

La négociation collective dans le secteur du travail domestique et son rôle dans la réglementation et la formalisation de cette activité en Italie

Marlene SEIFFARTH*

Résumé. *La négociation collective étant rare dans le secteur du travail domestique, la recherche ne s'est pas encore intéressée à son rôle dans la réglementation et la formalisation de cette activité. L'Italie, qui est l'un des pays d'Europe comptant le plus de travailleurs domestiques, est aussi l'un des rares pays dotés d'une convention collective, négociée depuis 1974 par les syndicats et les associations de ménages employeurs. L'analyse qualitative par entretiens présentée ici décrit les difficultés et limites rencontrées, mais aussi le processus de formalisation permis par la négociation collective et l'engagement des partenaires sociaux dans une profession où les femmes immigrées sont surreprésentées.*

Mots-clés: *négociation collective, travail domestique, réglementation, formalisation, Italie.*

* Université de Brême, m.seiffarth@uni-bremen.de. Je tiens à remercier les personnes qui m'ont accordé un entretien pour m'avoir fait part de leurs réflexions, ainsi que Giulia Aureli pour la transcription du contenu des entretiens. J'exprime également ma reconnaissance à Helma Lutz, à Karen Shire et à mes collègues de l'Université de Brême pour leurs commentaires sur une version antérieure de cet article, de même qu'aux évaluateurs anonymes pour leurs observations. Cette recherche a bénéficié d'un financement de la Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) dans le cadre du projet 374666841 – CRC 1342.

Les articles paraissant dans la *Revue internationale du Travail* n'engagent que leurs auteurs, de même que les désignations territoriales qui y sont utilisées, et leur publication ne signifie pas que l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

Titre original: «Collective Bargaining in Domestic Work and its Contribution to Regulation and Formalization in Italy» (*International Labour Review*, vol. 162, n° 3). Également disponible en espagnol (*Revista Internacional del Trabajo*, vol. 142, n° 3).

© 2022 The Authors. *International Labour Review* published by John Wiley & Sons Ltd on behalf of International Labour Organization.

This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits use, distribution and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. Introduction

Le travail domestique¹ n'est pas une activité professionnelle comme une autre: travailler dans l'espace intime du foyer favorise l'apparition de liens quasi familiaux entre l'employé et son employeur, mais laisse aussi la porte ouverte à tous les abus en raison de l'isolement des travailleurs. Le domicile des particuliers n'étant habituellement pas reconnu comme un lieu de travail à proprement parler, le travail domestique relève souvent d'une réglementation spécifique et ne bénéficie pas de la protection classique du droit du travail. À cela s'ajoute que les travailleurs domestiques exercent leur activité pour un ou plusieurs ménages et n'entretiennent pas de relations professionnelles les uns avec les autres. Ils forment donc un groupe difficile d'accès pour les responsables syndicaux, qui éprouvent des difficultés à entrer en contact avec eux. Parallèlement, les familles qui les recrutent, que ce soit directement ou par l'intermédiaire d'un prestataire de services², se voient rarement comme des employeurs, si bien qu'elles sont, elles aussi, isolées et peu enclines à s'organiser collectivement. Ces facteurs se conjuguent pour faire du travail domestique une activité difficile à réglementer, de même qu'un domaine propice au travail informel et ne se prêtant guère à la négociation collective, au sens d'une structure institutionnalisée au sein de laquelle employés et employeurs, organisés collectivement, négocient les conditions de travail.

Si le tableau qui vient d'être brossé correspond bien à la réalité dans la majeure partie du monde, la recherche et l'action militante ont fait émerger des pratiques encourageantes ces vingt dernières années. Le travail domestique est une activité très ancienne, qui était déjà répandue dans le monde entier avant que les chercheurs ne s'y intéressent, notamment à partir des années 1990, marquées par l'immigration internationale³ dans les pays du Nord de travailleurs domestiques en provenance des pays du Sud. L'arrivée de travailleurs migrants dans la sphère intime qu'est la famille a mis au jour la dynamique complexe des inégalités (mondiales) et des divisions fondées sur l'origine raciale, le genre, la classe et le statut en termes de citoyenneté (Parreñas, 2000; Hondagneu-Sotelo, 2001; Ehrenreich et Hochschild, 2003; Anderson, 2000; Lutz, 2002). Le début des années 2000 a été marqué par une intensification de l'action internationale en faveur de l'organisation des travailleurs domestiques, qui devait aboutir à l'adoption par l'Organisation internationale du Travail (OIT) de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 (convention n° 189), tout premier instrument international qui ait reconnu cette catégorie d'actifs comme des travailleurs titulaires de droits et de garanties (Boris et Fish, 2014; Blackett, 2019;

¹ Le travail domestique doit être distingué des tâches domestiques et du travail de soin accomplis sans contrepartie financière par les membres du ménage, les proches ou les amis. Tout au long de cet article, ce terme désigne le travail domestique rémunéré, qui inclut le nettoyage et autres tâches ménagères, la prise en charge des personnes âgées et des enfants, que le travailleur domestique soit logé ou non par son employeur.

² Les prestataires de services peuvent aussi être employeurs de travailleurs domestiques, mais cette situation reste rare en Italie, raison pour laquelle nous l'avons exclue du champ de notre recherche.

³ Par opposition au phénomène de migration interne de personnes quittant leur région pour devenir travailleurs domestiques, mouvement plus courant, typique des pays du Sud (Chine, Inde et Brésil par exemple).

Marchetti, Cherubini et Garofalo Geymonat, 2021). Depuis 2011, leurs conditions de travail et les actions menées pour défendre leurs droits ont donné lieu à de multiples travaux dans de nombreux pays, mais la question de la négociation collective dans le secteur du travail domestique a pour l'heure peu intéressé les chercheurs, sans doute parce que la pratique est peu répandue (Basten (2015) et Hobden (2017) font exception). Pourtant, comme les travailleurs domestiques ont plus de chances d'accéder à un travail décent lorsque des mécanismes de négociation collective sont en place, il est capital que les défenseurs des travailleurs comme les décideurs comprennent comment ces mécanismes peuvent fonctionner dans une profession encore jugée incompatible avec l'organisation collective (OIT, 2022a).

L'Italie occupe une place singulière parmi les rares pays où la négociation collective existe dans le secteur du travail domestique. Les conditions de travail du personnel domestique y sont en effet définies de longue date dans le cadre de négociations qui ont lieu entre les partenaires sociaux et sans aucune intervention de l'État (si ce n'est que la convention collective est soumise à l'approbation du ministère du Travail) et qui aboutissent à une convention collective inclusive, applicable à l'échelle du secteur et sur l'ensemble du territoire national. En France et en Belgique, les conventions collectives visant les travailleurs domestiques sont certes adoptées dans le cadre du dispositif général de relations du travail, mais le secteur est subventionné par l'État et repose sur un système de titres-services, ce qui n'est pas le cas en Italie (Basten, 2015; Hobden, 2017). En Uruguay et en Argentine, les pouvoirs publics ont institué des conseils tripartites chargés de négocier les conventions collectives applicables aux travailleurs domestiques (Goldsmith, 2013; OIT, 2022a). En Allemagne, la convention ne couvre qu'un tout petit nombre de travailleurs domestiques, tandis qu'en Suisse alémanique elle ne s'applique qu'aux travailleurs domestiques qui fournissent une assistance aux personnes âgées à domicile (Carls, 2013; Basten, 2015).

Malgré cette singularité, l'Italie a des points communs avec d'autres pays pour ce qui est du contexte et des caractéristiques du travail domestique. Premièrement, le pays est doté d'un modèle de protection sociale dit familialiste, dans lequel la prise en charge des enfants, des malades et des personnes âgées est d'abord l'affaire de la famille (Bettio, Simonazzi et Villa, 2006). L'État fournit peu de services dans ce domaine, encourageant la prise en charge à domicile à travers des prestations financières telles que l'allocation d'assistance aux personnes handicapées (*indennità di accompagnamento*) (Le Bihan, Da Roit et Sopadzhiyan, 2019). Faute de services, les familles se tournent vers le secteur privé pour recruter des personnes chargées d'entretenir leur logement et de s'occuper de leurs enfants et autres proches. Ce type de système, dans lequel le travail de soin relève principalement de la famille tandis que l'État intervient peu, se rencontre dans de nombreuses autres parties du monde, en particulier dans les pays du Sud. Le deuxième phénomène, le vieillissement démographique, est en revanche un point commun avec les nations industrialisées du Nord. Près d'un quart des Italiens ont plus de 65 ans, ce qui fait de l'Italie le pays le plus âgé du monde après le Japon⁴. Il en résulte une forte demande d'assistance

⁴ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), «Population âgée», 2021, <https://data.oecd.org/fr/pop/population-agee.htm>.

aux personnes âgées, à laquelle les services et structures privés comme publics ne peuvent pas répondre (Da Roit et Moreno-Fuentes, 2019). C'est pourquoi les quelque 2 millions de travailleurs domestiques que compte le pays sont dans leur majorité des personnes qui fournissent une aide à domicile aux personnes âgées (De Luca, Tronchin et Di Pasquale, 2020). Troisièmement, 90 pour cent des travailleurs domestiques au service de familles italiennes sont des femmes⁵ et 72 pour cent sont des migrants, majoritairement originaires d'Europe orientale (De Luca, Tronchin et Di Pasquale, 2019). Les familles recrutent le plus souvent leurs employés en faisant appel à leurs réseaux personnels, ne les immatriculent pas à la sécurité sociale et n'établissent pas de contrat de travail. Ces employés non déclarés à la sécurité sociale, considérés comme des travailleurs informels, représenteraient actuellement quelque 52 pour cent de l'ensemble de la main-d'œuvre domestique (De Luca, Tronchin et Di Pasquale, 2022). Ces caractéristiques rappellent celles observées dans les secteurs des services et de l'agriculture, qui emploient une main-d'œuvre majoritairement féminine, immigrée et informelle et où les instruments qui régissent habituellement les relations du travail occupent une place marginale.

Dans ce contexte, nous choisissons de présenter dans cet article une étude de cas sur l'Italie, en nous intéressant à la manière dont la négociation collective est apparue dans le secteur du travail domestique et dont elle contribue, avec les partenaires sociaux, à la réglementation et à la formalisation de cette activité. La réglementation renvoie ici à l'existence de normes (Ledoux, Shire et van Hooren, 2021), tandis que la formalisation (ou régularisation) a trait à l'application et au respect de ces normes (Chen, 2011; OIT, 2022a). L'article livre une analyse de la complexité du travail domestique et du travail de soin et met ainsi en lumière les obstacles à la négociation collective et leur évolution au fil du temps. Il décrit également les difficultés auxquelles se heurte la réglementation de marchés du travail informels et permet ainsi de mieux appréhender le processus de formalisation dans un environnement aussi complexe. Il se veut donc une contribution aux études portant sur le travail domestique et le travail de soin d'une part et sur le travail informel d'autre part, tout en enrichissant le petit corpus d'études sur le cas particulier de la négociation collective dans le secteur italien du travail domestique (Sarti, 2010a; Besozzi Pogliano, 2019; Busi, 2020b; De Luca, 2020; De Vita et Corasaniti, 2022).

Nous nous appuyons sur la littérature secondaire et sur des textes juridiques, de même que sur des entretiens conduits auprès de membres des six parties signataires de la convention collective italienne visant les travailleurs domestiques (deux organisations représentant les employeurs et quatre syndicats de travailleurs) et de deux représentants d'une association professionnelle défendant les intérêts des travailleurs domestiques. Les huit entretiens ont été réalisés en Italie au moyen d'un outil de visioconférence en ligne. Ils ont eu lieu en

⁵ Les hommes représentaient 12,4 pour cent de l'ensemble des travailleurs domestiques en 2020 (données consultables sur le site Internet de l'institut national de la sécurité sociale (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale ou INPS), Osservatorio sui lavoratori domestici, «Statistiche in breve 2021», à l'adresse <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/12>). La proportion d'hommes parmi les auxiliaires de vie (*badanti*) a augmenté, passant de 2,8 pour cent en 2006 à 9,6 pour cent en 2020 (Pasquinelli et Pozzoli, 2021, p. 9).

2020, pendant la pandémie de COVID-19, ce qui a indéniablement eu une incidence sur les discussions. Les personnes rencontrées sont des représentants des familles employeuses ou des travailleurs, dont l'anonymat a été respecté et dont nous ne précisons pas le sexe. Après transcription, le contenu des entretiens a fait l'objet d'une analyse qualitative (Mayring, 2000).

L'article, qui expose les résultats de notre analyse, est structuré de la façon suivante. Dans la deuxième partie, nous présentons un bref historique de l'introduction de la négociation collective dans le secteur italien du travail domestique, décrivant le cadre juridique et la genèse de l'organisation des travailleurs et des employeurs. Dans la troisième partie, nous examinons dans quelle mesure la négociation collective et les partenaires sociaux contribuent à la réglementation et à la formalisation de ce secteur d'activité. Dans la quatrième partie, nous décrivons les faiblesses des mécanismes de négociation collective, notamment l'inégalité de traitement et les limites structurelles, avant de livrer nos conclusions dans la partie 5.

2. La négociation collective dans le secteur italien du travail domestique

En Italie, un décret royal fasciste de 1926 interdisait le recours à la négociation collective dans le secteur du travail domestique, interdiction que l'article 2068 du Code civil adopté en 1942 est venu confirmer. Premier texte national à introduire une protection de la main-d'œuvre domestique, la loi n° 339 de 1958 encadrait les principales conditions de travail afin de compenser l'absence de négociation collective (Castagnone, Salis et Premazzi, 2013, p. 116; Busi, 2020a, p. 14). Elle offrait une protection aux travailleurs domestiques à condition qu'ils accomplissent au moins quatre heures de travail par jour pour le même employeur, excluant ainsi de son champ d'application une partie d'entre eux. Durant les années 1950 et 1960, dans le cadre du débat social et politique sur la réglementation du travail domestique, le principal argument brandi par les adversaires d'une reconnaissance de l'égalité des droits des travailleurs domestiques et de l'introduction de la négociation collective dans ce secteur était le refus de faire entrer la lutte des classes dans la sphère familiale (Sarti, 2010b, p. 46). Cet argument était avancé par l'Église catholique et le Parti chrétien démocrate (PCD), mais la «gauche historique» était elle aussi opposée à tout changement, non pas au nom de la lutte des classes, mais parce qu'elle estimait que les travailleurs domestiques ne pouvaient pas s'organiser collectivement et qu'il manquait l'autre partie à la négociation, en d'autres termes le patronat (Busi, 2020a, p. 15).

L'année 1967 constitua un premier tournant. Cette année-là, Maria Cipolla, travailleuse domestique, saisit la justice contre son employeur, Luigi Fanelli, pour réclamer les quatre années de salaire et de prestations dont il était redevable. Fanelli démentit les allégations de la plaignante, contestant la recevabilité de sa demande en faisant valoir, notamment sur le fondement de l'article 2068 du Code civil de 1942, qu'en sa qualité de travailleuse domestique elle ne pouvait pas saisir une juridiction du travail. Il fut cependant débouté, et la procédure conduisit même à l'abrogation de l'article 2068 du Code civil sur décision de la

Cour constitutionnelle⁶, ce qui ouvrit la voie à la tenue de négociations collectives dans le secteur du travail domestique. Ces changements constitutionnels d'ampleur ayant mis en lumière la nécessité pour les travailleurs domestiques comme pour leurs employeurs de s'organiser afin de pouvoir prendre part à des négociations collectives, le début des années 1970 fut marqué par des tentatives d'organisation dans les deux camps. Après plusieurs années de négociations (voir Besozzi Pogliano, 2019), la première convention collective nationale sur le travail domestique (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Domestico ou CCNLD) fut signée le 22 mai 1974. La CCNLD a été renégociée à neuf reprises depuis lors⁷, le dernier accord portant sur la période comprise entre le 1^{er} octobre 2020 et le 21 décembre 2022.

Le professeur de droit Francesco Basenghi (2010) qualifie de «révolution copernicienne» l'intégration du travail domestique dans le système de la négociation collective et insiste sur l'ampleur du changement qui a eu lieu au fil des années:

[...] Rien ne devait plus être comme avant: le travail domestique perdit l'une de ses singularités les plus frappantes et sortit du no man's land réglementaire dans lequel il se trouvait (une zone où régnait une forme de paternalisme, à mi-chemin entre la coutume et la loi), tandis que la convention collective, d'abord rudimentaire et peu ambitieuse, puis de plus en plus sophistiquée, devint l'instrument de transformation le plus dynamique (*ibid.*, p. 211).

Si Basenghi croit au pouvoir transformateur de la négociation collective, il souligne aussi que, comme dans les autres secteurs, sa capacité à permettre une protection de tous les travailleurs est par définition limitée, puisqu'elle ne s'applique qu'à l'emploi formel, c'est-à-dire aux salariés immatriculés à la sécurité sociale. Ces limites pourraient même être d'autant plus grandes que les travailleurs informels, qui continuent de ne pas bénéficier du même traitement que les autres, sont surreprésentés dans le secteur du travail domestique (*ibid.*). En réalité, l'article 2068 a été abrogé non pas sur le fondement du droit à la liberté syndicale prévu à l'article 39 de la Constitution italienne, mais au nom de l'égalité de tous les citoyens devant la loi consacré par l'article 3 du texte constitutionnel, les travailleurs domestiques faisant l'objet d'un régime différent de celui appliqué aux autres travailleurs (Sarti, 2010b, p. 47). D'autres faiblesses sont décrites dans la quatrième partie.

2.1. Représentation des travailleurs domestiques

À la fin des années 1940, des députés du PCD issus de l'association chrétienne des travailleurs italiens (Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani ou ACLI) (Busi, 2020a, p. 14) se mobilisèrent pour améliorer la protection des travailleurs domestiques. L'embellie économique consécutive à la seconde guerre mondiale et l'augmentation du taux d'activité des femmes entraînèrent une hausse de la demande de travailleurs domestiques. À l'époque, cette main-d'œuvre était essentiellement constituée d'Italiennes quittant le Sud du pays pour aller travailler

⁶ Cour constitutionnelle italienne, arrêt n° 68, 9 avril 1969, <https://giurcost.org/decisioni/1969/0068s-69.html>.

⁷ Des conventions collectives furent signées en 1978, 1984, 1988, 1992, 1996, 2001, 2007, 2013 et 2020.

dans les familles aisées des grandes villes du Nord de l'Italie (Sarti, 2008, p. 87). Le prêtre catholique Erminio Giovanni Crippa, qui était alors une personnalité influente, défendait les droits des travailleurs domestiques et militait pour qu'ils ne soient plus traités comme des citoyens de seconde zone (Bosco, 2006). La question des travailleurs domestiques faisait partie du programme de tous les grands partis politiques de l'après-guerre, depuis le Parti communiste italien (PCI) jusqu'au PCD, qui rivalisaient d'efforts pour améliorer les conditions de vie des classes laborieuses, des femmes et des migrants internes (Marchetti, Cherubini et Garofalo Geymonat, 2021). C'est dans ce contexte qu'en 1946 les travailleurs domestiques commencèrent à s'organiser en créant l'ACLI-Colf, une association qui devait par la suite jouer un rôle central dans l'organisation de milliers de travailleurs domestiques (Turri, 2010, p. 165), même si le processus n'est pas allé sans controverses. Jusqu'aux années 1970, l'ACLI-Colf a eu pour objectif principal d'obtenir que les travailleurs domestiques soient reconnus professionnellement et deviennent des acteurs indispensables à la vie de famille bourgeoise (Andall, 2004). Comme l'affirment l'historienne Raffaella Sarti (2010b) et la militante de l'ACLI-Colf Clorinda Turri (2010), l'engagement de personnalités religieuses comme Crippa a conduit à une professionnalisation de la main-d'œuvre domestique, mais aussi à son instrumentalisation par l'Église. La professionnalisation a résulté de la mise en place de formations et de registres professionnels, tandis que l'instrumentalisation transparaît à travers l'idée que devenir employée de maison constituait une forme de rédemption pour les jeunes femmes, qui pouvaient évangéliser les familles dans lesquelles elles travaillaient (Turri, 2010, p. 176). C'est ainsi que sont apparues au sein de l'ACLI-Colf des tensions entre les conservateurs proches du clergé et une frange radicale, composée de militants de la lutte des classes. En 1971, les conservateurs créèrent leur propre organisation, l'Api-Colf, dont le premier président fut Crippa, ainsi que Federcolf, un syndicat de travailleurs domestiques (Andall, 2004). Les militants radicaux restèrent membres de l'ACLI-Colf, qui cessa de considérer les travailleurs domestiques comme un groupe isolé et reconnut qu'il existait des parallèles entre leur lutte et celle des autres travailleurs (Turri, 2010, p. 177f). L'ACLI-Colf existe encore aujourd'hui, mais elle se considère comme un mouvement et non comme un syndicat; ce n'est qu'en 2018 qu'elle s'est juridiquement transformée en une association professionnelle de travailleurs domestiques qui offre des services aux employés et aux employeurs⁸. En conséquence, Federcolf est le seul syndicat qui ne représente que les travailleurs domestiques, essentiellement d'origine étrangère⁹, à la table des négociations lors de la renégociation de la CCNLD. Il ressort de nos entretiens que l'ACLI-Colf et Federcolf n'ont à l'évidence pas réussi à surmonter leurs différences: si les deux organisations entretiennent des relations officielles, elles ne collaborent pas¹⁰.

Les trois principales fédérations syndicales du pays (à savoir, de la plus grande à la plus petite: Filcams-CGIL, Fisascat-CISL et UILTuCS) ont elles aussi été impliquées depuis les premières discussions sur la CCNLD. Elles représentent les

⁸ L'ACLI-Colf propose des formations et des séances d'information aux travailleurs domestiques et aide les familles à trouver et à recruter un employé.

⁹ D'après le site Internet de l'Api-Colf <https://www.federcolf.it>.

¹⁰ Entretiens avec des représentants des travailleurs, 15 et 22 octobre 2020.

travailleurs domestiques dans le cadre de leur branche commerce, tourisme et services¹¹ et se différencient les unes des autres par leur orientation politique¹². Elles comptent au total 12,5 millions de membres, soit un taux de syndicalisation de 32,5 pour cent (Namuth, 2013). Pratiquement la moitié de leurs membres sont des retraités, ce qui signifie qu'elles comptent une forte proportion d'employeurs de travailleurs domestiques et conduit à s'interroger sur leur capacité à réellement représenter ces salariés (partie 4.2).

2.2. Représentation des employeurs

Alors que les organisations qui représentent les travailleurs sont restées les mêmes, les associations d'employeurs signataires de la CCNLD ont évolué au fil du temps. La première CCNLD a été signée par la Fédération nationale du clergé italien et par Nuova Collaborazione (De Luca, 2020, p. 31). Fondée en 1969 par Nicoletta Rossi di Montelera¹³, à Turin, Nuova Collaborazione avait spécifiquement pour but de participer à la négociation collective, ce qui n'était pas le cas des autres associations d'employeurs existant à l'époque. À l'origine, elle regroupait d'autres associations d'employeurs et recrutait régulièrement de nouveaux membres pour renforcer sa représentativité à l'échelon national (Besozzi Pogliano, 2019). Toutefois, accéder à une représentativité nationale n'était pas indispensable étant donné que, aujourd'hui encore, il n'existe aucune loi ni aucun critère subordonnant à un seuil de représentativité la participation d'un syndicat ou d'une organisation patronale à la négociation collective. En 1993, Nuova Collaborazione et d'autres organisations d'employeurs nées au fil des années se regroupèrent pour former la Fédération italienne des employeurs de l'économie domestique (FIDALDO). La FIDALDO regroupait deux organisations nationales (Nuova Collaborazione et Assindatcolf) et leurs branches locales réparties sur l'ensemble du territoire, de même que deux associations locales, l'ADLD (Associazione Datori di Lavoro Domestico) et l'ADLC Associazione Datori di Lavoro dei Collaboratori Domestici), implantées en Lombardie. La FIDALDO négocie et signe la CCNLD au nom de ses membres depuis 1996. En 2001, la DOMINA¹⁴, association nationale des familles employeuses de travailleurs domestiques, a rejoint la table des négociations aux

¹¹ Fédération italienne du commerce, du tourisme et des services (Filcams-CGIL); Fédération italienne des syndicats des travailleurs du commerce, du tourisme et des services connexes (Fisacat-CISL); Syndicat italien des travailleurs du tourisme, du commerce et des services (UILTuCS), anciennement Uidacta.

¹² La CGIL a une orientation proche de celle de l'ancien Parti communiste et socialiste et compte 5,8 millions de membres, dont 3 millions de retraités. La CISL s'inscrit dans la ligne de l'ancien PCD et compte 4,5 millions de membres, dont 2,2 millions de retraités. Quant à l'UIL, elle est sur la ligne de l'ancien Parti républicain et libéral et compte 2,2 millions d'adhérents, dont 0,6 million de retraités (Namuth, 2013, p. 2).

¹³ Di Montelera représentait à la fois l'aristocratie et le monde industriel: issue de la noblesse toscane, elle est entrée par mariage dans la famille propriétaire de l'entreprise Martini & Rossi. Connue pour être une fervente catholique, elle a été un véritable fer de lance et soutien financier de l'organisation collective des employeurs de travailleurs domestiques. Son objectif était d'aider les familles pauvres qui avaient besoin d'assistance parce qu'elles avaient beaucoup d'enfants (Besozzi Pogliano, 2019).

¹⁴ Fondée en 1995, la DOMINA émane de l'association Federcasalinghe, qui milite pour la reconnaissance du travail non rémunéré accompli par les femmes au foyer et les mères de famille. On peut se reporter au site Internet de Federcasalinghe, à l'adresse <https://www.federcasalinghe.it/>.

côtés de la FIDALDO. Toutes ces organisations d'employeurs sont financées par les cotisations de leurs membres et les aident à recruter des travailleurs domestiques en établissant des contrats conformes à la CCNLD, en gérant la paie et en fournissant des conseils fiscaux et juridiques (De Luca, 2020, p. 34).

Dans beaucoup d'autres pays européens, la relation d'emploi est souvent triangulaire, un prestataire de services servant d'intermédiaire entre le travailleur domestique et son employeur. Ces prestataires peuvent avoir un but lucratif ou non. Ils peuvent soit employer directement le travailleur, soit se contenter de le missionner dans une famille. Lorsqu'ils représentent les employeurs dans le cadre des négociations collectives¹⁵, ils le font pour protéger leurs propres intérêts financiers, en particulier lorsqu'ils poursuivent un but lucratif et sont financés par une commission sur la valeur du contrat. En Italie, la plupart des travailleurs domestiques sont employés directement, sans intermédiaire, et les adhérents des organisations représentatives sont les familles employeuses. Ces organisations sont financées par les cotisations versées par leurs adhérents et ont intérêt à ce que les coûts salariaux puissent être assumés par les familles modestes ou membres de la classe moyenne, qui sont tributaires du personnel domestique pour exercer une activité rémunérée. Comme le travail domestique joue un rôle central dans le maintien du niveau de vie et de revenu des familles, ces associations ont vu leur nombre d'adhérents et leur puissance augmenter. La DOMINA est probablement aujourd'hui la plus influente de toutes, avec ses quelque 160 branches réparties sur l'ensemble du territoire et un observatoire national qui, depuis 2019, produit un rapport annuel en collaboration avec le ministère du Travail, des instituts de recherche et des organisations comme le bureau de l'OIT en Italie. Grâce à l'engagement ancien et constant des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, le processus de négociation collective est devenu une institution stable permettant de définir les conditions de travail de la main-d'œuvre domestique. Nous nous proposons d'examiner dans les parties qui suivent l'apport et les limites de cette institution.

3. Contribution de la négociation collective à la réglementation et à la formalisation du travail domestique

3.1. Apport de la négociation collective à la réglementation et à la protection des travailleurs domestiques

Dans le secteur du travail domestique, la CCNLD est la convention collective qui couvre le champ le plus large¹⁶. Elle permet aux employés de bénéficier d'un ensemble de garanties relatives au travail et à la protection sociale. D'un point de vue juridique, elle ne se substitue pas à la loi n° 339 de 1958: elle la complète,

¹⁵ C'est par exemple le cas en Belgique, en France et en Suisse (Hobden, 2017, p. 4; OIT, 2022a, p. 239).

¹⁶ Il existe d'autres accords, signés par des organisations plus petites et par conséquent moins représentatives. Ces accords garantissent en général une rémunération et des prestations plus faibles (De Vita et Corasaniti, 2022, p. 540).

Tableau 1. Les partenaires sociaux dans le secteur italien du travail domestique

Signataires de la convention collective nationale sur le travail domestique (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Domestico – CCNLD)	
Associations de familles employeuses	Syndicats
FIDALDO	Federcolf
Nuova Collaborazione	Filcams-CGIL
Assindatcolf	Fisascat-CISL
ADLD (organisation locale)	UILTuCS
ADLC (organisation locale)	
DOMINA	
Organismes paritaires et rôle de ces organismes	
Ebincolf	Forme et certifie les compétences des travailleurs domestiques
Cas.sa.colf	Offre une assurance maladie complémentaire aux travailleurs domestiques
Fondocolf	Fournit des services financiers et comptables aux organismes paritaires

Source: Réalisation de l'auteurice.

encadrant les aspects juridiques et économiques qui ne sont pas réglés par la loi. D'un point de vue technique, elle ne s'applique qu'aux travailleurs qui ont un emploi formel – c'est-à-dire immatriculés à la sécurité sociale – et dont le contrat est couvert par l'un des partenaires sociaux (tableau 1). La CCNLD a cependant aussi une incidence sur d'autres travailleurs, y compris les travailleurs informels, parce qu'elle sert de référence en cas de litige lié au travail¹⁷.

Depuis qu'elle existe, la CCNLD offre un cadre réglementaire au travail domestique. La négociation collective a contribué à plusieurs reprises à améliorer sensiblement les conditions de travail des travailleurs domestiques. La première CCNLD, signée en 1974, contenait des règles semblables à celles figurant dans la loi n° 339 de 1958, à ceci près cependant qu'elle s'appliquait à l'ensemble des travailleurs domestiques exerçant une activité de manière continue et non aux seules personnes travaillant plus de quatre heures par jour pour un même employeur. Autre différence: alors que la loi n° 339 se bornait à prévoir des périodes de repos minimales, la CCNLD de 1974 plafonnait pour la première fois la durée de travail à onze heures par jour et soixante-six heures par semaine (Ioli, 2010, pp. 193-194). Les conventions ultérieures contenaient globalement les mêmes règles, à quelques changements près au niveau de la classification des travailleurs. La CCNLD de 2007 a cependant introduit des changements plus fondamentaux, rattachant explicitement les aidants à de nouvelles catégories d'activité professionnelle comportant chacune deux niveaux (avec ou sans formation formelle). De plus, des organismes paritaires chargés de combler les lacunes réglementaires relatives au congé de maladie indemnisé et à la professionnalisation ont été créés: Cas.sa.colf, qui gère une caisse d'assurance maladie, et Ebincolf,

¹⁷ Entretiens avec un représentant des familles employeuses (19 octobre 2020) et un représentant des travailleurs domestiques (28 avril 2020).

un institut de formation et de recherche (Ioli, 2010, p. 200). La CCNLD signée en 2020 a renforcé ces deux organismes.

Pour l'heure, à la différence des autres salariés, les travailleurs domestiques ne peuvent pas prétendre aux indemnités de maladie versées par l'institut national de la sécurité sociale (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale ou INPS). En cas de maladie, leur employeur doit continuer de leur payer leur salaire, mais il n'est obligé de le faire qu'à concurrence de quinze jours par an (CCNLD de 2020, art. 27). La création de Cas.sa.colf, qui verse des prestations aux travailleurs choisissant de cotiser, avait pour but d'y remédier¹⁸. Les prestations versées ne sont pas aussi élevées que les indemnités de maladie ordinaires, mais elles constituent une aide, soit sous la forme d'allocations journalières versées pendant une certaine durée en cas de maladie plus longue, soit sous la forme d'un remboursement annuel forfaitaire au titre des dépenses exposées en raison de certaines pathologies. Cas.sa.colf rembourse également les employeurs cotisants en cas de maladie de leur travailleur domestique. À la suite de la pandémie mondiale survenue en 2020, les partenaires sociaux ont coopéré au sein de la structure paritaire afin de créer un fonds spécial COVID-19 parce que les mesures prises par l'État ne couvraient pas le personnel domestique. Ce fonds versait des allocations en cas de quarantaine et d'hospitalisation, et permettait de financer du matériel médical et un soutien psychologique. En juin 2022, il avait profité à 14 316 travailleurs domestiques, dont 80,3 pour cent étaient des travailleurs migrants.

La dernière CCNLD, qui date de 2020, a en outre créé un cadre réglementaire propice à la professionnalisation des travailleurs domestiques. La dénomination «assistant familial» (*assistenti familiari*) est un terme générique actuellement utilisé pour désigner trois catégories d'employés: les employés de maison polyvalents (*colf*), les assistantes maternelles à domicile et les auxiliaires de vie (*badanti*). Plus qu'un simple terme c'est un titre professionnel que les travailleurs domestiques peuvent acquérir. Depuis janvier 2021, Ebincolf, organisme de formation paritaire créé par les partenaires sociaux, est habilité à accorder une certification aux personnes qui ont suivi une formation¹⁹ ou ont réussi un examen. Les partenaires sociaux ont lancé cette initiative en 2017 afin d'atténuer les disparités régionales en matière d'obligation de formation et de professionnaliser le secteur²⁰. Les connaissances, compétences et aptitudes que doivent posséder les «assistants familiaux» reposent sur la norme nationale UNI 11766/2019, qui est conforme au cadre européen des certifications (CEC) et qui a été édictée à la demande des partenaires sociaux par l'organisme de normalisation italien (De Luca, 2020, p. 39). La CCNLD de 2020 encourage la formation: les travailleurs domestiques qui suivent une formation reconnue et financée par Ebincolf bénéficient en effet de vingt-quatre heures de congés payés supplémentaires, ce qui porte le nombre total d'heures de congés payés à soixante-quatre par an.

¹⁸ Le montant des cotisations à verser à Cas.sa.colf est fixé à 0,06 euro par heure rémunérée, dont 0,04 euro à la charge de l'employeur et 0,02 euro à la charge du salarié. Une cotisation minimale de 25 euros s'applique (Cas.sa.colf, «Versamenti», <https://www.cassacolf.it/versamenti/>).

¹⁹ Financées par Ebincolf, les formations sont gratuites pour les participants. Un niveau minimal d'italien est requis. D'autres institutions proposent des cours d'italien.

²⁰ Entretien avec un représentant des familles employeuses (8 mai 2020).

Certains représentants des travailleurs ont souligné que cette formation offrait aux salariés la possibilité de rompre leur isolement en se rencontrant pour parler de ce qu'ils vivent et leur permettait de renforcer leurs compétences pratiques et professionnelles, y compris en améliorant leur maîtrise de l'italien et leur connaissance de la cuisine italienne²¹. Un représentant des employeurs a fait observer que, même si ces formations impliquaient que les travailleurs prennent des congés, elles étaient bien accueillies par les familles, qui ont tout à gagner d'une amélioration de la qualité des services fournis²². On peut y voir la preuve de ce que les travailleurs et les employeurs ont un intérêt mutuel à améliorer les conditions de travail et une illustration de la recherche d'une négociation consensuelle.

3.2. Contribution à la formalisation

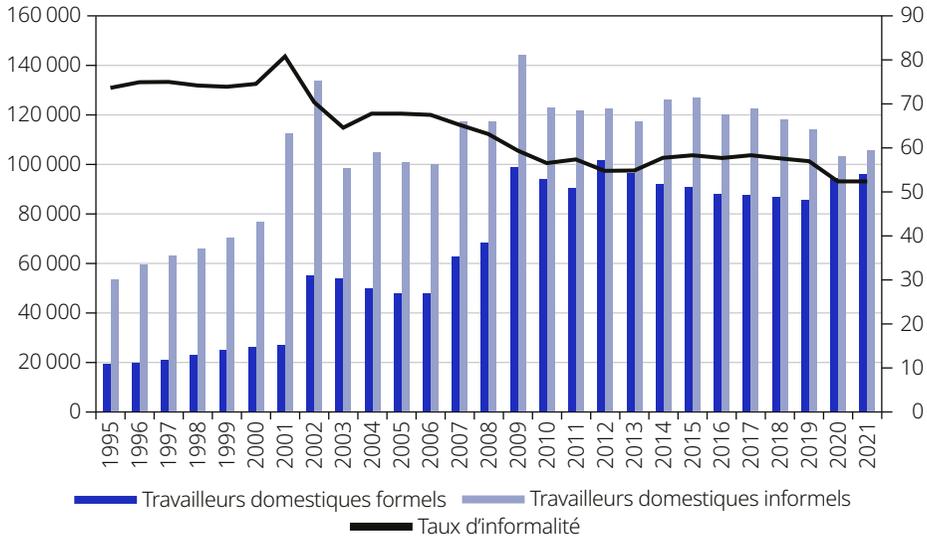
Du fait de la nature de leur lieu de travail et de la relation qui les lie à leur employeur, les travailleurs domestiques ont été classés dans diverses catégories par les chercheurs – travailleurs atypiques, précaires, vulnérables ou informels. Ces appellations ont en commun de les distinguer de la cible habituelle des relations du travail – l'ouvrier blanc de sexe masculin –, mais aussi de les placer en marge de «la formalité absolue, caractérisée par une couverture effective et suffisante par la sécurité sociale et la protection du travail» (OIT, 2022a, p. 200). Chen (2011, p. 180) définit la formalisation comme «un processus qui comporte plusieurs étapes et différentes dimensions et qui aboutit à divers degrés et types de formalité». Selon elle, dans le cas des travailleurs domestiques, ce processus passe par la réglementation et la fiscalité, la reconnaissance juridique, la protection du travail et l'accès aux droits et prestations attachés à l'exercice d'un emploi (salaire minimum, sécurité sociale, sécurité et santé au travail). Dans son dernier rapport mondial sur les travailleurs domestiques, l'OIT définit la formalisation comme un continuum et analyse l'absence d'emploi formel (et, par conséquent, de conditions de travail convenables) comme la résultante de trois types de lacunes: des lacunes juridiques, un défaut de mise en œuvre et un manque de respect des règles (OIT, 2022a). À l'échelle mondiale, 66 pour cent des travailleurs domestiques exercent leur activité de façon informelle parce qu'ils sont exclus du champ d'application du droit du travail et de la sécurité sociale (lacune juridique). Parmi ceux qui entrent dans le champ d'application de cette législation, 34 pour cent ne peuvent pas exercer leurs droits en pratique (défaut de mise en œuvre) ou obtenir un niveau de protection suffisant (non-respect des règles) (*ibid.*).

En Italie, le taux d'informalité²³ de la main-d'œuvre domestique est en baisse sensible depuis 1995 (figure 1). Néanmoins, les travailleurs informels restent

²¹ Entretiens avec des représentants des travailleurs domestiques (14 et 22 octobre 2020).

²² Entretien avec un représentant des familles employeuses (19 octobre 2020).

²³ C'est-à-dire le pourcentage de travailleurs informels par rapport au nombre total de travailleurs. Le nombre de travailleurs informels provient de l'institut italien de la statistique (Istituto Nazionale di Statistica – ISTAT). Il a été obtenu grâce à un recoupement entre l'enquête sur la population active et les archives administratives, qui a mis en évidence les personnes qui ne figurent pas dans les fichiers administratifs (ISTAT, <https://www.istat.it/>).

Figure 1. Nombre de travailleurs domestiques formels et informels et taux d'informalité (%)

Source: De Luca, Tronchin et Di Pasquale (2021 et 2022). Points de données mis à la disposition de l'auteurice par la fondation Leone Moressa.

majoritaires en raison d'un défaut de mise en œuvre et d'un manque de respect des règles et, dans une moindre mesure, de lacunes juridiques. De manière générale, les travailleurs domestiques sont légalement reconnus comme des travailleurs et sont protégés comme tels, et ils ont accès à un ensemble complet de droits et de prestations en vertu de contrats de travail signés avec l'un des partenaires sociaux prenant part aux négociations collectives. De ce point de vue, il n'existe pas de lacune juridique au sens de l'OIT. Toutefois, le fait que leurs conditions d'emploi soient parfois moins favorables que celles dont jouissent les autres travailleurs pourrait être considéré comme une faiblesse juridique, en ce sens que la loi existe mais n'est pas adaptée (voir la partie 2 et le tableau 2).

Pour remédier aux problèmes de mise en œuvre, il faut se concentrer sur la situation des quelque 52 pour cent de travailleurs domestiques (soit 1,05 million) qui exercent leur activité sans être titulaires d'un contrat de travail et sans être immatriculés à la sécurité sociale (De Luca, Tronchin et Di Pasquale, 2021). Leurs droits ne sont pas protégés et ils ne peuvent pas prétendre aux prestations prévues par la législation et par la CCLND. Ce type de travail informel, non déclaré, connu sous le nom de *lavoro sommerso* (travail caché)²⁴, se rencontre plus fréquemment parmi les travailleurs domestiques employés à l'heure pour accomplir des tâches ménagères que parmi ceux qui sont logés chez leur employeur et ont pour fonction principale de s'occuper d'une personne âgée. Comme il est indispensable de détenir un titre de séjour pour accéder à un emploi formel, les migrants en situation irrégulière n'ont pas d'autre choix que de travailler de façon informelle et sont donc plus exposés que les autres au risque de se faire

²⁴ L'expression *lavoro nero* (travail au noir) est une autre expression couramment utilisée.

Tableau 2. Informalité dans le secteur italien du travail domestique

Ensemble des travailleurs domestiques rémunérés en Italie ~2015000			
<i>Lacunes juridiques</i> Loi n° 339 de 1958 non conforme à la convention n° 189 = les travailleurs domestiques n'ont pas les mêmes droits que les autres			
Travailleurs formels immatriculés à la sécurité sociale		Travailleurs informels non immatriculés à la sécurité sociale	
961 358 (~300 000 [15 %*] couverts par Cas.sa.colf)	48%*	~1 054 000	52%*
<i>Manque de respect des règles</i> Travailleurs (nombre inconnu) titulaires d'un contrat correspondant à une catégorie professionnelle inférieure à la réalité ou dont les heures de travail ne sont pas intégralement déclarées = Niveau de protection insuffisant		<i>Défaut de mise en œuvre</i> En l'absence de contrat et d'immatriculation, les travailleurs informels sont dépourvus de protection relative au travail et de protection sociale = <i>Aucun accès aux droits et prestations</i>	

* Proportion sur un nombre total de travailleurs domestiques rémunérés estimé à 2 015 000 (2021).

Source: De Luca, Tronchin et Di Pasquale (2021 et 2022).

exploiter. En 2020, pendant le confinement strict décrété au début de la pandémie de COVID-19, l'immatriculation de travailleurs domestiques logés par leur employeur a progressé, les familles craignant d'être sanctionnées si leur employé était contrôlé dans le cadre de l'application des restrictions de mouvement (pendant qu'il faisait leurs courses par exemple) et si les autorités découvraient à cette occasion qu'il n'était pas déclaré (Seiffarth, 2021). Cette hausse des immatriculations s'est traduite, entre autres, par une baisse sensible du taux d'informalité (figure 1). Les employeurs risquent de 1 500 à 12 000 euros d'amende en cas de défaut d'immatriculation d'un salarié à l'INPS, sanction à laquelle s'ajoute une peine de prison pouvant aller jusqu'à un an et 5 000 euros d'amende supplémentaire si l'employé en question est en situation irrégulière²⁵. Durci par l'INPS en 2010 (loi n° 183/2010, art. 4), le système de sanction n'avait cependant été appliqué que de façon sporadique avant le confinement. En règle générale, les inspecteurs du travail n'ont qu'un accès limité au domicile des ménages employeurs, parce que le domicile est réputé inviolable²⁶. De plus, lorsqu'ils constatent des irrégularités, ils ne peuvent qu'émettre des avertissements ou recommander une médiation car les particuliers employeurs sont exemptés du système de sanction (De Luca, Tronchin et Di Pasquale, 2020, p. 11). Comme en témoigne l'augmentation du nombre d'immatriculations observée pendant le confinement, ce mécanisme

²⁵ CAF-CISL, «Rischi e sanzioni», https://www.cafcisl.it/schede-81-rischi_sanzioni_lavoro_domestico.

²⁶ Dans son arrêt n° 10 de 1971, la Cour constitutionnelle affirme que le domicile de particuliers ne peut pas être considéré comme un lieu de travail officiel (De Luca, Tronchin et Di Pasquale, 2020, p. 11).

de sanction est peut-être plus efficace lorsque la relation entre le travailleur domestique et son employeur sort de la sphère privée pour entrer dans la sphère publique. Il n'est toutefois pas normal qu'une pandémie mondiale soit nécessaire pour que cette situation se produise. Dans les pays où leurs moyens sont renforcés, les services de l'inspection du travail peuvent utiliser des techniques propres au travail domestique, par exemple interroger les employés sur leurs conditions de travail à l'extérieur, sans pénétrer dans le domicile. C'est le cas en Uruguay (OIT, 2022a). S'agissant du personnel au service de personnes âgées, étant donné que les médecins et les travailleurs sociaux ont parfois déjà accès au domicile, ils pourraient être mandatés pour signaler aux autorités des conditions de travail inadaptées ou être formés pour orienter les familles vers les partenaires sociaux, lesquels pourraient les aider et/ou aider les travailleurs à améliorer la situation.

Les difficultés ne se cantonnent cependant pas au système de sanction. Encourager les ménages à régulariser la situation de leurs employés en les déclarant et en les immatriculant n'est pas tâche aisée, parce que bon nombre de familles les recrutent en faisant appel à leur réseau personnel et sont hors de portée des autorités chargées de réglementer (Pasquinelli et Rusmini, 2013). Contrairement à ce qui est observé dans d'autres pays d'Europe (voir Aulenbacher, Lutz et Schwiter, 2021), en Italie il est rare qu'un prestataire de services, par exemple une agence de mise à disposition de main-d'œuvre, serve d'intermédiaire entre l'employé et la famille qui l'emploie, même s'il semble que cette relation triangulaire soit de plus en plus répandue, par exemple à Milan (les familles craignant les risques pour la santé pendant la pandémie) (Amorosi, 2022). Du point de vue de la formalisation, les services fournis par les partenaires sociaux (syndicats comme organisations d'employeurs) à leurs membres peuvent peut-être être considérés comme donnant naissance à une relation triangulaire, les membres étant aidés à établir les contrats et à gérer les aspects liés à la paie et aux cotisations sociales. Avec ces services, les partenaires sociaux ne se contentent pas d'alléger la lourdeur des procédures administratives nécessaires à la régularisation de la situation des travailleurs, ils fournissent un cadre professionnel. Toutes les personnes que nous avons interrogées ont cependant souligné qu'il fallait que l'État offre des avantages fiscaux plus intéressants afin de réduire le coût de l'emploi formel pour les familles et de favoriser ainsi la formalisation du travail domestique. Pour les travailleurs, avoir un emploi formel relevant de la CCNL ne permet pas seulement d'accéder au statut de salarié et de jouir de conditions de travail clairement définies et d'une protection juridique; c'est aussi l'assurance de bénéficier d'une protection sociale. La sécurité sociale, qui est un droit de la personne, protège les travailleurs domestiques comme tous les autres travailleurs en cas d'aléa (maladie, chômage), leur permet d'être moins dépendants de leur employeur et réduit le risque de pauvreté et d'exclusion (OIT, 2022b).

La troisième lacune, c'est-à-dire le manque de respect des règles, se traduit par un niveau de protection insuffisant. En 2021, une partie – non quantifiée – des 961 358 travailleurs domestiques titulaires d'un contrat et immatriculés à la sécurité sociale²⁷ travaillait dans une zone grise. On parle de *lavoro grigio*

²⁷ INPS. Osservatorio sui lavoratori domestici, «Statistiche in breve 2022», <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/api/getAllegato/?idAllegato=1013>.

(littéralement, le «travail gris») lorsqu'un travailleur est classé en vertu de la CCNLD dans une catégorie inférieure (*sotto inquadramento*) à celle dont relève en réalité le travail qu'il effectue et perçoit donc un salaire plus faible ou encore lorsque l'employeur ne déclare pas toutes les heures de travail accomplies pour éviter de payer des cotisations sociales. Dans ce dernier cas, il peut arriver que l'intérêt de l'employeur et celui du salarié (en particulier lorsqu'il est immigré) convergent: cotiser sur une durée hebdomadaire de travail «fictive» de vingt-cinq heures suffit en effet au salarié pour l'obtention d'un titre de séjour tout en restant abordable pour la famille (Marchetti, 2016, pp. 115-116; De Vita et Corasaniti, 2022). D'après des enquêtes menées par l'ACLI-Colf en 2007 et 2013, le nombre d'employés pour lesquels des cotisations étaient acquittées sur l'intégralité des heures de travail était en hausse, tandis que le nombre d'employés pour lesquels aucune cotisation n'était versée diminuait au fil du temps, ce qui est le signe d'une progression de la formalisation. Toutefois, le pourcentage de travailleurs domestiques logés chez l'employeur et dont toutes les heures de travail n'étaient pas déclarées est passé de 18,9 pour cent en 2007 à 43,8 pour cent en 2013, ce qui laisse penser que le non-respect des règles a augmenté (Marchetti, 2016, p. 114). Il est possible que la CCNLD et les partenaires sociaux n'aient pas les moyens d'agir, parce que c'est aux pouvoirs publics qu'il revient de faire respecter les règles. La DOMINA insiste sur le manque à gagner que ces pratiques représentent pour l'État, estimant que si tous les travailleurs domestiques exerçaient leur activité de manière formelle le montant des recettes fiscales tirées du travail domestique rémunéré atteindrait 3,6 milliards d'euros par an (De Luca, Tronchin et Di Pasquale, 2020, p. 94).

Plus globalement, intégrer les travailleurs domestiques, considérés comme des travailleurs atypiques, dans le champ du système ordinaire de relations d'emploi par le biais de la négociation collective est un bon moyen de leur permettre d'accéder au secteur formel. La CCNLD reprend la dichotomie classique qui fait du travail domestique à la fois un travail comme les autres et une activité singulière. La négociation collective se déroule comme dans les autres secteurs d'activité en ce sens que la convention est renégociée régulièrement, définit des règles complètes et résulte d'une négociation entre partenaires sociaux. Dans le même temps, même si elle contient encore des inégalités (voir la partie 4), la CCNLD tient compte des singularités du travail domestique et reconnaît que la formalisation passe par la professionnalisation. C'est en particulier le cas de la CCNLD signée en 2020 et de ses dispositions sur la formation des travailleurs par l'organisme paritaire Ebincolf et sur la certification des compétences professionnelles des travailleurs domestiques.

Il ne fait aucun doute que les organisations qui représentent la main-d'œuvre domestique et ses employeurs sont parvenues à faire reconnaître le travail domestique comme un travail à part entière et ceux qui l'exercent comme de vrais travailleurs, parties à une relation d'emploi. Cette reconnaissance est un point de départ indispensable à l'amélioration des conditions de travail, tandis que la réglementation et la formalisation ont vocation à garantir que tous les travailleurs domestiques sont couverts. Les partenaires sociaux signataires de la convention collective sont les principaux promoteurs de son application. Ils jouent un rôle actif dans sa mise en œuvre par le biais de leurs organismes

paritaires qui offrent une assurance maladie supplémentaire et des formations, de même que grâce aux services qu'ils fournissent à leurs adhérents. Même si l'on ne dispose pas de données longitudinales sur les salaires et le temps de travail, les séries temporelles sur l'immatriculation à la sécurité sociale (figure 1) traduisent une progression importante des immatriculations ces vingt dernières années et témoignent du rôle important joué par les partenaires sociaux dans l'amélioration des conditions de travail de la main-d'œuvre domestique.

4. Les limites de la négociation collective dans le secteur du travail domestique

Dans la plupart des pays, les conventions collectives ne couvrent pas le travail domestique. L'application de la négociation collective à ce secteur d'activité en Italie est donc très importante pour la reconnaissance, les droits et la formalisation des travailleurs domestiques. Néanmoins, il subsiste des limites en ce qui concerne l'égalité de traitement, la représentation et la nature de la négociation collective telle qu'elle s'applique à la main-d'œuvre domestique.

4.1. Persistance d'inégalités de traitement

Si la négociation collective a effectivement permis de combler des lacunes de la loi en complétant la loi spéciale n° 339 de 1958, la CCNLD n'empêche pas la persistance d'inégalités de traitement, par exemple en matière de temps de travail, de licenciement et d'indemnités de maternité.

Premièrement, elle contrevient toujours à la directive européenne sur le temps de travail²⁸: le temps de travail du personnel domestique logé par l'employeur peut en effet atteindre dix heures non consécutives par jour et cinquante-quatre heures par semaine au maximum, contre huit heures par jour et quarante heures par semaine pour celui qui n'est pas logé et pour les employés d'autres secteurs. Cette règle limite le nombre d'heures supplémentaires que peuvent accomplir les travailleurs domestiques logés et se répercute sur leur salaire: ils doivent en effet travailler plus longtemps avant que leurs heures de travail soient considérées comme des heures supplémentaires et reçoivent moins de rémunération à ce titre lorsqu'ils en accomplissent (Scheiwe, 2021, p. 14). Cette différence de traitement de certaines catégories de travailleurs domestiques est aussi contraire au principe d'égalité de traitement consacré par la convention n° 189.

Deuxièmement, le contrat de travail des travailleurs domestiques est le seul qui évoque une «instabilité contractuelle»²⁹, laquelle implique que le licenciement est peu encadré. Les dispositions actuellement en vigueur en matière de cessation d'emploi ne s'appliquent pas aux travailleurs domestiques, qui restent visés par les dispositions des articles 2118 et 2119 du Code civil de 1942 (Sarti, 2010b, p. 55). Sauf s'ils sont en congé pour cause de maladie, d'accident ou de

²⁸ Cette directive plafonne la durée hebdomadaire du travail à quarante-huit heures, heures supplémentaires comprises.

²⁹ Entretien avec un représentant des familles employeuses (19 octobre 2020).

maternité, ils peuvent être licenciés moyennant un préavis limité à huit jours (ce délai peut être plus long, selon le nombre d'heures travaillées par semaine et l'ancienneté), qui n'a de surcroît pas à être signifié par écrit (Carls, 2013, p. 13).

Troisièmement, d'après les représentants des travailleurs interrogés³⁰, avant la pandémie de COVID-19 les négociations autour de la CCNLD de 2020 ont été bloquées, achoppant en particulier sur la protection de la maternité. La législation relative à la protection de la maternité ne s'applique que partiellement au travail domestique, ce qui est contraire au principe d'égalité de traitement au sens de l'article 14 de la convention n° 189. Les travailleuses domestiques ont droit à cinq mois de congé de maternité (deux avant la naissance et trois après), pendant lesquels elles sont indemnisées à raison de 80 pour cent de leur salaire normal. Elles ne peuvent prétendre à aucune autre prestation et à aucun congé parental. De plus, rien ne s'oppose à ce qu'elles soient licenciées à la fin de leur congé de maternité. Dans d'autres secteurs d'activité, il existe un congé parental de dix mois indemnisé à raison de 30 pour cent du salaire. Ce congé peut être pris à tout moment avant le sixième anniversaire de l'enfant, et le licenciement n'est pas possible au cours de la première année suivant la naissance. Les représentants des travailleurs domestiques souhaitaient instituer la même protection pour aligner les droits de la main-d'œuvre domestique sur ceux des autres travailleurs. Les associations d'employeurs ont cependant refusé de s'engager dans ces discussions, estimant qu'une protection plus généreuse serait supérieure aux obligations légales du contrat et que la CCNLD perdrait de son attrait pour les familles, qui risqueraient alors de se tourner vers d'autres contrats, plus favorables aux employeurs³¹.

La question des prestations de maternité est source de controverses depuis le début des négociations collectives. Laura Besozzi Pogliano (2019, p. 44), qui a fait partie des premiers membres de l'association d'employeurs Nuova Collaborazione, souligne que cette «épineuse question» a obligé à remettre le texte de la CCNLD de 1974 plusieurs fois sur le métier avant qu'un consensus soit trouvé. La CCNLD signée en 2007 protégeait mieux que la législation contre le licenciement durant l'année suivant la naissance d'un enfant (Ioli, 2010, p. 201). Toutefois, en 2020, les partenaires sociaux ne parvinrent pas à s'entendre pour interdire le licenciement lié à la maternité. Par ailleurs, la convention collective de 2020 ne permet pas de prendre un congé rémunéré pour s'occuper de l'enfant ou un congé parental de six mois indemnisé. Les associations d'employeurs s'opposent à l'instauration de ce type de prestations, faisant valoir l'impossibilité pour les ménages employeurs d'en assumer le coût³². Les représentants des employeurs que nous avons interrogés ont tout au plus évoqué brièvement cette question. Contrairement à ce qu'a déclaré l'un d'eux, d'après les travailleurs, l'instauration d'une protection de la maternité a été reportée à une date ultérieure, mais n'a pas été abandonnée. Les personnes interrogées ont précisé avoir négocié un raccourcissement de la durée de validité de la convention, ramenée

³⁰ Entretiens avec des représentants des travailleurs domestiques (13 et 14 octobre 2020).

³¹ Entretien avec un représentant des travailleurs domestiques (14 octobre 2020).

³² Information transmise par écrit en réponse à une demande de clarification formulée après un entretien avec un représentant des travailleurs domestiques (14 octobre 2020).

à deux ans au lieu des quatre années habituelles, précisément pour que les sujets sur lesquels aucun accord n'avait été trouvé puissent être rediscutés³³. Il est cependant peu probable que la conjoncture économique de l'après-pandémie se traduise par une amélioration de la capacité des familles italiennes à épargner pour pouvoir financer un congé de maternité, et rien ne dit que la question de la protection de la maternité puisse un jour être réglée par la voie de la négociation collective. Même s'il n'est pas très précis (et laisse ouverte la possibilité d'apporter des précisions dans le cadre des futurs accords), l'article 25 de la CCNLD de 2020 relatif à la protection des travailleuses domestiques qui ont des enfants se termine par une déclaration commune dans laquelle les partenaires sociaux s'engagent à «étendre la protection des mères en défendant toute initiative auprès des organismes et institutions publics, compte tenu des spécificités des familles qui emploient les travailleurs domestiques»³⁴. Il s'agit là d'une bonne illustration de ce qui distingue la négociation collective dans le secteur du travail domestique des autres secteurs, les concessions que les employeurs sont prêts à faire ayant toujours des répercussions, non pas pour des entreprises à but lucratif, mais pour des familles, y compris des familles de la classe laborieuse.

4.2. Limites de la représentation

La représentation sélective des travailleurs domestiques a un caractère discriminatoire, lié à la structure de cette activité. Bien souvent, les efforts déployés pour instaurer une négociation collective échouent, parce que les employeurs ne sont pas organisés collectivement. Dans certains cas, par exemple en Allemagne, en Argentine et en Uruguay, des groupes d'intérêts comprenant des femmes au foyer se sont constitués en représentants des employeurs pour permettre des négociations collectives (Hobden, 2017). C'est également ce qui s'est passé en Italie, où des employeurs se sont regroupés en association pour pouvoir s'asseoir à la table des négociations. Ces associations d'employeurs s'impliquent (voir la partie 2), mais ce sont les travailleurs qui ne sont ni correctement représentés ni organisés d'une quelconque autre manière (Marchetti, Cherubini et Garofalo Geymonat, 2021). L'Italie se démarque sur ce point d'autres pays du Nord, où les travailleurs domestiques sont plus impliqués dans l'action militante – c'est par exemple le cas aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Israël (Mundlak et Shamir, 2014; Albin et Mantouvalou, 2016).

En Italie, les organisations représentatives des travailleurs domestiques sont les mêmes depuis l'instauration de la négociation collective. Il en résulte une continuité et une collaboration étroite (Ioli, 2010, p. 195), mais aussi un excès de confiance à l'égard des institutions et peut-être des préjugés inconscients au sujet de la position des travailleurs domestiques dans le cadre de cette relation d'emploi singulière, d'autant que beaucoup d'entre eux sont des migrants. Sur ce dernier point, nous avons eu le sentiment non pas que les représentants des travailleurs n'avaient pas conscience des besoins spécifiques des migrants et

³³ Entretien avec un représentant des travailleurs domestiques (15 octobre 2020).

³⁴ Le texte complet, dans la langue originale, peut être lu dans son intégralité sur le site de la DOMINA, à l'adresse <https://associazionedomina.it/wp-content/uploads/2021/03/CCNL-Italiano-2021.pdf>.

de leur surexposition au risque d'exploitation, mais plutôt que politiquement et moralement ils s'attachaient à représenter tous les travailleurs domestiques comme ils l'auraient fait pour n'importe quelle autre catégorie de salariés dans le cadre de négociations collectives. Ainsi, l'un d'eux a déclaré³⁵ : «En se battant pour des étrangers, on se bat aussi pour les Italiens³⁶». Aussi vrai que cela puisse être, il n'est pas certain que tous les représentants des travailleurs domestiques mènent une réflexion sur leur propre position dans des structures qui portent l'empreinte de l'histoire. Ces structures continuent de considérer les travailleurs domestiques comme des aidants qui ont vocation à pourvoir aux besoins des familles – comme souligné plus haut, ils sont qualifiés «d'assistants familiaux»³⁷ – plutôt que comme des travailleurs avec leurs propres besoins sociaux, par exemple celui de fonder leur propre famille. Cette réalité pourrait être à mettre en rapport avec la place centrale qu'occupe la cellule familiale dans le catholicisme et avec les préjugés implicites qui font de la migration l'une des principales causes de la place inférieure à laquelle sont relégués les travailleurs domestiques sur le marché du travail. En Italie, la main-d'œuvre domestique a de tout temps été majoritairement composée de migrants, d'abord de migrants internes quittant les régions rurales du sud de l'Italie à la fin des années 1940, puis de migrants internationaux à partir des années 1990 (Sarti, 2008). Voyons maintenant quelles sont les caractéristiques de la représentation des travailleurs domestiques (migrants) en Italie.

Unique syndicat à ne représenter que les travailleurs domestiques, Federcolf est cependant une organisation confessionnelle indissociable de l'Api-Colf, entité professionnelle qui fournit des services aux familles. Cette imbrication institutionnelle et le fait que l'Api-Colf dispense non seulement des formations aux travailleurs, mais aussi des services aux ménages employeurs compromettent la capacité du syndicat à réellement représenter les travailleurs. Dès sa création, il s'est cependant attaché à défendre les intérêts des femmes et a été la première organisation à aborder la question des femmes migrantes et à défendre l'idée que les migrants devaient s'impliquer dans les activités syndicales (Andall, 2000, p. 136). Reste que même l'ACLI-Colf, l'association des travailleurs chrétiens, qui est indépendante du clergé, moins conservatrice et dont la majorité des membres actuels sont des migrants, a par le passé suivi une ligne féministe pour défendre les intérêts des femmes italiennes au détriment de ceux des travailleurs migrants (Andall, 2004; Busi, 2020a). On voit donc toute la complexité d'une configuration dans laquelle des syndicats traditionnels représentent les travailleurs domestiques alors que leurs membres sont aussi les employeurs de ce personnel. Aucun des représentants des travailleurs que nous avons rencontrés n'a fourni de données relatives au nombre de travailleurs domestiques figurant parmi les membres de leur organisation – il est possible qu'il soit très faible. Pourtant, les fédérations CGIL et CISL appliquent des quotas concernant le pourcentage de

³⁵ N.d.l.r.: Les citations figurant dans la suite de l'article sont extraites des entretiens, conduits en italien.

³⁶ Entretien avec un représentant des travailleurs domestiques (22 octobre 2020).

³⁷ À noter toutefois que, pour toutes les personnes interrogées, l'emploi du terme «assistant familial» traduit une avancée vers une plus grande professionnalisation.

postes hiérarchiques devant être occupés par des femmes (50 pour cent dans le cas de la CGIL et 30 pour cent pour la CISL). Le syndicat Filcams-CGIL a fourni des données dont il ressort qu'en 2019 63 pour cent de ses 578 045 adhérents étaient des femmes et 22 pour cent des migrants, principalement originaires de Roumanie, du Maroc, de l'Ukraine et de la Moldova, ce qui correspond aussi à la répartition par pays d'origine des migrants vivant en Italie (exception faite du Maroc) (Seiffarth, 2021). Reconnaisant que les migrants ont des besoins spécifiques, toutes les fédérations syndicales ont mis en place des services spécialisés pour les aider, par exemple à obtenir un titre de séjour ou encore à faire venir leur famille au titre du regroupement familial. Certaines mettent aussi à la disposition des travailleurs domestiques, y compris immigrés, des espaces pour leur permettre de se rassembler et d'organiser des activités sociales. Ces mécanismes institutionnalisés ont considérablement contribué à sensibiliser les représentants des travailleurs rencontrés, très conscients des problèmes soulevés par leurs membres et des besoins des travailleurs domestiques, notamment des migrants et de ceux qui sont logés par leur employeur. Il importe néanmoins d'essayer de comprendre pourquoi ces travailleurs sont aussi peu nombreux à s'organiser collectivement et sont absents de la table des négociations.

4.3. Une négociation mutuellement avantageuse, mais portant sur un champ restreint

Outre les limites au niveau de la représentation, en particulier du côté des travailleurs, le champ de la négociation collective est apparemment plus étroit dans le secteur du travail domestique que dans d'autres domaines. La CCNLD peut être décrite comme un texte consensuel, avantageux pour les deux parties, malgré les désaccords qui peuvent émailler des négociations parfois difficiles. La raison en est non pas que les deux parties sont « gagnantes », mais que les ménages employeurs comme les travailleurs domestiques présentent des vulnérabilités. Pour reprendre les propos d'un représentant des travailleurs, « d'un certain point de vue, l'un est patron et l'autre employé, mais de l'autre ce sont deux personnes fragiles »³⁸. Les travailleurs sont certes principalement des femmes immigrées qui vivent souvent en marge de la société italienne, mais les employeurs sont des personnes âgées de plus de 65 ans en moyenne (De Luca, Tronchin et Di Pasquale, 2020, p. 50), qui souffrent parfois de pathologies multiples et peuvent être contraintes de faire des sacrifices financiers pour pouvoir payer un employé. La rémunération d'un aidant à domicile absorbe jusqu'à un tiers du revenu d'un ménage, ce qui signifie que cette dépense privée contribue à la pauvreté des personnes âgées (Luppi, 2015). C'est pourquoi la négociation collective telle qu'elle existe dans ce secteur doit être distinguée du processus habituel qui voit s'opposer capital et travail dans une relation marquée par un déséquilibre flagrant des pouvoirs, et doit nécessairement reposer sur la prise en compte des besoins des familles et des travailleurs. Le dernier cycle de négociations s'étant déroulé durant la pandémie de COVID-19, les partenaires sociaux ont été plus enclins à accepter des compromis et à protéger autant les

³⁸ Entretien avec un représentant des travailleurs domestiques (26 octobre 2020).

familles que les travailleurs. Dans les entretiens, les représentants des travailleurs ont insisté sur le fait qu'ils avaient été disposés à faire des concessions pour que les négociations s'achèvent, «le besoin de dialogue et d'interactions constructives l'emportant sur la recherche du conflit»³⁹. Le sentiment que la signature d'une convention serait un «message de courage» pendant ces temps difficiles a également joué un rôle⁴⁰. En Italie en particulier, où beaucoup de travailleurs domestiques apportent une assistance aux personnes âgées, les travailleurs comme les employeurs sont confrontés à de multiples difficultés. Dès lors, l'encadrement du lieu de travail, qui est en l'occurrence le domicile privé, ne peut pas être du seul ressort de la négociation collective: l'intervention de l'État est aussi nécessaire. Un représentant des employeurs a résumé ainsi un sentiment partagé par tous les partenaires sociaux: «Au lieu de perdre notre temps à nous battre entre nous, nous devons nous unir pour livrer des combats à l'extérieur»⁴¹. Durant les entretiens, tous les partenaires sociaux ont insisté sur la nécessité d'une intervention de la puissance publique sur le plan juridique, au niveau des politiques sociales et en matière fiscale. À titre d'exemple, l'État devrait s'attaquer aux lacunes juridiques persistantes et à la discrimination des travailleurs domestiques, y compris en ce qui concerne le respect de la convention n° 189. Comme l'offre de services publics reste insuffisante, il pourrait mettre en place des incitations financières plus efficaces – par exemple des avantages fiscaux plus généreux – pour encourager les familles à formaliser le travail domestique. Ces incitations allégeraient la charge qui pèse sur le revenu des ménages, évitant que leurs difficultés financières n'aient des répercussions négatives sur la rémunération et les prestations des travailleurs domestiques. Depuis la pandémie, les partenaires sociaux ont intensifié la pression, publiant plusieurs déclarations communes dans lesquelles ils exhortent les pouvoirs publics⁴² à mettre fin à l'inégalité de traitement des travailleurs domestiques, par exemple en ce qui concerne les mesures d'aide ou encore les règles de priorité vaccinale. Par ailleurs, le 14 janvier 2021, ils ont publié à l'intention du président du Conseil des ministres une plateforme programmatique (*piattaforma programmatica*) dans laquelle ils demandent des réformes en matière de congé de maladie, de protection de la maternité, de revenu et de déductibilité fiscale, de prestations d'invalidité et d'immigration (voir De Luca, Tronchin et Di Pasquale, 2021, chapitre 2). Cette initiative montre que les partenaires sociaux ont conscience des limites de la négociation collective et ont la volonté d'aller au-delà de leur mandat afin d'exercer une pression pour que des réformes favorables aux travailleurs domestiques soient adoptées.

³⁹ Entretien avec un représentant des travailleurs domestiques (13 octobre 2020).

⁴⁰ Entretien avec un représentant des travailleurs domestiques (15 octobre 2020).

⁴¹ Entretien avec un représentant des familles employeuses (16 octobre 2020).

⁴² Des déclarations communes ont été publiées les 19 mars 2020, 10 avril 2020, 26 octobre 2020 et 4 janvier 2021. Associazione Domina, «Le Campagne Sociali», <https://associazionedomina.it/campagne-sociali/>.

5. Conclusion

Cet article montre que la négociation collective a toute sa place dans un secteur où l'organisation collective des travailleurs est souvent réputée impossible. Lorsque leur activité est reconnue comme un travail à part entière, les travailleurs domestiques peuvent en effet rejoindre ou créer un syndicat, et les employeurs peuvent fonder leurs propres organisations. Du point de vue de la négociation collective, la différence entre ce secteur d'activité et des professions plus classiques a trait à la représentativité des deux parties à la négociation. Partout dans le monde, la majorité des travailleurs domestiques sont des femmes appartenant à des groupes qui vivent en marge de la société. En Italie, la main-d'œuvre domestique est essentiellement composée de femmes immigrées, peu syndiquées et non représentées à la table des négociations. Les responsables syndicaux qui négocient en leur nom n'y voient toutefois aucun problème, parce qu'ils apprennent à connaître les sujets à aborder en rencontrant les travailleurs ou en leur fournissant des services. Les syndicats qui ne se préoccupent pas encore de cette catégorie d'employés pourraient s'inspirer des organisations qui la représentent pour s'implanter dans ce secteur. Le monde n'est pas à la veille de pouvoir se passer des travailleurs domestiques, qui ont été en première ligne pendant la pandémie de COVID-19. Le fait qu'il soit possible de représenter des salariés qui ne sont pas organisés collectivement ne doit à l'évidence pas empêcher les syndicats de continuer de se mobiliser pour tendre la main aux travailleurs migrants et leur offrir des services, de même que pour les amener à assumer des responsabilités syndicales. Pour ce qui est de la représentation des employeurs, l'exemple italien montre combien il est utile qu'existent des associations puissantes regroupant les familles employeuses, parce que ces associations ont conscience que de bonnes conditions de travail servent l'intérêt des travailleurs comme de ceux qui font appel à leurs services. Toutefois, les familles ne pouvant pas être considérées comme des employeurs ordinaires, le soutien de l'État peut être nécessaire au départ.

L'exemple italien met toutefois aussi en lumière les difficultés et les limites de la négociation collective. Actuellement, la volonté que les négociations se déroulent de manière consensuelle l'emporte sur celle d'obtenir l'égalité de traitement. Les travailleurs domestiques ne sont toujours pas sur un pied d'égalité avec les autres s'agissant de droits aussi importants que ceux liés à la durée du travail, au licenciement et aux prestations de maternité, par exemple. Ces inégalités ont en grande partie pour origine les débats des années 1950 et 1960, dans lesquels s'est exprimée la crainte que la protection de la main-d'œuvre domestique et l'harmonisation de ses droits avec ceux des autres travailleurs perturbent la vie de famille. L'idée était alors que si les travailleurs domestiques exerçaient leurs droits en matière de durée de travail, de congés payés ou de protection de la maternité, entre autres, ils ne seraient plus disponibles pour servir les familles comme et quand celles-ci en avaient besoin. Cette conception doit être remise en cause, en particulier à l'heure où le personnel domestique est majoritairement composé de femmes immigrées peu représentées à la table des négociations. Les choses ont cependant changé depuis le xx^e siècle: l'emploi de travailleurs domestiques n'est plus l'apanage des classes supérieures. Ce sont

en réalité plutôt les familles de la classe moyenne et de la classe ouvrière qui ont besoin de cette main-d'œuvre pour pouvoir elles-mêmes gagner leur vie. À cela s'ajoute que le travail domestique est une dimension du modèle familialiste emblématique de l'Italie et reste une affaire familiale à la fois informelle et personnelle. En instaurant un cadre réglementaire et un environnement favorable à la formalisation de ce travail, les partenaires sociaux ébranlent ce modèle, tout en reconnaissant qu'ils ne pourront pas y parvenir sans le soutien de l'État. À cet égard, il est essentiel de trouver le juste équilibre entre trop d'intervention de l'État et trop peu. En Italie, l'absence de cadre réglementaire solide et de soutien financier en faveur des familles crée un environnement de départ défavorable pour les travailleurs comme pour les familles qui font appel à leurs services. Toutefois, l'intervention de l'État, par exemple la mise en place d'un système subventionné de titres-services tel qu'il existe en France et en Belgique, n'est pas nécessairement une panacée: en Belgique, ce système, très formalisé, donne aussi naissance à un sous-système informel «migrantisé» et ne permet pas une réelle amélioration des conditions de travail (Safuta et Camargo, 2019).

Si l'instauration de la négociation collective dans le secteur du travail domestique est un chemin semé d'embûches, elle constitue aussi une voie prometteuse pour instaurer des conditions de travail décentes et permettre à la main-d'œuvre domestique de travailler de manière formelle. En Italie, alors que le travail domestique a connu un réel essor et a gagné en importance ces dernières décennies, le législateur n'est que peu intervenu depuis la loi n° 339 de 1958. En réalité, le traitement inégalitaire des travailleurs domestiques inscrit dans la loi perdure depuis soixante-dix ans. C'est grâce aux partenaires sociaux, aux syndicats et aux associations de ménages employeurs qui participent aux négociations collectives depuis 1974 que la réglementation a évolué dans ce secteur. La CCNLD a en partie compensé les lacunes du cadre juridique (Ioli, 2010); elle a toujours été applicable à tous les travailleurs domestiques, indépendamment du nombre d'heures de travail accomplies chaque semaine; elle a allongé la durée de versement des prestations grâce à la création d'une caisse d'assurance maladie complémentaire (Cas.sa.colf); elle a institué des catégories de travailleurs, auxquelles correspondent une échelle de salaire et des conditions d'emploi.

En l'absence de négociation collective, les conditions de travail des travailleurs domestiques en Italie seraient à peine encadrées, qui plus est par des règles inéquitable. La négociation collective est donc un levier de formalisation important, parce qu'elle permet aux partenaires sociaux de combler les lacunes de la législation et de créer un environnement favorable pour remédier au défaut de mise en œuvre et au non-respect des règles. Ainsi, la CCNLD de 2020, dernière convention en date, a introduit quelques changements importants et a surtout renforcé la volonté de collaboration des partenaires sociaux. Les partenaires sociaux et les organismes paritaires ont fait progresser la professionnalisation des travailleurs domestiques en les encourageant à se former et à faire certifier leurs compétences. Ils ont également institué des aides pour compenser la défaillance des pouvoirs publics pendant la pandémie. De plus, ils continuent d'exercer une pression sur l'État pour qu'il assume ses responsabilités en ce qui concerne les aspects qui ne relèvent pas de la négociation collective, par exemple en mettant

en place des incitations financières plus efficaces pour encourager les familles à employer leurs travailleurs domestiques de manière formelle.

Nos constatations remettent en cause l'idée selon laquelle les travailleurs domestiques ne peuvent pas s'organiser collectivement. Malgré ses limites et les difficultés qu'elle pose, la négociation collective est un instrument susceptible d'impulser un changement pour ces travailleurs, qui se trouvent souvent en marge du marché du travail. Même si l'intervention de l'État est nécessaire, la négociation collective n'en a pas impérativement besoin pour créer des conditions favorables à une réglementation et à une formalisation conduisant au travail décent.

Notre étude comporte quelques limites qui méritent d'être prises en compte. Dans le cadre de travaux ultérieurs sur l'Italie, il faudrait pouvoir s'appuyer sur des données plus précises concernant la syndicalisation afin de mieux évaluer la représentativité des syndicats, en particulier leur capacité à représenter les travailleurs domestiques migrants. Par ailleurs, un examen critique des motivations des associations de ménages employeurs pourrait permettre de mieux appréhender ce qui différencie ces structures des agences de mise à disposition de main-d'œuvre ou des prestataires à but lucratif plus communément rencontrés dans d'autres pays. De manière générale, il faudrait aussi disposer d'études supplémentaires ou actualisées concernant les pays où des processus de négociation collective existent déjà. Il serait ainsi possible de tirer des leçons, en particulier concernant l'impact de la négociation collective sur la formalisation. Lorsque la négociation collective n'existe pas, il est important de déterminer ce qui y fait obstacle, de manière à ce que son potentiel de transformation puisse profiter au plus grand nombre de travailleurs domestiques.

Références

- Albin, Einat, et Virginia Mantouvalou. 2016. «Active Industrial Citizenship of Domestic Workers: Lessons Learned from Unionizing Attempts in Israel and the United Kingdom», *Theoretical Inquiries in Law*, 17 (1): 321-350.
- Amorosi, Lucia. 2022. «A Private Business. The Role of Employment Agencies in the Organization of Domestic Work», thèse de doctorat, Université de Milan.
- Andall, Jacqueline. 2000. *Gender, Migration and Domestic Service: The Politics of Black Women in Italy*. Aldershot: Ashgate.
- . 2004. «Le Acli-Colf di fronte all'immigrazione straniera: Genere, classe ed etnia», *Polis*, 18 (1): 77-106.
- Anderson, Bridget. 2000. *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. Londres: Zed Books.
- Aulenbacher, Brigitte, Helma Lutz et Karin Schwiter. 2021. *Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz*. Weinheim: Beltz Juventa.
- Basenghi, Francesco. 2010. «La Legge 339/1958: Continuità e Innovazioni», dans *Lavoro Domestico e di Cura: Quali Diritti?*, publ. sous la dir. de Raffaella Sarti, 207-222. Rome: Ediesse.
- Basten, Anna. 2015. *Promouvoir les relations industrielles dans le secteur du travail domestique en Europe*. Bruxelles: Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme.
- Besozzi Pogliano, Laura. 2019. *Via Pomba 1: Il lavoro domestico in Italia e il suo contratto collettivo*. Turin: Effatà Editrice.

- Bettio, Francesca, Annamaria Simonazzi et Paola Villa. 2006. «Change in Care Regimes and Female Migration: The “Care Drain” in the Mediterranean», *Journal of European Social Policy*, 16 (3): 271-285.
- Blackett, Adelle. 2019. *Everyday Transgressions: Domestic Workers' Transnational Challenge to International Labor Law*. Ithaca: Cornell University Press.
- Boris, Eileen, et Jennifer N. Fish. 2014. «“Slaves No More”: Making Global Labor Standards for Domestic Workers», *Feminist Studies*, 40 (2): 411-443.
- Bosco, Teresio. 2006. *I Cristiani e il lavoro. Storia, figure, dottrina*. Turin: Eledici.
- Busi, Beatrice. 2020a. «Genere, “razza” e composizione di classe nel lavoro domestico e di cura», dans *Separate in casa: Lavoratrici domestiche, femministe e sindacaliste: una mancata alleanza*, publ. sous la dir. de Beatrice Busi, 11-35. Rome: Ediesse.
- . 2020b. *Separate in casa: Lavoratrici domestiche, sindacaliste e femministe: una mancata alleanza*. Rome: Ediesse.
- Carls, Kristin. 2013. *Decent Work for Domestic Workers: The State of Labour Rights, Social Protection and Trade Union Initiatives in Europe*. Genève: BIT.
- Castagnone, Eleonora, Ester Salis et Viviana Premazzi. 2013. «Promoting Integration for Migrant Domestic Workers in Italy», *International Migration Papers* No. 115. Genève: BIT.
- Chen, Martha Alter. 2011. «Recognizing Domestic Workers, Regulating Domestic Work: Conceptual Measurement, and Regulatory Challenges», *Canadian Journal of Women and the Law/Revue Femmes et Droit*, 23 (1): 167-184.
- Da Roit, Barbara, et Francisco Javier Moreno-Fuentes. 2019. «Cash for Care and Care Employment: (Missing) Debates and Realities», *Social Policy & Administration*, 53 (4): 596-611.
- De Luca, Massimo. 2020. *Il ruolo delle organizzazioni datoriali del settore del lavoro domestico in Italia*. Rome: Bureau de l'OIT pour l'Italie et Saint-Marin.
- , Chiara Tronchin et Enrico Di Pasquale. 2019. *Primo Rapporto Annuale Sul Lavoro Domestico: Analisi, statistiche, trend nazionali e locali*. Rome: Osservatorio Nazionale DOMINA Sul Lavoro Domestico. Ce rapport est disponible en anglais à l'adresse https://www.osservatoriolavorodomestico.it/documenti/annual_report_domestic_work_domina_2019.pdf.
- . 2020. *Secondo Rapporto Annuale Sul Lavoro Domestico: Analisi, statistiche, trend nazionali e locali*. Rome: Osservatorio Nazionale DOMINA Sul Lavoro Domestico. Ce rapport est disponible en anglais à l'adresse https://www.osservatoriolavorodomestico.it/documenti/annual_report_on_domestic_work_domina_2020.pdf.
- . 2021. *Terzo Rapporto Annuale sul Lavoro Domestico: Analisi, statistiche, trend nazionali e locali*. Rome: Osservatorio Nazionale DOMINA Sul Lavoro Domestico. Ce rapport est disponible en anglais à l'adresse https://www.osservatoriolavorodomestico.it/documenti/annual_report_2021.pdf.
- . 2022. *Quarto Rapporto Annuale sul Lavoro Domestico: Analisi, statistiche, trend nazionali e locali*. Rome: Osservatorio Nazionale DOMINA Sul Lavoro Domestico. Un résumé en anglais de ce rapport est disponible à l'adresse https://www.osservatorio lavorodomestico.it/documenti/summary_annual_report_2022.pdf.
- De Vita, Luisa, et Antonio Corasaniti. 2022. «Regulating Domestic and Care Work in Italy: Assessing the Relative Influence of the Familistic Model Today», *Critical Social Policy*, 42 (3): 531-549.
- Ehrenreich, Barbara, et Arlie Russell Hochschild. 2003. *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. New York: Metropolitan Books.
- Goldsmith, Mary R. 2013. *Collective Bargaining and Domestic Workers in Uruguay*. Manchester: Femmes dans l'emploi informel: globalisation et organisation.
- Hobden, Claire. 2017. «Améliorer les conditions de travail des travailleurs domestiques: organisation, actions coordonnées et négociation», *Négociation collective et relations professionnelles*, Note d'information n° 2. Genève: BIT.

- Hondagneu-Sotelo, Pierrette 2001. *Doméstica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence*. Première édition. Berkeley: University of California Press.
- Ioli, Artemigia. 2010. «Dal primo contratto collettivo sul lavoro domestico ai giorni nostri», dans *Lavoro domestico e di cura: quali diritti?*, publ. sous la dir. de Raffaella Sarti, 191-204. Rome: Ediesse.
- Le Bihan, Blanche, Barbara Da Roit et Alis Sopadzhayan. 2019. «The Turn to Optional Familialism Through the Market: Long-Term Care, Cash-for-Care, and Caregiving Policies in Europe», *Social Policy & Administration*, 53 (4): 579-595.
- Ledoux, Clémence, Karen Shire et Franca van Hooren. 2021. *The Dynamics of Welfare Markets: Private Pensions and Domestic/Care Services in Europe*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Luppi, Matteo. 2015. «Non autosufficienza e impoverimento», dans *L'assistenza agli anziani non autosufficienti in Italia, 5 Rapporto: Un futuro da ricostruire*, publ. sous la dir. de Network-Non-Autosufficienza, 87-103. Santarcangelo di Romagna: Maggioli Editore.
- Lutz, Helma. 2002. «At Your Service Madam! The Globalization of Domestic Service», *Feminist Review*, 70 (1): 89-104.
- Marchetti, Sabrina. 2016. «Domestic Work is Work? Condizioni lavorative delle assistenti familiari in Italia, tra finzioni e realtà», dans *Viaggio nel lavoro di cura: Chi sono, cosa fanno e come vivono le badanti che lavorano nelle famiglie italiane*, publ. sous la dir. de Raffaella Maioni et Gianfranco Zucca, 101-123. Rome: Ediesse.
- , Daniela Cherubini et Giulia Garofalo Geymonat. 2021. *Global Domestic Workers: Intersectional Inequalities and Struggles for Rights*. Bristol: Bristol University Press.
- Mayring, Philipp. 2000. «Qualitative Content Analysis», *Forum: Qualitative Social Research*, 1 (2): article 20. doi.org/10.17169/fqs-1.2.1089.
- Mundlak, Guy, et Hila Shamir. 2014. «Organiser les aides à domicile immigrés en Israël: la citoyenneté au travail et la voie syndicale», *Revue internationale du Travail*, 153 (1): 101-128.
- Namuth, Michaela. 2013. *Trade Unions in Italy*. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung.
- OIT. 2022a. *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, 2011*. Genève: BIT.
- , 2022b. *Making the Right to Social Security a Reality for Domestic Workers: A Global Review of Policy Trends, Statistics and Extension Strategies*. Genève: BIT. [Résumé en français sous le titre «Faire du droit à la sécurité sociale une réalité pour les travailleurs domestiques: une analyse mondiale des tendances en matière de politiques, de données statistiques et de stratégies d'exclusion».]
- Parreñas, Rhacel Salazar. 2000. «Migrant Filipina Domestic Workers and the International Division of Reproductive Labor», *Gender & Society*, 14 (4): 560-580.
- Pasquinelli, Sergio, et Francesca Pozzoli. 2021. «Badanti dopo la pandemia: Vent'anni di lavoro privato di cura in Italia», Quaderno WP3 del progetto «Time to care». Milan.
- , et Giselda Rusmini. 2013. *Badare non basta: Il lavoro di cura: attori, progetti, politiche*. Rome: Ediesse.
- Safuta, Anna, et Beatriz Camargo. 2019. «The More Things Change, the More They Stay the Same? The Impact of Formalising Policies on Personalisation in Paid Domestic Work – The Case of the Service Voucher in Belgium», *Comparative Migration Studies*, 7 (14): 1-18.
- Sarti, Raffaella. 2008. «The Globalisation of Domestic Service: An Historical Perspective», dans *Migration and Domestic Work: A European Perspective on a Global Theme*, publ. sous la dir. de Helma Lutz, 77-97. Aldershot: Ashgate.
- , 2010a. *Lavoro domestico e di cura: quali diritti?* Rome: Ediesse.
- , 2010b. «Uno sguardo d'insieme: Lavoro domestico e di cura: quali diritti?», dans *Lavoro domestico e di cura: quali diritti?*, publ. sous la dir. de Raffaella Sarti, 17-119. Rome: Ediesse.

- Scheiwe, Kirsten. 2021. «Domestic Workers, EU Working Time Law and Implementation Deficits in National Law: Change in Sight?», EUI Working Paper LAW 2021/03. San Domenico di Fiesole: Institut universitaire européen.
- Seiffarth, Marlene. 2021. «Crisis as Catalyst? Romanian Migrant Care Workers in Italian Home-Based Care Arrangements», *Sociología*, 53 (5): 502-520.
- Turri, Clorinda. 2010. «Le Acli-Colf e l'evoluzione dei diritti delle lavoratrici domestiche», dans *Lavoro domestico e di cura: quali diritti?*, publ. sous la dir. de Raffaella Sarti, 165-190. Rome: Ediesse.