

SOMMAIRE

Pages

AVIS adopté par le Conseil économique et social au cours de sa séance du 10 février 1999	I - 1
CHAPITRE I - CONSTAT ET ANALYSE.....	3
I - UN DES ASPECTS MAJEURS DE LA FORMATION DU SALARIAT ET DE L'INDUSTRIALISATION	3
A - GENÈSE ET DÉVELOPPEMENT DU TRAVAIL SALARIÉ À DOMICILE	3
1. Le système de la fabrique disséminée.....	3
2. L'exemple de la fabrique de la soie à Lyon au XVIII ^e siècle	4
B - LE XIX ^e SIÈCLE : « ÂGE D'OR » DU TRAVAIL À DOMICILE	4
1. Coexistence de l'usine et du travail à domicile pendant la « Révolution industrielle »	4
2. Une mise en cause progressive du système de la fabrique disséminée.....	5
C - LA PÉRIODE 1890-1960 : TRANSFORMATION, REFLUX ET PREMIÈRE RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL À DOMICILE....	5
1. L'industrialisation s'affirme, le travail à domicile se féminise	5
2. La dénonciation du « <i>sweating system</i> » et la question de la protection juridique des travailleurs à domicile	5
3. L'assimilation juridique du travail à domicile au salariat : de la loi du 10 juillet 1915 à la loi du 26 juillet 1957.....	6
II - SIMPLE SURVIVANCE DU PASSÉ OU PRATIQUE ÉVOLUTIVE ?	7
A - UNE RÉALITÉ DIFFICILE À QUANTIFIER	7
1. Approche statistique : définitions, méthodes et diversité des situations	7
2. Les grandes tendances	8
B - UN CADRE JURIDIQUE DISPARATE ET LARGEMENT OBSOLÈTE	14
1. Des dispositions particulières d'application incertaine et fortement marquées par leur origine « industrielle ».....	14
2. L'inadaptation de ces dispositions aux emplois du tertiaire	16
3. Une réglementation récente et spécifique : les assistantes maternelles	16

C - RÉFLEXIONS ET NORMES INTERNATIONALES	17
1. L'élaboration de nouveaux instruments par l'Organisation internationale du travail.....	17
2. La réflexion de l'Union européenne	18
III - PRATIQUES ET CONDITIONS D'EMPLOI	19
A - STRATÉGIES DES ENTREPRISES	19
1. Une importante faculté d'adaptation aux variations de l'activité....	19
2. Des conceptions et des stratégies d'utilisation de la main-d'oeuvre cependant diverses	19
3. Les formes tertiaires du travail à domicile.....	22
B - LES SALARIÉS À DOMICILE : DIVERSITÉ DES SITUATIONS ET DES CONDITIONS.....	23
1. Temps de travail et conditions de rémunération	23
2. Fluctuations d'activité, chômage technique, licenciement et protection sociale	23
3. La question du lien social	24
CHAPITRE II - RÉFLEXIONS ET PROPOSITIONS.....	27
I - CLARIFIER LES RAPPORTS ENTRE SALARIAT ET TRAVAIL INDÉPENDANT.....	29
II - FAIRE DES TRAVAILLEURS À DOMICILE DES SALARIÉS À PART ENTIÈRE.....	30
III - FAIRE RESPECTER LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ AVEC LES AUTRES SALARIÉS	33
A - ÉTABLIR UN CONTRAT DE TRAVAIL ÉCRIT	33
B - AFFIRMER LE CARACTÈRE PERSONNEL DE LA RELATION DE TRAVAIL	34
1. Le travail des enfants et du conjoint	34
2. Le recours à un auxiliaire	34
3. Suppression de l'intervention de l'intermédiaire	36
C - DÉTERMINER LES MODALITÉS DE LA RÉMUNÉRATION ET DE SON CALCUL	36
D - FAVORISER L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS À DOMICILE DANS L'ENTREPRISE ET DÉVELOPPER LES RELATIONS SOCIALES	38
1. Participation aux élections des institutions représentatives du personnel.....	38
2. Rendre transparente la gestion des travailleurs à domicile	39
3. Revoir et adapter les règles de la protection sociale.....	40
4. Tenir compte de la réalité	40

D - UNE FORME MÉCONNUE DE TRAVAIL À DOMICILE : L'ACCUEIL DES PERSONNES ÂGÉES OU HANDICAPÉES

Le recensement des différentes formes du travail à domicile n'est pas aisé à faire. L'isolement des personnes en est la principale difficulté. L'élaboration du rapport a été l'occasion de prendre conscience du développement d'une forme de travail à domicile méconnue mais posant un certain nombre de problèmes : l'accueil par des particuliers, à leur domicile, à titre onéreux, de personnes âgées ou handicapées adultes.

L'objectif de la loi de 1989¹ est de permettre aux personnes « qui ne désirent plus ou ne peuvent plus rester à leur domicile ; ni ne souhaitent rester ou entrer en institution, de vivre dans leur environnement habituel, en gardant les liens sociaux qu'elles pouvaient avoir auparavant² ». Elle régit l'accueil, fixe les conditions et précise les droits et obligations des personnes concernées.

La personne âgée ou handicapée adulte doit signer un contrat avec la famille d'accueil et payer son hébergement. Elle peut bénéficier de l'aide au logement, d'une prise en charge, par l'aide sociale, du coût de l'accueil et de déductions fiscales dans le cadre des emplois familiaux.

De son côté, la personne accueillante doit être agréée par le président du Conseil général, garantir la mise à disposition d'un logement répondant à certaines normes et la continuité de l'accueil. Le contrat passé entre la personne accueillante et la personne accueillie doit être écrit et préciser les conditions matérielles et financières de l'accueil, la durée de la période d'essai, les conditions de suspension ou de modification, la durée de prévenance, les indemnités compensatrices éventuellement dues... La loi précise explicitement qu'il ne s'agit pas d'un contrat de travail.

De ce fait, la rémunération perçue n'est pas un salaire. D'une nature particulièrement complexe, elle se compose³ :

- d'une « rémunération journalière des services rendus » dans les limites d'un minimum de deux fois le minimum garanti⁴ et d'un maximum fixé par le président du Conseil général ;
- d'une « majoration éventuelle pour sujétions particulières » pour compenser la disponibilité dont doit faire preuve la personne agréée, tenir compte de l'état de la personne accueillie ou pour l'aider à accomplir certains actes de la vie courante ;
- d'une « indemnité représentative de frais d'entretien » comprise entre 2 à 5 fois le minimum garanti ;

¹ Loi n° 89-475 du 10 juillet 1989 et décret d'application n° 90-504 du 22 juin 1990, Journal officiel de la République française du 24 juin 1990, p. 7340.

² Note d'information du ministère des affaires sociales et de la solidarité.

³ Décret n° 90-503 du 22 juin 1990 pris pour l'application de l'article 6 de la loi n° 89-475 du 10 juillet 1989 relative à l'accueil par des particuliers à leur domicile, à titre onéreux, de personnes âgées ou handicapées adultes, Journal officiel de la République française du 24 juin 1990, p. 7339.

⁴ Le minimum garanti (MG) remplace depuis le 5 janvier 1970 le SMIG en tant que référence pour le calcul de certaines indemnités ou avantages sociaux. Indexé sur l'évolution des prix, il suit celle du SMIC. Son montant est actuellement de 18,39 F.

- d'un loyer.

Bien qu'il ne s'agisse pas, au sens du code du travail, de salaires, la rémunération journalière pour services rendus et la majoration éventuelle pour sujétions particulières sont soumises à retenue pour la sécurité sociale et la retraite complémentaire¹ et sont, au plan fiscal, considérées comme des salaires ! Le montant de la rémunération varie selon les situations et selon les départements (en fonction des décisions prises par les présidents de Conseil général). Selon l'Union nationale des familles d'accueil (UNAF) qui se réfère à des statistiques obtenues de l'Institution de retraite complémentaire des employés de maison (IRCEM), la rémunération brute mensuelle (en 1996) varie, selon les départements, de 1 378 F à 3 463 F, soit une moyenne de 2 363 F.

L'accueillant n'ayant pas la qualité de salarié ne peut prétendre ni aux indemnités de l'UNEDIC en cas de chômage, ni au repos hebdomadaire, ni à des congés payés. Compte tenu de l'hébergement réalisé à son domicile, il a une obligation de présence permanente sauf à rémunérer lui-même son remplaçant.

Le faible montant de la rémunération ne lui permet pas de bénéficier, en cas de maladie, des prestations journalières de la sécurité sociale (et ce d'autant plus qu'aucune durée de travail en se trouve juridiquement associée au versement des cotisations) ni de valider tous les trimestres travaillés pour acquérir des droits à la retraite.

En l'absence de qualification du contrat liant personne accueillie et personne accueillante, cette dernière se trouve dans une situation particulière l'excluant de toute reconnaissance sociale et professionnelle.

Il existe un important décalage entre un discours tendant à favoriser ce type de placement auquel ont recouru non seulement les familles naturelles mais aussi les organismes chargés de la tutelle de personnes âgées ou handicapées (physiques ou mentales) et la réalité mise en oeuvre par le législateur. Ce dernier « n'a pas retenu en 1989 le principe d'un contrat de travail qui aurait induit des charges sociales élevées et dès lors dissuasives pour les personnes en situation d'avoir recours à un tel accueil. Il n'en demeure pas moins que l'absence d'un véritable statut de salarié des personnes accueillantes a limité le développement de ce mode d'accueil qui constitue une alternative au placement en institution et peut générer des emplois de proximité² ».

Il convient de souligner que le nombre de personnes accueillies dans le cadre de la loi de 1989 est loin d'être négligeable : de l'ordre de 10 à 12 000.

Cet exemple montre qu'il existe des formes méconnues de travail à domicile qui ne bénéficient pas des dispositions du code du travail applicables aux salariés. Il est indispensable de favoriser l'exercice d'une profession dans des conditions financières, morales et matérielles satisfaisantes à la hauteur des responsabilités qui incombent aux personnes intéressées tout en donnant aux

¹ La caisse de retraite complémentaire est l'IRCEM.

² Réponse faite par Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité à la question écrite n° 17242 du 20 juillet 1998 de M. Albert Facon, Journal officiel de la République française, Débats Assemblée nationale du 2 novembre 1998.

personnes accueillies toutes les garanties nécessaires quant à la qualité de l'accueil et au bien-être matériel et moral.

III - REFLEXIONS ET NORMES INTERNATIONALES

Les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix ont été marquées par un regain d'intérêt pour la question du travail à domicile. Cette réflexion et les projets normatifs qui l'ont accompagnée, se sont développés au niveau international, au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT), ou au niveau régional, dans les structures du Conseil de l'Europe et de l'Union européenne, et n'ont jusqu'à présent trouvé qu'un écho atténué auprès des Etats.

Le souci d'organismes internationaux d'aborder de front les problèmes du travail à domicile trouve son origine dans l'observation des transformations économiques et sociales à l'oeuvre dans les pays développés comme dans les pays plus pauvres et les actions entreprises par le mouvement syndical. Dans les pays riches, la réorganisation des entreprises marquée par des phénomènes de décentralisation et d'externalisation d'activités a paru offrir de nouvelles perspectives au travail à domicile¹ d'autant plus que la diffusion des nouvelles techniques d'information et de communication semblait faciliter son développement dans les services. Dans des pays en voie de développement, la croissance de certains secteurs d'activité s'est appuyée sur une mobilisation de grande ampleur d'une main-d'oeuvre à domicile dans des conditions qui ne sont pas sans rappeler celles qui prévalaient en Europe il y a un siècle ou deux.

Le constat ou l'anticipation des importantes possibilités de développement que recelait cette forme d'emploi dans un contexte économique et social transformé, a contribué à faire prendre conscience aux représentants et aux experts en charge de l'élaboration des normes sociales internationales et communautaires que ces dernières, essentiellement conçues pour des travailleurs occupés dans l'entreprise avaient un caractère limité et relativement précaire.

¹ « ... c'est le troisième schéma, le plus récent, qui a conduit à l'expansion la plus spectaculaire du travail à domicile. Ces dernières années, une restructuration fondamentale des économies des principaux pays industrialisés a débouché sur ce qu'on appelle en général la décentralisation de la production. Un aspect de cette restructuration a consisté à exporter une bonne partie des fabrications à forte densité de travail vers les pays du tiers monde, où les coûts de main-d'oeuvre sont relativement peu élevés. Plus récemment, cette stratégie s'est accompagnée d'une décentralisation à l'intérieur même des pays industrialisés, associée à la multiplication de petites entreprises et sociétés et à une baisse de l'effectif des salariés dans les grands établissements. » Jane Tate (rapporteur), *Le travail à domicile dans l'Union européenne*, Rapport du groupe de travail *ad hoc*, Commission européenne, Europe Sociale, supplément 2/95, Bruxelles, Luxembourg, 1995 p. 32.

Pour sa part, le BIT considérait dans les travaux préparatoires à la convention sur le travail à domicile que le développement de cette forme de travail était lié à celui des formes précaires d'emploi issues du besoin des entreprises de recourir à l'emploi occasionnel et que dans le modèle de l'entreprise flexible qui se mondialisait, des salariés temporaires, des travailleurs à domicile et des sous-traitants constituaient un groupe périphérique, une réserve de main-d'oeuvre permettant une adaptation rapide des ressources humaines aux besoins de la production. Voir : *La protection sociale des travailleurs à domicile*. Document de la réunion, BIT, Genève 1990, pp.7 9.