



# ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

## aides à domicile

Question écrite n° 28652

### Texte de la question

M. Arnaud Montebourg appelle l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur la situation des associations d'aide à domicile en milieu rural. Par rapport à l'emploi direct, les associations prestataires présentent l'avantage d'offrir aux personnes âgées qui sollicitent une garantie de professionnalisme, et aux employés à domicile un statut. Ces associations sont soumises aux règles de droit commun en matière d'emploi. Or une systématisation du recours au CDI peut parfois provoquer des effets pervers dès lors qu'un fait imprévu intervient. En effet, en cas d'hospitalisation de longue durée, de départ en maison de retraite ou de décès de la personne âgée bénéficiaire de ces services, celle-ci ou ses héritiers doivent verser des indemnités de licenciement, qui peuvent pénaliser les revenus les plus modestes. En outre, il semble que le recours systématique au CDI pose aux petites associations d'aide en milieu rural un problème d'adaptation à la fluctuation de la demande : si le temps de travail défini dans le contrat est dépassé, il y a obligation de faire un avenant à ce contrat, et, s'il est inférieur, il y a obligation de payer les heures non effectuées. Aussi, il lui demande de bien vouloir lui indiquer quelles adaptations pourraient être envisagées qui permettraient une amélioration du système tout en préservant les avantages que les associations d'aide à domicile offrent tant au bénéficiaire qu'à l'employé.

### Texte de la réponse

L'honorable parlementaire attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur la situation des associations d'aide à domicile en milieu rural, lesquelles rencontrent des difficultés pour concilier le caractère variable de leur activité et les contraintes juridiques auxquelles elles sont soumises, notamment lorsqu'elles sont liées à leurs salariés par des contrats de travail à durée indéterminée. Il souligne ainsi que la réglementation applicable entraîne des surcoûts importants lorsque le décès ou l'hospitalisation de la personne bénéficiaire nécessite la rupture du contrat de travail ainsi qu'en cas de variation de la durée du travail. En premier lieu, il est rappelé à l'honorable parlementaire que les associations d'aide à domicile peuvent exercer deux formes d'activités distinctes. Dans le premier cas, le rôle de l'association se limite au placement des salariés et aux opérations administratives qui découlent de l'exécution du contrat. La présence de l'association n'intervient en rien dans la relation entre le salarié et le bénéficiaire de la prestation, lesquels sont liés par un contrat de travail, soumis, dans la majorité des cas, à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur. Le particulier est alors tenu de satisfaire aux obligations qui s'imposent à l'employeur. Les règles applicables en matière de licenciement, y compris consécutif au décès de l'employeur, sont précisées dans la convention collective. Si les deux parties en sont d'accord, l'employeur peut utiliser le chèque emploi-service. Dans la seconde hypothèse, l'association est l'employeur des salariés mis à disposition des particuliers. Les salariés relèvent alors de l'un des dispositifs conventionnels de l'aide à domicile (CCN des associations d'aide à domicile en milieu rural ou CCN des organismes d'aide ou de maintien à domicile). Le décès ou l'hospitalisation de la personne bénéficiaire n'entraînent aucune obligation pour les héritiers. Il appartient alors à l'association soit d'affecter le salarié auprès d'une autre famille, soit de rompre le contrat. Comme l'indique l'honorable parlementaire, les associations d'aide à domicile sont soumises aux règles de droit commun en matière

d'emploi. Dès lors, elles peuvent, tout comme les particuliers, choisir parmi différentes formes de contrat (CDI, CDD, contrat à temps partiel) celui qui s'avère le mieux adapté à leurs besoins et à leurs contraintes. A cet égard, il y a lieu de remarquer qu'un grand nombre de salariés de l'aide à domicile sont employés à temps partiel. Par ailleurs, en ce qui concerne les obligations qui s'imposent aux employeurs, il convient de rappeler que les dispositions légales et réglementaires applicables aux contrats de travail, notamment en matière de rupture ou de durée du travail constituent le socle de protection offert à tous les salariés. Néanmoins, la négociation collective réserve une certaine latitude aux partenaires sociaux représentatifs des différentes branches conventionnelles pour fixer, en commun, des règles adaptées aux spécificités de leur profession en matière de conditions d'emploi et de travail et de garanties sociales accordées aux salariés. Ainsi, dans chacun des dispositifs conventionnels concernés, les branches professionnelles impliquées dans l'activité d'aide à domicile ont adopté des aménagements particuliers, notamment en matière d'organisation du temps de travail. Dès lors, il n'est pas envisagé dans l'immédiat d'aménager un contrat de travail spécifique pour les salariés relevant de ce secteur d'activité.

## Données clés

**Auteur :** [M. Arnaud Montebourg](#)

**Circonscription :** Saône-et-Loire (6<sup>e</sup> circonscription) - Socialiste

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 28652

**Rubrique :** Professions sociales

**Ministère interrogé :** emploi et solidarité

**Ministère attributaire :** emploi et solidarité

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 19 avril 1999, page 2292

**Réponse publiée le :** 3 septembre 2001, page 5045