



**HAL**  
open science

# Quelques perspectives d'adaptation du droit du travail en faveur de l'emploi et de la carrière des professionnels de l'aide à domicile

Valéria Ilieva

## ► To cite this version:

Valéria Ilieva. Quelques perspectives d'adaptation du droit du travail en faveur de l'emploi et de la carrière des professionnels de l'aide à domicile. Vieillir chez soi de l'Antiquité au XXI<sup>e</sup> siècle. Regards sur le maintien à domicile des personnes âgées en perte d'autonomie, Georges Fauré; Sophie Sedillot, Jun 2022, Amiens, France. hal-04306884

**HAL Id: hal-04306884**

**<https://hal.science/hal-04306884>**

Submitted on 25 Nov 2023

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## Quelques perspectives d'adaptation du droit du travail en faveur de l'emploi et de la carrière des professionnels de l'aide à domicile

Valéria Ilieva

*Maître de conférences en droit privé, Ceprisca, Université de Picardie Jules Verne*

**Résumé :** Cette contribution propose de faire état des voies les plus importantes que le droit du travail pourrait emprunter pour favoriser le maintien à domicile de la personne âgée en perte d'autonomie. L'amélioration des conditions de travail des professionnels de l'aide à domicile est au cœur de cette réflexion, d'autant que le secteur est marqué par de fortes disparités en fonction de la catégorie d'employeur. Comment valoriser le travail qui est fourni par ces professionnels alors qu'il s'agit d'activités peu qualifiées et majoritairement exercées par des femmes ? Assurément, l'Etat joue un rôle de premier plan dans l'élaboration de politiques d'emploi de qualité en faveur des métiers de l'aide à domicile.

Il est urgent de revaloriser le personnel du secteur médico-social à domicile ! Tel est le constat du rapport Libault de mars 2019 dont la deuxième proposition clé consiste à adopter un plan national pour les métiers du grand âge afin de les rendre plus attractifs <sup>1</sup>. De toute évidence, le droit privé du travail a un rôle majeur à jouer en ce sens <sup>2</sup>.

Au préalable, il convient toutefois de faire une mise au point sur les métiers qui sont visés. Rappelons en effet, qu'autour de la personne âgée, il y a potentiellement toute une équipe de professionnels susceptible de venir à son domicile, à commencer par l'aidant familial, en passant par l'infirmier, l'aide-soignant, l'aide médico-psychologique ou encore le livreur de repas, l'aide-ménagère et surtout, l'auxiliaire de vie. Il va de soi que tous les membres de cette équipe n'ont pas vocation à intervenir au domicile de la personne âgée de manière égale. Certains demeurent auprès d'elle de manière plus ou moins étendue voire, n'y restent que de manière ponctuelle au cours de leur journée de travail.

C'est sans doute aux côtés de l'aidant familial, l'auxiliaire de vie sociale qui est la figure centrale dont dépend le plus la personne âgée au quotidien. Elle accomplit une palette de tâches très variées : aide à la toilette, surveillance de prise de médicaments, sorties, préparation des repas, entretien du logement, linge. Plus généralement, c'est elle qui soutient les personnes âgées en les encourageant à faire seules. En bref, c'est elle qui joue un rôle essentiel dans le maintien de leur autonomie. Pourtant parmi tous les professionnels cités, l'auxiliaire de vie à domicile demeure aux côtés de l'aide-ménagère, l'un des métiers les moins attractifs du secteur du grand âge. En effet, il s'agit de professions peu qualifiées et surtout de métiers entrant dans le champ du travail domestique, qui en tant que tels, demeurent dévalorisés. Toutes ces raisons expliquent qu'il y a actuellement une pénurie d'auxiliaires de vie à domicile et ce, malgré les revalorisations salariales de 15% en moyenne, entrées en vigueur à l'automne 2021 pour tous les salariés du secteur de l'aide à domicile embauchés par une association. En effet, ces hausses salariales n'ont pas été suffisantes pour

---

<sup>1</sup> Communiqué de presse du *Rapport Libault : 175 propositions pour une politique nouvelle et forte du grand âge en France*, Paris le 28 mars 2019, p. 1, accessible sur : [cp\\_mars\\_2018\\_remise-rapport-libault.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/rapports-et-publications/rapport-libault) (solidarites-sante.gouv.fr) dernière consultation le 11 décembre 2022 ; v. aussi *Rapport Libault, précit.*, p. 41.

<sup>2</sup> Ne sera donc pas évoqué dans le cadre de cette contribution, le cas particulier des agents sociaux de la fonction publique territoriale employés par une commune ou un centre communal d'action sociale.

retenir les auxiliaires de vie à domicile dont une part importante préfère encore aller travailler en Ephad où les salaires demeurent plus élevés.

Comment le droit privé du travail pourrait-il valoriser l'emploi et la carrière de ces professionnels à domicile afin que la personne âgée en perte d'autonomie reste le plus longtemps possible dans son logement ?

Esquisser des perspectives nécessite en parallèle de dresser un diagnostic des maux dont souffrent ces métiers quand ils sont exercés à domicile. Le premier d'entre eux qu'il convient de nommer et auquel il faut remédier est, sans aucun doute, la profusion des statuts d'emploi dans le secteur privé de l'aide à domicile. **(I)** Les autres maux résultent, quant à eux, de l'absence d'une politique d'emploi de qualité. **(II)**

## **I. La profusion des statuts d'emploi dans le secteur privé de l'aide à domicile**

Le secteur privé de l'aide à domicile se démarque par la multiplicité d'employeurs possibles : particuliers, associations ou entreprises privées. Or les conditions de travail sont variables selon la nature de l'employeur dès lors qu'en fonction de sa qualité, ce n'est pas la même convention collective qu'il faudra appliquer au contrat de travail. Rappelons en effet, que l'application de la convention collective aux travailleurs et travailleuses ne dépend pas du type de travail exercé mais de l'employeur. En conséquence, le droit conventionnel du travail n'est pas le même pour tous ces travailleurs et toutes ces travailleuses, alors même qu'ils et elles effectuent un travail identique.

À l'existence d'une pluralité de conventions collectives applicables aux professionnels de l'aide à domicile, **(A)** s'ajoutent des situations d'enchevêtrement des statuts d'emploi <sup>3</sup>. **(B)** Ces observations appellent donc à refonder le droit conventionnel du travail applicable aux professionnels de l'aide à domicile. **(C)**

### **A. L'existence d'une pluralité de conventions collectives applicables aux professionnels de l'aide à domicile**

Lorsque l'auxiliaire de vie ou l'aide-ménagère est directement embauchée par un particulier au domicile, un contrat de travail de gré à gré est alors signé entre les deux parties. Les travailleuses seront alors soumises à la convention collective nationale du particulier employeur <sup>4</sup>. Si l'auxiliaire de vie est embauchée par une association à but non lucratif, c'est la convention collective de l'aide à domicile de 2010 qui s'appliquera <sup>5</sup>. Enfin, si elle est recrutée par une entreprise de services à domicile, c'est la convention des entreprises de services à la personne, signée le 20 septembre 2012 qui trouvera à s'appliquer <sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> E. PUISSANT, « Les aides à domicile. Un salariat isolé et émietté qui préfigure le salariat de demain ? », *Savoir/Agir* 2012/3, n° 21, p. 39.

<sup>4</sup> Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 octobre 2021.

<sup>5</sup> Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 étendue par arrêté du 23 décembre 2011 JORF 29 décembre 2011.

<sup>6</sup> Convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 étendue par arrêté du 3 avril 2014 JORF 30 avril 2014.

Il ressort donc de ce qui précède que pour un même métier, il existe trois conventions collectives applicables en fonction du type d'employeur, ce qui n'est pas sans incidence sur les conditions de travail et en particulier, sur la rémunération. Par exemple si l'auxiliaire de vie est embauchée par un particulier à temps plein, le salaire horaire brut pour une employée de maison de niveau 1 sera de 11,18 euros ou de 11,63 euros si on inclut la majoration découlant d'une certification professionnelle de branche conformément à l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 3 du 15 septembre 2022<sup>7</sup>. Pour une ancienneté et une durée de travail équivalentes, si l'auxiliaire de vie est embauchée par une association, son salaire minimum hiérarchique sera constitué d'un salaire de base calculé en fonction de la valeur d'un point d'indice multiplié par un coefficient<sup>8</sup>. À cela s'ajoutent des éléments complémentaires de rémunération (ECR) définis en fonction de l'ancienneté dans l'emploi, du diplôme et de la formation ainsi que des spécificités de l'intervention (expérience, complexité de la mission, contraintes particulières)<sup>9</sup>. Ce mode de calcul de la rémunération des aides à domicile embauchées dans le secteur associatif résulte de l'avenant n° 43-2020 du 26 février 2020 de la convention collective applicable au secteur associatif entré en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2021. Il est à l'origine d'une hausse de 15 % en moyenne de la rémunération des aides à domicile<sup>10</sup>. Dans l'hypothèse, enfin, où la même auxiliaire de vie serait embauchée par une entreprise de services à la personne, son salaire horaire brut sera alors de 10,85 euros<sup>11</sup>. On le voit, il n'existe donc pas un seul droit conventionnel du travail applicable aux professionnels de l'aide à domicile mais une pluralité de statuts en fonction de l'employeur les ayant recrutés.

Outre la rémunération, d'autres aspects de la relation de travail sont marqués par des disparités. Par exemple, la convention applicable aux associations et celle dont relèvent les entreprises de services à domicile prennent davantage en compte les contraintes propres à l'exercice du métier. Il en va plus particulièrement ainsi du temps de travail. La convention de 2010 applicable aux associations a permis de prendre en compte le temps consacré aux déplacements entre deux interventions rémunérées comme du temps de travail effectif<sup>12</sup>. Il en va de même pour la convention de 2012 applicable aux entreprises de services à la personne, qui prévoit également que « le temps de déplacement professionnel pour se rendre d'un lieu d'intervention à un autre lieu d'intervention constitue du temps de travail effectif lorsque le salarié ne peut retrouver son autonomie. »<sup>13</sup> Rien de tel n'est, en revanche, prévu dans la convention applicable aux particuliers employeurs.

---

<sup>7</sup> Art. 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 3 du 15 septembre 2022 relatif à la modification de l'annexe 6 « Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur. » de la convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

<sup>8</sup> La valeur du point d'indice a été portée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 à 5,50 euros. Art. 12 de la convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010. V. aussi l'avenant n° 44-2020 du 30 avril 2020 relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

<sup>9</sup> Sur le mode de calcul des ECR v. Art. 19 de la convention précitée.

<sup>10</sup> V. *supra*, introduction.

<sup>11</sup> Art. 2 de l'avenant n° 7 du 27 avril 2022 relatif aux salaires minima conventionnels de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012.

<sup>12</sup> Cette convention n'en a pas moins suscité la critique des salariés qui se sont estimés lésés par cette renégociation « à la baisse », notamment parce que, s'agissant des indemnités kilométriques, les partenaires sociaux ont fait le choix de ne pas aligner leur montant sur celui de l'ancienne convention collective. Or, cela a entraîné une baisse de rémunération substantielle pour ces salariés qui, en milieu rural, effectuent beaucoup de déplacements et ce d'autant plus, que leur revenu a été diminué par la souscription obligatoire d'une complémentaire santé, jugée coûteuse.

<sup>13</sup> Art. 2 e) modifié par avenant du 29 mars 2022. V. Partie 2 « statut professionnel », Chapitre II « organisation du travail », Section 2 « durée du travail », I. « définition des temps » de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne, *précit.*

A cette observation de disparité des conditions de travail et d'emploi des professionnels de l'aide à domicile, s'ajoute parfois un enchevêtrement des statuts d'emploi sur la tête d'une même intervenante et ce, essentiellement, pour des raisons liées aux possibilités de financement de la prestation d'aide à domicile.

## **B. Des situations d'enchevêtrement des statuts d'emplois**

En effet, parfois au cours d'une même journée voire, au cours de la réalisation d'une prestation chez le même bénéficiaire, une auxiliaire de vie pourra intervenir le matin dans le cadre de l'activité prestataire de l'association, c'est alors ladite association qui sera juridiquement son employeur, et intervenir l'après-midi dans le cadre de ce qu'on appelle « l'activité mandataire » de l'association, c'est alors le particulier chez qui elle intervient qui sera juridiquement son employeur<sup>14</sup>.

Sans changer physiquement de lieu de travail, ni même matériellement de contenu d'activité, cette aide à domicile change juridiquement de statut d'emploi au cours d'une même intervention. Or comme analysé précédemment, ce changement de statut, invisible dans les conditions de réalisation de la prestation et bien souvent ignoré par l'intervenante elle-même et le particulier bénéficiaire de la prestation, n'est pas neutre juridiquement.

## **C. Refonder le droit conventionnel du travail applicable aux professionnels de l'aide à domicile**

Compte tenu de ce qui précède, la première évolution pour améliorer les conditions de travail des professionnels de l'aide à domicile concerne le droit conventionnel du travail.

Il convient de bâtir un statut unique applicable à tous les travailleurs domestiques du secteur du service à la personne et en particulier, lorsqu'il s'agit d'aide à la personne âgée. Aussi, la création d'un statut conventionnel unique permettrait-elle non seulement d'harmoniser les statuts d'emplois, mais également, d'éviter les distorsions de concurrence entre les structures de services à la personne<sup>15</sup>.

Cette première perspective renvoie, dans une certaine mesure, à l'une des propositions du rapport Libault : celle d'engager un chantier de mise à jour et de convergence des différentes conventions collectives applicables dans le secteur<sup>16</sup>. Mais pourquoi évoquer seulement une convergence et non pas une harmonisation sous la bannière d'une seule et même convention collective ? Il en va ainsi sans doute parce que l'élargissement d'un tel statut aux salariés du particulier employeur pose plus de difficultés dans la mesure où contrairement aux associations et entreprises de services à la personne, l'employeur n'est pas une entreprise mais un particulier.

---

<sup>14</sup> En effet, une distinction doit être effectuée entre les activités de mandataires et de prestataire d'une association ou d'une entreprise. Dans le cas de l'activité de mandataire l'association ou l'entreprise exerce un service de placement, le particulier reste en principe l'employeur et délègue seulement le recrutement du travailleur domestique. Dans les cas d'une prestation de main-d'œuvre ou de services, le particulier n'est qu'un usager de la structure qui emploie le travailleur domestique.

<sup>15</sup> M. LEFEBVRE, La construction des champs conventionnels dans les services à la personne : dynamiques et enjeux, *La Revue de l'IRES* 2013/3, n° 78, p. 99-126

<sup>16</sup> Proposition n° 99 du *Rapport Libault précit.*, pp. 94 et 100.

Que faire alors pour ces salariés-là ?

Deux pistes d'amélioration pourraient être explorées. La première consiste à renégocier la convention collective des particuliers employeurs. Cela a été fait pour les salaires en 2021 et en septembre 2022 pour tenir compte de l'inflation, mais il reste son actualisation au regard du code du travail et la prise en considération des particularités du travail domestique. L'on songe notamment à la question des temps de déplacement et du cumul d'emplois à temps partiel. Le problème que pose cette perspective, au demeurant lointaine, est qu'elle suppose une forte mobilisation des travailleurs domestiques. Or ces derniers sont peu syndiqués et descendent rarement dans les rues pour revendiquer leurs droits. Il reste qu'une impulsion de changement dans le droit conventionnel du travail ne peut se passer d'une action collective de la part des professionnels de l'aide à domicile.

La deuxième perspective, plus radicale, cette fois consisterait à faire sortir définitivement la relation salariale du domicile privé par le recours à une structure intermédiaire, juridiquement employeur. C'est ce que l'on connaît déjà avec les structures associatives ou les entreprises, ce qui irait également dans le sens d'un droit conventionnel du travail unique applicable aux professionnels de l'aide à domicile. Il s'agirait ainsi de placer une bonne fois pour toute la relation salariale dans un collectif de travail organisé. En d'autres termes, il conviendrait d'en finir avec le particulier employeur, d'autant que l'immense majorité des dispositions du code du travail exclusivement applicables aux entreprises ne s'appliquent pas aux salariés des particuliers employeurs. Il en est ainsi de l'ensemble des dispositions relatives à la réglementation du travail (durée du travail, travail de nuit). Par ailleurs, il y a une application aléatoire des dispositions d'origine légale du droit du travail puisqu'il faut s'interroger pour chaque article dont le champ d'application n'est pas précisément défini, s'il s'applique ou non aux salariés des particuliers employeurs.

En finir avec le particulier employeur, ne serait évidemment pas incompatible avec le maintien de la liberté de choix de l'intervenant à domicile voire même, avec l'exercice d'une autorité hiérarchique, c'est-à-dire avec l'exercice d'un pouvoir de direction et de contrôle au profit du particulier qui bénéficierait alors d'une délégation de pouvoir par la structure employeur. En définitive, cette dernière perspective d'éviction du particulier employeur est la seule à même de mettre un terme à la profusion des statuts d'emploi et, partant, de permettre une harmonisation du statut conventionnel des professionnels de l'aide à domicile.

L'analyse ne saurait s'achever ici. À la perspective d'une harmonisation des statuts d'emplois sous la bannière d'une seule convention collective, encore faudrait-il que cela se fasse vers le haut, par une amélioration substantielle des conditions de travail. Au cœur de toute évolution du droit du travail, il doit y avoir une politique d'emploi de qualité.

## **II. Perspectives pour une politique d'emploi de qualité dans le secteur de l'aide à domicile**

Le deuxième des maux dont souffrent les métiers de l'aide à domicile de type auxiliaire de vie est celui de la précarisation de leurs emplois et plus généralement celui d'une dégradation de leurs conditions de travail. Trop longtemps, cette problématique est restée en arrière-plan. Ce qui comptait c'était la logique du gisement d'emplois, à savoir le potentiel de création d'emplois dans le secteur de l'aide à domicile de la personne âgée en raison du vieillissement

de la population <sup>17</sup>. A cet égard, le rapport Libault rappelle que les métiers du grand âge sont des emplois en croissance forte depuis une décennie. Ainsi, depuis 2010, le secteur de l'action sociale a généré 138 000 créations nettes d'emploi (+7,7 %) <sup>18</sup>. Si l'on ajoute la crise économique et le chômage de masse à tout ceci, on comprend pourquoi les pouvoirs publics ont mis en place différentes mesures pour développer le recours des ménages aux services à la personne (allègements de cotisations sociales, avantages fiscaux, aides directes). Toutefois, cela s'est fait au détriment des travailleurs domestiques. En effet, « répondre aux attentes des bénéficiaires et, partant, des structures de services à la personne sous couvert d'un gisement d'emplois s'est traduit par la création d'emplois précaires pour des travailleurs domestiques corvéables à merci »<sup>19</sup> et « qui apparaissent encore trop proches de la domesticité »<sup>20</sup>.

Les pouvoirs publics au niveau national ont bien évidemment un rôle important à jouer en faveur d'une politique d'emploi de qualité dans le secteur de l'aide à domicile, (B) mais il convient d'abord, de mettre exergue celui des pouvoirs publics locaux. (A)

### A. Le rôle des pouvoirs publics locaux

De manière assez paradoxale, ce sont les pouvoirs publics locaux qui ont fortement contribué à la dégradation des conditions de travail de certains intervenants à domicile et plus précisément, les conseils départementaux. Il en est ainsi de ceux employés en particulier, par les associations. En effet, il s'avère que parfois ce ne sont pas ces dernières, mais les conseils départementaux qui jouent le rôle d'employeur, en déterminant, de façon plus ou moins directe, les conditions de travail et d'emploi des salarié(e)s.

Il convient ainsi de rappeler que depuis la loi du 2 janvier 2002, les conseils départementaux doivent autoriser le fonctionnement des structures de services à la personne et établir les tarifs de leurs interventions. En outre, les services déconcentrés de l'Etat, les Directions régionales et interdépartementales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), délivrent aussi des agréments aux nouvelles structures souhaitant intervenir auprès des personnes vulnérables <sup>21</sup>. Les pouvoirs publics locaux ont donc, la plupart du temps un rôle de régulateur de l'offre de services <sup>22</sup>.

Ils ont aussi un rôle de clients dès lors que les conseils départementaux sont chargés d'instruire les demandes d'allocation personnalisée pour l'autonomie (APA) et élaborent des plans d'aide, en prescrivant les modalités des services jugés nécessaires. Un tel rôle leur permet d'exercer une influence indirecte sur les conditions de travail des intervenantes à

---

<sup>17</sup> G. LAFORGE, « Le statut d'emploi des intervenant(e)s à domicile dans le champ de l'aide et des services aux personnes : quelques réflexions sur une politique du « gisement d'emplois », *RDSS*, 2005, p. 290. V. aussi du même auteur, *Les emplois familiaux. Réflexions sur une politique de l'emploi*, Thèse dactyl., Université de Nantes, 2003.

<sup>18</sup> *Rapport Libault précit.* p. 39.

<sup>19</sup> S. MAILLARD-PINON, « Travail domestique », *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, oct. 2017 § 155.

<sup>20</sup> A. GARDIN et D. BOULMIER « Le statut des salariés dans les services à la personne », in *Les services à la personne*, sous la dir. de B. BALZANI, Doc. fr., 2010, p. 61 ; Dans le même sens : F. X. DEVETTER et S. ROUSSEAU *Du balai. Essai sur le ménage à domicile et le retour de la domesticité*, févr. 2011, Éd. Raisons d'agir.

<sup>21</sup> F. X. DEVETTER, A. DUSSET et E. PUISSANT, « Aide à domicile : un exemple de l'ambiguïté des relations », *Juris associations*, 2017, n° 554, p. 27.

<sup>22</sup> En sachant que les départements ont des modes de régulation de l'offre très différents. Certains ont par exemple, ouvert la procédure d'autorisation de fonctionnement à des entreprises privées lucratives.

domicile de différentes manières. Tout d'abord, en prévoyant de façon détaillée la manière dont les services doivent être délivrés aux bénéficiaires de l'APA, les plans d'aide élaborés par les conseils départementaux optent pour un modèle « industriel » de services avec des interventions courtes effectuées par différentes salariées spécialisées. Or, cela favorise la fragmentation du temps de travail et la multiplication des emplois à temps partiel. Certains plans d'aide vont même jusqu'à lister les tâches et déterminer les qualifications nécessaires des intervenantes à domicile, distinguant entre des tâches « simplement ménagères », donc non qualifiées, et d'« aide à la personne », qui seraient les seules à réclamer des intervenantes diplômées. Ces choix ne sont pas neutres et influent directement sur les conditions de travail.

De façon encore plus nette, les conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens (CPOM) garantissant le financement des interventions, supposent le respect d'indicateurs de gestion, parmi lesquels figure souvent la structure de qualification des salariés. Or, cela conduit les employeurs associatifs à renoncer à encourager la formation de leurs salariés compte tenu des dispositions de la convention collective de l'aide à domicile.

Enfin, et surtout, à travers les tarifs à l'heure, c'est une définition du travail – uniquement – par le temps passé au sein du domicile des personnes aidées qui est imposée. La distinction entre « temps productif » et « temps improductif » relègue alors dans le « hors-travail » des temps pourtant jugés essentiels à la professionnalisation du secteur, comme ceux consacrés à la coordination et aux échanges entre professionnelles.

Les pouvoirs publics locaux ont donc un rôle de premier plan à jouer en faveur d'une politique d'emploi de qualité. Or, cela suppose de reléguer au second plan les impératifs gestionnaires liés à l'usage des deniers publics et de rationalisation des dépenses publiques. Il convient alors de mettre au premier plan l'amélioration des conditions de travail des salariées à domicile. Donc ce n'est pas tant une modification des règles légales ou conventionnelles du droit du travail qui est nécessaire, mais bien plutôt un changement de politique dans les contreparties attendues au financement public des interventions à domicile. Ce changement est à opérer au travers d'instruments juridiques comme les CPOM et les fameux plans d'aide<sup>23</sup>.

A tout le moins, en cas de litige sur les conditions de travail ou manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur en raison d'une certaine organisation du travail, des salariées à domicile, le juge prud'homal pourrait-il reconnaître la responsabilité des pouvoirs publics locaux en tant que décisionnaire ? Pourrait-il en être de même en tant que co-employeur lorsque l'on sait à quel point les associations dépendent économiquement des pouvoirs publics ? Ce serait mieux de le faire, dans une démarche réaliste afin de ne pas faire endosser toute la responsabilité sur les structures employant les aides à domicile alors que ce ne sont pas toujours elles qui fixent les conditions de travail de leurs salariées.

## **B. Le rôle des pouvoirs publics au niveau national**

Une autre perspective d'amélioration des conditions de travail, dépendant là encore des pouvoirs publics mais cette fois, à un niveau national, serait, d'opérer une refonte plus importante des grilles de rémunération et de qualification. Cela renvoie de nouveau au rapport Libault qui identifie parmi les objectifs prioritaires pour renforcer l'attractivité des métiers du

---

<sup>23</sup> F. X. DEVETTER, A. DUSSET et E. PUISSANT, *art. cit.*



grand âge à domicile, celui de « leur revalorisation salariale »<sup>24</sup>. Comme mentionné précédemment, il y a eu une hausse de la rémunération dans le secteur associatif en octobre 2021 mais elle est restée insuffisante<sup>25</sup>. Il faut faire un effort supplémentaire parce qu'un nombre très important d'auxiliaires de vie préfère encore aller travailler en EHPAD où les rémunérations demeurent plus élevées.

Une dernière perspective d'évolution majeure du droit du travail consisterait encore à généraliser les contrats de travail à durée indéterminée à temps plein pour le personnel travaillant à domicile, au moins en ce qui concerne les auxiliaires de vie employées par des associations et des entreprises de services à la personne, dès lors que c'est un secteur où beaucoup de contrats de travail sont à temps partiel. L'un des moyens pour se faire, est de considérer que la durée de déplacement d'un lieu de travail à un autre constitue systématiquement et inconditionnellement du temps de travail effectif, ce qui n'est pas encore le cas.

### **Conclusion :**

Pour pouvoir vieillir chez soi le plus longtemps possible, il est fondamental d'attirer à son domicile le personnel nécessaire. De manière paradoxale, cela suppose notamment, de sortir la relation de travail de la domesticité. Le droit conventionnel du travail et les pouvoirs publics ont à cet égard, un rôle considérable à jouer.

L'article 23 de la Charte sociale européenne pourrait symboliquement venir en appui des perspectives esquissées. En effet, celui-ci dispose qu' « en vue d'assurer l'exercice effectif du droit des personnes âgées à une protection sociale, les Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir, soit directement soit en coopération avec les organisations publiques ou privées, des mesures appropriées tendant notamment : à permettre aux personnes âgées de choisir librement leur mode de vie et de mener une existence indépendante dans leur environnement habituel aussi longtemps qu'elles le souhaitent et que cela est possible, moyennant: (...) b les soins de santé et les services que nécessiterait leur état; ».

---

<sup>24</sup> Rapport Libault, *précit.*, p. 33.

<sup>25</sup> V. *supra*, introduction.