Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

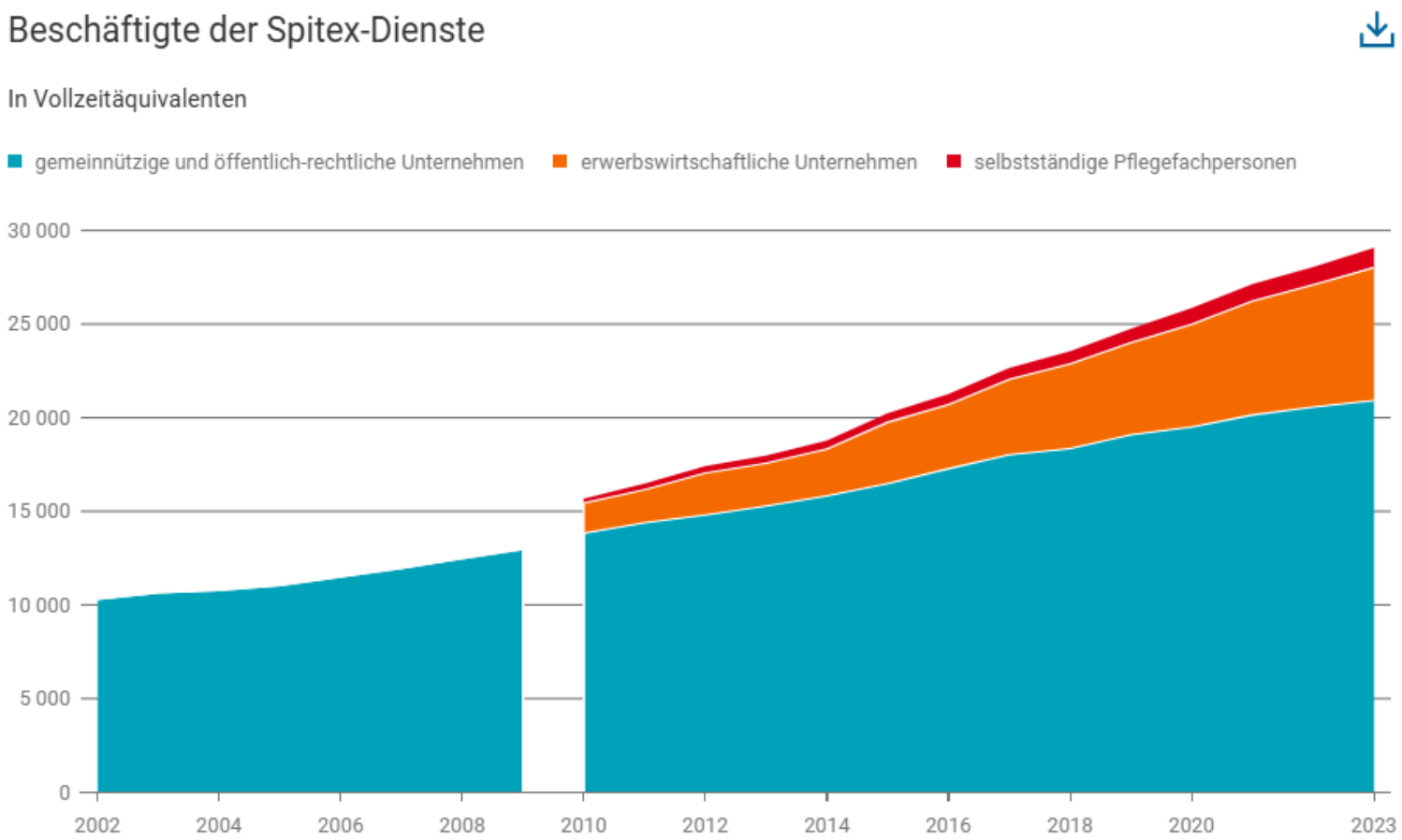
Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Direktion für Arbeit

Cash-for-Care : une contribution à la lutte contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ?

Dr Jérôme Cosandey, chef de la Direction du travail, SECO

5 novembre 2025

Peu (pour l'instant) de proches aidants dans le cadre de l'AOS



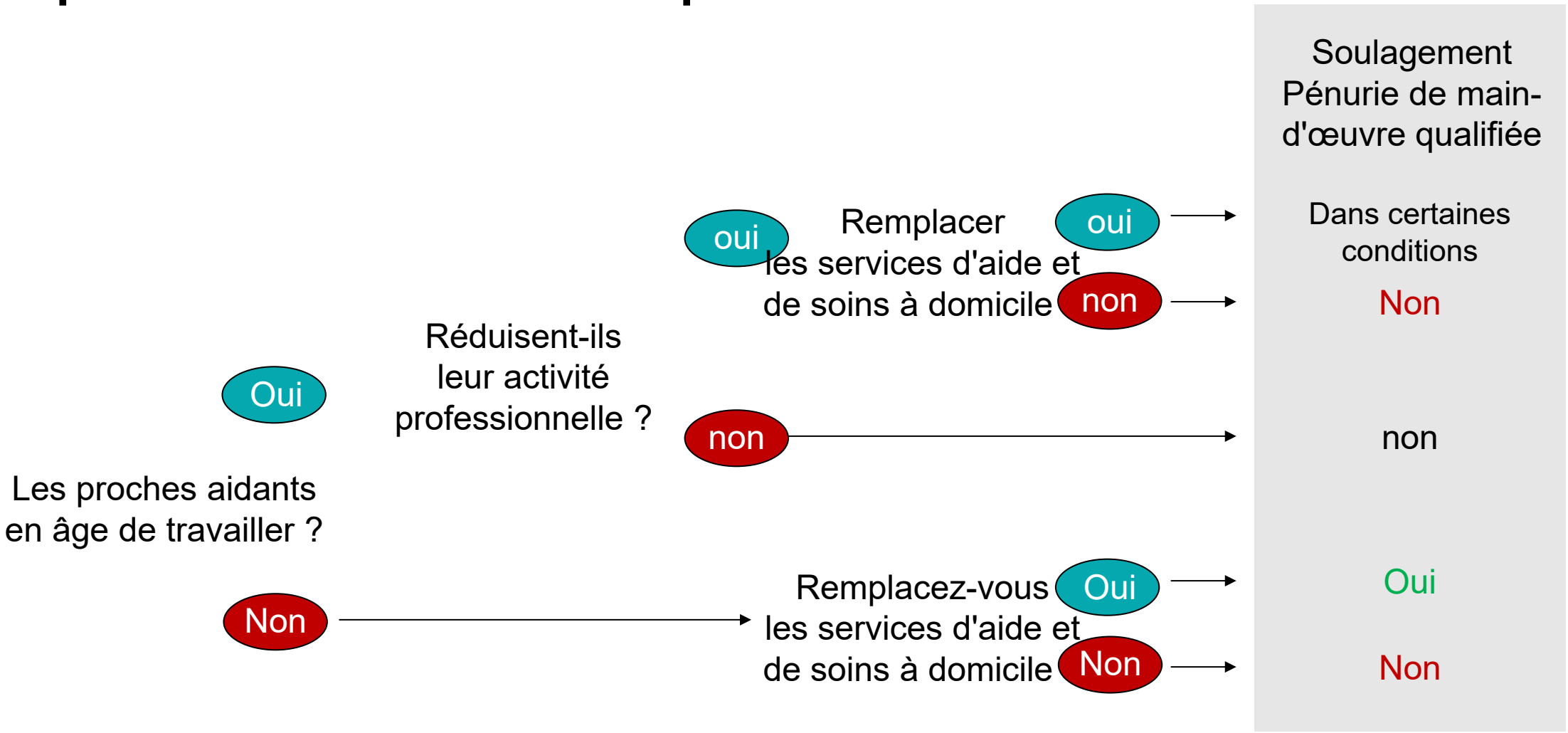
614
Proches aidants AOS en ETP *

Environ 97 % des soins à domicile sont fournis par Spitex

*Pas de recensement complet

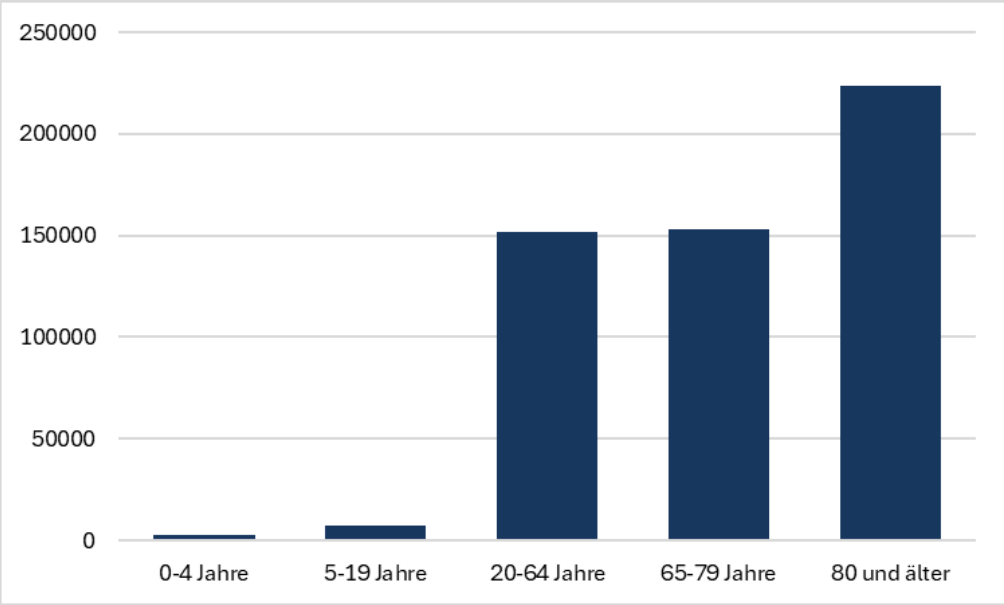
Source : OFS (statistiques Spitex) 2025, BASS 2025

Les proches aidants ne compensent que partiellement la pénurie de main-d'œuvre qualifiée



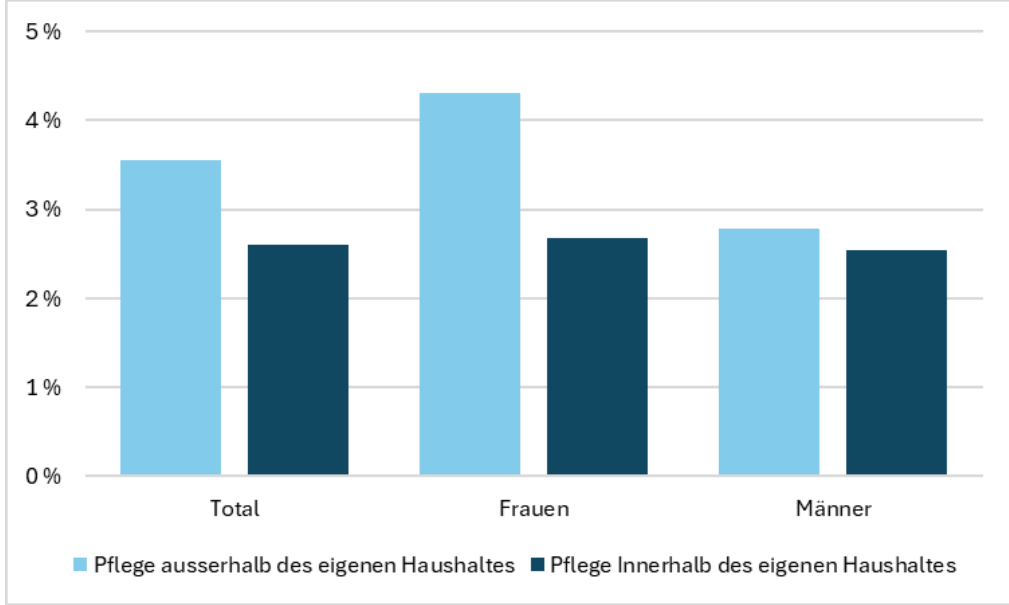
Les clients sont plutôt âgés, les femmes travaillent davantage à l'extérieur

Nombre de personnes dépendantes à domicile (2023)



70 % des clients ont plus de 65 ans

Part de la population qui s'occupe d'adultes (2024)



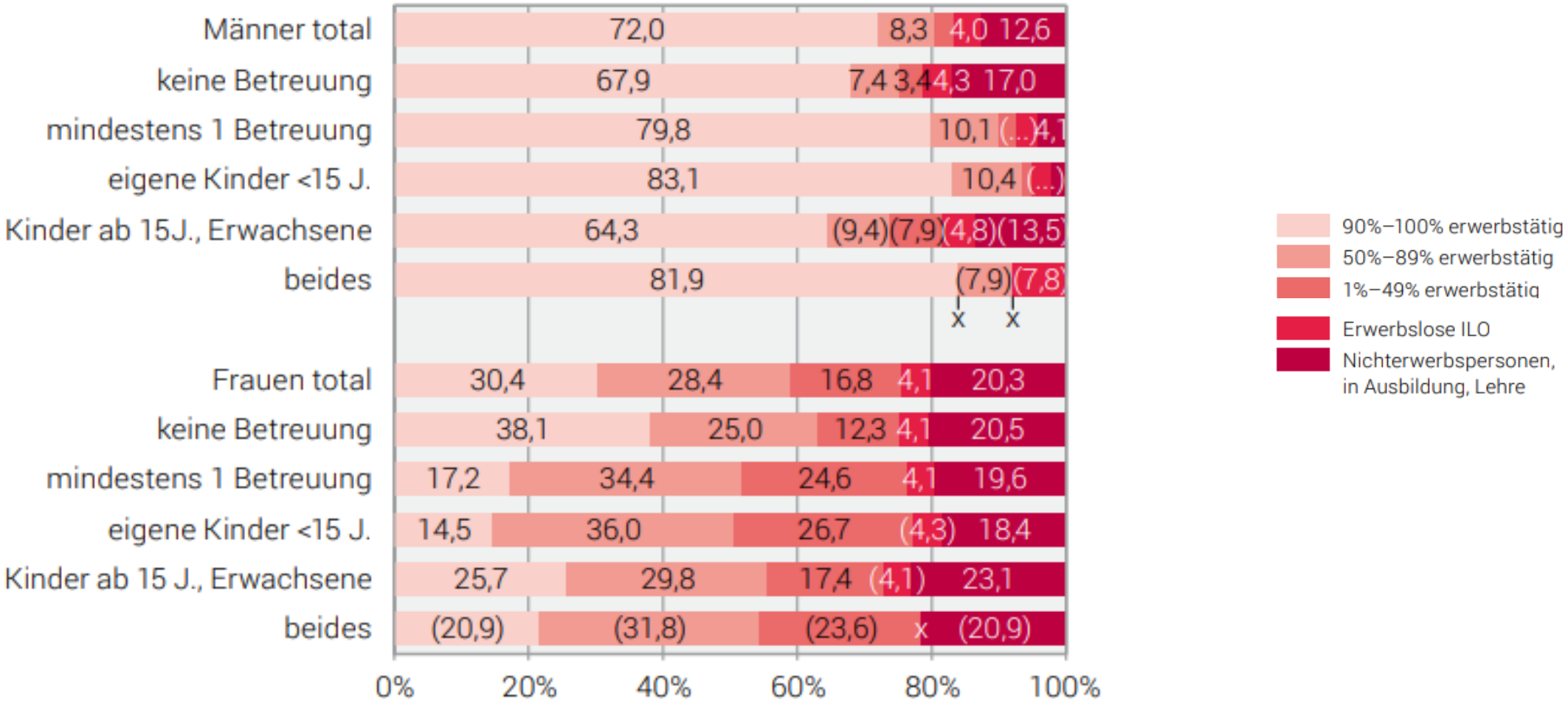
Près de 45 % des soins sont prodigués au domicile

Les femmes sont davantage employées en dehors du foyer

Source : OFS (statistiques Spitex, ESPA)

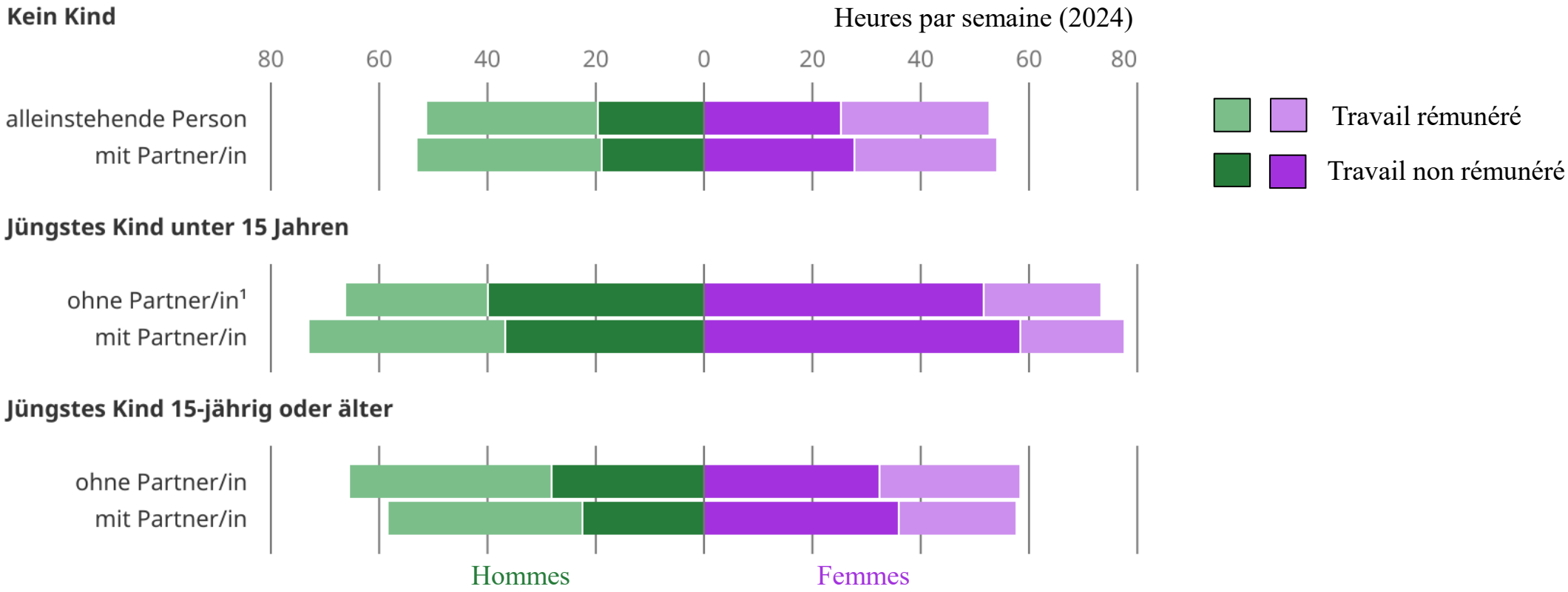
Les femmes réduisent plus souvent leur taux d'occupation que les hommes

Personnes ayant des tâches d'assistance (2018)



Source : OFS (ESPA) 2020

Pas de générations paresseuses, mais une répartition différente des rôles



Seule une participation accrue au marché du travail, sans réduction du taux d'occupation du partenaire, permet de réduire la pénurie de main-d'œuvre qualifiée

Source : OFS (ESPA) 2025

Différents types de contrats de travail

Garde de ses propres enfants	Garde de personnes âgées dans sa propre famille / prise en charge de proches	Prise en charge des personnes âgées par des employés Aide à domicile vivant dans le foyer d'une autre famille
Travail familial non rémunéré	Travail familial non rémunéré **Exception** : prestations de soins facturables par l'AOS	Activité lucrative rémunérée
Pas de relation de travail	Contrat de prestations de soins rémunérées avec un service d'aide et de soins à domicile qui propose des formations, un accompagnement et un soutien	Contrat de travail : l'employeur est un service d'aide et de soins à domicile en tant qu'agence de placement ou le ménage privé
Maintien du salaire par l'employeur jusqu'à 10 jours de maladie ou prestations d'assurance APG pour les enfants gravement malades	Maintien du salaire par l'employeur dans le cadre d'une activité lucrative pendant 10 jours de maladie au maximum	En cas de relation triangulaire : soumission à la loi sur le travail (les ménages privés sont exclus)

Pourquoi les contrats de soins prodigués par des proches conclus avec les services d'aide et de soins à domicile ne constituent-ils pas des rapports de travail ?

Parce que les caractéristiques essentielles d'un contrat de travail ne sont pas remplies :

- Contrat de travail = salaire pour la mise à disposition de son temps
  et non la rémunération d'activités individuelles
- Intégration dans une entreprise étrangère (droit de donner des instructions, agir dans l'intérêt de l'employeur)
  L'activité est exercée dans son propre foyer, selon des conditions que l'on se fixe soi-même
- Le travail d'aide à domicile est celui qui est effectué à temps plein par les proches
  Le contenu du contrat ne porte pas sur l'accompagnement, mais uniquement sur des activités individuelles

Il est important de s'en tenir à ces critères ; des questions similaires se posent pour les chauffeurs Uber (le temps d'attente compte-t-il comme temps de travail ou seulement le trajet effectivement effectué ?) et pourraient également se poser dans d'autres relations de travail (la vendeuse ne touche-t-elle un salaire que lorsqu'elle vend un produit ?).

Nouvelle réglementation pour l'assistance à domicile dans un ménage étranger

En décembre 2021, le Tribunal fédéral avait jugé que la loi sur le travail s'appliquait aux aides-soignants travaillant comme employés d'agences de placement dans des ménages privés (aide à domicile).

Le Conseil fédéral réagit à cette décision du Tribunal fédéral et introduit, **à partir du 1er décembre 2025**, des dispositions spéciales (OLT 2) pour les aides à domicile employées par des agences de placement, qui ont été **élaborées** en collaboration **avec les partenaires sociaux**

Celles-ci régissent les temps de travail et de repos et précisent

- Une seule personne **ne** peut **pas** assurer **une prise en charge 24 heures sur 24.**
- Elles s'appliquent aux entreprises soumises à **la convention collective de travail pour la location de services** et comprennent, entre autres, des exceptions à l'obligation d'autorisation pour le travail de nuit et le travail dominical
- Des règles claires sont définies concernant **le service de garde et le temps de repos**
- Les temps de travail et les missions doivent être documentés et **visés par toutes les parties concernées**

Le cash-for-care peut faciliter la lutte contre le travail au noir.

Dans le domaine de l'aide à domicile, il existe des emplois non déclarés (travail au noir).

Le cash-for-care peut inciter à remplacer ces placements en live-in par des proches aidants rémunérés par l'OKP

L'ampleur du travail au noir – ainsi que le potentiel de substitution – sont difficiles à évaluer.

Conclusion : du point de vue du marché du travail, Cash-for-Care n'apporte qu'une aide limitée

Le secteur des soins souffre, comme d'autres secteurs, d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée

- De bonnes conditions de travail (salaire, flexibilité, prévisibilité) sont des facteurs importants pour l'attractivité de la profession, tant pour le recrutement que pour la fidélisation du personnel qualifié
- Dans le domaine des soins à domicile, les taux d'occupation sont faibles. Une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale peut contribuer à accroître la participation des soignants à domicile

Le système « Cash-for-Care » pour les proches aidants ne peut atténuer la pénurie de main-d'œuvre qualifiée que dans une mesure limitée

- Dans de nombreux cas, le C4C rémunère une prestation qui n'a pas été fournie par les services d'aide et de soins à domicile.
- Le C4C peut inciter à réduire la charge de travail
- Mais le C4C peut également se substituer à la demande de prestations Spitex

Le Cash-for-Care peut contribuer à lutter contre le travail au noir

- Les prestations fournies par les proches aidants et les aides à domicile créent de la transparence