

Profession

PROFAM
Famille

Symposium international et interdisciplinaire
de clôture – Nantes, 9 et 10 juin 2022

Entre profession et famille,
les transformations du travail d'aide aux personnes âgées

Proches aidants, suppléance à domicile et droit du travail

Pascal Caillaud

Chargé de recherche CNRS en Droit Social,
Laboratoire "Droit et Changement Social" (UMR CNRS 6297)

Nantes Université

Une évolution récente du cadre législatif des aidants et des relayeurs

- 2015 : définition du proche aidant, bénéfice de dispositifs de répit (loi 28 décembre 2015– art. 51 s) – le congé de soutien familial devient congé de proche aidant
 - 2018 : expérimentation de prestations de suppléance à domicile d'une proche aidant, dérogoires au droit du travail, permettant au proche aidant de bénéficier d'un répit (loi ESSOC 10 août 2018 – art. 53)
 - 2019 : reconnaissance des proches aidants (loi 22 mai 2019)
 - *L'émergence et la consolidation d'un statut social voire professionnel d'activités, initialement considérées comme relevant de la sphère familiale, doit-elle fatalement s'accompagner d'une nécessaire déconstruction de garanties collectives et individuelles de salariés chargées de les suppléer (notamment quant à leur temps de travail et donc de conciliation de leur vie professionnelle et familiale) afin de concilier les formes, voire les injonctions contradictoires, de ces statuts ?*
- **I. Le proche aidant : la recherche d'une sécurisation juridique sociale... via le droit du travail initialement pour les salariés**
 - **II. Les effets sur le droit du travail des non aidants : la suppléance à domicile relayage – baluchonnage) et les dérogations au droit du travail**

I. A. L'affirmation de d'un répit pour un aidant nouvellement défini

- L'aidant, bénéficiaire d'un statut embryonnaire (CASF. Art. L. 113-1-3 (critères de définition)) :
 - Une conception élargie du lien du proche avec l'aidé
 - Une approche élargie de la notion d'aide
- Le bénéfice d'un répit, mais pas un droit au répit ! (CASF art. L. 232-3-2)
 - Bénéficie de dispositifs répondant à des besoins de répit, dispositifs qui doivent être adaptés à la personne aidée
 - Des dispositions dans le cadre de l'APA à domicile (Répit et relais des proches aidants – CASF art. D. 232-9-1): recours à un ou des dispositifs d'accueil temporaire, en établissement ou en famille d'accueil, de relais à domicile, ou à tout autre dispositif permettant de répondre au besoin de l'aidant et adapté à l'état de la personne âgée.
 - Un bénéfice d'un répit se rattachant à la catégorie des « droits sociaux subjectifs », dont le créancier est défini (l'aidant), mais le débiteur difficile à identifier. Pas un « droit de tirage social »

I. B. L'instauration de droits du travail pour le salarié en situation d'aidant

- Congé de proche aidant (C. trav. Art. L.3142-16 – Ex. congé de soutien familial):
 - Un congé à l'initiative du salarié et un droit que ne peut –en principe – pas refuser l'employeur ;
- Le bénéfice de crédits sur des comptes :
 - Compte personnel de formation : assimilation des périodes d'absence du salarié en congé de proche aidant pour l'acquisition de droits au titre du CPF. Abondements de ce compte sont possibles par accord collectif,
 - Compte épargne temps : dons anonymes d'autres salariés au bénéfice de collègues de l'entreprise venant en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.
- Le congé de proche aidant : objet de négociations collectives d'entreprise ou quinquennale de branche (C. trav. Art. L. 2241-1. 2° bis). Peu d'accords recensés.
- Extension aux agents publics en 2019 (loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique puis la loi n° 2019-1446 de financement de la sécurité sociale pour 2020)
- Une allocation de remplacement pendant ce congé : l'AJPA
 - Un montant forfaitaire
 - Une allocation fondée sur l'état de nécessité car non cumulable avec d'autres prestations
- Un statut par extension pour les indépendants, VRP, stagiaires de la formation, demandeurs d'emploi: pas de congé évidemment, mais le bénéfice de l'AJPA
- Des droits encore peu utilisés

II. A. un statut des « relayeurs – baluchonneurs »: la suppléance à domicile

Loi 10 août 2018 et décret du 28 décembre 2018: mise en place d'une expérimentation de suppléance

- Constats liés à l'activité du proche aidant à remplacer
 - *développement d'une offre de répit* (accueils de jour, accueils de nuit, hébergement temporaire, gardes itinérantes de nuit, familles d'accueil à titre onéreux) pas toujours adaptée pour certaines personnes en perte d'autonomie ou en situation de handicap
 - *développement des services de relais à domicile* reposant sur un accompagnement de la personne aidée à domicile, sans perturbation de son cadre familial ni de ses habitudes de vie
 - *Incompatibilité du droit du travail français* s'agissant des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail, de jour et de nuit, ainsi que de durée minimale de repos quotidien, pour une intervention d'un professionnel unique, plusieurs jours consécutifs de manière continue (modèle québécois).
- Expérimentations dérogeant au droit français en terme de durée du travail :
 - *Création de conditions de travail particulières et communes aux salariés du particulier employeur et aux salariés des établissements et services sociaux et médico-sociaux, encadrées par la loi* (6 jours consécutifs maximum d'intervention; 94 jours maximum d'intervention sur 12 mois consécutifs; 11 heures de repos quotidien pouvant être supprimé totalement ou réduit avec attribution d'un repos compensateur)
 - *La contrepartie de ces dérogations : le repos compensateur*
 - *La compatibilité avec les minimas du droit européen.*

II. B. Un bilan partiel d'une expérimentation inachevée

1) Le contexte sanitaire a entravé le déploiement du dispositif,

- Seuls 133 relayages ont pu être réalisés au niveau national.
- L'expérimentation fixe sur 12 mois consécutifs un plafond de 94 jours de relayage cumulables par un même intervenant
- impossible à ce stade de tirer des conclusions quant à l'impact de ces dérogations sur la santé physique et psychique des salariés.

2) Entre satisfaction et difficultés juridiques

- 97 % de satisfaction de l'expérience
- L'existence de dérives, faute de sécurisation juridique suffisante ?
 - Repos compensateur vs prime
 - L'accompagnement
 - Plannings et temps de travail
 - L'incertitude du financement

3) Un enjeu de qualification, de formation voire de certification de ces salariés suppléants

En attendant la fin de l'expérimentation...

- Constats dans le salariat :
 - *Recto* : la reconnaissance juridique du proche aidant, mais pas la création d'un statut juridique et social du proche aidant. Seulement l'embryon de droits sociaux qui posent la nature juridique de cette activité (indemnisation vs salaire...)
 - *Verso*: l'explosion de frontières du travail et des garanties collectives au nom de la « justesse » de la cause du travail. La particularité de l'activité d'aidant soulève sa non-compatibilité avec certaines normes de droit du travail
- Parmi les perspectives possibles pour penser concilier ces mécanismes :
 - Les proches aidants : l'état professionnel des personnes et les cercles concentriques des droits sociaux droits sociaux universels; droits fondés sur le travail non professionnel ; droit commun de l'activité professionnelle ; droits propres au travail salarié. (Rapport Supiot, Au-delà de l'emploi, 1999)
 - Les suppléantes : la reconnaissance d'un statut professionnel reconnu dans les classifications des CCN, a minima certifié et qualifié, a maxima réglementé