



Victime de traite, elle est menacée de renvoi parce qu'elle a osé dénoncer son employeuse

Cas 560 / 05.05.2026

Mots-clés : précarité travail, victime, procédure, régularisation

Personne concernée (*Prénom fictif): Zulaa*

Origine: Mongolie

Statut: sans

Résumé du cas (détails au verso)

Dépourvue de statut de séjour légal, Zulaa*, originaire de Mongolie, est engagée en avril 2023 comme employée de maison nourrie et logée par Mme S. Ses tâches comprennent l'entretien de la maison, la préparation et le service des repas, la lessive, le repassage, l'entretien du jardin, l'entretien des véhicules, le soin aux animaux domestiques et la réalisation de massages. Elle travaille en moyenne 87 heures par semaine, pour un salaire mensuel de CHF 1'500 non-déclaré, sans cotisations aux assurances. Lorsque, six mois plus tard, Zulaa* se retrouve hospitalisée en raison d'un problème de santé, son employeuse la licencie avec effet immédiat. Zulaa* perd d'un seul coup revenu et logement, et se retrouve à la rue. Sans autorisation de séjour, elle ne peut pas s'adresser aux inspecteur·ices du travail. Avec le soutien d'un syndicat, Zulaa* dépose une demande en justice devant le Tribunal de Prud'hommes. Mais son employeuse se retourne alors en déposant plainte contre elle pour escroquerie et diffamation. Exposée par cette plainte, Zulaa* risque une poursuite sur la base du séjour sans statut avec, à la clé, une expulsion.

Chronologie

2023 : début du travail chez Mme S. (avril), hospitalisation et licenciement (oct.)

2024 : requête devant le Tribunal des Prud'hommes (mai)

2025 : plainte contre Zulaa* (avr.), statut de victime de traite selon le Centre Lavi (juin)

Questions soulevées

- Le cas de Zulaa* illustre une exploitation de travail crasse qui finit par être reconnue par le Centre Lavi comme de la traite. Comment est-il possible, au vu de la précarité de la situation dans laquelle Zulaa* se retrouve, que le Tribunal n'ait pas encore rendu de décision?
- La contre-plainte déposée par l'employeuse de Zulaa* est une pratique fréquente des employeur·euses dénoncé·es pour traite humaine, qui permet de dissuader les victimes de porter plainte. Sachant cela, pourquoi les autorités ne délivrent-elles pas un permis de séjour aux victimes présumées afin de protéger leurs droits fondamentaux et garantir leur accès à une procédure légale juste?

Description du cas

Dépourvue de statut de séjour légal, Zulaa*, originaire de Mongolie, est engagée en avril 2023 comme employée de maison nourrie et logée par Mme S. Ses tâches comprennent l'entretien de la maison, la préparation et le service de trois repas par jour pour les cinq membres de la famille (dont quatre enfants âgés de 11 à 21 ans), la lessive, le repassage, l'entretien des véhicules, le soin aux animaux domestiques et la réalisation de massages. Elle travaille en moyenne 87 heures par semaine, dont une partie de nuit, avec uniquement le dimanche comme jour de congé, pour un salaire mensuel de CHF 1'500 non-déclaré, sans cotisations aux assurances. Avec une heure de pause (bien souvent théorique) durant la journée, elle souffre bien vite d'épuisement psychique et physique.

Six mois plus tard, en octobre 2023, Zulaa* est hospitalisée plusieurs jours en raison d'un problème de santé et, dès sa sortie, informe Mme S. d'un arrêt de travail à 100% d'un mois. Le même jour, son employeuse lui donne rendez-vous en ville, lui remet ses affaires et la licencie avec effet immédiat tout en lui versant son salaire du mois écoulé mais uniquement pour les jours de travail précédant son hospitalisation. Elle lui interdit de revenir au domicile. Zulaa* perd d'un seul coup revenu et logement: elle se retrouve à la rue avec l'impact psychologique de ce changement brutal de situation, ce qui aggrave son état de santé.

Sans autorisation de séjour, elle ne peut pas s'adresser aux inspecteur·ices du travail, ces dernier·ères étant tenu·es par la loi de dénoncer au Ministère public toute infraction pénale – et donc aussi les cas de séjour illégal.

En décembre 2023, avec le soutien d'un syndicat, Zulaa* s'oppose à son licenciement. Dans une lettre à Mme S., elle souligne une fin de contrat avec effet immédiat sans motifs pendant une période de protection, ce qui rend le licenciement nul et la met en demeure de payer le complément salarial de la période d'arrêt maladie. Elle ajoute se tenir prête à reprendre le travail, dans le respect des minimas salariaux légaux et de conditions de travail acceptables. Enfin, elle rappelle que les conditions du [Contrat-type de travail pour l'Économie domestique](#) n'ont pas été respectées, et propose un arrangement à l'amiable pour les heures de travail non rémunérées précédemment effectuées.

Sans réponse à son courrier, en janvier 2024, Zulaa* met en demeure Mme S. de lui répondre sous 10 jours. En février, Mme S. conteste par courrier les demandes de Zulaa*, au motif, notamment, que le logement était fourni à titre gracieux. En mai 2024, toujours appuyée par le syndicat, Zulaa* dépose donc une requête de conciliation devant le Tribunal de Prud'hommes, complétée en octobre 2024 d'une demande en justice pour une valeur litigieuse de près de 100'000 CHF d'arriérés de salaire. Mais son employeuse se retourne alors en portant plainte contre elle pour escroquerie et diffamation.

Exposée par cette plainte, Zulaa* risque également une poursuite sur la base du séjour sans statut avec, à la clé, une expulsion. Le seul moyen pour elle de se défendre est de déposer une contre-plainte pour traite des êtres humains. Mais la procédure est complexe et, bien que le Centre LAVI ait reconnu son statut de victime de traite en juin 2025, , il n'est pas garanti qu'elle aboutisse sur l'octroi d'une autorisation de séjour. Pour l'heure, Zulaa* reste donc toujours sous la menace d'un renvoi.

Signalé par: SIT syndicat

Sources: documents du syndicat SIT