2010, BIT Genève, p. 46.

<sup>90</sup> A. D'SOUZA, « Le travail domestique sur la voie du travail décent. Rétrospective de l'action de l'OIT », Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, Document de travail 2010, BIT Genève, p. 46.

<sup>91</sup> P. AUVERGNON, « Le travail domestique sur le chemin du travail décent ? », *op. cit.*, pp. 279-310.

<sup>92</sup> A. D'SOUZA, « Le travail domestique sur la voie du travail décent. Rétrospective de l'action de l'OIT », Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, Document de travail 2010, BIT Genève, p. 48.

<sup>93</sup> A. D'SOUZA, « Le travail domestique sur la voie du travail décent. Rétrospective de l'action de l'OIT », Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, Document de travail 2010, BIT Genève, p. 48 ; M. OELZ, « La Convention et la Recommandation de l'OIT sur les travailleurs domestiques : une ouverture pour la justice sociale », *op. cit.*, p. 165.

instrument international<sup>94</sup> ». En conséquence, un rapport sur les conditions d'emploi et de travail des employés de maison dans les ménages privés fut dressé par le Bureau international du Travail<sup>95</sup>. Ce rapport affirma que « dans l'ensemble, les travailleurs domestiques sont surmenés, sous-payés et insuffisamment protégés », et il conclut que « le secteur du travail domestique était en déclin<sup>96</sup> ». Malgré ce constat, l'idée d'élaborer un instrument spécifique aux travailleurs domestiques ne fut plus une priorité pour l'OIT<sup>97</sup>. C'est seulement en 2008, grâce à la mobilisation des travailleurs domestiques au niveau transnational, que la question du travail décent pour cette catégorie de travailleurs est passé au centre des priorités internationales<sup>98</sup>. Cette même année, la Conseil d'administration de l'OIT envisagea d'élaborer des normes en vue de l'adoption d'une Convention, complétée par une Recommandation<sup>99</sup>.

## Section 2 : La Convention sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques (dite Convention n°189) du 16 juin 2011

Le 16 juin 2011, la Conférence internationale du Travail de l'Organisation internationale du Travail (OIT) a adopté la Convention sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques (dite Convention n°189) ainsi que la Recommandation n°201 qui la complète<sup>100</sup>.

Entrée en vigueur le 5 septembre 2013 et ratifiée par la Belgique le 10 juin 2015, la Convention n°189 (ci-après Convention) garantit une protection minimale et spécifique aux travailleurs domestiques<sup>101</sup>. Elle établit les droits et principes fondamentaux et impose aux États de prendre des mesures afin que le travail décent devienne une réalité pour les travailleurs

---

<sup>94</sup> M. OELZ, « La Convention et la Recommandation de l'OIT sur les travailleurs domestiques : une ouverture pour la justice sociale », *op. cit.*, p. 165.

<sup>95</sup> A. D'SOUZA, « Le travail domestique sur la voie du travail décent. Rétrospective de l'action de l'OIT », Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, Document de travail 2010, BIT Genève, pp. 48-49 ; M. OELZ, « La Convention et la Recommandation de l'OIT sur les travailleurs domestiques : une ouverture pour la justice sociale », *op. cit.*, p. 165.

<sup>96</sup> A. D'SOUZA, « Le travail domestique sur la voie du travail décent. Rétrospective de l'action de l'OIT », Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, Document de travail 2010, BIT Genève, p. 49.

<sup>97</sup> M. OELZ, « La Convention et la Recommandation de l'OIT sur les travailleurs domestiques : une ouverture pour la justice sociale », *op. cit.*, p. 165.

<sup>98</sup> A. BLACKETT, « Innovation réglementaire sur le travail décent pour les travailleurs domestiques à la lumière de la convention n° 189 de l'Organisation internationale du travail », *Revue internationale de droit du travail et de relations industrielles comparés* 34, n° 2, 2018, p. 141.

<sup>99</sup> A. BLACKETT, « Innovation réglementaire sur le travail décent pour les travailleurs domestiques à la lumière de la convention n° 189 de l'Organisation internationale du travail », *op. cit.*, p. 141.

<sup>100</sup> Bureau International du Travail (BIT), *Travail décent pour les travailleurs domestiques : Convention n°189 et Recommandation n°201 en bref*, Genève, 2011, p. 2.

<sup>101</sup> Bureau International du Travail (BIT), *Travail décent pour les travailleurs domestiques : Convention n°189 et Recommandation n°201 en bref*, *op. cit.*, 2011, p. 2.

domestiques<sup>102</sup>. La Recommandation n°201, non contraignante, fournit quant à elle des orientations pratiques et détaillées visant à renforcer la législation et les politiques nationales sur le travail domestique, mais contient également des dispositions portant sur des questions non abordées par la Convention<sup>103</sup>.

La Convention débute par un préambule empreint d'une idée de promotion et de protection des droits de l'homme. De fait, celui-ci fait référence à la Déclaration universelle des droits de l'homme ainsi qu'aux principaux traités des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme<sup>104</sup>. Une référence supplémentaire aux droits humains est faite par l'article 3 de la Convention stipulant que « Tout Membre doit prendre des mesures pour assurer la promotion et la protection effectives des droits humains de tous les travailleurs domestiques comme prévu dans la présente Convention »<sup>105</sup>. Ainsi, à travers son préambule et son troisième article, la Convention n°189 établit un lien entre le droit international du travail et la notion des droits humains<sup>106</sup>. Cela signifie que la Convention reconnaît que les conditions de travail des travailleurs domestiques doivent faire l'objet d'obligations internationales au titre des droits de l'homme<sup>107</sup>. Cette référence aux droits de l'homme ne peut qu'être saluée compte tenu du fait que les travailleurs domestiques sont sujets à être victimes de violation des droits humains<sup>108</sup>.

La Convention comprend également des dispositions relatives aux définitions et champ d'application. L'article 1<sup>er</sup> de la Convention définit le travail domestique comme « le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages<sup>109</sup> » et le travailleur domestique comme

---

<sup>102</sup> A. ELIA, « Standards Internationaux en Matière de Travail : L'entrée en vigueur de la Convention OIT n°189 sur les Travailleurs Domestiques », in *Internationalisation des constitutions et consentement du peuple*, IRENEE/Université de Lorraine, Civitas Europa 2014/1 n°32, 2012, p. 258.

<sup>103</sup> Bureau International du Travail (BIT), *Travail décent pour les travailleurs domestiques : Convention n°189 et Recommandation n°201 en bref*, *op. cit.*, 2011, p. 2 ; M. OELZ, « La Convention et la Recommandation de l'OIT sur les travailleurs domestiques : une ouverture pour la justice sociale », *Revue internationale du Travail*, vol. 153, 2014, n°1, pp. 169-170

<sup>104</sup> M. OELZ, « La Convention et la Recommandation de l'OIT sur les travailleurs domestiques : une ouverture pour la justice sociale », *op. cit.*, pp. 169-170.

<sup>105</sup> Bureau International du Travail (BIT), *Travail décent pour les travailleurs domestiques : Convention n°189 et Recommandation n°201 en bref*, *op. cit.*, 2011, p. 14 ; M. OELZ, « La Convention et la Recommandation de l'OIT sur les travailleurs domestiques : une ouverture pour la justice sociale », *op. cit.*, pp. 169-170.

<sup>106</sup> Bureau International du Travail (BIT), *Travail décent pour les travailleurs domestiques : Convention n°189 et Recommandation n°201 en bref*, *op. cit.*, 2011, p. 14 ; M. OELZ, « La Convention et la Recommandation de l'OIT sur les travailleurs domestiques : une ouverture pour la justice sociale », *op. cit.*, pp. 169-170.

<sup>107</sup> Bureau International du Travail (BIT), *Travail décent pour les travailleurs domestiques : Convention n°189 et Recommandation n°201 en bref*, *op. cit.*, 2011, p. 14 ; M. OELZ, « La Convention et la Recommandation de l'OIT sur les travailleurs domestiques : une ouverture pour la justice sociale », *op. cit.*, pp. 169-170.

<sup>108</sup> A. D'SOUZA, « Le travail domestique sur la voie du travail décent. Rétrospective de l'action de l'OIT », Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, Document de travail 2010, BIT Genève, p. 27.

<sup>109</sup> Conv. n°189, art. 1-a.

« toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail<sup>110</sup> ». La définition de travailleur domestique englobe les travailleurs domestiques embauchés à temps partiel, ceux qui travaillent pour de multiples employeurs, les ressortissants nationaux et les autres, ceux qui sont logés au domicile de l'employeur ou non, et enfin les travailleurs domestiques employés par des particuliers, des organisations ou des entreprises<sup>111</sup>. Néanmoins, la Convention exclut de son champ d'application « la personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle sans en faire sa profession<sup>112</sup> ».

Les travailleurs domestiques migrants, soit ceux qui ne détiennent pas la nationalité du pays dans lequel ils travaillent, sont également englobés dans la définition de travailleur domestique<sup>113</sup>. La Convention contient une série de dispositions répondant aux besoins et aux risques auxquels sont exposés les travailleurs domestiques migrants<sup>114</sup>. Ces dispositions sont pertinentes en ce qu'elles prennent en compte la situation de vulnérabilité spécifique de ces travailleurs<sup>115</sup>. À titre d'exemple, la Convention oblige les États à inscrire dans la législation nationale l'obligation de délivrer un contrat de travail écrit « exécutoire dans le pays où le travail sera effectué avant que le travailleur domestique migrant se rende dans le pays de destination<sup>116</sup> ». Contrat dans lequel les conditions d'emploi prévues à l'article 7 de la Convention devront être énoncées (rémunération, temps de travail, type de travail, etc)<sup>117</sup>. Elle consacre également le droit au rapatriement à l'expiration ou à la résiliation du contrat de travail du travailleur domestique migrant<sup>118</sup>. Enfin, la Convention n°189 contient des dispositions

---

<sup>110</sup> Conv. n°189, art. 1-b.

<sup>111</sup> Bureau International du Travail (BIT), *Travail décent pour les travailleurs domestiques : Convention n°189 et Recommandation n°201 en bref*, op. cit., 2011, p. 8 ; M. OELZ, « La Convention et la Recommandation de l'OIT sur les travailleurs domestiques : une ouverture pour la justice sociale », op. cit., pp. 170-171.

<sup>112</sup> Conv. n°189, art. 1-c.

<sup>113</sup> Bureau International du Travail (BIT), *Travail décent pour les travailleurs domestiques : Convention n°189 et Recommandation n°201 en bref*, op. cit., 2011, p. 23 ; M. OELZ, « La Convention et la Recommandation de l'OIT sur les travailleurs domestiques : une ouverture pour la justice sociale », op. cit., p. 172.

<sup>114</sup> Bureau International du Travail (BIT), *Travail décent pour les travailleurs domestiques : Convention n°189 et Recommandation n°201 en bref*, op. cit., 2011, p. 23.

<sup>115</sup> A. BLACKETT, « The Decent Work for Domestic Workers Convention and Recommendation, 2011 », *The American Journal of International Law*, Vol. 106, No. 4 (October 2012), pp. 786-789.

<sup>116</sup> Conv. n°189, art. 8 §1<sup>er</sup>.

<sup>117</sup> Conv. n°189, art. 8 §1<sup>er</sup>.

<sup>118</sup> Conv. n°189, art. 8 §1<sup>er</sup>.

relatives à la protection des droits sociaux et économiques des travailleurs domestiques (temps de travail<sup>119</sup>, rémunération<sup>120</sup>, sécurité et santé au travail<sup>121</sup>, sécurité sociale<sup>122</sup>)<sup>123</sup>.

### Section 3 : La Convention sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail (dite Convention n°190) du 21 juin 2019

#### Sous-section 1 : Le contenu de la Convention n°190

Le 21 juin 2019, la Conférence internationale du Travail a adopté la Convention n°190 sur l'élimination de la violence et le harcèlement dans le monde du travail ainsi que la Recommandation n°206 qui l'accompagne. La Convention n°190 est entrée en vigueur le 25 juin 2021. À ce jour, elle a été ratifiée par neuf pays dont la Belgique ne fait pas partie<sup>124</sup>.

La Convention n°190 (ci-après Convention) constitue la première norme internationale juridiquement contraignante établissant « un cadre commun permettant de prévenir, de combattre et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre<sup>125</sup> ». Elle consacre le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre<sup>126</sup>. Ainsi, à travers la consécration de ce droit, la Convention « reconnaît que la violence et le harcèlement fondés sur le genre constituent un problème systémique qui trouve sa source dans les rapports de pouvoir inégaux au sein de la société et dans le monde du travail <sup>127</sup>».

La Convention consacre également la première définition internationale de « la violence et du harcèlement dans le monde du travail »<sup>128</sup>. Expression définie comme « ensemble de

---

<sup>119</sup> Conv. n°189, art. 10.

<sup>120</sup> Conv. n°189, art. 11 et 12.

<sup>121</sup> Conv. n°189, art. 13.

<sup>122</sup> Conv. n°189, art. 14.

<sup>123</sup> M. OELZ, « La Convention et la Recommandation de l'OIT sur les travailleurs domestiques : une ouverture pour la justice sociale », *op. cit.*, pp. 177-182.

<sup>124</sup> Les neuf pays ayant ratifié la Convention n°190 sont l'Argentine, l'Equateur, les Fidji, la Grèce, l'Italie, Maurice, la Namibie, la Somalie et l'Uruguay.

<sup>125</sup> Bureau International du Travail (BIT), *La Convention n°190 et la recommandation n°206 en bref*, Genève, p. 1.

<sup>126</sup> Bureau International du Travail (BIT), *La Convention n°190 et la recommandation n°206 en bref*, *op. cit.*, p.1 ; Conv. n°190 art. 4 §1<sup>er</sup>.

<sup>127</sup> Recommandation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes nr.2021-R/001 relative à la mise en œuvre de la Convention OIT n°190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, <https://igvm-iefh.belgium.be/fr>, consulté le 13 novembre 2021 à 16h52.

<sup>128</sup> Bureau International du Travail (BIT), *La Convention n°190 et la recommandation n°206 en bref*, *op. cit.*, p.1

comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre <sup>129</sup>». La violence et le harcèlement fondés sur le genre s'entendent quant à eux comme la violence ou le harcèlement « visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel <sup>130</sup>». La Convention n°190 est donc empreinte d'une perspective de genre.

Le champ d'application de la Convention est large. De fait, la Convention est vouée à protéger « les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur <sup>131</sup>». En outre, la Convention s'applique « à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale <sup>132</sup> ». Enfin, elle s'applique à la violence et au harcèlement « s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail<sup>133</sup> ». À titre d'exemple, sont protégés par la Convention, le lieu de travail y compris les espaces publics et privés quand ils servent de lieux de travail<sup>134</sup>, le lieu où le travailleur prend ses pauses ou repas<sup>135</sup> ou encore dans le logement fourni par l'employeur<sup>136</sup>. Ainsi, l'espace privé peut être le domicile privé de l'employeur ou de l'utilisateur (dans le cas des titres-services) où le travailleur domestique est employé. Cette reconnaissance est importante pour les travailleurs domestiques compte tenu du fait qu'ils sont confinés à l'espace domestique d'ordinaire exclu des réglementations, mais également en raison des rapports de force inégaux qui caractérisent leur relation de travail.

---

<sup>129</sup> Conv. n°190 art. 1<sup>er</sup> §1<sup>er</sup> a).

<sup>130</sup> Conv. n°190 art. 1<sup>er</sup> §1<sup>er</sup> b).

<sup>131</sup> Conv. n°190 art. 2 §1<sup>er</sup>.

<sup>132</sup> Conv. n°190 art. 2 §2.

<sup>133</sup> Conv. n°190 art. 3.

<sup>134</sup> Conv. n°190 art. 3 a).

<sup>135</sup> Conv. n°190 art. 3 b).

<sup>136</sup> Conv. n°190 art. 3 e).

## Sous-section 2 : Une triple approche pour combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail

Dans son préambule, la Convention n°190 reconnaît « *qu'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail* <sup>137</sup> ». C'est pourquoi, elle demande aux États membres d'adopter cette triple approche<sup>138</sup>. Cette dernière comprend différents modes d'action : prévention, protection, mesures d'exécution, recours, conseils, formation et sensibilisation<sup>139</sup>.

- Premièrement, l'approche inclusive prend en considération le fait que les travailleurs de certains secteurs, professions et régimes de travail sont davantage exposés à la violence et au harcèlement<sup>140</sup>. L'adoption d'une telle approche est particulièrement utile pour les travailleuses domestiques qui, en raison de leur lieu de travail isolé, sont d'avantage exposés au risque d'actes d'intimidation, de violence et de harcèlement<sup>141</sup>.
- Ensuite, l'approche intégrée considère que pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, il faut s'y attaquer dans tous les domaines concernés, « *y compris : le travail, l'égalité et la non-discrimination, la sécurité et la santé au travail, les migrations, la législation, la réglementation et les politiques pénales ; et la négociation collective* <sup>142</sup> »<sup>143</sup>.
- Enfin, l'approche tenant compte de la dimension de genre part du constat selon lequel les femmes sont plus vulnérables à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. C'est pourquoi, « les mesures adoptées doivent en tenir compte et s'attaquer aux causes sous-jacentes connexes » comme par exemple les formes multiples et croisées de discriminations<sup>144</sup>. De fait, la discrimination intersectionnelle dont sont victimes les travailleuses domestiques accentue les inégalités et augmente d'avantage les risques de

---

<sup>137</sup> Conv. n°190, Préambule.

<sup>138</sup> Recommandation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes nr.2021-R/001 relative à la mise en œuvre de la Convention OIT n°190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, <https://igvm-iefh.belgium.be/fr>, consulté le 13 novembre 2021 à 16h52.

<sup>139</sup> Bureau International du Travail (BIT), *La Convention n°190 et la recommandation n°206 en bref*, op. cit., p. 2.

<sup>140</sup> Bureau International du Travail (BIT), *La Convention n°190 et la recommandation n°206 en bref*, op. cit., p. 2.

<sup>141</sup> Manuel de formation pour formateurs.trices sur la Convention (n° 190) et la Recommandation (n° 206) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, UNI Global Union, juin 2021, pp. 22-23.

<sup>142</sup> Bureau International du Travail (BIT), *La Convention n°190 et la recommandation n°206 en bref*, op. cit., p. 2.

<sup>143</sup> Bureau International du Travail (BIT), *La Convention n°190 et la recommandation n°206 en bref*, op. cit., p. 2.

<sup>144</sup> Bureau International du Travail (BIT), *La Convention n°190 et la recommandation n°206 en bref*, op. cit., p. 2.

violence et de harcèlement à leur rencontre<sup>145</sup>. En outre, du fait de cette discrimination intersectionnelle, les obstacles pour demander de l'aide et échapper à la violence sont plus nombreux<sup>146</sup>.

## Chapitre 2 : Le Conseil de l'Europe

Le Conseil de l'Europe est une organisation supranationale qui dispose de deux principaux documents relatifs aux droits de l'homme<sup>147</sup>. Au sein du présent chapitre, il sera question, dans un premier temps, de les examiner et de démontrer leur pertinence à l'égard des travailleuses domestiques. Dans un second temps, nous étudierons la Convention d'Istanbul qui constitue le premier instrument régional en matière de violences faites aux femmes. Son étude s'avère utile compte tenu du fait que les emplois domestiques sont en grande majorité occupés par des femmes, sujettes à être victimes de diverses formes de violence.

### Section 1 : Les instruments du Conseil de l'Europe en matière de protection des droits fondamentaux des travailleuses domestiques

Le Conseil de l'Europe est une organisation régionale jouant un rôle clé en matière de protection des droits de l'homme<sup>148</sup>. Ses deux instruments principaux, la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (ci-après CEDH) ainsi que la Charte sociale européenne du 18 octobre 1961 (ci-après CSE), ont régulièrement traité des droits des travailleuses domestiques<sup>149</sup>. Ces dernières doivent jouir de l'ensemble des droits de l'homme énoncés dans ces instruments (droits civils et politiques, droits économiques, sociaux et culturels), et ce, même s'ils ne sont pas explicitement identifiés en tant que catégorie dans le droit international relatif aux droits humains<sup>150</sup>.

La Charte sociale européenne contient une série de droits qui intéressent particulièrement les travailleuses domestiques. Elle consacre des droits tels que le droit au

---

<sup>145</sup> Manuel de formation pour formateurs.trices sur la Convention (n° 190) et la Recommandation (n° 206) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, UNI Global Union, juin 2021, p. 28.

<sup>146</sup> Manuel de formation pour formateurs.trices sur la Convention (n° 190) et la Recommandation (n° 206) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, UNI Global Union, juin 2021, p. 28.

<sup>147</sup> V. MANTOUVALOU, «Human rights for precarious workers: The legislative precariousness of domestic labour», *op. cit.*, p. 146.

<sup>148</sup> V. MANTOUVALOU, *Ibid.*, p. 146.

<sup>149</sup> V. MANTOUVALOU, «Human rights for precarious workers: The legislative precariousness of domestic labour», *op. cit.*, p. 146.

<sup>150</sup> M. OELZ, « La Convention et la Recommandation de l'OIT sur les travailleurs domestiques : une ouverture pour la justice sociale », *op. cit.*, p. 166.

travail<sup>151</sup>, le droit à des conditions de travail équitables<sup>152</sup>, le droit à la sécurité et l'hygiène dans le travail<sup>153</sup> et le droit à la sécurité sociale<sup>154</sup>.<sup>155</sup> Elle contient également une disposition qui protège les travailleurs migrants<sup>156</sup>.<sup>157</sup> Si la CSE consacre une série de droits fondamentaux et protège les personnes vulnérables, on peut néanmoins lui reprocher son champ d'application personnel trop étroit<sup>158</sup>. De fait, elle protège les citoyens de chaque État Partie et les étrangers, mais uniquement « *dans la mesure où les étrangers sont ressortissants des autres États parties résidant ou travaillant régulièrement sur le territoire de la partie intéressée*<sup>159</sup> ». <sup>160</sup>Cela signifie que les personnes qui résident et travaillent illégalement sur le territoire des États contractants ne jouissent pas de la protection de leurs droits sociaux<sup>161</sup>. Cette restriction n'est pas sans conséquence sur les travailleurs.euses domestiques migrants en situation irrégulière<sup>162</sup>.

Outre cette restriction, le travail domestique pour le compte d'autrui a tendance à être exclu du champ d'application de certaines législations. Le Comité européen des droits sociaux (ci-après CEDS), chargé de la mise en œuvre de la CSE, a étudié la compatibilité des dispositions de la Charte avec une législation qui exclut le travail domestique de son champ d'application<sup>163</sup>. Le CEDS a notamment examiné le problème de l'exclusion du domicile privé de l'inspection du travail qui porte atteinte au droit à la sécurité des travailleurs domestiques consacré par la CSE<sup>164</sup>.

Contrairement aux droits reconnus par la CSE, les droits de la Convention européenne des droits de l'homme sont consacrés « à toute personne relevant de la juridiction des États

---

<sup>151</sup> Charte sociale européenne révisée, art. 1<sup>er</sup>.

<sup>152</sup> Charte sociale européenne révisée, art. 2.

<sup>153</sup> Charte sociale européenne révisée, art. 3.

<sup>154</sup> Charte sociale européenne révisée, art. 12.

<sup>155</sup> V. MANTOUVALOU, «Human rights for precarious workers: The legislative precariousness of domestic labour», *op. cit.*, p. 147.

<sup>156</sup> Charte sociale européenne révisée, art. 19.

<sup>157</sup> V. MANTOUVALOU, «Human rights for precarious workers: The legislative precariousness of domestic labour», *op. cit.*, p. 149.

<sup>158</sup> V. MANTOUVALOU, «Human rights for precarious workers: The legislative precariousness of domestic labour», *op. cit.*, pp. 149-150.

<sup>159</sup> Voir l'annexe de la Charte sociale européenne révisée.

<sup>160</sup> V. MANTOUVALOU, «Human rights for precarious workers: The legislative precariousness of domestic labour», *op. cit.*, pp. 149-150.

<sup>161</sup> V. MANTOUVALOU, «Human rights for precarious workers: The legislative precariousness of domestic labour», *op. cit.*, pp. 149-150.

<sup>162</sup> V. MANTOUVALOU, *Ibid.*, pp. 149-150.

<sup>163</sup> V. MANTOUVALOU, «Human rights for precarious workers: The legislative precariousness of domestic labour», *op. cit.*, pp. 147-149.

<sup>164</sup> V. MANTOUVALOU, «Human rights for precarious workers: The legislative precariousness of domestic labour», *op. cit.*, pp. 148.

contractants<sup>165</sup> ». <sup>166</sup> Ainsi, une personne peut avoir le statut de résident légal ou illégal et jouir des garanties consacrées par la CEDH<sup>167</sup>. Cette dernière s'applique donc aux travailleurs.euses domestiques migrants en situation irrégulière.

La CEDH contient une disposition qui intéresse le droit du travail<sup>168</sup>. Son quatrième article interdit l'esclavage et le travail forcé<sup>169</sup> et « *indique que, dans le cas où une relation de travail conduit à des abus graves, au travail forcé ou obligatoire, à l'esclavage ou à la servitude, les individus ont le droit d'être entendus et les États ont le devoir de se prémunir contre cette issue, en protégeant la partie la plus faible et la plus vulnérable de l'exploitation*<sup>170</sup> ». En 2005, la Cour européenne des droits de l'homme a rendu un arrêt décisif où elle a pour la première fois considéré qu'il y avait violation de l'article 4 de la CEDH<sup>171</sup>. De fait, dans l'affaire *Siliadin c. France*<sup>172</sup>, une migrante avait été forcée de travailler comme domestique chez des particuliers et avait affirmé « *qu'en vertu du droit pénal français, elle ne bénéficiait pas d'une protection adéquate et efficace contre l'esclavage, la servitude, le travail forcé et obligatoire, en violation de l'article 4 de la CEDH*<sup>173</sup> »<sup>174</sup>. De par sa décision, la Cour européenne des droits de l'homme a souligné « *l'obligation des États de protéger les individus contre une issue injuste dans la relation de travail en vertu de la CEDH*<sup>175</sup> », mais a également « *attiré l'attention sur la vulnérabilité des travailleurs domestiques*<sup>176</sup> », plus particulièrement des travailleurs.euses domestiques migrants.tes.

---

<sup>165</sup> Conv. E.D.H, art. 1.

<sup>166</sup> V. MANTOUVALOU, « Human rights for precarious workers: The legislative precariousness of domestic labour », *op. cit.*, p. 151.

<sup>167</sup> V. MANTOUVALOU, *Ibid.*, p. 151.

<sup>168</sup> V. MANTOUVALOU, « Servitude and Forced Labour in the 21<sup>st</sup> Century: The Human Rights of Domestic Workers », *Industrial Law Journal*, December 2006, Volume 35/Issue 4, p. 4.

<sup>169</sup> Conv. E.D.H, art. 4.

<sup>170</sup> V. MANTOUVALOU, « Servitude and Forced Labour in the 21<sup>st</sup> Century: The Human Rights of Domestic Workers », *op. cit.*, p. 4.

<sup>171</sup> M. OELZ, « La Convention et la Recommandation de l'OIT sur les travailleurs domestiques : une ouverture pour la justice sociale », *op. cit.*, p. 168 ; V. MANTOUVALOU, « Servitude and Forced Labour in the 21<sup>st</sup> Century: The Human Rights of Domestic Workers », *op. cit.*, p. 4.

<sup>172</sup> Cour européenne des droits de l'homme, *Siliadin c. France*, requête n° 73316/0, 26 juillet 2005.

<sup>173</sup> V. MANTOUVALOU, « Servitude and Forced Labour in the 21<sup>st</sup> Century: The Human Rights of Domestic Workers », *op. cit.*, p. 4.

<sup>174</sup> M. OELZ, « La Convention et la Recommandation de l'OIT sur les travailleurs domestiques : une ouverture pour la justice sociale », *op. cit.*, p. 168.

<sup>175</sup> V. MANTOUVALOU, « Servitude and Forced Labour in the 21<sup>st</sup> Century: The Human Rights of Domestic Workers », *op. cit.*, p. 4.

<sup>176</sup> V. MANTOUVALOU, « Human rights for precarious workers: The legislative precariousness of domestic labour », *op. cit.*, p. 152.

## Section 2 : Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (dite Convention d'Istanbul) du 11 mai 2011.

### Sous-section 1 : Le contenu de la Convention d'Istanbul

La Convention d'Istanbul fut créée suite à la *Recommandation (2002) 5 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe* sur la protection des femmes contre la violence. Adoptée par le *Conseil des Ministres du Conseil de l'Europe* le 7 avril 2011, elle entra en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2014<sup>177</sup>. Elle fut ratifiée par la Belgique le 14 mars 2016 et fut signée par l'Union européenne (ci-après UE) le 13 juin 2017<sup>178</sup>. Cette signature n'est que la première officialisation de l'engagement de l'Union européenne<sup>179</sup>. De fait, l'adhésion officielle de l'UE n'a pas encore eu lieu.

La présente Convention est le premier instrument juridiquement contraignant au niveau européen se consacrant exclusivement à la lutte et à la prévention de la violence à l'égard des femmes, et instituant un mécanisme permettant de surveiller sa mise en œuvre dans les systèmes juridiques nationaux<sup>180</sup>. En effet, il existe à ce jour un mécanisme de surveillance de la Convention d'Istanbul qui est « le Groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique » dénommé « GREVIO »<sup>181</sup>.

La reconnaissance de la violence à l'égard des femmes comme une violation des droits fondamentaux ainsi que comme une discrimination sur base du genre sont des aspects clés de la Convention d'Istanbul (ci-après Convention)<sup>182</sup>. L'article 3 de la Convention définit explicitement la violence à l'égard des femmes comme une « violation des droits de l'homme »<sup>183</sup>. D'après Eugénie d'Ursel, « *en se positionnant de la sorte, dès l'un de ses*

---

<sup>177</sup> E. D'URSEL, « La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre les violences à l'égard des femmes : une révolution silencieuse ? », *Rev. trim. dr. h.*, 2018/113, p. 33.

<sup>178</sup> E. D'URSEL, « La Convention d'Istanbul : un outil juridique pour lutter contre les violences faites aux femmes », in *Codes commentés 2020 Droits des femmes*, Larcier, Bruxelles 2020, p. 60.

<sup>179</sup> E. D'URSEL, « La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre les violences à l'égard des femmes : une révolution silencieuse ? », *op. cit.*, p. 60.

<sup>180</sup> E. D'URSEL, « La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre les violences à l'égard des femmes : une révolution silencieuse ? », *Rev. trim. dr. h.*, 2018/113, p. 30 ; S. CANTONI, « L'apport de la Cour européenne des droits de l'homme à l'élaboration de la nouvelle Convention contre la violence à l'égard des femmes », *Rev. trim. dr. h.*, 2014, nr. 100, p. 870.

<sup>181</sup> Conv. D'Istanbul, art. 66 §1<sup>er</sup>.

<sup>182</sup> F. ACAR ET R.-M. POPA, « From Feminist Legal Project to Groundbreaking Regional Treaty: The Making of the Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence », *J.E.D.H.*, 2016/3, p. 289.

<sup>183</sup> E. D'URSEL, « La Convention d'Istanbul : un outil juridique pour lutter contre les violences faites aux femmes », *op. cit.*, p. 61.

*premiers articles, la Convention d'Istanbul place directement la violence à l'égard des femmes au sein du système des droits fondamentaux et l'inscrit dans un langage commun qui comprend des valeurs universelles et possède un système juridique largement partagé*<sup>184</sup>». C'est pourquoi, beaucoup considèrent que la Convention d'Istanbul est « *un instrument juridique novateur ayant transformé le paysage des droits des femmes en Europe et au-delà*<sup>185</sup> ».

La Convention d'Istanbul instaure un cadre global, complet et coordonné en matière de violences faites aux femmes<sup>186</sup>. Elle comporte des « *outils propres à modifier les structures sociales engendrant, légitimant et perpétuant la violence fondée sur le genre et faire ainsi progresser le combat pour l'élimination de cette violence*<sup>187</sup> ». La Convention a un champ d'application large en raison du fait qu'elle « *s'applique à toutes les formes de violence à l'égard des femmes, y compris la violence domestique, qui affecte les femmes de manière disproportionnée*<sup>188</sup> ». En outre, la Convention d'Istanbul a une vision élargie des violences faites aux femmes : il peut s'agir de violences physiques, sexuelles, psychologiques ou encore économiques. Elle reconnaît également que la violence à l'égard des femmes est une violence fondée sur le genre, soit une « *violence faite à l'égard d'une femme parce que c'est une femme ou affectant les femmes de manière disproportionnée*<sup>189</sup> »<sup>190</sup>.

En principe, la Convention d'Istanbul s'applique à toutes les femmes sans discrimination et sans tenir compte de leur statut de séjour<sup>191</sup>. Les femmes migrantes, avec ou sans papiers, occupant une grande partie des emplois domestiques, sont particulièrement vulnérables à la violence sexiste<sup>192</sup>. C'est pourquoi, la Convention d'Istanbul consacre un

---

<sup>184</sup> E. D'URSEL, « La Convention d'Istanbul : un outil juridique pour lutter contre les violences faites aux femmes », *op. cit.*, p. 61.

<sup>185</sup> F. ACAR ET R-M. POPA, « From Feminist Legal Project to Groundbreaking Regional Treaty: The Making of the Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence », *J.E.D.H.*, 2016/3, p. 289.

<sup>186</sup> I. RIASSETTO, « Chapitre II. Les violences à l'égard des femmes, l'expression d'une inégalité inacceptable. Éradiquer la violence à l'égard des femmes. État des lieux et perspectives luxembourgeois à la lumière de la Convention d'Istanbul », in *Le statut des femmes et l'état de droit*, Bruxelles, Bruylant, 2018, p. 89.

<sup>187</sup> I. RIASSETTO, *Ibid.*, p. 89.

<sup>188</sup> Conv. d'Istanbul, art. 2 §1<sup>er</sup>.

<sup>189</sup> Conv. d'Istanbul, art. 3 d).

<sup>190</sup> I. RIASSETTO, « Chapitre II. Les violences à l'égard des femmes, l'expression d'une inégalité inacceptable. Éradiquer la violence à l'égard des femmes. État des lieux et perspectives luxembourgeois à la lumière de la Convention d'Istanbul », *op. cit.*, p. 85.

<sup>191</sup> E. JIMÉNEZ, « Interview de Céline Caudron – Convention d'Istanbul : l'appliquer serait déjà une grande avancée », *Revue démocratie*, publiée le 3 juin 2021, <http://www.revue-democratie.be/>, consulté le 23 novembre 2021 à 10h12.

<sup>192</sup> Conseil de l'Europe, « La Convention d'Istanbul en bref – Femmes migrantes, demandeuses d'asile et réfugiées », <https://www.coe.int/fr/web/istanbul-convention/the-convention-in-brief>, consulté le 23 novembre 2021 à 9h50.

chapitre entier aux femmes migrantes et demandeuses d'asile confrontées à cette violence de genre<sup>193</sup>. En outre, elle comporte deux principes importants qui ont un impact considérable sur les droits des femmes migrantes victimes de violence de genre<sup>194</sup>. D'une part, le principe de non-discrimination<sup>195</sup> interdit d'utiliser le statut de migrante ou de réfugiée comme prétexte « pour procéder à une quelconque discrimination dans la mise en œuvre des dispositions de la Convention<sup>196</sup> ». D'autre part, le principe de diligence voulue<sup>197</sup> postule que des mesures doivent être prises pour prévenir la violence et aider les victimes en tenant compte des besoins spécifiques des personnes vulnérables<sup>198</sup>.

## Sous-section 2 : Les objectifs poursuivis par la Convention d'Istanbul

La Convention d'Istanbul (ci-après Convention), juridiquement contraignante, produit des obligations qui doivent être mises en application par les États ayant ratifié la Convention. Ces obligations concernent quatre axes principaux, également appelés « l'approche des quatre P »<sup>199</sup>. Cette approche de lutte contre la violence à l'égard des femmes combine des mesures pour la prévention de la violence, la protection contre la violence, la poursuites des auteurs de violence et la mise en œuvre de politiques intégrées<sup>200</sup>.

La prévention de la violence à l'égard des femmes constitue un volet important de la Convention. La Convention impose aux États Parties des obligations générales en matière de prévention de la violence à l'égard des femmes<sup>201</sup>. À ce titre, l'article 12 de la Convention impose aux États Parties de prendre « les mesures nécessaires pour promouvoir les changements dans les modes de comportement socioculturels des femmes et des hommes en vue

---

<sup>193</sup> Conseil de l'Europe, « La Convention d'Istanbul en bref – Femmes migrantes, demandeuses d'asile et réfugiées », <https://www.coe.int/fr/web/istanbul-convention/the-convention-in-brief>, consulté le 23 novembre 2021 à 9h50.

<sup>194</sup> CIRE (Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers), « La protection des femmes migrantes victimes de violence de genre en Belgique : l'impact de la Convention d'Istanbul », <https://www.cire.be/>, consulté le 23 novembre 2021 à 10h27.

<sup>195</sup> Conv. d'Istanbul, art. 4.

<sup>196</sup> CIRE (Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers), « La protection des femmes migrantes victimes de violence de genre en Belgique : l'impact de la Convention d'Istanbul », <https://www.cire.be/>, consulté le 23 novembre 2021 à 10h27.

<sup>197</sup> Conv. d'Istanbul, art. 5.

<sup>198</sup> CIRE (Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers), « La protection des femmes migrantes victimes de violence de genre en Belgique : l'impact de la Convention d'Istanbul », <https://www.cire.be/>, consulté le 23 novembre 2021 à 10h27.

<sup>199</sup> E. D'URSEL, « La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre les violences à l'égard des femmes : une révolution silencieuse ? », *Rev. trim. dr. h.*, 2018/113, p. 33.

<sup>200</sup> E. D'URSEL, *Ibid.*, p. 33.

<sup>201</sup> I. RIASSETTO, « Chapitre II. - Les violences à l'égard des femmes, l'expression d'une inégalité inacceptable. Éradiquer la violence à l'égard des femmes. État des lieux et perspectives luxembourgeois à la lumière de la Convention d'Istanbul » in *Le statut des femmes et l'état de droit*, Bruxelles, Bruylant, 2018, p. 93.

*d'éradiquer les préjugés, les coutumes, les traditions et toute autre pratique fondés sur l'idée de l'infériorité des femmes ou sur un rôle stéréotypé des femmes et des hommes*<sup>202</sup> ». Pour ce faire, la Convention impose aux États qui acceptent d'être liés par la Convention de prendre des mesures en matières de sensibilisation, d'éducation, de formations professionnelles et de participation du secteur privé et des médias<sup>203</sup>.

La protection contre la violence à l'égard des femmes est interprétée à travers l'article 18 de la Convention qui « *impose aux États Parties de prendre les mesures nécessaires pour protéger toutes les victimes contre tout nouvel acte de violence*<sup>204</sup> ». En outre les États Parties « *doivent veiller à ce que les mesures répondent aux besoins spécifiques de personnes vulnérables et leur soient accessibles*<sup>205</sup> ».

Les poursuites font partie intégrante du dispositif répressif contenu dans la Convention. Les articles 29 et suivants de la Convention exigent que les États Parties érigent certains comportements violents à l'égard des femmes en tant qu'infractions<sup>206</sup>. C'est notamment le cas des violences psychologiques, des violences physiques et du harcèlement sexuel qui doivent faire l'objet de sanctions pénales effectives<sup>207</sup>.

Visés aux articles 7 et suivants de la Convention, les politiques intégrées visent à ce que « *les Parties prennent les mesures législatives et autres nécessaires pour adopter et mettre en œuvre des politiques nationales effectives, globales et coordonnées, incluant toutes les mesures pertinentes pour prévenir et combattre toutes les formes de violence couvertes par le champ d'application de la présente Convention, et offrir une réponse globale à la violence à l'égard des femmes*<sup>208</sup> ».

---

<sup>202</sup> E. D'URSEL, « La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre les violences à l'égard des femmes : une révolution silencieuse ? », *op. cit.*, p. 30; Conv. d'Istanbul, art. 12.

<sup>203</sup> E. D'URSEL, « La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre les violences à l'égard des femmes : une révolution silencieuse ? », *op. cit.*, p. 33.

<sup>204</sup> I. RIASSETTO, « Chapitre II. Les violences à l'égard des femmes, l'expression d'une inégalité inacceptable. Éradiquer la violence à l'égard des femmes. État des lieux et perspectives luxembourgeois à la lumière de la Convention d'Istanbul », *op. cit.*, p. 104.

<sup>205</sup> I. RIASSETTO, *Ibid.*, p. 104; Conv. d'Istanbul, art. 18 §3.

<sup>206</sup> E. D'URSEL, « La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre les violences à l'égard des femmes : une révolution silencieuse ? », *Rev. trim. dr. h.*, 2018/113, p. 34.

<sup>207</sup> I. RIASSETTO, « Chapitre II. Les violences à l'égard des femmes, l'expression d'une inégalité inacceptable. Éradiquer la violence à l'égard des femmes. État des lieux et perspectives luxembourgeois à la lumière de la Convention d'Istanbul », *op. cit.*, p. 112.

<sup>208</sup> E. D'URSEL, « La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre les violences à l'égard des femmes : une révolution silencieuse ? », *op. cit.*, p. 34; Conv. d'Istanbul, art. 7.

## Titre 3 : Le travail domestique en droit belge : les différents régimes de travail

En Belgique, le secteur du travail domestique est divisé en plusieurs statuts d'emploi. L'enjeu du présent titre est d'étudier les aspects de droit du travail, du bien-être au travail et de la sécurité sociale des différents régimes de travail en droit belge. De par cette démarche, nous pourrons analyser la conformité des normes de droit interne aux normes de droit international du travail et du Conseil de l'Europe. Nous pourrons également mettre en évidence les forces et faiblesses de chaque régime en ce qui concerne la lutte contre l'invisibilité, la vulnérabilité et l'exploitation des travailleurs.euses domestiques. Enfin, nous opérerons un temps d'arrêt sur la problématique du travail domestique clandestin.

### Chapitre 1 : Le contrat de travail domestique

Le présent chapitre étudie le contrat de travail domestique sous différents aspects. En partant de sa notion, il est ensuite question d'exposer les différents aspects du droit du travail, du bien-être au travail et de la sécurité sociale.

#### Section 1 : Notion

L'article 5 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail définit le contrat de travail domestique comme « *le contrat par lequel, un travailleur, le domestique, s'engage contre rémunération à effectuer sous l'autorité d'un employeur, principalement des travaux ménagers d'ordre manuel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille*<sup>209</sup> ». L'existence d'un contrat de travail domestique est soumise à trois conditions<sup>210</sup> :

- Les travaux ménagers doivent être réalisés, directement et principalement, pour les besoins de l'employeur ou de son ménage.
- Les travaux ménagers doivent être d'ordre manuel, et non d'ordre intellectuel.
- Il faut un lien de subordination entre le travailleur et l'employeur.

---

<sup>209</sup> Art.5, Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.

<sup>210</sup> J. JACQMAIN, « Les domestiques », *in x.*, *Guide social permanent. Tome 5 – Commentaire du droit du travail*, Liège Kluwer 2020, Partie I – Livre I – Titre VI – Chapitre II, pp. 34-35.

La « femme de ménage » au service privé de l'employeur entre ainsi dans la notion de travailleur domestique<sup>211</sup>. En revanche, n'est pas considéré comme travailleur domestique, mais comme « *autres gens de maison* »<sup>212</sup> :

- Le travailleur qui n'effectue pas des travaux ménagers (garde-malade, jardinier, chauffeur).
- Le travailleur qui effectue des travaux d'ordre intellectuel (infirmière, gouvernante).
- Le travailleur qui réalise de travaux ménagers pour une communauté de vie dont les membres ne sont pas un ménage.
- Le travailleur qui effectue, pour le compte d'une société de nettoyage, des travaux ménagers pour des ménages privés.

## Section 2 : L'engagement contractuel

Les dispositions générales<sup>213</sup> de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail régissent le contrat de travail domestique, et plus particulièrement l'engagement contractuel<sup>214</sup>.

### - Forme du contrat

Le contrat de travail domestique doit être conclu par écrit s'il est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini<sup>215</sup>, et s'il est conclu pour un travail à temps partiel<sup>216</sup>. En dehors de ces hypothèses, il peut être conclu oralement<sup>217</sup>. Il est cependant vivement conseillé de rédiger un contrat de travail domestique écrit afin de protéger le travailleur domestique des situations irrégulières ou de certains abus.

---

<sup>211</sup> J. JACQMAIN, « Les domestiques », in x., *Guide social permanent. Tome 5 – Commentaire du droit du travail*, *op. cit.*, p. 35.

<sup>212</sup> J. JACQMAIN, « Les domestiques », in x., *Guide social permanent. Tome 5 – Commentaire du droit du travail*, *op. cit.*, p. 35.

<sup>213</sup> Titre 1<sup>er</sup> « *Les contrats de travail en général* », L. du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.

<sup>214</sup> J. JACQMAIN, « Les domestiques », in x., *Guide social permanent. Tome 5 – Commentaire du droit du travail*, *op. cit.*, p. 36.

<sup>215</sup> Art. 9 al. 1<sup>er</sup>, L. du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.

<sup>216</sup> Art. 11bis al.1<sup>er</sup>, L. du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.

<sup>217</sup> I. VERDONCK, « Aide-ménagère : le régime des travailleurs domestiques et autres gens de maison sous la loupe », *Indic. soc.*, liv. 16, n°16, Septembre 2014, p. 11.

### - Durée du contrat de travail

Le contrat de travail domestique peut être conclu à durée déterminée ou à durée indéterminée. Selon l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, « *les parties ayant conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée*<sup>218</sup> ».

### - Durée du travail

Le contrat de travail domestique peut être conclu à temps plein ou à temps partiel :

- La notion de temps plein est définie par une convention collective de travail sectorielle du 3 juin 2004<sup>219</sup> qui prévoit que « *la durée de travail hebdomadaire prévue à l'article 19 dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail est fixée à 38h pour le groupe personnel domestique*<sup>220</sup> ». Cette durée hebdomadaire de travail du travailleur domestique est à respecter sur une base annuelle<sup>221</sup>.
- S'il est conclu à temps partiel, la limite minimale d'un tiers de la durée hebdomadaire des travailleurs à temps plein telle que prévue à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail doit être respectée<sup>222</sup>.

Les dispositions spécifiques en matière de durée du travail de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ne s'appliquent pas au travailleur domestique<sup>223</sup>. Cette exclusion est prévue par l'article 3 §3 2° de la loi du 16 mars 1971 qui stipule que les sections relatives à la durée du travail<sup>224</sup>, au travail de nuit<sup>225</sup>, au respect des horaires de travail<sup>226</sup>, aux intervalles de repos<sup>227</sup> et aux pauses<sup>228</sup> ne sont pas applicables aux travailleurs liés par un contrat de travail domestique.

---

<sup>218</sup> Art. 10 al. 1<sup>er</sup>, L. du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.

<sup>219</sup> C.C.T. du 3 juin 2004 (relative à la durée du travail) conclue au sein de la commission paritaire pour la gestion d'immeubles et les travailleurs domestiques.

<sup>220</sup> Art. 2 §2 C.C.T. du 3 juin 2004 (relative à la durée du travail) conclue au sein de la commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques.

<sup>221</sup> I. VERDONCK, « Aide-ménagère : le régime des travailleurs domestiques et autres gens de maison sous la loupe », *op. cit.*, p. 11.

<sup>222</sup> I. VERDONCK, *Ibid.*, p. 12.

<sup>223</sup> I. VERDONCK, « Aide-ménagère : le régime des travailleurs domestiques et autres gens de maison sous la loupe », *op. cit.*, p. 12.

<sup>224</sup> Chap. III, Section 2, L. sur le travail du 16 mars 1971, *M.B.*, 30 mars 1971.

<sup>225</sup> Chap. III, Section 4, L. sur le travail du 16 mars 1971, *M.B.*, 30 mars 1971.

<sup>226</sup> Chap. III, Section 5, L. sur le travail du 16 mars 1971, *M.B.*, 30 mars 1971.

<sup>227</sup> Chap. III, Section 6, L. sur le travail du 16 mars 1971, *M.B.*, 30 mars 1971.

<sup>228</sup> Chap. III, Section 7, L. sur le travail du 16 mars 1971, *M.B.*, 30 mars 1971.

## - Rémunération

Les conditions de rémunération des travailleurs domestiques sont fixées au sein de la commission paritaire n°323 pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques<sup>229</sup>. Plus précisément, c'est une convention collective de travail du 24 septembre 2019<sup>230</sup> qui prévoit les barèmes et les salaires minimum légaux des travailleurs domestiques. Cette convention collective de travail opère une classification des travailleurs domestiques en trois sous-catégories : les travailleurs domestiques nettoyage, les travailleurs domestiques entretien ménager et les travailleurs domestiques garde d'enfant<sup>231</sup>. Ainsi, le salaire minimum légal du travailleur domestique varie en fonction de la catégorie à laquelle il appartient<sup>232</sup>.

Pour le travailleur domestique qui réside chez son employeur, la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs<sup>233</sup> autorise le paiement en nature d'une partie de la rémunération<sup>234</sup>. Ce paiement en nature ne peut dépasser un cinquième de la rémunération totale brute, et ne peut excéder la moitié quand le travailleur domestique est complètement logé et nourri chez son employeur<sup>235</sup>.

### Section 3 : Bien-être au travail : l'exclusion partielle des travailleurs.euses domestiques

L'article 13 de la Convention n°189 stipule que « *tout travailleur domestique a droit à un environnement de travail sûr et salubre*<sup>236</sup> ». Pour ce faire, les États membres doivent prendre « *des mesures effectives en tenant compte des caractéristiques particulières du travail domestique*<sup>237</sup> », et ce afin « *d'assurer la sécurité et la santé au travail des travailleurs domestiques*<sup>238</sup> ».

---

<sup>229</sup> I. VERDONCK, « Aide-ménagère : le régime des travailleurs domestiques et autres gens de maison sous la loupe », *op. cit.*, p. 11.

<sup>230</sup> C.C.T. du 24 septembre 2019 (concernant la classification de fonctions) conclue au sein de la commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques.

<sup>231</sup> Fairwork Belgium, « Personnel domestique – trois sous-catégories distinctes de travailleurs domestiques », <https://www.fairworkbelgium.be/fr/faq/drie-subcategorieen-dienstboden/>, consulté le samedi 7 mai 2022 à 13h16.

<sup>232</sup> Fairwork Belgium, « Personnel domestique – trois sous-catégories distinctes de travailleurs domestiques », <https://www.fairworkbelgium.be/fr/faq/drie-subcategorieen-dienstboden/>, consulté le samedi 7 mai 2022 à 13h16.

<sup>233</sup> L. concernant la protection de la rémunération des travailleurs du 12 avril 1965, *M.B.*, 30 avril 1965.

<sup>234</sup> Art. 6 §1<sup>er</sup> al.1<sup>er</sup>, L. concernant la protection de la rémunération des travailleurs du 12 avril 1965, *M.B.*, 30 avril 1965.

<sup>235</sup> Art. 6 §1<sup>er</sup> al. 2 et 4, L. concernant la protection de la rémunération des travailleurs du 12 avril 1965, *M.B.*, 30 avril 1965.

<sup>236</sup> Conv. n°189, art. 13 §1<sup>er</sup>.

<sup>237</sup> Conv. n°189, art. 13 §1<sup>er</sup>.

<sup>238</sup> Conv. n°189, art. 13 §1<sup>er</sup>.

Ainsi, dans un souci d'adaptation à la Convention n°189, le Gouvernement fédéral a déposé un projet de loi visant à modifier la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne les domestiques et les gens de maison<sup>239</sup>. Ce projet de loi vise à étendre le champ d'application de la loi relative au bien-être au travail, et ce aux travailleurs domestiques et aux gens de maison<sup>240</sup>.

Jusqu'à présent les travailleurs domestiques et gens de maison sont exclus du champ d'application de la loi sur le bien-être au travail<sup>241</sup>. Une première extension du champ d'application de la loi relative au bien-être des travailleurs, aux domestiques et aux gens de maison, fut introduite grâce à la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail<sup>242</sup>. Cette extension du champ d'application permet aux travailleurs domestiques d'invoquer les dispositions de la loi du 11 juin 2002<sup>243</sup>. Ils peuvent, par exemple, « faire appel au conseiller en prévention chargé des aspects psychosociaux et aux procédures externes, lorsqu'ils sont victimes de fait de harcèlement »<sup>244</sup>.

Désormais, l'objectif est que les travailleurs domestiques et les gens de maisons puissent bénéficier directement et complètement de la protection de la loi sur le bien-être des travailleurs (mesures en matière de sécurité du travail, médecine du travail, hygiène du travail et ergonomie)<sup>245</sup>. De fait, en signant et en ratifiant la Convention n°189 de l'OIT, la Belgique a

---

<sup>239</sup> Projet de loi modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne les domestiques et les gens de maison, Exposé des motifs, *Doc.parl.*, Ch. repr., sess.ord. 2013-2014, n° 3466/001.

<sup>240</sup> Projet de loi modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne les domestiques et les gens de maison, Exposé des motifs, *Doc.parl.*, Ch. repr., sess.ord. 2013-2014, n° 3466/001, p. 4.

<sup>241</sup> Art. 2 §4, Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

<sup>242</sup> Projet de loi modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne les domestiques et les gens de maison, Exposé des motifs, *Doc.parl.*, Ch. repr., sess.ord. 2013-2014, n° 3466/001, p. 5.

<sup>243</sup> I. VERDONCK, « Aide-ménagère : le régime des travailleurs domestiques et autres gens de maison sous la loupe », *Indic. soc.*, liv. 16, n°16, Septembre 2014, p. 13.

<sup>244</sup> Projet de loi modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne les domestiques et les gens de maison, Exposé des motifs, *Doc.parl.*, Ch. repr., sess.ord. 2013-2014, n° 3466/001, p. 5.

<sup>245</sup> Projet de loi modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne les domestiques et les gens de maison, Exposé des motifs, *Doc.parl.*, Ch. repr., sess.ord. 2013-2014, n° 3466/001, p. 5.

reconnu que les domestiques sont des travailleurs à part entière ayant droit à une protection adéquate en droit du travail<sup>246</sup>.

L'exposé des motifs du projet de loi reconnaît « la situation spécifique » des travailleurs domestiques, soit leur lieu de travail qui est le domicile privé de l'employeur<sup>247</sup>. C'est pourquoi, il est prévu que le Roi puisse fixer des règles spécifiques afin de tenir compte de la situation dans laquelle cette catégorie de travailleurs se trouve<sup>248</sup>. À ce jour, l'exclusion partielle des travailleurs domestiques et des gens de maison de la loi sur le bien-être au travail n'est pas encore abrogée et son entrée en vigueur est indéterminée<sup>249</sup>.

Dès le moment où la législation relative au bien-être au travail sera effectivement applicable aux travailleurs domestiques, la question du contrôle du respect de ces normes devra se poser<sup>250</sup>. Les services d'inspection pourront-ils rentrer au domicile de l'employeur, soit le lieu de travail du travailleur domestique pour contrôler la correcte application, par l'employeur, de la législation relative au bien-être au travail ? Il est d'ores et déjà possible de répondre par l'affirmative à cette question<sup>251</sup>. L'article 24 du Code pénal social autorise les inspecteurs sociaux à avoir accès à l'espace habité « à la demande ou avec l'accord de la personne qui a la jouissance réelle de l'espace habité ».

#### Section 4 : L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs.euses domestiques

Tel qu'il le fut brièvement abordé, la Convention n°189 sur le travail décent pour les travailleurs et travailleuses domestiques fixe des normes minimales en matière de sécurité sociale. L'article 14 §1<sup>er</sup> de la Convention n°189 stipule que les États membres doivent prendre « des mesures appropriées, conformément à la législation nationale et en tenant dûment compte

---

<sup>246</sup> Projet de loi modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne les domestiques et les gens de maison, Exposé des motifs, *Doc.parl.*, Ch. repr., sess.ord. 2013-2014, n° 3466/001, p. 5.

<sup>247</sup> Projet de loi modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne les domestiques et les gens de maison, Exposé des motifs, *Doc.parl.*, Ch. repr., sess.ord. 2013-2014, n° 3466/001, p. 5.

<sup>248</sup> Projet de loi modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne les domestiques et les gens de maison, Exposé des motifs, *Doc.parl.*, Ch. repr., sess.ord. 2013-2014, n° 3466/001, p. 5.

<sup>249</sup> I. VERDONCK, « Aide-ménagère : le régime des travailleurs domestiques et autres gens de maison sous la loupe », *op. cit.*, p. 13.

<sup>250</sup> C-E CLESSE, « Les contrôles du respect des normes COVID des travailleurs titres-services », *B.J.S.*, 2022, nr. 684, p. 5.

<sup>251</sup> C-E CLESSE, « Les contrôles du respect des normes COVID des travailleurs titres-services », *B.J.S.*, 2022, nr. 684, p. 5.

*des caractéristiques spécifiques du travail domestique, afin d'assurer que les travailleurs domestiques jouissent, en matière de sécurité sociale, de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables à l'ensemble des travailleurs*<sup>252</sup> ». Ainsi, dans un souci de mise en conformité avec la Convention n°189, la législation nationale en matière de sécurité sociale des travailleurs domestiques a subi quelques modifications<sup>253</sup>.

- Assujettissement à la sécurité sociale

Jusqu'au 30 septembre 2014, la législation belge<sup>254</sup> distinguait le travailleur domestique logé chez l'employeur et celui qui ne l'est pas :

- Le travailleur domestique logé chez l'employeur était soumis aux cotisations de sécurité sociale, mais son assujettissement était limité. En effet, l'article 5 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969, n'assujettissait pas le travailleur domestique interne à l'ensemble des branches de la sécurité sociale, mais uniquement aux secteurs maladies et invalidité, pension, vacances et chômage<sup>255</sup>.
- Le travailleur domestique non logé chez l'employeur bénéficiait du même assujettissement limité que le travailleur domestique logé chez l'employeur « *à la double condition que le travailleur fut occupé au moins vingt-quatre heures par semaine chez un ou plusieurs employeurs à raison d'au moins quatre heures par jour chez le même employeur*<sup>256</sup> »<sup>257</sup>.

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2014, les travailleurs domestiques logés ou non chez l'employeur sont assujettis à l'ensemble des régimes de la sécurité sociale des travailleurs salariés<sup>258</sup>. De fait, par souci de mise en conformité avec la Convention n°189, l'arrêté royal du 13 juillet

---

<sup>252</sup> Conv. n°189, art. 14 §1<sup>er</sup>.

<sup>253</sup> I. VERDONCK, « Aide-ménagère : le régime des travailleurs domestiques et autres gens de maison sous la loupe », *op. cit.*, p. 10.

<sup>254</sup> A.R. pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, *M.B.*, 5 décembre 1969.

<sup>255</sup> A. JACOBS, « Le personnel de maison soumis ou non aux cotisations de sécurité sociale ? », *Indic. soc.*, liv. 16, n°22, Décembre 2014, p. 8.; J. JACQMAIN, « Les domestiques », *in x.*, *Guide social permanent. Tome 5 – Commentaire du droit du travail*, Liège Kluwer 2020, Partie I – Livre I – Titre VI – Chapitre II, pp. 252-253.

<sup>256</sup> J. JACQMAIN, « Les domestiques », *in x.*, *Guide social permanent. Tome 5 – Commentaire du droit du travail*, *op. cit.*, pp. 252-253.

<sup>257</sup> J. JACQMAIN, « Les domestiques », *in x.*, *Guide social permanent. Tome 5 – Commentaire du droit du travail*, *op. cit.*, pp. 252-253.

<sup>258</sup> J. JACQMAIN, « Les domestiques », *in x.*, *Guide social permanent. Tome 5 – Commentaire du droit du travail*, *op. cit.*, p. 35.

2014<sup>259</sup> a abrogé les articles limitant l'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs domestiques<sup>260</sup>.

- La couverture d'accident de travail et des maladies professionnelles

Les travailleurs.euses domestiques, désormais assujettis à l'ensemble des branches de la sécurité sociale, bénéficient des dispositions de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail<sup>261</sup>. En outre, les employeurs des travailleurs.euses domestiques doivent s'assurer pour eux au Fonds de maladies professionnelles<sup>262</sup>.

- Les indemnités en cas d'accident du travail ou de maladies professionnelles

En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail, la rémunération du travailleur domestique est soumise aux dispositions relatives aux ouvriers<sup>263</sup>. Le travailleur domestique aura droit, à charge de son employeur<sup>264</sup>, à une rémunération normale pendant une période de sept jours à compter du premier jour de l'incapacité de travail<sup>265</sup>. Du 8<sup>ème</sup> au 30<sup>ième</sup> jour d'incapacité de travail, le travailleur domestique aura droit à 85,88 pourcent de sa rémunération, et ce toujours à charge son l'employeur<sup>266</sup>.

---

<sup>259</sup> A.R. abrogeant les articles 5 et 18 et modifiant l'article 16 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, *M.B.*, 28 juillet 2014.

<sup>260</sup> J. JACQMAIN, « Les domestiques », *in x.*, *Guide social permanent. Tome 5 – Commentaire du droit du travail*, *op. cit.*, p. 35.

<sup>261</sup> L. du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, *M.B.*, 24 avril 1971.

<sup>262</sup> « Ainsi, les travailleurs.euses domestiques auront droit à des indemnités du Fonds de maladie professionnelle », J. JACQMAIN, « Les domestiques », *in x.*, *Guide social permanent. Tome 5 – Commentaire du droit du travail*, *op. cit.*, pp. 74-75.

<sup>263</sup> L'article 112 al.2 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail renvoie aux dispositions de l'article 54 §2 alinéas 1<sup>er</sup> et 2 relatives aux ouvriers de la même loi.

<sup>264</sup> Art. 54 §2 al. 1<sup>er</sup>, L. du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277. L'employeur bénéficiera d'un remboursement par la compagnie d'assurance ou par le Fond des Maladies Professionnelles.

<sup>265</sup> Art. 54 §1<sup>er</sup> al. 1<sup>er</sup>, L. du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.

<sup>266</sup> Securex, « Incapacité de travail – Incapacité de travail résultant d'un accident du travail », <https://www.securex.eu/lex-go.nsf/PrintReferences?OpenAgent&Cat3=71~18~6&Lang=FR>, consulté le mercredi 11 mai 2022 à 11h18.

- L'assurance obligatoire soins de santé et indemnités

Le remboursement des prestations de santé ainsi que des indemnités d'incapacité de travail bénéficient aux travailleurs.euses domestiques<sup>267</sup>. Les travailleuses domestiques peuvent également prétendre à des indemnités de maternité<sup>268</sup>.

- Le régime des pensions

L'article 2 de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés<sup>269</sup> exclu « *les travailleurs domestiques externes dont la durée totale des prestations n'atteint pas vingt-quatre heures par semaine au service soit d'un seul soit de plusieurs employeurs et dont l'occupation n'atteint pas quatre heures par jour chez un même employeur* ». A contrario, bénéficieront du régime de pensions organisé par l'arrêté royal du 21 décembre 1967 les travailleurs domestiques externes dont la durée totale des prestations atteint vingt-quatre heures par semaine au service soit d'un seul soit de plusieurs employeurs et dont l'occupation atteint quatre heures par jour chez un même employeur.

L'exclusion organisée par l'article 2 de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 semble difficilement conciliable avec l'article 14 de la Convention n°189 stipulant que « *tout membre doit prendre des mesures appropriées, conformément à la législation nationale et en tenant dûment compte des caractéristiques spécifiques du travail domestique, afin d'assurer que les travailleurs domestiques jouissent, en matière de sécurité sociale, (...), de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables à l'ensemble des travailleurs*<sup>270</sup> ». En choisissant d'exclure du champ d'application de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 les travailleurs.euses domestiques externes n'atteignant pas une certaine durée de travail, le législateur offre aux travailleurs.euses domestiques une protection sociale moins favorable que celle applicable à l'ensemble des travailleurs.

---

<sup>267</sup> J. JACQMAIN, « Les domestiques », in x., *Guide social permanent. Tome 5 – Commentaire du droit du travail, op. cit.*, p. 73.

<sup>268</sup> J. JACQMAIN, *Ibid*, p. 73.

<sup>269</sup> A.R. du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés, *M.B.*, 16 janvier 1968.

<sup>270</sup> Conv. n°189, art. 14.

## Chapitre 2 : Le contrat de travail titres-services

Le contrat de travail titres-services s'inscrit dans le contexte du système des titres-services mis en place pour permettre la création d'emplois dans le secteur des tâches ménagères. Il repose sur une organisation triangulaire des relations de travail et répond à certaines spécificités. En outre, il permet aux travailleurs titres-services de bénéficier de la législation relative au bien-être au travail, et d'un assujettissement à la sécurité sociale.

### Section 1 : Le contexte du système des titres-services

L'idée d'établir un système de titres-services fut émise dans les années quatre-vingt<sup>271</sup>. Le développement d'un tel système fut proposé en raison du constat selon lequel « *de nombreux besoins restent encore insatisfaits, et correspondent à l'évolution des modes de vie, à la transformation des structures familiales, à l'augmentation de l'activité professionnelle féminine, aux aspirations nouvelles d'une population âgée voire très âgée*<sup>272</sup> »<sup>273</sup>. Partant de cette constatation, l'objectif visé fut de « *stimuler l'offre et la demande pour favoriser le développement économique (donc l'emploi) en répondant à une demande de besoins insatisfaits et en luttant contre le travail au noir*<sup>274</sup> ».

En Belgique, un projet de loi visant à favoriser le développement des services et d'emplois de proximité fut envisagé suite à différentes constatations : « *de nombreux besoins, particulièrement en matière d'aide aux personnes, restent insatisfaits, les services de proximité recèlent des gisements d'emploi adaptés à des travailleurs dont la qualification de départ est faible et il existe dans ce secteur une part importante de travail au noir, qu'il s'agit de combattre*<sup>275</sup> ».

Partant de ces constatations, le Parlement, à l'initiative du Gouvernement fédéral belge, adopta la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de

---

<sup>271</sup> V. FLOHIMONT, « Le régime souvent dérogatoire des titres-services : la fin justifie-t-elle les moyens ? », *R.D.S.*, 2009, p. 62.

<sup>272</sup>Projet de loi visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, Exposé des motifs, *Doc.parl.* Ch. Repr., sess.ord. 2000-01, n° 1281/001, p. 6.

<sup>273</sup>V. FLOHIMONT, « Le régime souvent dérogatoire des titres-services : la fin justifie-t-elle les moyens ? », *op. cit.*, p. 62.

<sup>274</sup> V. FLOHIMONT, *Ibid*, p. 62.

<sup>275</sup>Projet de loi visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, Exposé des motifs, *Doc.parl.* Ch. Repr., sess.ord. 2000-01, n° 1281/001, p. 6.

proximité autrement appelé « loi titres-services »<sup>276</sup>. Cette dernière est suivie par un arrêté royal signé le 12 décembre 2001<sup>277</sup>.

La mise en place du système des titres-services vise différents objectifs, explicitement énoncés dans les travaux préparatoires de la loi du 20 juillet 2001<sup>278</sup> :

- L'accroissement du taux d'emploi, notamment des femmes, des personnes moins qualifiées et des demandeurs d'emploi plus âgés.
- La lutte contre le travail au noir.
- La satisfaction des besoins non ou imparfaitement rencontrés.
- Le soutien à la croissance économique par la création de nouvelles activités.

Il s'agit « *de créer des emplois, occupés prioritairement par des travailleurs peu qualifiés et de remplacer une partie du travail effectué au noir par du travail salarié et des prestations dont la qualité est garantie*<sup>279</sup> ».

## Section 2 : Une organisation triangulaire des relations de travail

Les différents acteurs du dispositif des titres-services sont identifiables à travers la définition du titre-service. Ce dernier est « *un titre de paiement émis par une société émettrice, qui permet à un utilisateur de régler, avec l'aide de la Région compétente, revêtant la forme d'une subvention à la consommation, une prestation de travaux ou de services de proximité effectuée par une entreprise agréée*<sup>280</sup> ». Si le dispositif des titres-services se compose de différents acteurs, il comporte également une organisation triangulaire des relations de travail<sup>281</sup>. De fait, les travailleurs « titres-services » sont mis à disposition des utilisateurs (ménages), par les entreprises agréées<sup>282</sup>.

---

<sup>276</sup> Loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement des services et d'emplois de proximité, *M.B.*, 11 août 2001.

<sup>277</sup> A.R. du 12 décembre 2001 concernant les titres-services, *M.B.*, 22 décembre 2001.

<sup>278</sup> Projet de loi visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, Exposé des motifs, *Doc.parl.* Ch. Repr., sess.ord. 2000-01, n° 1281/001, p. 9.

<sup>279</sup> Projet de loi visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, Exposé des motifs, *Doc.parl.* Ch. Repr., sess.ord. 2000-01, n° 1281/001, p. 3.

<sup>280</sup> Art. 2, §1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1° L. du 20 juillet 2001, *M.B.*, 11 août 2001.

<sup>281</sup> D. DUMONT, « Les titres-services : développement des emplois de proximité ou redistribution à rebours ? Un état des lieux à l'heure de la régionalisation », *J.T.T.*, 2016, n° 1244, p. 145.

<sup>282</sup> D. DUMONT, « Les titres-services : développement des emplois de proximité ou redistribution à rebours ? Un état des lieux à l'heure de la régionalisation », *op. cit.*, p. 145.

- L'entreprise agréée (l'employeur)

L'entreprise agréée est « l'entreprise qui fournit les travaux ou services de proximité, qui est agréée à cette fin et qui garantit la qualité et la sécurité de ces services à l'utilisateur<sup>283</sup> ». Les exigences de qualité et de sécurité des services sont également garanties au travailleur<sup>284</sup>. L'entreprise agréée est l'employeur du travailleur titres-services, elle l'emploie pour le mettre à disposition des utilisateurs<sup>285</sup>.

Peu importe que l'entreprise soit une personne physique ou une personne morale, la seule exigence requise est de satisfaire les garanties et conditions d'agrément fixées par la loi titres-services ainsi que par l'arrêté royal du 12 décembre 2001<sup>286</sup>. Les conditions d'agrément ont trait à la santé financière de l'entreprise, à ses activités et leur gestion, à l'engagement des travailleurs, mais également aux contrats de travail et aux conditions de travail<sup>287</sup>. Ainsi, pour conserver son agrément l'entreprise s'engage notamment à :

- respecter les conditions de salaire et de travail qui lui sont applicables conformément à la loi titres-services et ses arrêtés d'exécution et aux conventions collectives de travail qui lui sont applicables<sup>288</sup>.
- ne pas faire prester des travaux dans un environnement présentant des dangers et des risques inacceptables pour les travailleurs ou dans un environnement où les travailleurs risqueraient d'être victimes d'abus ou de traitements discriminatoires<sup>289</sup>.
- créer un environnement de travail offrant des conditions et des relations de travail équitables, conformément aux conventions collectives de travail et aux réglementations applicables<sup>290</sup>.

Précisons que la liste qui précède est non exhaustive, et que les conditions d'agrément des entreprises sont nombreuses. De fait, en raison d'abus constatés dans le chef de certaines

---

<sup>283</sup> Art. 2, §2, 6° L. du 20 juillet 2001, *M.B.*, 11 août 2001.

<sup>284</sup> S. CREVITS ET M. BAUKENS, "Les titres-services", *J.T.T.*, 2010, nr. 2, p. 17.

<sup>285</sup> L. MERODIO, « Le contrat de travail titres-services », in *Droit du travail tous azimuts*, Bruxelles, Larcier, 2016, p. 611.

<sup>286</sup> L. MERODIO, « Le contrat de travail titres-services », in *Droit du travail tous azimuts*, *op.cit.*, p. 611.

<sup>287</sup> M. MENU, « Le dispositif des titres-services », in *x.*, *Guide social permanent. Tome 4 – Droit de la sécurité sociale : commentaire*, Liège Kluwer 2019, Partie I – Livre IV – Titre V – Chapitre VI, pp. 805-811.

<sup>288</sup> Art. 2, §2, al. 1<sup>er</sup>, d), L. du 20 juillet 2001, *M.B.*, 11 août 2001.

<sup>289</sup> Art. 2 quater, §4, al. 1<sup>er</sup>, 4°, A.R. du 12 décembre 2001 concernant les titres-services, *M.B.*, 22 décembre 2001.

<sup>290</sup> Art. 2 quater, §4, al. 1<sup>er</sup>, 3°, A.R. du 12 décembre 2001 concernant les titres-services, *M.B.*, 22 décembre 2001.

entreprises, la liste des conditions d'agrément ne cesse de s'allonger<sup>291</sup>. Selon les travaux préparatoires de la loi « titres-services », les conditions d'agrément des entreprises visent à garantir la qualité des emplois dans le secteur des titres-services, « *élément essentiel d'une politique d'égalité et d'équité sur le marché du travail* »<sup>292</sup>.

#### - Le travailleur

Le travailleur est la personne recrutée par l'entreprise agréée pour effectuer « les travaux ou services de proximité<sup>293</sup> »<sup>294</sup>. La seule exigence requise pour travailler dans le secteur des titres-services est d'être lié par un contrat de travail avec l'entreprise agréée : il n'existe aucune autre exigence particulière<sup>295</sup>.<sup>296</sup> Ainsi, le travailleur peut être actuellement ou anciennement chômeur, bénéficiaire d'un revenu d'intégration, travailleur A.L.E ou indépendant<sup>297</sup>. Néanmoins, les travailleurs de nationalité étrangère doivent être en ordre de permis de séjour et de permis de travail<sup>298</sup>. Ne peuvent être engagés au moyen d'un contrat de travail titres-services les travailleurs occupés dans le cadre du maribel social<sup>299</sup>, l'agent contractuel subventionné<sup>300</sup>, les travailleurs A.P.E<sup>301</sup>, et les travailleurs engagés via l'article 60 §7, de la loi organique des centres publics d'aide sociales<sup>302</sup>.<sup>303</sup>

En outre, il existe une limite relative au lien éventuel entre le travailleur et l'utilisateur au profit duquel « les travaux ou services de proximité » sont effectués : le travailleur ne peut

---

<sup>291</sup> M. MENU, « Le dispositif des titres-services », in x., *Guide social permanent. Tome 4 – Droit de la sécurité sociale : commentaire*, Liège Kluwer 2019, Partie I – Livre IV – Titre V – Chapitre VI, p. 805.

<sup>292</sup> Projet de loi visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, Exposé des motifs, *Doc.parl.* Ch. Repr., sess.ord. 2000-01, n° 1281/001, p. 10.

<sup>293</sup> « Les activités qui peuvent être effectuées dans le cadre des titres services sont limitativement énumérées par la réglementation. Elles peuvent être réalisées au domicile de l'utilisateur ou en dehors de celui-ci. Il s'agit notamment du nettoyage du domicile y compris les vitres, la lessive, le repassage, les petits travaux de couture occasionnels et la préparation de repas. » S. CREVITS ET M. BAUKENS, « Les titres-services », *op. cit.*, p. 19.

<sup>294</sup> Art. 3, al 1<sup>er</sup>, L. du 20 juillet 2001, *M.B.*, 11 août 2001.

<sup>295</sup> Néanmoins, le travailleur de nationalité étrangère doit être en ordre de permis de séjour et de permis de travail.

<sup>296</sup> L. MERODIO, « Le contrat de travail titres-services », in *Droit du travail tous azimuts, op.cit.*, p. 610.

<sup>297</sup> L. MERODIO, *Ibid.*, p. 610.

<sup>298</sup> M. MENU, « Le dispositif des titres-services », in x., *Guide social permanent. Tome 4 – Droit de la sécurité sociale : commentaire, op. cit.*, p. 793.

<sup>299</sup> Art. 2<sup>quater</sup>, §4, al. 1<sup>er</sup>, 7<sup>o</sup>, A.R. du 12 décembre 2001 concernant les titres-services, *M.B.*, 22 décembre 2001.

<sup>300</sup> Art. 2<sup>quater</sup>, §4, al. 1<sup>er</sup>, 6<sup>o</sup>, A.R. du 12 décembre 2001 concernant les titres-services, *M.B.*, 22 décembre 2001.

<sup>301</sup> Aide à la promotion de l'emploi.

<sup>302</sup> Art. 2<sup>quater</sup>, §4, al. 1<sup>er</sup>, 14<sup>o</sup>, A.R. du 12 décembre 2001 concernant les titres-services, *M.B.*, 22 décembre 2001.

<sup>303</sup> S. CREVITS ET M. BAUKENS, « Les titres-services », *J.T.T.*, 2010, nr. 2, p. 21.

avoir un lien familial de sang ou par alliance jusqu'au deuxième degré inclus avec l'utilisateur<sup>304</sup> ou un membre de la famille de l'utilisateur, ni avoir la même résidence que l'utilisateur<sup>305, 306</sup>

- L'utilisateur

L'utilisateur est la personne physique qui bénéficie du titre-service<sup>307</sup>. Il s'agit d'un particulier qui achète des titres-services afin de rémunérer « les travaux ou services » de proximité prestés par le travailleur<sup>308</sup>. Diverses exigences s'imposent dans le chef de l'utilisateur :

- il doit être majeur<sup>309</sup>.
- Il ne peut exister un lien familial de sang ou d'alliance jusqu'au deuxième degré inclus entre l'utilisateur et le travailleur titres-services<sup>310</sup>.
- il ne peut avoir la même résidence que le travailleur et inversement<sup>311</sup>.
- il doit impérativement être domicilié en Belgique<sup>312</sup>.

L'utilisateur va bénéficier des « travaux et services de proximité » du travailleur. Ceux-ci sont définis comme « *les activités marchandes ou non-marchandes, créatrices d'emploi, qui visent à rencontrer des besoins individuels, personnels ou familiaux dans le cadre de la vie quotidienne et qui concernent l'aide à domicile de nature ménagère*<sup>313</sup> ». À titre d'exemple, les activités autorisées sont effectuées soit hors du domicile de l'utilisateur ou au domicile de celui-

---

<sup>304</sup> Art. 736 et suiv. C. civ.

<sup>305</sup> Art. 3, §3, al. 3, L. du 20 juillet 2001, *M.B.*, 11 août 2001.

<sup>306</sup> S. CREVITS ET M. BAUKENS, "Les titres-services", *J.T.T.*, 2010, nr. 2, p. 21 ; MENU, « Le dispositif des titres-services », in x., *Guide social permanent. Tome 4 – Droit de la sécurité sociale : commentaire*, Liège Kluwer 2019, Partie I – Livre IV – Titre V – Chapitre VI, p. 793.

<sup>307</sup> Art. 2, §1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup>, L. du 20 juillet 2001, *M.B.*, 11 août 2001.

<sup>308</sup> V. FLOHIMONT, « Le régime souvent dérogatoire des titres-services : la fin justifie-t-elle les moyens ? », *R.D.S.*, 2009, p. 64.

<sup>309</sup> Les personnes bénéficiant d'un statut de minorité prolongée ne peuvent bénéficier à leur nom de titres-services. Toutefois, la « loi titres-services » opère une dérogation concernant les parents ou tuteurs d'un enfant handicapé bénéficiant du transport de personnes à mobilité réduite : ils peuvent bénéficier et ce pour le compte du mineur, du système titres-services. L. MERODIO, « Le contrat de travail titres-services », in *Droit du travail tous azimuts*, Bruxelles, Larcier, 2016, p.607.

<sup>310</sup> Art. 3, al. 3, L. du 20 juillet 2001, *M.B.*, 11 août 2001.

<sup>311</sup> Art. 3, al. 3, L. du 20 juillet 2001, *M.B.*, 11 août 2001.

<sup>312</sup> L'utilisateur qui possède une seconde résidence peut bénéficier de titres-services à condition qu'il l'occupe personnellement, qu'il soit enregistré à la commune comme résident et qu'il paie une taxe résidentielle. S. CREVITS ET M. BAUKENS, "Les titres-services", *J.T.T.*, 2010, nr. 2, p. 20.

<sup>313</sup> Art. 3, §1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, L. du 20 juillet 2001, *M.B.*, 11 août 2001.

ci, elles consistent en du nettoyage, repassage, préparation de repas, travaux de couture et courses ménagères<sup>314</sup>.

#### - La société émettrice

La société émettrice<sup>315</sup> est l'entreprise qui émet les titres-services<sup>316</sup>. Elle les vend aux utilisateurs, et rembourse aux entreprises agréées le prix des titres-services<sup>317</sup>. Ainsi, elle assure un rôle central dans le système des titres-services.

### Section 3 : L'engagement contractuel

Le contrat de travail titres-services est « *le contrat de travail par lequel un travailleur s'engage à effectuer, sous l'autorité d'un employeur agréée et contre rémunération, des prestations de travail qui donnent droit à l'octroi d'un titre-service*<sup>318</sup> ». Il s'agit d'un contrat de travail particulier créé afin de répondre aux spécificités des titres-services<sup>319</sup>, mais également pour créer un régime souple permettant « *à l'employeur (entreprise agréée), durant la période initiale du contrat de travail, d'adapter le nombres d'heures à prester, au nombre de clients qui se présentent*<sup>320</sup> »<sup>321</sup>. Le contrat de travail titres-services est régi par les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, mais y déroge lorsque des règles spécifiques sont prévues dans la loi « titres-services »<sup>322</sup>. Ces dérogations au droit commun concernent la forme et la durée du contrat de travail, mais également la durée du travail et la rémunération.

---

<sup>314</sup> V. FLOHIMONT, « Le régime souvent dérogatoire des titres-services : la fin justifie-t-elle les moyens ? », *R.D.S.*, 2009, p. 63.

<sup>315</sup> La société émettrice est désignée par l'Office national de l'Emploi suite à un appel d'offres, qui émet les titres-services. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, Sodexo Pass Belgium s.a. est la société émettrice sur l'ensemble du territoire national.

<sup>316</sup> Art. 2, §1, 2<sup>o</sup>, L. du 20 juillet 2001, *M.B.*, 11 août 2001.

<sup>317</sup> L. MERODIO, « Le contrat de travail titres-services », in *Droit du travail tous azimuts*, *op.cit.*, p. 611.

<sup>318</sup> Art. 7bis, L. du 20 juillet 2001, *M.B.*, 11 août 2001.

<sup>319</sup> Projet de loi-programme, amendements déposés en Commission des affaires sociales, 2 décembre 2003, *Doc.parl.* Ch. Repr., sess.ord. 2003-2004, n°51-0473/010, p. 16.

<sup>320</sup> M. MENU, « Le dispositif des titres-services », in *x.*, *Guide social permanent. Tome 4 – Droit de la sécurité sociale : commentaire*, *op. cit.*, p. 788.

<sup>321</sup> Projet de loi-programme, amendements déposés en Commission des affaires sociales, 2 décembre 2003, *Doc.parl.* Ch. Repr., sess.ord. 2003-2004, n°51-0473/010, p. 11.

<sup>322</sup> Art. 7ter, L. du 20 juillet 2001, *M.B.*, 11 août 2001.

## - Forme du contrat de travail

Différentes conditions de forme substantielles doivent être respectées pour que le contrat de travail puisse être qualifié de contrat de travail titres-services :

- Intention de conclure le contrat : l'intention de conclure le contrat de travail titres-services doit être constatée par écrit par les deux parties, pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment de la première prestation du travailleur dans le cadre des titres-services auprès de l'entreprise agréée<sup>323</sup>.
- Constatation par écrit du contrat de travail : le contrat de travail titres-services doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur<sup>324</sup>.

En outre, diverses mentions spécifiques doivent figurer dans le contrat de travail titres-services<sup>325</sup>.

## - Durée du contrat de travail

Le contrat de travail titres-services peut être conclu à durée déterminée ou à durée indéterminée. Par dérogation à l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail<sup>326</sup>, les parties sont libres de conclure des contrats de travail à durée déterminée successifs, et ce durant la période de trois mois à dater du jour de la première déclaration préalable à l'emploi conclu chez un employeur<sup>327</sup>. Cependant, « *si à l'expiration de la période de trois mois précitée, des prestations sont effectuées au profit du même employeur dans les liens d'un contrat de travail titres-services, les parties sont liées par un contrat de travail à durée indéterminée*<sup>328</sup> ».

## - Durée du travail

Le contrat de travail titres-services peut-être conclu à temps plein ou à temps partiel :

---

<sup>323</sup> Art. 7quater, L. du 20 juillet 2001, *M.B.*, 11 août 2001.

<sup>324</sup> Art. 7ter, al. 2, L. du 20 juillet 2001, *M.B.*, 11 août 2001.

<sup>325</sup> « *L'identité des parties, le numéro d'agrément de l'employeur, la date du début d'exécution du contrat, la date de fin du contrat et la durée et l'horaire de travail* » Art. 7quinquies L. du 20 juillet 2001, *M.B.*, 11 août 2001.

<sup>326</sup> L'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 stipule que « *lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censés avoir conclu un contrat à durée indéterminée,...* ».

<sup>327</sup> M. MENU, « Le dispositif des titres-services », *in x.*, *Guide social permanent. Tome 4 – Droit de la sécurité sociale : commentaire, op. cit.*, p. 832.

<sup>328</sup> Art. 7septies al. 3, L. du 20 juillet 2001, *M.B.*, 11 août 2001.

- La notion de temps plein est définie par une convention collective de travail sectorielle du 24 mai 2006<sup>329</sup> qui prévoit que « *la limite hebdomadaire de la durée de travail au sens de l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est fixée à 38 heures*<sup>330</sup> ».
- Les parties peuvent décider de conclure un contrat de travail à temps partiel. Elles peuvent, durant les trois premiers mois d'occupation, déroger à la limite minimale d'un tiers de la durée hebdomadaire des travailleurs à temps plein telle que prévue à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail<sup>331</sup>. Cependant, durant cette « *même période de trois mois, il ne peut jamais être dérogé à la limite minimale de chaque période de travail fixée à l'article 21 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail*<sup>332</sup> ». Cette limite minimale de chaque période de travail doit s'élever à 3h au minimum pour le travailleur sous contrat de travail titres-services<sup>333</sup>. Au-delà de la période de trois mois, les parties doivent respecter la limite minimale pour une période de travail<sup>334</sup>. Cependant, des dérogations sont possibles pour le travailleur bénéficiant ou non d'allocations complémentaires<sup>335</sup>.

#### - La rémunération

La rémunération du travailleur titres-services est réglementée par des règles établies au niveau sectoriel<sup>336</sup>. Ce sont des conventions collectives de travail, conclue au sein de commissions paritaires, qui fixent les rémunérations minimales et les barèmes<sup>337</sup>. Pour les entreprises agréées exerçant « *uniquement une activité dans le cadre des activités titres-services* » ainsi que pour les travailleurs sous contrat de travail titres-services la sous-

<sup>329</sup> C.C.T du 24 mai 2006 (concernant les conditions de travail et de rémunération) conclue au sein de la sous-commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité.

<sup>330</sup> Art. 2 C.C.T du 24 mai 2006 (concernant les conditions de travail et de rémunération) conclue au sein de la sous-commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité.

<sup>331</sup> Art. 7septies al. 2, L. du 20 juillet 2001, *M.B.*, 11 août 2001.

<sup>332</sup> Art. 7septies al. 2, L. du 20 juillet 2001, *M.B.*, 11 août 2001.

<sup>333</sup> « *Dès qu'un travailleur, occupé dans les liens d'un contrat de travail titres-services, preste durant une journée, cette prestation doit être d'au minimum 3h* », S. CREVITS ET M. BAUKENS, "Les titres-services", *op. cit.*, p. 22.

<sup>334</sup> Art. 7octies, L. du 20 juillet 2001, *M.B.*, 11 août 2001.

<sup>335</sup> « *pour le travailleur qui, durant son occupation titres-services, a droit à une allocation de chômage, au revenu d'intégration ou à l'aide sociale financière, la durée minimale hebdomadaire de 13h. Pour le travailleur qui n'a pas droit à une des allocations susmentionnées, la durée minimale hebdomadaire est de 10h* » M. MENU, « Le dispositif des titres-services », *in x.*, *Guide social permanent. Tome 4 – Droit de la sécurité sociale : commentaire*, *op. cit.*, p. 834 ; Art. 9bis A.R. du 12 décembre 2001 concernant les titres-services, *M.B.*, 22 décembre 2001.

<sup>336</sup> M. MENU, « Le dispositif des titres-services », *in x.*, *Guide social permanent. Tome 4 – Droit de la sécurité sociale : commentaire*, *op. cit.*, p. 838.

<sup>337</sup> V. FLOHIMONT, « Le régime souvent dérogatoire des titres-services : la fin justifie-t-elle les moyens ? », *R.D.S.*, 2009, p. 78.

commission paritaire n° 322.01<sup>338</sup> est compétente<sup>339</sup>. Cependant, pour l'entreprise agréée qui exerce « *une autre activité que l'activité titres-services* », l'activité titres-services devient une section *sui generis* de l'entreprise devant suivre la commission paritaire de l'autre activité de l'entreprise, que celle-ci soit principale ou non<sup>340</sup>. Dès lors, « *il n'existe pas de commission paritaire unique regroupant tous les employeurs actifs le système des titres-services mais bien différentes commissions paritaires en fonction de l'activité principale de ces employeurs ou de l'organisation de l'entreprise*<sup>341</sup> ».

#### Section 4 : Le bien-être au travail des travailleurs.euses titres-services

La législation relative au bien-être au travail<sup>342</sup> s'applique aux travailleurs sous contrat de travail titres-services<sup>343</sup>. Ainsi, « *les entreprises agréées qui ont conclu un contrat de travail titres-services sont responsables des dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de ses arrêtés d'exécution*<sup>344</sup>». Malgré l'apparente générosité de la mesure qui précède, la mise en place des prescriptions de la loi relative au bien-être au travail rencontre des difficultés dans le cadre du système des titres-services. De fait, les travailleurs « titres-services » exerçant leurs activités sur de multiples lieux de travail, il est difficile pour l'employeur de veiller à la bonne application des différentes prescriptions relatives au bien-être au travail<sup>345</sup>. Outre la multiplicité des lieux de travail, l'employeur (l'entreprise agréée) rencontre d'autres difficultés telles que l'absence de rencontres des travailleurs sur leurs lieux de travail « *où les utilisateurs sont tellement nombreux qu'une évaluation préventive des risques sur la base d'une visite est pratiquement impossible*<sup>346</sup>». Néanmoins, le respect des obligations relatives au bien-être au travail, par

---

<sup>338</sup> « *La sous-commission paritaire 322.01 a été instituée par l'A.R. du 9 juin 2004 instituant la sous-commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité* » S. CREVITS ET M. BAUKENS, "Les titres-services", *op.cit.*, p. 23.

<sup>339</sup> M. MENU, « Le dispositif des titres-services », *in x., Guide social permanent. Tome 4 – Droit de la sécurité sociale : commentaire, op. cit.*, p. 838.

<sup>340</sup> S. CREVITS, « Chapitre 4 – Le système fédéral des titres-services : focus sur le contrat de travail titres-services et chronique de jurisprudence », *in Le droit du travail au XXIe siècle*, 1<sup>ère</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 724.

<sup>341</sup> V. FLOHIMONT, « Le régime souvent dérogatoire des titres-services : la fin justifie-t-elle les moyens ? », *R.D.S.*, 2009, p. 78.

<sup>342</sup> La loi relative au bien-être des travailleurs impose à l'employeur le respect de plusieurs prescriptions visant à garantir au travailleur un certain niveau de protection.

<sup>343</sup> S. CREVITS ET M. BAUKENS, "Les titres-services", *J.T.T.*, 2010, nr. 2, p. 21.

<sup>344</sup> Art. 9 quinquies, al. 1<sup>er</sup>, A.R. du 9 janvier 2004 modifiant l'A.R. du 12 décembre 2001 concernant les titres-services, *M.B.*, 15 janvier 2004.

<sup>345</sup> V. FLOHIMONT, « Titres-services : jungle juridique ou île paradisiaque ? », *in Travail, inégalités et responsabilité*, Louvain-la-neuve : Presses universitaires de Louvain, 2010, p. 118.

<sup>346</sup> V. FLOHIMONT, « *Le régime souvent dérogatoire des titres-services : la fin justifie-t-elle les moyens ?* », *R.D.S.*, 2009, vol. 1, p. 81.

l'entreprise agréée, sont contrôlées par les inspections du travail pouvant se rendre en leur sein<sup>347</sup>.

La loi relative au bien-être au travail contient un chapitre avec des dispositions spécifiques en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail<sup>348</sup>. L'entreprise agréée est donc également tenue d'assurer la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail<sup>349</sup>. En outre, un avant-projet de décret du Gouvernement wallon prévoit l'ajout d'une mesure de prévention supplémentaire contre le harcèlement moral, sexiste ou sexuel dans la loi sur les titres-services<sup>350</sup>. Ainsi, un utilisateur pourrait se voir interdire la commande ou l'utilisation de titres-services si le bien-être d'un.e travailleur.euse titres-services est menacé<sup>351</sup>.

#### Section 5 : L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs.euses titres-services

Les travailleurs.euses titres-services bénéficient d'un assujettissement à la sécurité sociale au même titre que les autres travailleurs.euses salariés<sup>352</sup>. Ainsi, le travailleur titre-service bénéficie de la couverture d'accident de travail et de maladies professionnelles, d'indemnités en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles, de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, et ses périodes de travail sont prises en considération pour calculer sa pension.

##### - La couverture d'accident de travail et des maladies professionnelles

L'entreprise agréée, employeur du travailleur titre-service, est tenu de s'assurer contre les accidents du travail après d'une compagnie d'assurance agréée. Cette obligation pour

---

<sup>347</sup> C-E CLESSE, « Les contrôles du respect des normes COVID des travailleurs titres-services », *B.J.S.*, 2022, nr. 684, p. 5.

<sup>348</sup> Chap. Vbis, L. relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996.

<sup>349</sup> « *La législation sur le harcèlement s'applique aussi à l'utilisateur comme tierce personne se trouvant sur le lieu de travail* » S. CREVITS ET M. BAUKENS, « Les titres-services », *J.T.T.*, 2010, nr. 2, p. 21.

<sup>350</sup> Avis sur l'avant-projet de décret portant diverses modifications à la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, 2021/A.1464, p. 3.

<sup>351</sup> Avis sur l'avant-projet de décret portant diverses modifications à la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, 2021/A.1464, p. 3.

<sup>352</sup> « *Le travailleur titre-service est un travailleur salarié à part entière, assujetti au statut social des travailleurs salariés, sur la base de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs* ». M. MENU, « Le dispositif des titres-services », in *x.*, *Guide social permanent. Tome 4 – Droit de la sécurité sociale : commentaire, op. cit.*, p. 837.

l'employeur découle de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail<sup>353</sup>. De fait, l'article 49 de cette dernière stipule que « *L'employeur (...) doit souscrire l'assurance obligatoire contre les accidents du travail en faveur de ses travailleurs auprès d'une (entreprise d'assurances) agréée (...)* ». En matière de maladies professionnelles, l'employeur s'assure auprès du Fond des maladies professionnelles<sup>354</sup>.

#### - Les indemnités en cas d'accident du travail ou de maladies professionnelles

Le travailleur titres-services qui serait victime d'un accident du travail aura droit à des indemnités qui varieront en fonction de la durée de l'incapacité<sup>355</sup>. Si l'incapacité de travail est temporaire, le travailleur titres-services aura droit, « *à partir du jour qui suit celui du début de l'incapacité de travail, à une indemnité journalière égale à 90 p.c. de la rémunération quotidienne moyenne*<sup>356</sup> ». Si l'incapacité de travail temporaire devient permanente, « *une allocation annuelle de 100 p.c., calculée en tenant compte de la rémunération et du degré d'incapacité, et remplaçant l'indemnité journalière*<sup>357</sup> » sera due au travailleur titres-services. Concernant les maladies professionnelles, le régime de réparation est comparable à celui des accidents du travail<sup>358</sup>. L'incapacité de travail temporaire ou permanente seront indemnisées forfaitairement<sup>359</sup>.

#### - L'assurance obligatoire soins de santé et indemnités

La loi coordonnée du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités institue « *un régime d'assurance obligatoire soins de santé et indemnités (...) et un régime d'indemnisation des accidents médicaux résultant de soins de santé*<sup>360</sup> ». Le travailleur titres-services bénéficie du remboursement des prestations de santé<sup>361</sup> ainsi que d'indemnités

---

<sup>353</sup>Loi sur les accidents du travail, *M.B.*, 24 avril 1971.

<sup>354</sup>« *Le Fonds des maladies professionnelles est un établissement public auquel les employeurs occupant des personnes exposées au risque professionnel paient une cotisation de solidarité* » C. WANTIEZ ET A. RASNEUR, *Introduction au droit social*, Bruxelles, Larcier, 2007, p. 133.

<sup>355</sup> C. WANTIEZ ET A. RASNEUR, *Introduction au droit social, op.cit.*, pp. 130-131.

<sup>356</sup> Art. 22 al. 1<sup>er</sup>, L. sur les accidents du travail, *M.B.*, 24 avril 1971.

<sup>357</sup> C. WANTIEZ ET A. RASNEUR, *Introduction au droit social, op.cit.*, p 131.

<sup>358</sup> C. WANTIEZ ET A. RASNEUR, *Introduction au droit social, op.cit.*, p 133.

<sup>359</sup> C. WANTIEZ ET A. RASNEUR, *Ibid.*, p 133.

<sup>360</sup> Art. 1 L. coord. 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, *M.B.*, 27 août 1994.

<sup>361</sup> « *L'assurance soins de santé est de portée générale, Elle prend en charge le coût des prestations de santé du titulaire assujéti* » S. HOSTAUX, « 2. - Les bénéficiaires de l'assurance soins de santé » in *Le droit de l'assurance soins de santé et indemnités*, 1<sup>er</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2009, p. 71.

d'incapacité de travail<sup>362</sup>. Précisons que ces indemnités d'incapacité de travail sont indépendantes des indemnités en cas d'accident du travail ou de maladies professionnelles. Elles visent à indemniser le travailleur incapable d'exercer son activité à la suite de maladie ou d'accident de la vie privée.

#### - Le régime des pensions

Le travailleur titres-services, étant un travailleur salarié à part entière, bénéficie du régime des pensions organisé par l'arrêté royal du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés<sup>363</sup>. En Belgique, l'âge légal de la pension est de 65 ans, mais le travailleur titres-services peut prendre sa pension anticipée à l'âge de 63 ans pour autant qu'il ait 42 ans de carrière<sup>364</sup>. Des exceptions de longues carrières existent également : le travailleur titres-services peut prendre sa pension à 60 ans ou à 61 ans pour autant qu'il ait 44 ans ou 43 ans de carrière<sup>365</sup>. Cependant, la pension anticipée ainsi que l'exception de longue carrière semblent difficilement envisageables pour le travailleur titres-services. En effet, la pénibilité des tâches à effectuer, ainsi que le travail à temps partiel constituent des obstacles pour atteindre une carrière complète dans le système des titres-services<sup>366</sup>.

### Chapitre 3 : Le travail domestique clandestin

Tel qu'il le fut précédemment étudié, la lutte contre le travail au noir constitue l'un des objectifs visé par la mise en place du système des titres-services. En effet, les travaux préparatoires de la loi « titres-services » avaient dressé le constat selon lequel le travail illégal est particulièrement présent dans le secteur des tâches ménagères<sup>367</sup>. Malgré la mise en place du système des titres-services, une partie du travail domestique reste effectué par des

---

<sup>362</sup> S. HOSTAUX, « 2. - Les bénéficiaires de l'assurance » in *Le droit de l'assurance soins de santé et indemnités*, *op. cit.*, 193.

<sup>363</sup> M. MENU, « Le dispositif des titres-services », in *x.*, *Guide social permanent. Tome 4 – Droit de la sécurité sociale : commentaire*, *op. cit.*, p. 837 ; C. WANTIEZ ET A. RASNEUR, *Introduction au droit social*, *op. cit.*, p. 156.

<sup>364</sup> CGSLB syndicat libéral, « l'âge légal de la pension », <https://www.cgslb.be/fr/lage-de-la-pension>, consulté le mardi 10 mai 2022 à 10h01.

<sup>365</sup> CGSLB syndicat libéral, « l'âge légal de la pension », <https://www.cgslb.be/fr/lage-de-la-pension>, consulté le mardi 10 mai 2022 à 10h01.

<sup>366</sup> Titres-services « Qu'on nous donne la possibilité de vivre correctement de notre travail », <https://www.solidaire.org/articles/titres-services-qu-nous-donne-la-possibilite-de-vivre-correctement-de-notre-travail>, consulté le mardi 10 mai 2022 10h31.

<sup>367</sup> Projet de loi visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, Exposé des motifs, *Doc.parl.* Ch. Repr., sess.ord. 2000-01, n° 1281/001, p. 10.

travailleurs migrants en situation irrégulière<sup>368</sup>. En effet, en imposant la condition selon laquelle le travailleur de nationalité étrangère doit être en ordre de permis de séjour et de permis de travail pour pouvoir travailler dans le secteur des titres services<sup>369</sup>, le système des titres-services empêche les personnes de nationalité étrangère en situation irrégulière d'avoir accès à un contrat de travail titres-services avec les avantages qu'il présente.

La majorité des travailleurs domestiques migrants sont des femmes<sup>370</sup> en proie à la discrimination et à la violence sexiste, et à la discrimination raciale. Leur statut irrégulier accroît les risques d'exploitation ou d'abus<sup>371</sup>. Si elles ne peuvent prétendre à travailler dans le système des titres-services en raison de leur situation irrégulière, elles ont tout de même droit à des conditions de travail équitables, sûres et décentes<sup>372</sup>. En principe, elles bénéficient des garanties consacrées par le droit international des droits de l'homme et des conventions internationales en matière de droit du travail<sup>373</sup>.

Les travailleuses domestiques migrantes sans-papiers entrent dans le champ d'application des Conventions n°189 et n°190.

- Les travailleuses domestiques migrantes sont englobées dans la définition du travailleur domestique de la Convention n°189<sup>374</sup>. Cette dernière s'applique « à tous les travailleurs domestiques<sup>375</sup> ». Elles bénéficient des dispositions relatives au temps de travail<sup>376</sup>, à la

---

<sup>368</sup> Myria – Centre fédéral Migration, Rapport annuel d'évaluation 2020, « Traite et trafic des êtres humains, derrière des portes closes », <https://www.myria.be/fr/publications/rapport-annuel-traite-et-traffic-des-etres-humains-2020-derriere-des-portes-closes>, p. 13

<sup>369</sup> M. MENU, « Le dispositif des titres-services », in x., *Guide social permanent. Tome 4 – Droit de la sécurité sociale : commentaire, op. cit.*, p. 793

<sup>370</sup> Tel qu'il le fut étudié au titre 1<sup>er</sup>, les femmes représentent 73,4% de l'ensemble des travailleurs domestiques migrants.

<sup>371</sup> FRA – European Union Agency For Fundamental Rights, « Migrants en situation irrégulière employés dans le secteur du travail domestique : les défis en matière de droit fondamentaux pour l'Union européenne et ses États membres », [https://fra.europa.eu/sites/default/files/migrants\\_en\\_situation\\_irreguliere\\_employes\\_dans\\_le\\_secteur\\_du\\_travail\\_domestique\\_fr.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/migrants_en_situation_irreguliere_employes_dans_le_secteur_du_travail_domestique_fr.pdf), p. 1, consulté le vendredi 13 mai 2022 à 15h55.

<sup>372</sup> FRA – European Union Agency For Fundamental Rights, « Migrants en situation irrégulière employés dans le secteur du travail domestique : les défis en matière de droit fondamentaux pour l'Union européenne et ses États membres », [https://fra.europa.eu/sites/default/files/migrants\\_en\\_situation\\_irreguliere\\_employes\\_dans\\_le\\_secteur\\_du\\_travail\\_domestique\\_fr.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/migrants_en_situation_irreguliere_employes_dans_le_secteur_du_travail_domestique_fr.pdf), p. 7, consulté le vendredi 13 mai 2022 à 15h55.

<sup>373</sup> FRA – European Union Agency For Fundamental Rights, « Migrants en situation irrégulière employés dans le secteur du travail domestique : les défis en matière de droit fondamentaux pour l'Union européenne et ses États membres », [https://fra.europa.eu/sites/default/files/migrants\\_en\\_situation\\_irreguliere\\_employes\\_dans\\_le\\_secteur\\_du\\_travail\\_domestique\\_fr.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/migrants_en_situation_irreguliere_employes_dans_le_secteur_du_travail_domestique_fr.pdf), p. 7, consulté le vendredi 13 mai 2022 à 15h55.

<sup>374</sup> Bureau International du Travail (BIT), *op. cit.*, 2011, p. 23 ; M. OELZ, « La Convention et la Recommandation de l'OIT sur les travailleurs domestiques : une ouverture pour la justice sociale », *op. cit.*, p. 172.

<sup>375</sup> Conv. n°189, art. 2 §1<sup>er</sup>.

<sup>376</sup> Conv. n°189, art. 10.

rémunération<sup>377</sup>, à la sécurité et santé au travail<sup>378</sup>, à la sécurité sociale<sup>379</sup>. En outre, tel qu'il le fut étudié, la Convention oblige les États à inscrire dans la législation nationale l'obligation de délivrer un contrat de travail écrit « *exécutoire dans le pays où le travail sera effectué avant que le travailleur domestique migrant se rende dans le pays de destination*<sup>380</sup> ». Contrat dans lequel les conditions d'emploi prévues à l'article 7 de la Convention devront être énoncées (rémunération, temps de travail, type de travail,...)<sup>381</sup>.

- La Convention n°190 a également vocation à protéger les travailleuses domestiques migrantes. Elle s'applique « *à tous les travailleurs*<sup>382</sup> » et à « *l'économie formelle ou informelle*<sup>383</sup> ».

Cependant, les collectifs féministes déplorent l'absence de véritables sanctions assortissant ces deux conventions<sup>384</sup>.

Le Conseil de l'Europe dispose de deux instruments qui intéressent particulièrement les travailleuses domestiques migrantes sans-papiers :

- Les garanties consacrées par la CEDH bénéficient aux personnes ayant le statut de résident légal ou illégal<sup>385</sup>.
- La Convention d'Istanbul s'applique, en principe, à toutes les femmes sans discrimination et sans tenir compte de leur statut de séjour<sup>386</sup>.

La Convention d'Istanbul du Conseil de l'Europe est contraignante. Néanmoins, les collectifs féministes dénoncent son manque d'effectivité<sup>387</sup>.

---

<sup>377</sup> Conv. n°189, art. 11 et 12.

<sup>378</sup> Conv. n°189, art. 13.

<sup>379</sup> Conv. n°189, art. 14.

<sup>380</sup> Conv. n°189, art. 8 §1<sup>er</sup>.

<sup>381</sup> Conv. n°189, art. 8 §1<sup>er</sup>.

<sup>382</sup> Conv. n°190 art. 2 §1<sup>er</sup>.

<sup>383</sup> Conv. n°190 art. 2 §2.

<sup>384</sup> E. JIMÉNEZ, « Travailleuses domestiques sans papiers, la lutte au grand jour », <http://www.revue-democratie.be/>, consulté le samedi 14 mai 2022 à 11h14.

<sup>385</sup> V. MANTOUVALOU, « Human rights for precarious workers: The legislative precariousness of domestic labour », *op. cit.*, p. 151

<sup>386</sup> E. JIMÉNEZ, « Interview de Céline Caudron – Convention d'Istanbul : l'appliquer serait déjà une grande avancée », *Revue démocratie*, publiée le 3 juin 2021, <http://www.revue-democratie.be/>, consulté le 23 novembre 2021 à 10h12.

<sup>387</sup> E. JIMÉNEZ, « Interview de Céline Caudron – Convention d'Istanbul : l'appliquer serait déjà une grande avancée », *Revue démocratie*, publiée le 3 juin 2021, <http://www.revue-democratie.be/>, consulté le 23 novembre 2021 à 10h12.

## Conclusion générale

À travers l'étude du travail domestique sous l'angle des théories féministes ainsi que sous l'angle des travaux de Joan Tronto et Nancy Fraser, nous avons proposé différentes réponses quant à l'invisibilité des travailleuses domestiques. Cette invisibilité est en réalité celle du travail des femmes, et s'explique de différentes manières en fonction de l'auteure ou des théories féministes étudiées<sup>388</sup>. Il fut également question de mettre en évidence diverses problématiques liées au travail de soin tels que sa marginalisation et sa marchandisation. D'un point de vue plutôt descriptif, il fut question de saisir la réalité du travail domestique en Belgique. De par cette démarche, nous avons pu dresser le profil socio-économique des travailleuses domestiques, mais également la particularité de leur lieu de travail et la diversité de statuts d'emplois auxquels elles font face.

Partant de ces problématiques et de cette réalité, notre démarche a consisté à appréhender la manière dont le droit international du travail et certains instruments du Conseil de l'Europe encadrent et protègent cette catégorie de travailleurs.

- En droit international du travail, les Conventions étudiées intéressent particulièrement les travailleurs et travailleuses domestiques. Si la Convention n°189 sur le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques fut ratifiée par l'État belge en 2015, ce n'est pas encore le cas de la Convention n°190 sur l'élimination de la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Pourtant, sa ratification garantirait aux travailleuses domestiques une protection supplémentaire.
- Le Conseil de l'Europe et ses deux instruments principaux intéressent également les travailleurs et travailleuses domestiques. Cependant, on regrette que les droits sociaux consacrés par la Charte sociale européenne ne bénéficient pas aux personnes résidant illégalement sur le territoire des États contractants. En effet, de par son champ d'application personnel trop étroit, la Charte sociale européenne exclut les travailleurs domestiques sans-papiers de son champ d'application. Cependant, nous saluons l'adoption de la Convention d'Istanbul.

---

<sup>388</sup> À ce propos, nous renvoyons le lecteur à la conclusion relative au titre premier

En raison du monisme, le droit international fait automatiquement partie du droit belge. L'État belge est tenu d'appliquer l'ensemble du droit international. Il fut dès lors question de se concentrer sur l'étude des différents régimes de travail en droit belge. En procédant de la sorte, nous avons pu d'une part, analyser la conformité des normes de droit interne aux normes de droit international du travail et du Conseil de l'Europe, et d'autre part mettre en évidence les forces et faiblesses de chaque régime en ce qui concerne la lutte contre l'invisibilité, la vulnérabilité et l'exploitation des travailleurs.euses domestiques.

- À propos du contrat de travail domestique, le législateur belge a veillé à se mettre en conformité avec les obligations prescrites par la Convention n°189. On salue le récent assujettissement à l'ensemble des régimes de sécurité sociale des travailleurs salariés. Cependant, on regrette l'abrogation tardive de l'exclusion partielle des travailleurs domestiques de la loi sur le bien-être au travail.
  
- À propos du système des titres-services, le législateur est en conformité avec le droit international du travail. Le contrat de travail titres-services offre aux travailleurs une protection sociale complète. Cependant, nous pouvons lui reprocher les aspects suivants :
  - Les règles dérogeant à la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail traduisent une exigence de flexibilité accrue pour les travailleuses titres-services<sup>389</sup>.
  - La possibilité de conclure des contrats de travail à durée déterminée pendant une période de trois mois sans déterminer un nombre maximum de contrats pouvant être conclus, traduit également une exigence de flexibilité pour les travailleuses titres-services, et illustre la problématique de la marchandisation des soins.
  - L'ineffectivité de la législation relative au bien-être au travail.
  
- L'étude du travail domestique clandestin a mis en évidence la vulnérabilité accrue des travailleuses domestiques migrantes sans-papiers. Bien que ces travailleuses bénéficient des droits consacrés par la Conventions n°189 et n°190, par la CEDH et la Convention D'Istanbul, on déplore l'absence de véritables sanctions accompagnant la Convention n°189 et n°190, et le manque d'effectivité de la Convention D'Istanbul.

---

<sup>389</sup> V. FLOHIMONT, « Le régime souvent dérogatoire des titres-services : la fin justifie-t-elle les moyens ? », *op. cit.*, p. 84.

# Bibliographie

## Législation

### Législation internationale

- Convention (n°189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques 2011, approuvée par la loi du 29 janvier 2014, *M.B.*, 12 septembre 2018.
- Convention (n°190) concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail 2019, pas encore ratifiée par la Belgique.

### Législation européenne

- Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950, approuvée par la loi du 13 mai 1955, *M.B.*, 19 août 1955, *err.*, 29 juin 1961.
- Charte sociale européenne, signée le 18 octobre 1961 à Turin.
- Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, signée à Istanbul le 11 mai 2011, approuvée par la loi du 1<sup>er</sup> mars 2016, *M.B.*, 9 juin 2016.

### Législation belge

- C.C.T. du 3 juin 2004 (relative à la durée du travail) conclue au sein de la commission paritaire pour la gestion d'immeubles et les travailleurs domestiques.
- C.C.T du 24 mai 2006 (concernant les conditions de travail et de rémunération) conclue au sein de la sous-commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité.
- C.C.T. du 24 septembre 2019 (concernant la classification de fonctions) conclue au sein de la commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques.
- A.R. du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés, *M.B.*, 16 janvier 1968.
- A.R. pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, *M.B.*, 5 décembre 1969.
- A.R. du 12 décembre 2001 concernant les titres-services, *M.B.*, 22 décembre 2001.
- A.R. du 9 janvier 2004 modifiant l'A.R. du 12 décembre 2001 concernant les titres-services, *M.B.*, 15 janvier 2004.

- A.R. abrogeant les articles 5 et 18 et modifiant l'article 16 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, *M.B.*, 28 juillet 2014.
- Projet de loi visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, Exposé des motifs, *Doc.parl.*, Ch. repr., sess.ord. 2000-2001, n° 1281/001.
- Projet de loi-programme, amendements déposés en Commission des affaires sociales, 2 décembre 2003, *Doc.parl.* Ch. Repr., sess.ord. 2003-2004, n°51-0473/010.
- Projet de loi modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne les domestiques et les gens de maison, Exposé des motifs, *Doc.parl.*, Ch. repr., sess.ord. 2013-2014, n° 3466/001.
- Loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs du 12 avril 1965, *M.B.*, 30 avril 1965.
- Loi sur les accidents du travail, *M.B.*, 24 avril 1971.
- Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.
- L. coord. 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, *M.B.*, 27 août 1994.
- Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.
- Loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement des services et d'emplois de proximité, *M.B.*, 11 août 2001.

## **Jurisprudence**

- Cour européenne des droits de l'homme, *Siliadin c. France*, requête n° 73316/0, 26 juillet 2005.

## **Doctrine**

### À propos des théories et théoriciennes féministes

- BLACKETT A., « The Decent Work for Domestic Workers Convention and Recommendation, 2011 », *The American Journal of International Law*, Vol. 106, No. 4 (October 2012), pp. 778-794.
- BRIBOSIA E., MEDARD INGHILTERRA R. ET RORIVE I., « Discrimination intersectionnelle en droit : mode d'emploi », *Rev. trim. dr. h.*, 126/2021, pp. 242-274.
- CURTY G., « Entretien avec Nancy Fraser - Repenser le capitalisme, la crise et la critique », *in Le bon, le juste et le beau, pour en finir avec la critique*, Revue du Mauss, 2018/1 (n°51), pp. 349-360.

- CRENSHAW K., *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*, University of Chicago Legal Forum, Volume 1989.
- ELIA A., « Standards Internationaux en Matière de Travail : L'entrée en vigueur de la Convention OIT n°189 sur les Travailleurs Domestiques », in *Internationalisation des constitutions et consentement du peuple*, IRENEE/Université de Lorraine, Civitas Europa 2014/1 n°32, 2012, p. 258.
- FRASER N., « Behind Marx's Hidden Abode, For an Expanded Conception of Capitalism », *New Left Review* march/April 2014.
- FRASER N. et JAEGGI N., « Capitalism, a conversation in critical theory », Polity Press, 2018.
- JANSSEN B., *Intersectionnalité : de la théorie à la pratique*, Centre d'éducation populaire André Genot, Novembre 2017, pp. 2-9.
- LAPOINTE P-A, « La théorie critique de Nancy Fraser », *Les cahiers du crises*, Collection Études théoriques et méthodologiques, mars 2020, pp. 1-47.
- LUYCKX, C. « Tisser les liens entre le féminisme du *care* et l'écoféminisme » ou « Care et écoféminisme : deux voies de dépassement du dilemme de la différence », Journée d'étude sur Tronto, texte non encore publié de l'oratrice.
- TRONTO J., « Du care » in *care, compassion et humanitarisme*, La Découverte, Revue du MAUUS, 2008/2 n°32, pp. 244-254.
- VIELLE P. ET HENRY A., « L'écoféminisme, une perspective pour penser la crise de notre écosystème ? », *Sociétés en changement*, N°9, mai 2020, pp. 1- 8.
- VIELLE P., « Un régime de protection sociale au service de la transition climatique. Contribution de la pensée écoféministe », *Protection sociale et écoféminisme*, Stockholm, ESPANET, septembre 2019, pp. 1-15.
- VIELLE P. ET S. BORELLI, *The two sides of the care work: exploitation and commodification – A gender perspective on the ILO Convention 189 on “Domestic workers” and the “badanti” case in Italy*, CIELO 2020 : Le travail mondialisé, quel rôle pour les entreprises, les travailleurs, les organisations représentatives, les cit, (Nantes (numérique), du 22/09/2020 au 25/09/2020), pp. 1-14.

## En matière de droit international du travail et du Conseil de l'Europe

### Droit international du travail

- AUVERGNON P., « Le travail domestique sur le chemin du travail décent ? » in *Migraciones internacionales e impacto de la crisis económica: Compromisos de la OIT*, Juruá Editora, 2013, pp. 279-310.
- BLACKETT A., « Innovation réglementaire sur le travail décent pour les travailleurs domestiques à la lumière de la convention n° 189 de l'Organisation internationale du travail », *Revue internationale de droit du travail et de relations industrielles comparés* 34, n° 2, 2018, pp. 141-148.
- ELIA A., « Standards Internationaux en Matière de Travail : L'entrée en vigueur de la Convention OIT n°189 sur les Travailleurs Domestiques », in *Internationalisation des constitutions et consentement du peuple*, IRENEE/Université de Lorraine, Civitas Europa 2014/1 n°32, 2012, pp. 257-258.
- OELZ M., « La Convention et la Recommandation de l'OIT sur les travailleurs domestiques : une ouverture pour la justice sociale », *Revue internationale du Travail*, vol. 153, 2014, n°1, pp. 159-188.

### Conseil de l'Europe

- ACAR F. ET POPA R-M, « From Feminist Legal Project to Groundbreaking Regional Treaty: The Making of the Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence », *J.E.D.H.*, 2016/3, pp. 287-319.
- CANTONI S., « L'apport de la Cour européenne des droits de l'homme à l'élaboration de la nouvelle Convention contre la violence à l'égard des femmes », *Rev. trim. dr .h.*, 2014, nr. 100, pp. 865-888.
- D'URSEL E., « La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre les violences à l'égard des femmes : une révolution silencieuse ? », *Rev. trim. dr .h.*, 2018/113, pp. 29-49.
- D'URSEL E., « La Convention d'Istanbul : un outil juridique pour lutter contre les violences faites aux femmes », in *Codes commentés 2020 Droits des femmes*, Larcier, Bruxelles 2020, pp. 60-63.
- MANTOUVALOU V., « Human rights for precarious workers: The legislative precariousness of domestic labour », *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 34, n° 1, pp. 133-166.
- MANTOUVALOU V., « Servitude and Forced Labour in the 21<sup>st</sup> Century: The Human Rights of Domestic Workers », *Industrial Law Journal*, December 2006, Volume 35/Issue 4, pp. 1-10.
- RIASSETTO I., « Chapitre II. Les violences à l'égard des femmes, l'expression d'une inégalité inacceptable. Éradiquer la violence à l'égard des femmes. État des lieux et

perspectives luxembourgeois à la lumière de la Convention d'Istanbul », in *Le statut des femmes et l'état de droit*, Bruxelles, Bruylant, 2018, pp. 83-124.

#### Relative aux contrats de travail titres-services et domestique

- CREVITS S., « Chapitre 4 – Le système fédéral des titres-services : focus sur le contrat de travail titres-services et chronique de jurisprudence », in *Le droit du travail au XXI<sup>e</sup> siècle*, 1<sup>ère</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 724.
- CREVITS S. ET BAUKENS M., “Les titres-services”, *J.T.T.*, 2010, nr. 2, pp. 17-27.
- CLESSE C-E, « Les contrôles du respect des normes COVID des travailleurs titres-services », *B.J.S.*, 2022, nr. 684, p. 5.
- DUMONT D., « Les titres-services : développement des emplois de proximité ou redistribution à rebours ? Un état des lieux à l’heure de la régionalisation », *J.T.T.*, 2016, n° 1244, pp. 145-149.
- FLOHIMONT V., « Titres-services : jungle juridique ou île paradisiaque ? », in *Travail, inégalités et responsabilité*, Louvain-la-neuve : Presses universitaires de Louvain, 2010, p. 118.
- FLOHIMONT V., « Le régime souvent dérogatoire des titres-services : la fin justifie-t-elle les moyens ? », *R.D.S.*, 2009, pp. 61-85.
- HOSTAUX S., « 2. - Les bénéficiaires de l’assurance soins de santé » in *Le droit de l’assurance soins de santé et indemnités*, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2009, p. 71.
- JACOBS A., « Le personnel de maison soumis ou non aux cotisations de sécurité sociale ? », *Indic. soc.*, liv. 16, n°22, Décembre 2014, pp. 8-9.
- JACQMAIN J., « Les domestiques », in *x.*, *Guide social permanent. Tome 5 – Commentaire du droit du travail*, Liège Kluwer 2020, Partie I – Livre I – Titre VI – Chapitre II, pp. 34-75.
- LUYCKX C., « Tisser les liens entre le féminisme du *care* et l’écoféminisme » ou « Care et écoféminisme : deux voies de dépassement du dilemme de la différence », Journée d’étude sur Tronto, texte non encore publié de l’oratrice.
- MENU M., « Le dispositif des titres-services », in *x.*, *Guide social permanent. Tome 4 – Droit de la sécurité sociale : commentaire*, Liège Kluwer 2019, Partie I – Livre IV – Titre V – Chapitre VI, p. 787-847.
- MERODIO L., « Le contrat de travail titres-services », in *Droit du travail tous azimuts*, Bruxelles, Larcier, 2016, p. 611.
- VERDONCK I., « Aide-ménagère : le régime des travailleurs domestiques et autres gens de maison sous la loupe », *Indic. soc.*, liv. 16, n°16, Septembre 2014, pp. 10-13.
- WANTIEZ C. ET RASNEUR A., *Introduction au droit social*, Bruxelles, Larcier, 2007, p. 133.

## Autres

### En matière de droit international du travail et du Conseil de l'Europe

#### Droit international du travail

- Bureau International du Travail (BIT), *Travail décent pour les travailleurs domestiques : Convention n°189 et Recommandation n°201 en bref*, Genève, 2011, pp. 1-33.
- D'SOUZA A., « Le travail domestique sur la voie du travail décent. Rétrospective de l'action de l'OIT », Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, Document de travail 2010, BIT Genève, pp. 1-100.
- Bureau International du Travail (BIT), *La Convention n°190 et la recommandation n°206 en bref*, Genève, pp. 1-4.
- Manuel de formation pour formateurs.trices sur la Convention (n° 190) et la Recommandation (n° 206) de l'OIT sur la violence et le harcèlement, UNI Global Union, juin 2021, pp. 22-23.
- Conseil de l'Europe, assemblée parlementaire, « Les droits en matière d'emploi des travailleurs domestiques en Europe, spécialement ceux des femmes », Doc.14322, 15 mai 2017, pp. 1-14.

### Concernant les régimes de droit belge

- Avis sur l'avant-projet de décret portant diverses modifications à la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, 2021/A.1464, p. 3.

### **Sites internet consultés**

#### Recherches sur les théories et théoriciennes féministes

- BERGÉ J., « L'écoféminisme et la revalorisation du care pour changer le monde, 15 juin 2020, [https://www.rtf.be/info/dossier/les-grenades/detail\\_l-ecofeminisme-et-la-revalorisation-du-care-pour-changer-le-monde?id=10522279](https://www.rtf.be/info/dossier/les-grenades/detail_l-ecofeminisme-et-la-revalorisation-du-care-pour-changer-le-monde?id=10522279), consulté le mardi 13 juillet 2021 à 14h31.
- BLANCHARD S., *Intersectionnalité, migrations et travail domestique : lectures croisées en France et aux États-Unis*, EchoGéo, 30/2014, <http://journals.openedition.org/echogeo/14073>, consulté le 13 avril 2021 à 15h34.
- CONRARDY E., *Au carrefour des discriminations : l'intersectionnalité*, <https://www.corps-ecrits.be/download/analyse-intersectionnalite>, consulté le 30 octobre 2021 à 17h53.
- FARRARESE E., « Nancy Fraser ou la théorie du « prendre part » », <https://laviedesidees.fr/Nancy-Fraser-ou-la-theorie-du-prendre-part.html>, consulté le mardi 20 juillet 2021 à 11h35.

- FAURE S., *Intersectionnalité : concept visant à révéler la pluralité des discriminations de race, de sexe et de race*, [https://www.liberation.fr/debats/2015/07/02/intersectionnalite-nom-concept-visant-a-reveler-la-pluralite-des-discriminations-de-classe-de-sexe-e\\_1341702/](https://www.liberation.fr/debats/2015/07/02/intersectionnalite-nom-concept-visant-a-reveler-la-pluralite-des-discriminations-de-classe-de-sexe-e_1341702/), consulté le 19 octobre 2021 à 19h02.
- GATTI M., « L'écoféminisme : repenser la société après la crise », [www.justicepaix.be](http://www.justicepaix.be), consulté le 25 novembre 2021 à 16h25.
- GIRAULT E., « Un monde vulnérable. Pour une politique du care, de Joan Tronto », *Société et jeunesses en difficulté*, n°9/printemps 2010, <https://journals.openedition.org/lectures/929>, consulté le jeudi 15 juillet 2021 à 15h24.
- HERLA R., « Éthique féministe, vulnérabilité et sollicitude », Collectif contre les violences familiales et l'exclusion, <https://www.cvfe.be/publications/analyses/270-ethique-feministe-vulnerabilite-et-sollicitude>, consulté le jeudi 15 juillet 2021 à 15h34.
- JIMÉNEZ E., « Travailleuses domestiques sans papiers, la lutte au grand jour », <http://www.revue-democratie.be/>, consulté le samedi 14 mai 2022 à 11h14.
- JIMÉNEZ E., « Interview de Céline Caudron – Convention d'Istanbul : l'appliquer serait déjà une grande avancée », *Revue démocratie*, publiée le 3 juin 2021, <http://www.revue-democratie.be/>, consulté le 23 novembre 2021 à 10h12.
- LARRÈRE C., « L'écoféminisme : féminisme écologique ou écologie féministe », <https://journals.openedition.org/traces/5454>, consulté le jeudi 8 avril 2021 à 12h15.
- LEGROS C., « Le souci de l'autre, un retour de l'éthique du care », [https://www.lemonde.fr/idees/article/2020/05/01/le-souci-de-l-autre-un-retour-de-l-ethique-du-care\\_6038332\\_3232.html](https://www.lemonde.fr/idees/article/2020/05/01/le-souci-de-l-autre-un-retour-de-l-ethique-du-care_6038332_3232.html), consulté le vendredi 16 juillet 2021 à 12h13.
- MARICEAU A., « La grille de lecture écoféministe : une « arme de déconstruction massive » enthousiasmante », *Le nouveau magazine littéraire*, <https://www.lechappee.org/actualites/la-grille-de-lecture-ecofeministe-une-arme-de-deconstruction-massive-enthousiasmante>, 24 mars 2020, consulté le mardi 13 avril 2022 à 16h41.

#### Recherches à propos du travail domestique en Belgique

- Idea Consult, Rapport sur le travail faisable et maniable dans le secteur des titres-services, « Étude sur le bien-être des travailleurs titres-services », mai 2018, [https://www.ideaconsult.be/images/Travail\\_faisable\\_et\\_maniable\\_dans\\_le\\_secteur\\_de\\_s\\_titres-services.pdf](https://www.ideaconsult.be/images/Travail_faisable_et_maniable_dans_le_secteur_de_s_titres-services.pdf), consulté le 6 novembre 2021 à 22h03.
- Rapport des professions en Belgique suivant le sexe, <https://statbel.fgov.be/fr>, consulté le 6 novembre 2021 à 21h29.
- Fairwork Belgium, Rapport annuel 2019 « Werknemers zonder wettig verblijf », <https://www.fairworkbelgium.be/fr/jaarverslag-2019/>, consulté le 6 novembre 2021 à 16h48 pp. 24-26.
- Myria – Centre fédéral Migration, Rapport annuel d'évaluation 2020, « Traite et trafic des êtres humains, derrière des portes closes »,

<https://www.myria.be/fr/publications/rapport-annuel-traite-et-trafic-des-etres-humains-2020-derriere-des-portes-closes>, consulté le 6 novembre 2021 à 16h48, p. 13.

## En matière de droit international du travail et du Conseil de l'Europe

### Droit international du travail

- Résumé analytique de l'OIT, « Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques – Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la Convention (n°189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques », [https://www.ilo.org/brussels/information-resources/news/WCMS\\_803116/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/brussels/information-resources/news/WCMS_803116/lang--fr/index.htm), consulté le 5 novembre 2021 à 12h53.
- Note d'information n°4, « Estimations mondiales et régionales concernant les travailleurs domestiques », [https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS\\_159558/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_159558/lang--fr/index.htm), consulté le 5 novembre 2021 à 12h57.
- Rapport de l'OIT « ILO global estimates on migrant workers – Results and methodology – Special focus on migrant domestic worker », [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_436343/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_436343/lang--fr/index.htm), consulté le 5 novembre 2021 à 15h46.
- RAKOTONARIVO A., « Who are the women on the move? A portrait of female migrant workers », <https://ilostat.ilo.org/who-are-the-women-on-the-move-a-portrait-of-female-migrant-workers/>, consulté le 5 novembre 2021 à 15h56.
- Recommandation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes nr.2021-R/001 relative à la mise en œuvre de la Convention OIT n°190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, <https://igvm-iefh.belgium.be/fr>, consulté le 13 novembre 2021 à 16h52.

### Conseil de l'Europe

- JIMÉNEZ E., « Interview de Céline Caudron – Convention d'Istanbul : l'appliquer serait déjà une grande avancée », *Revue démocratie*, publiée le 3 juin 2021, <http://www.revue-democratie.be/>, consulté le 23 novembre 2021 à 10h12.
- Conseil de l'Europe, « La Convention d'Istanbul en bref – Femmes migrantes, demandeuses d'asile et réfugiées », <https://www.coe.int/fr/web/istanbul-convention/the-convention-in-brief>, consulté le 23 novembre 2021 à 9h50.
- CIRE (Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers), « La protection des femmes migrantes victimes de violence de genre en Belgique : l'impact de la Convention d'Istanbul », <https://www.cire.be/>, consulté le 23 novembre 2021 à 10h27.

## Concernant les différents régimes de droit belge

- Fairwork Belgium, « Personnel domestique – trois sous-catégories distinctes de travailleurs domestiques », <https://www.fairworkbelgium.be/fr/faq/drie-subcategorien-dienstboden/>, consulté le samedi 7 mai 2022 à 13h16.
- Securex, « Incapacité de travail – Incapacité de travail résultant d'un accident du travail », <https://www.securex.eu/lex-go.nsf/PrintReferences?OpenAgent&Cat3=71~18~6&Lang=FR>, consulté le mercredi 11 mai 2022 à 11h18.
- CGSLB syndicat libéral, « l'âge légal de la pension », <https://www.cgslb.be/fr/lage-de-la-pension>, consulté le mardi 10 mai 2022 à 10h01.
- Titres-services « Qu'on nous donne la possibilité de vivre correctement de notre travail », <https://www.solidaire.org/articles/titres-services-qu-nous-donne-la-possibilite-de-vivre-correctement-de-notre-travail>, consulté le mardi 10 mai 2022 10h31.
- FRA – European Union Agency For Fundamental Rights, « Migrants en situation irrégulière employés dans le secteur du travail domestique : les défis en matière de droit fondamentaux pour l'Union européenne et ses États membres », [https://fra.europa.eu/sites/default/files/migrants\\_en\\_situation\\_irreguliere\\_employes\\_dans\\_le\\_secteur\\_du\\_travail\\_domestique\\_fr.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/migrants_en_situation_irreguliere_employes_dans_le_secteur_du_travail_domestique_fr.pdf), p. 1, consulté le vendredi 13 mai 2022 à 15h55.