Suisse

Plateformes, salariat et économie domestique : une régulation inachevée du nettoyage à domicile[1]

Hélène WIDMANN

Cet article analyse les limites d'une régulation du travail de plateforme centrée sur la requalification en salariat. À partir du cas des plateformes de nettoyage en Suisse, il montre que ce statut ne garantit pas nécessairement une amélioration des conditions d'emploi. L'article plaide pour une approche non exclusivement centrée sur les hommes, attentive aux spécificités du travail domestique rémunéré et aux différents modèles de plateforme.

This article analyses the limitations of gig working regulation centered around a change of status to that of salaried employee. From case studies of cleaning work platforms in Switzerland, it shows that this status does not necessarily guarantee improved employment terms. The article advocates an approach not exclusively based on men, looking closely at the peculiarities of paid household work and different platform types.

Hélène Widmann est doctorante à l'Université de Lausanne, Institut des Sciences Sociales, Centre en Études Genre, Lausanne et Berner Fachhochschule, Institut New Work, Berne.

1. L'autrice tient à remercier le Fonds national suisse, et plus particulièrement l'instrument Doc.CH, qui finance le doctorat dans le cadre duquel cette recherche a été menée. Elle remercie également Aris Martinelli pour sa relecture attentive et ses commentaires constructifs, ainsi que les relectrices et relecteurs du comité de lecture de la *Chronique internationale de l'IRES* pour leurs remarques ayant permis d'améliorer le texte.

Depuis une quinzaine d'années, on assiste à l'essor progressif des plateformes numériques de travail en Suisse, notamment dans les services de nettoyage à domicile (Bonvin *et al.*, 2023 ; Huws *et al.*, 2019). Si le travail de plateforme demeure encore marginal à l'échelle nationale en comparaison avec d'autres pays européens (Conseil fédéral, 2021), et plus encore avec ceux du Sud global où une part substantielle de la population active dépend de ce type d'emploi (Arriagada *et al.*, 2021), les effets de ces nouveaux modèles économiques et organisationnels suscitent néanmoins une attention croissante. La recherche académique, les pouvoirs publics, les syndicats ainsi que les professionnel·les du droit s'enquièrent des implications de ces modèles sur la relation d'emploi salariale « traditionnelle » (Pärli, 2022 ; Perrig, 2022 ; Pidoux *et al.*, 2024).

En plus d'un « management algorithmique » tendant à restreindre l'autonomie des travailleuses et travailleurs et à accroître leur dépendance à l'égard de la plateforme (Lee *et al.*, 2015 ; Rosenblat, 2019), l'une des autres caractéristiques centrales de ces nouveaux modèles organisationnels tels que décrits dans la littérature scientifique est celle de l'utilisation d'un statut de « faux indépendant » (Abdelnour, Bernard, 2018). Cela permet aux plateformes d'externaliser l'essentiel des risques sociaux sur les travailleuses et travailleurs en organisant le travail « à la tâche » (Garben, 2019 ; van Doorn, 2022). Cette flexibilisation du travail s'inscrit dans la continuité de la flexibilisation du travail amorcée après la Seconde Guerre mondiale et de l'institutionnalisation de relations d'emploi individualisées. La conception dominante de la précarisation du travail induite par les plateformes numériques repose sur la « fausse indépendance » et les débats portent sur la requalification des travailleuses et travailleurs de plateforme en salarié·es (Tassinari, Maccarrone, 2017 ; Woodcock, Cant, 2025).

Face à ces dynamiques, les travailleuses et travailleurs de plateforme se sont mobilisé·es, souvent de manière auto-organisée (Maccarrone *et al.*, 2023 ; Powell, 2025 ; Woodcock, Cant, 2025). Bien que le travail de plateforme demeure encore relativement peu investi par les syndicats, plusieurs mobilisations ont progressivement donné lieu à des formes de collaboration avec ces derniers (Johnson *et al.*, 2026 ; Makó *et al.*, 2026 ; Minotakis, 2025).

En Suisse, les syndicats se sont engagés aux côtés des collectifs mobilisés, notamment dans les cas d'Uber et de Smood (Pidoux *et al.*, 2024). Leur action s'est structurée différemment selon les configurations d'emploi. Dans le cas d'Uber avec des travailleuses et travailleurs considéré·es initialement comme indépendant·es, les syndicats ont privilégié une stratégie juridique visant la requalification en salarié·es. Dans le cas de Smood, où les livreur·es étaient formellement salarié·es mais soumis à des formes de sous-traitance, les syndicats ont revendiqué une clarification de la responsabilité de l'employeur.

Si les syndicats se sont d'abord intéressés au cas des plateformes à la demande[2] de voiture de transport avec chauffeur (VTC) et de livraison, l'arrivée d'une plateforme de services de nettoyage à domicile en Suisse au milieu des années 2010 retient leur

2. Les plateformes à la demande (*on-demand platforms*) désignent des entreprises numériques qui attribuent des prestations de service par un dispositif de mise en relation algorithmique entre client·es et travailleurs et travailleuses. Elles reposent souvent sur un statut de « faux indépendant ».

Encadré 1 - **Méthodologie**

Cet article s'appuie sur des données issues d'une thèse de doctorat en cours portant sur les plateformes numériques de services de nettoyage à domicile en Suisse. Les résultats présentés reposent principalement sur un corpus de 31 entretiens semi-directifs : avec 9 responsables de plateformes, 10 représentant·es syndicaux et actrices et acteurs institutionnel·les, ainsi qu'avec 13 travailleuses issues de différentes plateformes. Ce matériau est complété par une analyse documentaire portant sur les régulations du droit du travail, les secteurs du nettoyage et de l'économie domestique, et les plateformes numériques de services, ainsi que des différents modèles économiques des plateformes et de leur interface en ligne.

attention. Celle-ci se positionne comme un intermédiaire digitalisé entre prestataires et clientèle, en facilitant la mise en relation et en prenant en charge les démarches de déclaration. Les syndicats dénoncent toutefois l'existence d'une relation de subordination et la considèrent comme une déclinaison des plateformes à la demande qui fonctionnent *de facto* comme des employeurs tout en se présentant comme de simples intermédiaires. À la suite de la crise liée au Covid-19, et sous l'effet de pressions institutionnelles et syndicales, la plateforme finit par changer son modèle économique au début des années 2020. Elle devient l'employeuse directe d'une majorité des travailleuses[3]. Ce changement est présenté comme permettant une amélioration de leur situation, notamment en termes de sécurité sociale. Pourtant, plusieurs années après cette transformation, les effets de ce changement sur les conditions d'emploi sont mitigés, voire délétères pour les travailleuses concernées (Widmann *et al.*, à paraître).

Dans ce contexte, l'article se propose d'analyser les limites des dispositifs de régulation qui ont conduit à cette situation à partir d'une série d'entretiens semi-directifs (encadré 1). Il esquisse des pistes de réflexion en vue de penser une régulation des plateformes de services de nettoyage à domicile qui soit protectrice pour les travailleuses.

Un modèle de plateforme qui concentre l'attention syndicale

Le modèle de la plateforme, anonymisée ici sous le nom de CleanUp, retient l'attention syndicale. Il est en effet perçu comme s'inscrivant dans la continuité des plateformes « à la demande » qui exercent des prérogatives d'employeur tout en se présentant comme de simples

3. La majorité des travailleuses étant des femmes, le féminin générique sera utilisé dans la suite de ce texte pour les désigner. L'emploi de formes inclusives est mobilisé pour les autres cas.

Encadré 2 - **Régulation du travail : conventions collectives et partenaires sociaux en Suisse**

En Suisse, la régulation du travail repose en partie sur les conventions collectives de travail (CCT), négociées par les « partenaires sociaux », c'est-à-dire les syndicats et les associations patronales. C'est le cas des secteurs industriels comme la construction et l'industrie manufacturière, les secteurs de services à bas salaires (nettoyage, hôtellerie-restauration, sécurité privée), le travail temporaire et certains segments parapublics ou subventionnés comme la santé ou le social (selon les cantons). Ce modèle s'inscrit dans la tradition de la « paix du travail », instaurée à partir de la fin des années 1930, qui privilégie la négociation et se traduit pas un faible niveau de conflictualité (le recours à la grève reste rare) dans un contexte de droit du travail relativement peu protecteur (Martinelli, 2023).

Les CCT sont élaborées et mises en œuvre au sein de commissions paritaires, composées à parts égales de représentant·es des employeur·es et des salarié·es. Ces instances jouent un rôle central dans la régulation des relations de travail (Aubert, 2005 ; Martinelli, 2023).

Les CCT fixent les conditions minimales d'emploi (salaires, horaires, congés, etc.) à l'échelle d'une branche. Dans un système fortement décentralisé, ces conventions peuvent être conclues à différents niveaux (national, régional ou cantonal). L'intervention de l'État, *via* le Secrétariat d'État à l'économie (Seco), équivalent suisse d'un ministère du Travail, reste subsidiaire ; l'État peut toutefois déclarer certaines CCT de force obligatoire, les rendant applicables à l'ensemble des entreprises du secteur.

intermédiaires algorithmiques de mise en relation[4].

Les syndicats considèrent qu'il ne s'agit pas d'une externalisation directe des risques sociaux vers les travailleuses, mais d'un transfert de leurs obligations d'employeur vers la clientèle. Cela aboutit néanmoins, *in fine*, à un déplacement de ces risques sur les travailleuses elles-mêmes, comme on le verra ci-dessous.

Dans cette perspective, les syndicats se mobilisent pour faire reconnaître l'existence d'un lien de subordination salariale. Ils s'appuient, pour ce faire, sur leur action au sein des commissions paritaires du secteur du nettoyage (encadré 2) afin d'exercer une pression sur la plateforme.

L'externalisation des obligations d'employeur vers la clientèle

Bien que leurs ancrages traditionnels se situent principalement dans les secteurs masculins comme la construction et l'industrie, les syndicats s'emparent du cas de la plateforme

4. Une typologie récente des plateformes de services de nettoyage distingue quatre principaux modèles : les plateformes *marketplace*, régulées ou non, largement majoritaires, les *digital placement agencies*, et les plateformes *on-demand* (Bonifacio, Pais, 2025). Dans cet article, nous retenons principalement une distinction entre les plateformes *marketplace*, qui reposent sur des dispositifs de mise en relation non automatisés, et les modèles de plateformes à la demande caractérisés par une mise en relation automatisée.

CleanUp en l'inscrivant dans une lutte plus large contre les formes d'emploi atypiques mises en place par les plateformes numériques.

Contrairement aux plateformes reposant sur la « fausse indépendance » (Abdelnour, Bernard, 2018), qui transfèrent directement les risques sociaux sur les travailleuses et travailleurs, ce modèle délègue formellement aux client·es les obligations juridiques liées au statut d'employeur.

La plateforme se présente ainsi comme un simple intermédiaire facilitant l'emploi direct, les travailleuses de cette plateforme de l'économie domestique (sur ce secteur, voir l'encadré 3) étant juridiquement employées par les client·es. Ce positionnement lui permet de se distinguer des modèles d'emploi de type Uber en revendiquant une relation d'emploi *a priori* moins précaire.

Encadré 3 - **Économie domestique : caractéristiques, population et dispositifs de régulation en Suisse**

Le nettoyage à domicile relève principalement de l'économie domestique, qui regroupe des activités rémunérées réalisées dans les domiciles privés (nettoyage, garde d'enfants, aide à domicile). Ce secteur demeure difficile à quantifier en raison de l'ampleur du travail non déclaré et de la surreprésentation des personnes sans statut légal. Certaines estimations l'évaluent à environ 4 % de la population active (Ferro-Luzzi, Flückiger, 2009).

L'économie domestique repose majoritairement sur une main-d'œuvre féminine et migrante. Elle constitue l'un des principaux secteurs d'emploi des femmes originaires notamment d'Amérique latine et des Philippines (Carreras, 2008 ; Santos Rodriguez, 2024). Les conditions de travail y sont marquées par le multi-emploi, des horaires fragmentés, des rémunérations instables, des temps et frais de déplacement non pris en charge et une protection sociale lacunaire. L'accès à la prévoyance professionnelle est particulièrement limité. En effet, le système suisse de retraite repose sur « trois piliers » : une assurance publique de base (AVS), une prévoyance professionnelle liée à l'emploi salarié (deuxième pilier) et une épargne individuelle facultative (troisième pilier). Le deuxième pilier constitue la principale source de revenus permettant de maintenir le niveau de vie à la retraite, mais son accès dépend étroitement du niveau de salaire et de la continuité de l'emploi. Il existe en outre un seuil d'accès en-dessous duquel les employeur·es ne sont pas obligé·es de cotiser pour leurs salarié·es. Ce seuil est de 22 680 francs suisses (soit 24 616 euros) par année, par employeur·e en 2025 (OFAS, 2025). Dans les situations de multi-emploi caractéristiques de l'économie domestique, ce seuil est rarement atteint (Lempen, Salem, 2017).

La régulation de l'économie domestique en Suisse repose principalement sur un contrat-type de travail (CTT) fédéral, qui constitue un cadre minimal situé en marge du droit du travail ordinaire. En Suisse romande, les dispositifs associatifs de type chèque-emploi jouent un rôle central depuis les années 2020 en facilitant la déclaration du travail et l'accès à certaines protections sociales. Ils n'exercent toutefois aucun pouvoir contraignant sur les employeur·es.

Selon le discours de la plateforme, l'intermédiation numérique permettrait non seulement de faciliter la mise en relation entre client·es et travailleuses, mais aussi de déclarer une activité qui serait sinon exercée de manière informelle, voire illégale. Dans cette configuration, la plateforme revendique un rôle de « tiers régulateur » des relations d'emploi, en particulier à travers son dispositif de déclaration du travail *via* l'interface numérique. Elle affirme ainsi contribuer à la formalisation des relations d'emploi dans un secteur caractérisé par l'importance du travail non déclaré. Ce faisant, elle participerait également à l'amélioration de la situation des travailleuses qui peuvent bénéficier d'une sécurité sociale en raison de leur statut de salariées.

Les organisations syndicales contestent le discours de la plateforme se présentant comme simple intermédiaire administratif. Elles soulignent qu'elle exerce *de facto* des prérogatives typiquement associées au statut d'employeur tout en externalisant formellement la responsabilité de l'emploi aux client·es. La combinaison d'une dépendance économique marquée et de formes de subordination juridique permet ainsi de contester l'externalisation formelle des obligations d'employeur vers les client·es. Dans un canton de Suisse romande, l'un des principaux syndicats interprofessionnels souligne ainsi que, malgré son inscription juridique initiale comme prestataire administratif ou fiduciaire, la plateforme exerce en pratique des fonctions caractéristiques d'un employeur : recrutement et sélection des travailleuses, organisation algorithmique du placement et des horaires, définition de certaines conditions de travail, fixation des rémunérations et délivrance de certificats de travail. Ces éléments sont interprétés comme autant d'indices d'un lien de subordination et de dépendance économique. Pour les organisations syndicales, ce modèle constitue avant tout une stratégie de contournement des responsabilités d'employeur, tout en maintenant un pouvoir significatif sur l'organisation du travail.

Dans cette perspective, l'externalisation des obligations d'employeur vers la clientèle conduit en pratique à l'externalisation des risques sociaux sur les travailleuses. Les client·es ne se perçoivent pas comme des employeur·es. De plus, ils et elles ne sont pas soumis·es aux dispositions de la CCT du nettoyage, mais doivent uniquement respecter le contrat-type de travail (CTT) de l'économie domestique (encadré 3). Les responsables syndicaux dénoncent ainsi la persistance de conditions d'emploi précaires : rémunérations faibles et fluctuantes, horaires fragmentés et étendus, temps de déplacement non rémunérés, accès limité à la protection sociale, notamment à la prévoyance professionnelle. Celles-ci tiennent à la fois à l'organisation « plateformisée » du travail et aux caractéristiques de la régulation de l'économie domestique, encadrée par le CTT (encadré 3). Ce mode d'organisation est ainsi perçu comme représentatif de la « plateformisation » (Poell *et al.*, 2019) du secteur du nettoyage, au point que certaines organisations syndicales qualifient la plateforme d'« Uber du ménage ».

L'enjeu de la salarisation

À l'instar des mobilisations et des évolutions réglementaires autour d'Uber, la revendication syndicale centrale consiste alors à obtenir la reconnaissance juridique de la plateforme comme employeur légal. Cette stratégie s'inscrit dans un contexte marqué, à partir du milieu des années 2010,

par plusieurs décisions cantonales (Genève, Zurich, Vaud) requalifiant ponctuellement des travailleurs et travailleuses comme salarié·es. L'établissement d'une présomption de salariat pour les chauffeur·es d'Uber en 2023[5] contribuent ensuite à unifier le cadre juridique au niveau fédéral.

La lutte syndicale se structure dès lors principalement sur la question du statut d'emploi, en articulation avec son action au sein des commissions paritaires (encadré 4). Les syndicats interpellent successivement les autorités cantonales puis fédérales afin de clarifier, d'une part, le secteur économique pertinent dans lequel inscrire cette activité et, d'autre part, la qualification juridique du statut d'emploi des travailleuses. Le modèle économique de la plateforme, enregistrée initialement

Encadré 4 - **Réguler le nettoyage en Suisse : structuration sectorielle, acteurs et CCT**

Une partie des activités de nettoyage à domicile est réalisée dans le cadre d'entreprises relevant du secteur du nettoyage professionnel. Dans un contexte marqué par le multi-emploi, de nombreuses travailleuses combinent des prestations de nettoyage chez des particuliers, relevant de l'économie domestique, avec des activités de nettoyage de bureaux, industriel ou de fin de chantier, inscrites dans le secteur du nettoyage professionnel. Ce dernier est fortement atomisé : 96 % des entreprises comptent moins de dix salarié·es. Il est néanmoins dominé économiquement par quelques grandes entreprises de *facility services*, principalement actives dans le nettoyage industriel.

Le secteur du nettoyage professionnel est encadré par des conventions collectives de travail (CCT) négociées au sein de commissions paritaires réunissant syndicats et associations patronales. Le poids des grandes entreprises de *facility services* y est déterminant, tandis que les petites entreprises demeurent faiblement représentées. Lorsque les CCT sont « étendues », comme c'est le cas pour le secteur du nettoyage, elles s'appliquent à l'ensemble des entreprises à l'échelle régionale et sont contrôlées par les commissions paritaires. En Suisse, trois CCT coexistent selon les régions linguistiques : une pour la Suisse romande (francophone), une pour la Suisse alémanique (germanophone) et une pour le Tessin (italophone). Ces conventions fixent les conditions de travail, notamment les obligations patronales relatives aux frais professionnels, comme la prise en charge des frais de repas lorsque les employées ne peuvent pas rentrer à leur domicile, ainsi que des frais de déplacement entre prestations, généralement applicables à partir de la deuxième intervention de la journée. Malgré quelques différences, leurs dispositions restent globalement très proches.

À l'origine, la régulation du nettoyage était intégrée à celle du secteur de la construction, en raison des activités de nettoyage de fin de chantier. La logique de régulation par branche explique que le nettoyage soit aujourd'hui encadré par des CCT, malgré l'hétérogénéité des activités qu'il recouvre.

5. Arrêts du Tribunal fédéral 9C_70/2022 et 9C_76/2022.

comme une agence de placement, ne lui correspond pas et fait l'objet de contestations au sein de la Commission paritaire du nettoyage dans un canton suisse. Ce nouveau modèle est perçu par la partie patronale, largement composée de grandes entreprises du secteur, comme exerçant une concurrence déloyale, et par la partie syndicale comme se soustrayant aux obligations sociales liées au statut d'employeur.

L'objectif syndical est alors double : sécuriser l'activité des travailleuses et contraindre la plateforme à adhérer à la CCT du nettoyage.

Ce contexte, marqué à la fois par un encadrement juridique croissant des plateformes numériques et par l'opposition des acteurs patronaux du nettoyage, contribue à renforcer le rapport de force en faveur des syndicats. Cette dynamique est encore accentuée par la pandémie de Covid-19, qui rend particulièrement visible la position juridiquement indéterminée de CleanUp. L'impossibilité pour les travailleuses d'accéder aux indemnités de réduction de l'horaire de travail (RHT) mises en place à l'échelle fédérale pour compenser la perte de revenu des salarié·es pendant le Covid-19 les place dans une situation de forte vulnérabilité. CleanUp n'étant pas leur employeur, elles ne peuvent pas en bénéficier. De plus, ce dispositif exclut le secteur de l'économie domestique. Ainsi, bien que les travailleuses soient formellement employées par les clients, elles sont exclues de ces aides. Elles se retrouvent dépendantes de client·es qui se considèrent souvent comme de simples consommatrices et consommateurs de services par la médiation de la plateforme.

Au début des années 2020, dans ce contexte de tensions juridiques et politiques, CleanUp modifie son modèle avant même d'y être juridiquement contraint. En se déclarant employeur légal de la majorité de ses travailleuses, la plateforme devient soumise à la CCT du nettoyage. Cette requalification entraîne une augmentation mécanique de ses coûts, liée à des salaires plus élevés et à la prise en charge des obligations prévues par les CCT.

Les limites d'une régulation centrée sur le statut d'emploi dans le contexte libéral suisse

La requalification des travailleuses en salariées ne s'accompagne pourtant pas d'une amélioration de leur situation. Après le changement de modèle, elles restent cantonnées au sous-emploi, leurs revenus diminuent et l'accès à la prévoyance professionnelle demeure souvent inexistant.

Plus largement, cette manière de concevoir la régulation s'inscrit dans une organisation et une régulation du travail en Suisse peu attentive aux enjeux de genre et aux spécificités des secteurs féminisés, en particulier le sous-emploi. Enfin, dans le cas du travail de plateforme, elle contribue aussi à occulter le cas des plateformes *marketplace*, dont la régulation reste ancrée dans les logiques informelles de l'économie domestique.

Un salariat précaire défavorable aux travailleuses et travailleurs

En théorie, la transformation du modèle de la plateforme en employeur aurait dû permettre de résoudre plusieurs difficultés structurelles liées au multi-emploi (Angeloff, 2008) dans le travail domestique. Dans les faits, les entretiens menés avec les travailleuses révèlent au contraire une dégradation de leurs conditions depuis qu'elles sont devenues salariées de la plateforme.

Alors qu'il était auparavant possible d'atteindre des revenus d'environ 3 000 francs suisses par mois (soit 3 257 euros), les rémunérations plafonnent désormais autour de 1 400 francs suisses, soit 1 520 euros, avec des montants déclarés oscillant entre 1 000 et 1 600 francs suisses (Widmann *et al.*, à paraître). Ces niveaux se situent nettement en dessous du seuil de pauvreté en Suisse, estimé à environ 2 000 francs suisses, et très loin du salaire minimum en vigueur dans certains cantons[6]. Ce sous-emploi structurel exclut également les travailleuses de l'accès à la prévoyance professionnelle, les seuils de cotisation auprès d'un même employeur n'étant quasiment jamais atteints[7]. Du point de vue des travailleuses, ce statut de salariée ne permet donc pas d'accéder aux protections traditionnellement associées au salariat (Bouffartigue, 2016).

Depuis que CleanUp est devenue employeur, elle a en effet limité le nombre d'interventions à deux par jour, conduisant à une diminution du taux d'occupation et par conséquent des revenus. La plateforme a ajusté ses algorithmes de mise en relation afin d'éviter d'être soumise au devoir de payer des frais de repas et de transport en cas de travail continu prévus par les CCT. La limitation à deux prestations quotidiennes, l'une le matin et l'autre l'après-midi, séparées par une pause contrainte à midi, permet ainsi d'éviter l'application de ces dispositions.

Alors même que l'existence d'un employeur unique aurait dû faciliter l'accès à la prévoyance professionnelle en permettant d'atteindre plus aisément les seuils de cotisation ou la prise en charge des frais professionnels, le cas de CleanUp montre que le salariat n'a pas permis d'avoir accès à ces droits. Cette situation s'explique en partie par des stratégies patronales rendues possibles par le caractère libéral du système suisse de négociation sectorielles des CCT qui a contribué au développement d'un droit du travail faiblement protecteur (Aubert, 2005).

À cela s'ajoute des relations de travail en faveur des employeur·es (Mach, 2006 ; Martinelli, 2023). La plateforme peut ainsi, malgré le salariat, licencier facilement des travailleuses considérées comme trop souvent absentes ou ayant connu un arrêt maladie prolongé. La mise en œuvre de ce type de stratégie dépend toutefois de la capacité de mobiliser un large vivier de travailleuses. Pour le dire simplement, avec des taux d'occupation limités, il est nécessaire d'employer un nombre important de travailleuses. En raison des politiques migratoires d'« inclusion différenciée » (Mezzadra, Neilson, 2011), les femmes ayant vécu une trajectoire migratoire sont assignées aux emplois précaires de l'économie domestique et du nettoyage à leur arrivée en Suisse (Seminario, 2018). L'articulation entre un droit du travail peu protecteur, les politiques migratoires et les modèles organisationnels des plateformes[8] permet dès lors d'employer une main-d'œuvre nombreuse, de la maintenir durablement en sous-emploi et de contourner une partie des obligations patronales, tout en conservant une grande flexibilité dans la gestion des effectifs.

6. À Genève, il est de 4 500 francs suisses, soit 4 891 euros.

7. Pour rappel, le seuil d'accès pour cotiser au deuxième pilier est de 22 680 francs suisses par employeur·e en 2025 (OFAS, 2025) ; la faiblesse de leurs revenus ne permet pas l'accès au seuil.

8. Soulignons toutefois que ces modèles d'emploi de la flexibilisation du travail ne sont pas le propre des plateformes numériques.

Cette configuration renforce considérablement le rapport de force en faveur des plateformes, qui peuvent recourir à des stratégies proches des logiques de contrats « zéro heure » en Grande-Bretagne ou des « mini-jobs » en Allemagne (Farina *et al.*, 2020 ; Konle-Seidl, 2021 ; Rubery, Grimshaw, 2016). Ce cas met ainsi en évidence l'existence d'un salariat à deux vitesses dans lequel le statut de salarié·e ne garantit plus l'accès effectif aux protections sociales associées au salariat issu du compromis fordiste (Supiot, 2000). Cette forme d'emploi reproduit en outre des exclusions du système de retraite en raison de l'inadaptation des modalités de cotisations aux emplois dits « atypiques », c'est-à-dire précaires, faiblement rémunérés et à temps partiels (Häusermann, Schwander, 2012). La plateformisation du nettoyage à domicile apparaît dès lors comme un processus de féminisation et de précarisation du marché du travail (Maruani, 2010), prolongeant des dynamiques anciennes propres à l'économie domestique, plutôt que comme une rupture radicale avec les formes d'emploi existantes.

Une régulation sectorielle ancrée dans un modèle androcentré du travail

Comme dans d'autres contextes, l'organisation et la régulation du travail en Suisse sont construites à partir d'un modèle implicite de salarié masculin à plein temps, dans les secteurs industriels, reléguant les formes d'emploi féminisées au statut de cas particulier (Lallement, 2003 ; Zinn, Hofmeister, 2022). Cela conduit à une difficulté supplémentaire lorsqu'il s'agit de réguler le travail de plateforme dans les services de nettoyage à domicile.

L'action syndicale relative à l'activité de nettoyage s'est en effet historiquement concentrée sur le nettoyage industriel (encadré 4). L'approche sectorielle de la régulation a dès lors conduit à appréhender et à réguler le travail de plateforme à partir du nettoyage industriel plutôt qu'à partir du secteur de l'économie domestique.

Cette tendance s'explique d'une part par les difficultés bien connues de régulation de l'économie domestique, caractérisées par des relations d'emploi de gré à gré, exercées dans des domiciles privés et difficilement contrôlables. Il tient d'autre part au fait que les conventions collectives de travail (CCT), notamment du nettoyage industriel, constituent un cadre institutionnel éprouvé pour l'action syndicale, contrairement aux contrats-types de travail (CTT) de l'économie domestique. Dans ce cas précis, l'approche sectorielle était également stratégique. Elle a permis aux syndicats de s'appuyer sur un rapport de force favorable au patronat, les grandes entreprises de *facility services* percevant le développement des plateformes comme une forme de concurrence déloyale. Toutefois, cette structuration sectorielle ne correspond que partiellement aux expériences vécues par les travailleuses.

Dans la pratique, nombre d'entre elles naviguent entre nettoyage à domicile et nettoyage industriel dans le cadre du multi-emploi, rendant cette distinction sectorielle largement artificielle. Le sous-emploi les contraint à cumuler des activités relevant formellement de secteurs différents, soumis à des cadres de régulation hétérogènes, ce qui fragmente encore davantage leurs droits sociaux.

Les travailleuses de l'économie domestique, employées à des taux horaires de salaire très faibles et dans des configurations

d'emploi fragmentées, ne correspondent pas à l'idéal-type du « salarié à plein temps », historiquement pensé au masculin et ancré dans le modèle industriel (Simonet, 2024). Ces formes d'emploi féminisées, précaires et discontinues ont ainsi longtemps été marginalisées, voire exclues, du périmètre de ce qui est reconnu comme un emploi « à part entière ». Les entretiens menés avec des syndicalistes actives dans d'autres syndicats, notamment au Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs, soulignent le caractère androcentré de l'approche sectorielle dominante, fondée sur une séparation entre nettoyage industriel et économie domestique[9]. Elles plaident pour une reconnaissance des conditions de travail dans le nettoyage à domicile à partir des expériences concrètes des travailleuses et des formes spécifiques de précarité qu'elles subissent. À l'inverse, les responsables du secteur du nettoyage industriel tendent à défendre une lecture plus orthodoxe de la classification sectorielle, adossée aux instruments classiques de la négociation collective.

Dans ce contexte, l'approche sectorielle de la régulation apparaît insuffisante pour répondre aux problèmes de précarité des travailleuses du nettoyage à domicile. Ceux-ci renvoient plus largement aux dynamiques propres à l'économie domestique et au cumul d'emplois nécessaire pour atteindre un revenu permettant de vivre.

L'angle mort des plateformes marketplace

L'attention syndicale et institutionnelle s'est concentrée sur CleanUp, un cas de plateforme particulièrement visible en raison de l'exercice de prérogatives d'employeur relativement explicites. Le modèle de la plateforme de mise en relation automatisée ne constitue toutefois qu'une configuration parmi d'autres de la plateformisation des services de nettoyage à domicile en Suisse. Le risque est alors d'occulter d'autres types de plateformes dans lesquelles les rapports de subordination juridique et de dépendance économique sont plus diffus, comme les plateformes de type *marketplace*. Celles-ci fonctionnent davantage comme des espaces de petites annonces en ligne et se présentent comme de simples interfaces numériques permettant aux travailleuses de publier des annonces. L'initiative de la prise de contact revient généralement aux client·es, certaines plateformes allant jusqu'à interdire aux travailleuses de contacter directement les employeur·es potentiel·les. Cela offre la possibilité aux client·es de sélectionner la personne qu'ils ou elles jugent adéquate selon une logique de « catalogue » (Pignolo, 2025).

Dans ce modèle, les horaires, la rémunération et le contenu du travail sont, en apparence, négociés en dehors du champ d'intervention de la plateforme, dans laquelle travailleuses et client·es entrent directement en relation. Pourtant, ces plateformes exercent un rôle structurant, quoique largement opaque, dans la mise en relation, notamment à travers les algorithmes de classement et de visibilité des profils (Ettarfi, 2024). Elles peuvent également imposer des normes de comportement, fixer des prix minimaux ou conditionner l'accès à la

9. Issu des mobilisations des années 1970 à Genève, le SIT s'est construit en dehors des bastions industriels, en s'ancrant dans les secteurs des services, du travail domestique et du *care*, avec une attention précoce aux enjeux féministes, migratoires et aux formes d'emploi atypiques. Cette trajectoire contraste avec celle d'autres grands syndicats interprofessionnels dont le travail syndical est structuré autour des secteurs masculins de la construction et de l'industrie et inscrits dans les dispositifs classiques de négociation collective par branche.

plateforme au respect de certaines règles, autant de pratiques qui participent à la production de rapports de dépendance économique et de formes indirectes de subordination.

Les plateformes de type *marketplace* s'inscrivent plus directement dans le champ de l'économie domestique, qui ne relève pas de la convention collective de travail (CCT) du nettoyage, mais d'un contrat-type de travail (CTT) au niveau fédéral (encadré 3). De ce fait, elles sont restées largement en marge des débats syndicaux et des tentatives de régulation institutionnelle. De plus, si certaines permettent de déclarer le travail *via* l'interface en ligne, les client·es demeurent les employeur·es formel·les. Dans ce cadre, les principales caractéristiques de l'économie domestique persistent : faible contrôle des conditions de travail dans les domiciles privés, multi-emploi, protection sociale limitée – en particulier faibles cotisations retraite –, ainsi que temps et frais de transport importants et non rémunérés. Les plateformes *marketplace* apparaissent ainsi comme de nouveaux intermédiaires numériques, s'inscrivant dans le prolongement de l'informalité propre à l'économie domestique. Leur rôle d'intermédiaire marchand, combiné à l'absence d'un lien de subordination clairement identifiable sur le plan juridique, rend leur encadrement particulièrement difficile.

Or, comme le montrent des travaux récents dans d'autres contextes européens (Bonifacio, Pais, 2025), il est probable que la majorité de l'activité plateformisée dans le nettoyage à domicile prenne aujourd'hui la forme de *marketplaces*. Se focaliser prioritairement sur les plateformes de mise en relation automatisée pour penser la régulation comporte ainsi le risque de reléguer à l'arrière-plan des dispositifs pourtant plus nombreux, plus diffus et situés en grande partie hors du champ du droit du travail.

Ce biais analytique et politique a été qualifié d'« ubercentrisme » par Schor *et alii* (2020). Il est également androcentré (Fraser, 2011; Simonet, 2024) dans la mesure où il prend pour référence des secteurs masculinisés, tels que le transport de personnes ou la livraison, et tend à invisibiliser les formes de plateformisation propres aux secteurs féminisés comme le travail domestique rémunéré. Si la régulation de ces plateformes apparaît complexe et moins immédiatement saisissable, il demeure néanmoins essentiel de maintenir l'attention sur ces formes d'intermédiation numérique, qui structurent de manière croissante le travail de nettoyage à domicile.

Conclusion

À partir du cas du nettoyage à domicile en Suisse, cet article met en lumière les limites d'une régulation du travail de plateforme centrée prioritairement sur la requalification du statut d'emploi. Si la reconnaissance de la plateforme comme employeuse constitue une victoire importante pour les organisations syndicales, elle ne garantit pas, en pratique, une amélioration substantielle des expériences des travailleuses. Le passage au salariat peut ainsi coexister avec des formes durables de sous-emploi, de fragmentation du temps de travail et d'exclusion de la protection sociale, rendues possibles par le caractère libéral du droit suisse du travail et par des stratégies organisationnelles propres aux plateformes.

L'analyse révèle également les effets ambivalents d'une régulation pensée à partir du secteur du nettoyage industriel.

L'approche sectorielle apparaît ainsi décalée par rapport aux expériences des travailleuses, qui circulent entre économie domestique et nettoyage professionnel sans que cette frontière ne fasse sens dans leur quotidien. Enfin, la focalisation sur un cas emblématique de plateforme exerçant des prérogatives d'employeur explicites comprend le risque d'invisibiliser d'autres formes de plateformisation, en particulier les plateformes de type *marketplace*. Ce biais « ubercentré », et aussi androcentré, limite la capacité à penser une régulation réellement protectrice pour des secteurs féminisés et plus marginalisés.

Ces résultats invitent à déplacer le regard : au-delà de la seule question du statut juridique, il s'agit de repenser les cadres de la régulation du travail à partir des trajectoires effectives des travailleuses, notamment migratoires, des spécificités de l'économie domestique et des différents modèles de plateformisation et de précarisation du travail. Une telle perspective implique de dépasser les frontières sectorielles traditionnelles et d'élargir l'attention syndicale et institutionnelle à l'ensemble des dispositifs d'intermédiation numérique qui redéfinissent, aujourd'hui, les conditions de travail du nettoyage à domicile.

Sources :

- Abdelnour S., Bernard S. (2018), « Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations », *La nouvelle revue du travail*, n° 13, https://doi.org/10.4000/nrt.3797.
- Angeloff T. (2008), « Emplois de service : nouvelle domesticité ou gisement d'emplois ? », *Idées économiques et sociales,* n° 153, p. 20-27, https://doi.org/10.3917/idee.153.0020.
- Arriagada A., Bonhomme M., Leyton Garcia Garc J., Ibáñez F., Heeks R. (2021), « Fairwork in the platform economy: A Global South perspective », *in* Albrieu R. (ed.), *Cracking the future of work: Automatization and labor platforms in the Global South*, Future of Work in the Global South, p. 189-230, https://bit.ly/4ekkX5A.
- Aubert G. (2005), « L'entreprise et le droit du travail : l'exemple suisse », *Droit social,* n° 2, p. 147-151.
- Bonifacio F., Pais I. (2025), « How platformisation is shaping the future of domestic work. A mapping of home care and cleaning platforms in six EU countries », *Working Paper*, 2025.08, ETUI, September, https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5435919.
- Bonvin J.-M., Cianferoni N., Perrig L. (2023), « Regulating the gig economy: Promises and limits of social dialogue in Switzerland », *in* Bonvin J.-M., Cianferoni N., Mexl M. (eds.), *Social Dialogue in the Gig Economy: A Comparative Empirical Analysis*, Cheltenham, Edward Elgar, p. 67-89, https://dx.doi.org/10.4337/9781800372375.00009.
- Bouffartigue P. (2016), « À propos de la précarisation du salariat : acquis et questionnements », *in* Lamanthe A., Moullet S. (dir.), *Vers de nouvelles figures du salariat : entre trajectoires individuelles et contextes sociétaux,* Marseille, Presses universitaires de Provence, p. 145-157, https://doi.org/10.4000/books.pup.29150.
- Carreras L. (2008), « Travailleuses domestiques « sans papier » en Suisse : Comment s'en sortir, rester et résister ? », *Nouvelles questions féministes*, vol. 27, n° 2, p. 84-98, https://doi.org/10.3917/nqf.272.0084.
- Conseil fédéral. (2021), *Numérisation – Examen d'une flexibilisation dans le droit des assurances sociales (Flexi-Test)*, Rapport du Conseil fédéral, 27 octobre, https://www.news.admin.ch/fr/nsb?id=85609.
- Ettarfi K. (2024), « Professionalization from above in domestic work: Accessing work on marketplace platforms », *Critical Sociology*, 08969205241297687, https://doi.org/10.1177/08969205241297687.
- Farina E., Green C., McVicar D. (2020), « Zero hours contracts and their growth », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 58, n° 3, p. 507-531, https://doi.org/10.1111/bjir.12512.

- Ferro-Luzzi G., Flückiger Y. (2009), *Le travail domestique en Suisse, Calcul d'un seuil de salaire en usage en vue de l'édiction d'un contrat-type de travail au sein du secteur des services domestiques en Suisse*, Obervatoire universitaire de l'emploi, https://bit.ly/3OxcmCg.
- Fraser N. (2011), « Féminisme, capitalisme et ruses de l'histoire », *Cahiers du genre,* vol. 50, n° 1, p. 165-192, https://doi.org/10.3917/cdge.050.0165.
- Garben S. (2019), « The regulatory challenge of occupational safety and health in the online platform economy », *International Social Security Review*, vol. 72, n° 3, p. 95-112, https://doi.org/10.1111/issr.12215.
- Häusermann S., Schwander H. (2012), « Switzerland: Building a multi-pillar pension system for a flexible labour market », *in* Hinrichs K., Jessoula M. (eds.), *Labour Market Flexibility and Pension Reforms: Flexible Today, Secure Tomorrow?,* London, Palgrave Macmillan, p. 155-181, https://doi.org/10.1057/9780230307605_6.
- Huws U., Spencer N., Coates M., Holts K. (2019), *The Platformisation of Work in Europe. Results from research in 13 European countries,* FEPS, UNI, https://bit.ly/4cIiErZ.
- Johnson M., Powell M.R., Herman E. (2026), « Building legitimacy in the UK platform economy: Representative strategies of independent and mainstream trade unions », *Industrial Relations Journal*, https://doi.org/10.1111/irj.70029.
- Konle-Seidl R. (2021), « Precarious but popular? The German mini-job scheme in comparative research on work and welfare », *Journal of International and Comparative Social Policy*, vol. 37, n° 3, p. 293-306, https://doi.org/10.1017/ics.2021.11.
- Lallement M. (2003), « Quelques remarques à propos de la place du genre dans la sociologie du travail en France », *in* Laufer J., Marry C., Maruani M. (dir.), *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, La Découverte, p. 123-137, https://doi.org/10.3917/dec.laufe.2003.01.0123.
- Lee M. K., Kusbit D., Metsky E., Dabbish L. (2015), « Working with machines: The Impact of algorithmic and data-Driven management on human workers », *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems*, 1603-1612 CHI '15: CHI Conference on Human Factors in Computing Systems, https://doi.org/10.1145/2702123.2702548.
- Lempen K., Salem R. (2017), « Travail domestique en Suisse : défis liés à la réglementation d'un emploi atypique », *Droit du travail,* n° 2, p. 79-91.
- Maccarrone V., Cini L., Tassinari A. (2023), « Resistance and struggle in the gig economy », *in* Atzeni M., Azzellini D., Mezzadri A., Moore P.V., Apitzsch U. (eds.), *Handbook of Research on the Global Political Economy of Work*, Cheltenham, Edward Elgar, p. 360-370, https://doi.org/10.4337/9781839106583.00042.

- Mach A. (2006), *La Suisse entre internationalisation et changements politiques internes : législation sur les cartels et relations industrielles dans les années 1990*, Rüegger Verlag, https://iris.unil.ch/handle/iris/45704.
- Makó C., Illéssy M., Borbély S. (2026), *Hungarian trade unions, platform workers and workplace democracy: New challenges for post-socialist labour movements*, New York, Springer Books.
- Martinelli A. (2023), « Suisse : les impacts sur le syndicalisme de relations de travail de plus en plus défavorables aux salarié·es en Suisse », *Chronique internationale de l'IRES,* n° 181, mars, p. 47-53, https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/03/C181_intro-1.pdf.
- Maruani M. (2010), *Les nouvelles frontières de l'inégalité : hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte.
- Mezzadra S., Neilson B. (2011), *Borderscapes of Differential Inclusion: Subjectivity and Struggles on the Threshold of Justice's Excess*, Philadelphia, Temple University Press, https://cris.unibo.it/handle/11585/107120.
- Minotakis A. (2025), « Building and sustaining alliances as a crucial strategy for platform resistance and unionisation: The cases of efood and Wolt in Greece », *in* Blunt P., Escobar C., Missos V. (dir.), *The Political Economy of Dissent. A Research Companion*, London, Routledge.
- OFAS (2025), *Organisation et financement de la prévoyance professionnelle*, Office fédéral des assurances sociales, https://www.bsv.admin.ch/fr/organisation-lpp.
- Pärli K. (2022), « Über Uber-Urteile und immer neue Uber-Geschichten », *Schweizerische Zeitschrift für Sozialversicherung und berufliche Vorsorge – Revue suisse des assurances sociales et de la prévoyance professionnelle*, n° 2, p. 59-68, https://bit.ly/4n3hlas.
- Perrig L. (2022), *Les outils de l'intermédiation sur les marchés du travail de plateforme : ethnographie du marché des livraisons de repas en Suisse romande*, Thèse de doctorat en sociologie, Université de Genève, https://doi.org/10.13097/archive-ouverte/unige:166478.
- Pidoux J., Dehaye P.-O., Gursky J. (2024), « Governing work through personal data: The case of Uber drivers in Geneva », *First Monday*, vol. 29, n° 2, https://doi.org/10.5210/fm.v29i2.13576.
- Pignolo L. (2025), « A "catalogue" for clients: Domestic labour platforms, informality and (in)visibility », *International Journal of Sociology and Social Policy*, p. 1-15, https://doi.org/10.1108/IJSSP-01-2025-0079.
- Poell T., Nieborg D., van Dijck J. (2019), « Platformisation », *Internet Policy Review*, vol. 8, n° 4, https://doi.org/10.14763/2019.4.1425.

- Powell M. R. (2025), *Composing Subversive Subjects: The Emergence and Endurance of Collective Action in Non-Unionised Work*, PhD in sociology, University of Manchester, https://bit.ly/3PfDuG1.
- Rosenblat A. (2019), *Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*, Oakland, University of California Press.
- Rubery J., Grimshaw D. (2016), « Precarious work and the commodification of the employment relationship: The case of zero hours in the UK and mini jobs in Germany », *in* Bäcker G., Lehndorff S., Weinkopf C. (eds.), *Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten : Festschrift für Gerhard Bosch*, Wiesbaden, Springer, p. 239-254, https://doi.org/10.1007/978-3-658-12159-4_19.
- Santos Rodriguez V. (2024), « Le corps immigré à l'épreuve du contrôle sanitaire de frontière en Suisse. (In)sécurité, (in)visibilité et mise au travail », *Revue des sciences sociales*, n° 72, p. 48-59, https://doi.org/10.4000/12x5s.
- Schor J. B., Attwood-Charles W., Cansoy M., Ladegaard I., Wengronowitz R. (2020), « Dependence and precarity in the platform economy », *Theory and Society*, n° 49, p. 833-861, https://doi.org/10.1007/s11186-020-09408-y.
- Seminario R. (2018), *Migratory life-courses and social networks: Peruvian men and women in Switzerland,* thèse de doctorat en science politique, Université de Lausanne.
- Simonet M. (2024), *L'imposture du travail : désandrocentrer le travail pour l'émanciper,* Paris, 10/18.
- Supiot A. (2000), « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit social*, n° 2, p. 131-145.
- Tassinari A., Maccarrone V. (2017), « The mobilisation of gig economy couriers in Italy: Some lessons for the trade union movement », *Transfer*, vol. 23, n° 3, p. 353-357, https://doi.org/10.1177/1024258917713846.
- van Doorn N. (2022), « Platform capitalism's social contract », *Internet Policy Review*, vol. 11, n° 1, https://doi.org/10.14763/2022.1.1625.
- Widmann H., Le Feuvre N., Zinn I. (2026), « Les conditions "vertueuses" d'emploi dans l'économie de plateforme : le cas de CleanUp », *Sociologie du travail*, à paraître.
- Woodcock J., Cant C. (2025), « Platform worker organising at Deliveroo in the UK: From wildcat strikes to building power », *Journal of Labor and Society*, vol. 25, n° 2, https://doi.org/10.1163/24714607-bja10050.
- Zinn I., Hofmeister H. (2022), « The gender order in action: Consistent evidence from two distinct workplace settings », *Journal of Gender Studies*, vol. 31, n° 8, https://doi.org/10.1080/09589236.2022.2115019.