

LE TRAVAIL À DOMICILE SAISI PAR LE DROIT SOCIAL

Les libertés fondamentales du travailleur à domicile

par Camille GIARDINA, Doctorante, Université de Montpellier,
École de droit social de Montpellier

PLAN

- I. Des libertés fondamentales malmenées au sein d'un domicile privé
 - A. L'isolement de la salariée par l'inviolabilité du domicile privé
 - B. L'ingérence de la relation de travail dans la vie privée de la salariée
- II. Des libertés fondamentales bridées par un statut social flexible
 - A. Un statut social discriminatoire
 - B. La restauration de l'égalité par la mise en œuvre des droits sociaux collectifs

La domestique servile et débonnaire, dépeinte en la personne de Félicité par Flaubert, aurait-elle toujours sa place dans notre société du XXI^e siècle (1) ? Une nuée de libertés et droits fondamentaux semble avoir relégué la domesticité à d'autres siècles. Aujourd'hui, les particuliers qui souhaitent bénéficier d'une aide au quotidien sont arrimés aux assistantes maternelles et aux aides à domicile par un lien salarial.

Le particulier employeur est une personne physique qui emploie, directement ou par l'intermédiaire d'une structure mandataire, un ou plusieurs salariés au sein de son propre domicile privé, s'il s'agit d'un employé de maison (2), ou au domicile du salarié, s'il s'agit d'une assistante maternelle (3). Ce lieu de travail est à l'origine « d'une grande proximité émotionnelle et physique (4) » entre le travailleur et le particulier, ce qui tend à effacer le rapport salarial. Deux remarques préliminaires s'imposent à cet égard. D'une part, le champ de notre étude se bornera aux travailleurs à domicile employés par des particuliers, à l'exclusion de ceux liés à un donneur d'ouvrage (5). D'autre part, le travailleur à domicile employé par un particulier est, dans l'immense majorité des cas, une travailleuse (6). Dans un souci de réalisme et de pragmatisme, le féminin sera utilisé dans ce texte. Le droit du travail n'assimile pas le particulier employeur à une entreprise, personne morale, puisqu'il participe à la croissance sans réaliser de profit (7). Au nom de cette singularité, le législateur a admis l'existence d'un statut conventionnel spécifique dont les dispositions ne complètent pas celles du Code du travail mais les remplacent (8). Or, la simplification du droit du travail applicable aux salariées du particulier employeur « se traduit par un appauvrissement de leur protection (9) ». Dès lors, l'incomplétude (10) du statut social des travailleuses à domicile illustre la survivance d'une relation salariale d'un autre âge pour certains (11) ou l'avènement d'une « néodomesticité » pour d'autres (12).

(1) G. Flaubert, « Un cœur simple », *Trois Contes*, 1877.

(2) C. trav., art. L. 7221-1.

(3) CASF., art. L. 421-1.

(4) A. Delpierre, « Un salariat sans droit ? Les usages du droit dans la domesticité à temps plein », *Revue française de sociologie*, janv. 2021, vol. 62, pp. 105-131.

(5) C. trav., art. L. 7412-1.

(6) 99,4% des assistantes maternelles et 88,3% des salariées à domicile sont des femmes : Insee, *France, portrait social*, 2019.

(7) C. trav., art. L. 7221-1 ; loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie, art. 20.

(8) CCN de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021, en vigueur étendue par arrêté ministériel du 6 oct. 2021.

(9) S. Maillard-Pinon, Note sous. Soc. 16 sept. 2015, n° 14-11.990, « L'insuffisance d'un statut social exclusivement conventionnel : l'exemple du licenciement d'un employé de maison », *Dr. ouv.*, janv. 2016, n° 810, p. 42.

(10) F.-X. Devetter et D. Messaoudi, « Les aides à domicile entre flexibilité et incomplétude du rapport salarial : conséquences sur le temps de travail et les conditions d'emploi », *La Revue de l'Ires*, mars 2013, n° 78, pp. 51-76.

(11) P. Egea, « Le particulier employeur, réflexions à propos d'une catégorie interstitielle du droit du travail », *Petites Affiches, Gaz. Pal.*, 6 déc. 2013, p. 7.

(12) A. Gorz, *Métamorphoses du travail : quête du sens*, Paris, Galilée, 1988, p. 195 ; L. Perseil et S. Perseil, *Le Scandale des assistantes maternelles*, L'Harmattan, 2020, p. 7.

Les libertés fondamentales irriguent toutes les branches du droit. Or, malgré de nombreux emplois dans le droit positif, la notion de fundamentalité n'est pas définie par les textes. Elle est généralement appréhendée de manière assez large par les auteurs (13). Est considérée comme fondamentale toute norme de valeur constitutionnelle ou conventionnelle qui a pour objet de protéger un sujet de droit, personne physique ou morale (14). Par conséquent, toutes les normes parées d'un surcroît d'autorité doivent être qualifiées de « fondamentales » (15). En outre, il convient de ne pas attacher une importance démesurée à la distinction entre droits et libertés, le terme de droit englobant celui de liberté (16). Nous considérons donc ces deux concepts comme synonymes. En l'absence de définition de la fundamentalité, les juges ont conservé une grande marge d'appréciation pour définir la notion (17). En droit privé, le juge judiciaire utilise les normes fondamentales comme des « arguments [...] revêtus d'une autorité particulière (18) » afin de justifier la primauté d'un droit sur un autre dans le cadre d'un conflit de prétentions (19). À ce titre, M^{me} Isabelle Meyrat estime que ces droits et libertés constituent des références « purement nominales » servant à mesurer le caractère approprié et proportionnel d'une solution (20). En droit du travail tout particulièrement, les libertés et droits fondamentaux sont considérés comme des normes minimales faisant « rempart » face aux « déconstructions (21) » et aux « flexibilités (22) » et assurant la dignité des travailleurs (23).

De prime abord, les normes fondamentales ont vocation à protéger les « cœurs simples » de l'entière disponibilité, de l'asservissement, voire de la flexibilité. En outre, l'exécution de la prestation de travail au sein d'un domicile privé fait des salariées à domicile « l'un des groupes les plus exposés à l'exploitation, à la violence, au harcèlement et au travail forcé (24) ». Or, les travailleuses domestiques semblent privées de la protection que confèrent les libertés fondamentales. En effet, la France s'est abstenue de ratifier la Convention n° 189 de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui impose de prendre des mesures à l'égard des travailleurs domestiques afin de « respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail (25) ».

Entre isolement et flexibilité de la relation de travail, la vulnérabilité intrinsèque de la travailleuse à domicile soulève la question de l'efficacité des libertés fondamentales face aux nouvelles formes de domesticité. Les libertés fondamentales sont non seulement malmenées par l'exécution d'une prestation de travail au sein d'un domicile privé (I), mais aussi bridées par la flexibilité du statut social des travailleuses à domicile (II).

(13) F. Khodri, « Les normes sociales fondamentales : des remparts efficaces aux flexibilités du droit du travail ? », *SSL*, 8 juin 2015, n° 1680, p. 90.

(14) Le juge judiciaire a étendu la qualification de fondamental au-delà des droits et libertés constitutionnels et conventionnels : article 9 du Code civil pour le droit au respect de la vie privée, loi du 29 juillet 1881 pour le droit de réponse, et la loi Neuwirth pour la liberté fondamentale des femmes de maîtriser leur fécondité (X. Dupré de Boulois, « Les notions de liberté et de droits fondamentaux en droit privé », *JCP G*, 2007, I, 211, p. 13.).

(15) P. Lokiec et J. Porta, « Droit du travail. Relations individuelles », *D.* 2018, p. 813 ; A. Fabre, « Contrat de travail à durée indéterminée : rupture, licenciement, droit commun, nullité du licenciement », *Dalloz*, Rép. trav., avr. 2020, § 461 : « l'adjectif sert à désigner l'ensemble des droits civils, politiques, économiques et sociaux considérés comme indispensables au fonctionnement d'une société démocratique ».

(16) J. Raynaud, *Les Atteintes aux droits fondamentaux dans les actes juridiques privés*, thèse de doctorat, Université de Limoges, 2001, p. 7. Cf. Bruno Genevois, qui estime que la distinction entre libertés et droits fondamentaux est pour une part tautologique, car les libertés font partie intégrante des droits fondamentaux (B. Genevois, note sous Cons. const. 22 janv. 1990, n° 89-269 DC, « Du dédoublement de la convention nationale des médecins aux droits des étrangers », *RFDA*, 13 juill. 1990, p. 406).

(17) Patrice Adam souligne que, malgré les nombreux travaux doctrinaux, les droits fondamentaux restent prisonniers du brouillard (P. Adam, « Droit fondamentaux et droit du travail : derrière le brouillard... », *Dr. soc.* 2019, p. 506.).

(18) I. Meyrat, « Droit fondamentaux et droit du travail : réflexions autour d'une problématique ambivalente », *Dr. ouvr.*, juill. 2002, n° 648, p. 345.

(19) X. Dupré de Boulois, *op. cit.*, p. 13.

(20) I. Meyrat, *op. cit.*, p. 345.

(21) S. Laulom « Les droits sociaux fondamentaux, rempart des déconstructions des droits du travail », *RDT*, 2013, p. 410.

(22) F. Khodri, *op. cit.*, p. 90 ; I. Meyrat, *op. cit.*, p. 345.

(23) O. Prades, « Les droits fondamentaux face aux nouvelles formes de travail », *RLDA*, 1^{er} nov. 2019, n° 153, p. 20.

(24) OIT, « Reconnaître les droits des travailleuses domestiques », 23 août 2018, consulté sur http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_643133/lang--fr/index.htm.

(25) Conv. OIT n° 189 sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, 2011, art. 3 et 2.

I. Des libertés fondamentales malmenées au sein d'un domicile privé

L'exécution de la prestation de travail au sein d'un domicile privé fait obstacle au respect des libertés fondamentales de la salariée employée par un particulier. D'une part, le principe d'inviolabilité du domicile privé isole la travailleuse (A). D'autre part, l'emploi à domicile engendre, de fait, une ingérence dans la vie privée de la salariée (B).

A. L'isolement de la salariée par l'inviolabilité du domicile privé

Le domicile privé n'est pas une entreprise mais un lieu de travail spécifique, qui obéit à sa propre loi (26). En effet, le principe d'inviolabilité du domicile, corollaire du droit au respect du domicile (27) et du droit au respect de la vie privée (28), place la travailleuse à domicile hors du champ d'action des institutions.

Premièrement, les salariées employées à domicile sont particulièrement exposées au travail forcé, à la servitude et à l'esclavage moderne. La liberté du travail est avant tout une liberté de ne pas être astreint à un travail contre sa volonté (29). En cela, elle s'exprime sous la forme de la prohibition du travail forcé (30), qui ouvre le droit, pour la victime d'esclavage domestique, à « une réparation intégrale de son préjudice tant moral qu'économique (31) ». Par conséquent, tous les lieux de travail devraient être accessibles aux inspecteurs du travail afin de faire respecter les dispositions légales liées aux conditions de travail (32). Cependant, lorsque les travaux sont exécutés dans des locaux habités, le principe d'inviolabilité du domicile

suppose d'obtenir le consentement de l'employeur ou de l'occupant pour y pénétrer (33). Si le consentement est refusé, le champ d'action est considérablement limité (34) et se restreint à quelques appels téléphoniques ou à la constatation d'infraction depuis l'extérieur de l'immeuble (35). En l'absence de contrôle de la part des institutions, « les tâches domestiques dans un domicile privé peuvent être effectuées sous la contrainte par une main-d'œuvre maintenue en état de servitude (36) ». Le contentieux demeure peu important en raison de la frilosité des victimes, qui doivent elles-mêmes déposer plainte contre les exploités (37).

Deuxièmement, le principe d'inviolabilité du domicile fait obstacle au respect du droit à la santé et à la sécurité du travailleur (38). En effet, le domicile privé, lieu d'exercice spécifique de la relation de travail, « est inviolable y compris pour le médecin du travail (39) ». D'après la convention collective, « le médecin ne peut effectuer ni étude du poste ni étude des conditions de travail au domicile privé au sein duquel l'emploi est exercé (40) ». Malgré tout, est-ce que la salariée peut prendre l'initiative d'exercer son droit de retrait (41), expression du droit fondamental à la sécurité individuelle du travailleur (42) ? Dans cette hypothèse, l'exercice du droit de retrait en cas de danger grave ou imminent ne peut motiver un licenciement qui sera considéré comme nul par le juge (43). L'article L. 7221-2 du Code du travail, qui énumère les dispositions applicables aux employées

(26) Adelle Blackett utilise l'expression « *the law of the household workplace* » (A. Blackett, *Everyday Transgressions : Domestic Workers' Transnational Challenge to International Labor Law*, Ithaca, Cornell University Press, ILR Press, 2019).

(27) CESDH, art. 8.

(28) Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, art. 7.

(29) PIDESC, art. 6, § 1 ; préambule de la Constitution de 1946, art. 5.

(30) Conv. OIT n°29 sur le travail forcé, 1930.

(31) Soc., 3 avr. 2019, n° 16-20.490 ; D., 2019.765 ; RDT, 2019.487, obs. R. Dalmasso ; RTD civ., 2019.597, obs. P. Jourdain.

(32) C. trav., art. L. 8113-1 al. 1^{er} ; Conv. OIT n°81, art. 12.

(33) C. trav., art. L. 8113-1, al. 3 ; Conv. OIT n° 129, art. 16-2 ; C. pén., art. 432-8 et 226-4.

(34) La dispersion géographique des travailleuses et le fait que le travail domestique soit considéré comme une activité comportant peu de risques professionnels limitent également le contrôle des agents (A. D'Souza, *Le Travail domestique sur la voie du travail décent. Rétrospective de l'action de l'OIT*, Bureau international du travail, févr. 2010, p. 24).

(35) Instr. DGT n° 11 du 12 sept. 2012 sur les procès-verbaux de l'inspection du travail, p. 10 ; Crim., 2 mars 2004, n° 03-83-299.

(36) A. Perrier, « Gens de maison : une image du passé qui a de l'avenir », *JCP S*, 2012, 1493.

(37) R. Dalmasso, « Pour un contentieux civil du travail forcé, de la servitude et de l'esclavage », *JCP S*, 2021, 1050.

(38) Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne adoptée par le Conseil européen de Nice, 7 décembre 2000, art. 31 ; directive n° 89/391/CEE du 12 juin 1989, art. 5, § 1. Le 11 juin 2022, l'OIT a déclaré que « le droit à un environnement de travail sûr et salubre fait désormais partie de la déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail » en amendant le paragraphe 2 de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail adoptée en 1998 (« L'OIT fait de la santé et de la sécurité au travail un droit fondamental », *Liaisons soc. Quotidien. L'actualité*, 14 juin 2022, n° 18571, p. 6).

(39) Accord-cadre interbranche du 24 nov. 2016 relatif aux règles d'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs, art. 6.

(40) *Id.*, art. 5.2.2.

(41) C. trav., art. L. 4131-1.

(42) Directive n° 89/391/CEE du 12 juin 1989, art. 8, § 4.

(43) Soc., 28 janv. 2009, n° 07-44.556, RLDA, mars 2009.57, obs. B. Siau. D'après Alexandre Fabre, « bien que l'adjectif soit absent, on peut penser que c'est en raison du caractère fondamental du droit à la sécurité que la haute juridiction a admis la nullité d'un tel licenciement » (A. Fabre, *op. cit.*, § 460).

de maison, au même titre que l'article L. 423-2 du Code de l'action sociale et des familles pour les assistantes maternelles ne font aucunement mention de l'article L. 4131-1 du Code du travail relatif au droit de retrait. Cependant, rien n'empêche le juge d'admettre l'exercice du droit de retrait par la salariée du particulier employeur. D'une part, la Cour de cassation reconnaît, depuis le 8 avril 2021, que le particulier employeur et l'employeur professionnel sont tenus par la même obligation de sécurité à l'égard de leurs salariés (44). D'autre part, plusieurs arrêts de cour d'appel ont refusé l'exercice du droit de retrait par la salariée du particulier employeur au motif que les conditions du droit de retrait n'étaient pas réunies et non en raison de l'inapplicabilité du droit de retrait à l'employé de maison (45). Ces décisions admettent le caractère fondamental du droit de retrait de sorte qu'il ne peut être dénié à la travailleuse à domicile, et ce, même en l'absence de texte spécifique. La notion de fondamentalité permettrait donc à l'employée de maison de se prévaloir d'autres droits non prévus dans son statut spécifique.

Néanmoins, en pratique, le droit de retrait serait difficile à mettre en œuvre au sein du secteur de l'emploi à domicile. Par exemple, comment informer les parties sur les conditions d'exercice de ce droit (46) ? D'après l'accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif de prévention et de santé au travail, le suivi individuel de l'état de santé des salariées et assistantes maternelles du particulier employeur est assuré par un service de prévention et de santé au travail (47). Cet interlocuteur extérieur pourrait permettre à la salariée et à l'employeur isolés de faire face à une situation de danger grave et imminent

D'après M. Philippe Auvergnon, « *la protection juridique dont jouit le domicile privé emporte des difficultés d'intervention de tout tiers extérieur* (48) ». Par conséquent, la travailleuse domestique, qui effectue un travail invisible, est particulièrement exposée au travail forcé, prohibé en vertu de la liberté du travail, mais également à des violations de son droit à la

santé et à la sécurité. De surcroît, l'exécution d'une prestation de travail derrière les murs d'un lieu d'habitation fait perdurer le lien de subordination au sein de la vie privée de la salariée.

B. L'ingérence de la relation de travail dans la vie privée de la salariée

L'emploi à domicile implique nécessairement une ingérence dans l'intimité du foyer, la vie sentimentale et les opinions religieuses de la salariée. En principe, l'employeur peut apporter des restrictions aux libertés fondamentales si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché (49). Cependant, les atteintes portées au droit au respect de la vie privée et à la liberté de religion de la travailleuse doivent nécessairement être regardées à travers le prisme d'une relation de travail exercée au sein d'un domicile privé.

Premièrement, le travailleur bénéficie d'un droit fondamental au respect de sa vie privée (50). Or, la fonction d'assistante maternelle et celle de travailleuse à domicile engendrent, nécessairement, une confusion très forte entre vie privée et vie professionnelle.

D'une part, le domicile de l'assistante maternelle devient un véritable lieu de travail. En effet, contrairement à d'autres travailleurs à domicile, l'assistante maternelle doit ouvrir son logement aux regards extérieurs : employeurs, services de la protection maternelle et infantile, enfants accueillis... De ce fait, l'intensité du principe d'inviolabilité du domicile privé semble réduite lorsqu'il est question du logement de l'assistante maternelle et non de celui du particulier employeur. En outre, le juge, sous couvert de protéger les intérêts des mineurs, se montre particulièrement conciliant en matière d'atteinte à la vie privée de la professionnelle. Par exemple, des parents ayant dissimulé un micro dans la peluche de leur enfant à l'insu de leur assistante maternelle ont été relaxés par le tribunal correctionnel de Lyon (51). En effet, le juge a estimé que seul l'élément matériel de l'infraction était constitué puisque les parents n'avaient pas

(44) Soc., 8 avril 2021, n°20-11.935.

(45) À propos d'un agent d'entretien travaillant dans une grange dont la dangerosité n'était nullement établie : CA Pau 24 sept. 2015, n° 13/02168 ; à propos d'une assistante maternelle qui invoque son droit de retrait « *alors qu'aucun élément n'établit que les échanges sur ses horaires de travail et ses absences auraient eu lieu dans un contexte "pouvant présenter un danger grave et imminent pour (sa) vie ou pour (sa) santé", permettant l'exercice de ce droit tel qu'il résulte des dispositions de l'article L. 4131-3 du Code du travail* » : CA Paris, 25 sept. 2012, n° 10/10439 ; à propos d'une salariée ne justifiant pas les faits de violence à l'origine du départ de son poste de travail : CA Angers, 31 mai 2018, n°15/03789.

(46) O. Levannier-Gouel, « Salarié du particulier employeur : suivi de l'état de santé, inaptitude et prévention des risques professionnels », *JCP S*, 2018, 1396.

(47) Accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif de prévention et de santé au travail, en vigueur étendu par arrêté du 18 juill. 2022, art. 5.1.

(48) P. Auvergnon, « Le travail domestique sur le chemin du travail décent », *Migraciones internacionales e impacto de la crisis economica : compromisos de la OIT*, Juruá Editora, 2013, pp. 283-314.

(49) C. trav., art. L. 1121-1.

(50) C. civ., art. 9 ; CESDH, art. 8 ; PIDCP, art. 17 ; DUDH, art. 12.

(51) TGI Lyon, ch. corr., 28 févr. 2012, *Elisabeth C. c/ Julien L. et Malorie P.*, *RLDI*, avr. 2012, n°81, p. 56, obs. M. Trézéguet.

l'intention de porter atteinte à la vie privée de la salariée. Une jurisprudence constante exige pourtant que les procédés de surveillance soient portés à la connaissance du salarié afin de respecter le principe de loyauté et de transparence dans les relations de travail et de ne pas porter atteinte à la dignité ou à la vie privée (52).

D'autre part, la salariée au pair accomplit des tâches domestiques tout en étant logée et nourrie au sein même de l'habitation de son employeur (53). Ce qui peut apparaître comme un « *avantage social* » pour cette travailleuse à domicile s'avère être « *une négation de son droit à la vie privée* » (54). En effet, les logements attribués ne disposent pas forcément d'une chambre séparée et l'absence d'intimité n'autorise pas les travailleuses à avoir une vie affective (55).

Deuxièmement, la liberté de religion, norme fondamentale protégée constitutionnellement (56) et par de nombreuses conventions internationales (57), est intimement liée à la vie privée et familiale de la salariée. L'assistante maternelle et l'aide à domicile embauchées par des particuliers ne sont ni concernées par le principe de neutralité applicable au fonctionnaire (58) ni soumises à l'article L. 1321-2-1 du Code du travail relatif à la clause de neutralité dans l'entreprise privée (59). Cependant, comme tout droit, la liberté de religion connaît les limites de l'abus. En effet, certaines manifestations de la conscience religieuse seront répréhensibles si elles relèvent du prosélytisme, désigné comme le « *zèle déployé pour convertir autrui à ses idées* » (60). En pratique, la salariée en contact avec un public doit adopter une « *juste distance* », *a fortiori* si ce public est vulnér-

nable par son âge ou par son état de santé. Dès lors, l'interdiction du prosélytisme est renforcée pour les salariées à domicile qui s'occupent, entre autres, des enfants du particulier employeur (61) mais également de personnes âgées et vulnérables. En l'absence de règles précises, les parties sont souvent amenées à faire des compromis en concluant des accords de gré à gré (62).

Avant tout, il convient de préciser que les discriminations à l'embauche demeurent largement tolérées dans le cadre du travail à domicile (63). En effet, la relation de confiance entre la salariée et le particulier semble autoriser ce dernier à se fonder sur des critères religieux pour écarter une candidate (64).

L'exécution de la relation de travail au sein d'un domicile privé suppose, par la suite, de trouver un compromis entre convictions religieuses et prosélytisme. D'abord, la prière réalisée en présence des enfants et, *a fortiori*, imposée aux enfants, est considérée comme du prosélytisme religieux (65). Cependant, la preuve de l'abus de droit peut être délicate à rapporter dans la mesure où le juge considère que ces pratiques religieuses ont lieu dans l'intimité de la famille de l'assistante maternelle, sans souhait de prosélytisme à l'égard de l'enfant (66). Les parents peuvent tolérer cette pratique en acceptant que la salariée prie pendant les siestes tout en restant disponible et responsable des enfants (67). En revanche, emmener un enfant dans un lieu de culte pourrait justifier une faute grave si des preuves sérieuses sont avancées (68). De la même façon, une aide à domicile commet une faute grave si elle fait de la propagande auprès des personnes âgées qu'elle

(52) Soc. 20 nov. 1991, n°88-43.120.

(53) L'employé au pair relevant du statut des salariés du particulier employeur se distingue du jeune au pair faisant, l'objet de l'accord européen sur le placement au pair (accord du 24 nov. 1969, publié par décr. n° 71-797 du 20 sept. 1971, JO, 26 sept. 1971).

(54) P. Auvergnon, *op. cit.*, pp. 283-314.

(55) A. D'Souza, *op. cit.*, p. 24.

(56) Préambule de la Constitution de 1946, art. 5 ; DDHC, 1789, art. 10.

(57) CEDH, art. 9 ; CDFUE, art. 10 ; PIDCP, art. 18.

(58) Le juge administratif a validé le licenciement d'une assistante maternelle employée par une crèche familiale de la commune et ayant refusé d'enlever son voile : CAA Versailles, 23 févr. 2006, n°04VE03227 ; AJDA, 2006, p. 1237.

(59) Comme évoqué précédemment, le particulier employeur ne saurait être assimilé à une entreprise. L'article L. 1321-1 du Code du travail est donc inapplicable.

(60) Définition issue du dictionnaire du CNRTL en ligne.

(61) Le référentiel de l'agrément des assistantes maternelles précise que les accueillantes doivent « *faire preuve de réserve et de retenue à manifester ou partager [leurs] opinions et [leurs] pratiques [...] religieuses [...] vis-à-vis des enfants et de leurs parents* » (ministère du Travail, des Relations sociales, de la

Famille, de la Solidarité et de la Ville, « *Référentiel de l'agrément des assistants maternels à l'usage des services de protection maternelle et infantile* », Paris, 2009, p. 20).

(62) Unaf, UNFNAFAAM, « *Différences culturelles et religieuses : Parlons-en !* », Guide parents & assistants maternels, mars 2017, p. 13.

(63) Le principe de non-discrimination est un droit fondamental : art. 21 de la charte des droits fondamentaux de l'UE ; Conv. OIT n° 111 ; art. 1^{er} de la Constitution de 1958 ; al. 3 du préambule de la Constitution de 1946.

(64) L. Perseil et S. Perseil, *Le Scandale des assistantes maternelles*, *préc.*, p. 33.

(65) Un abus est caractérisé pour une assistante maternelle imposant aux enfants de faire une prière à Jéhovah avant le repas : CA Toulouse, 21 mai 2008, n°07/1305 ; RJS, 2009, n°309.

(66) À propos d'un enfant qui mimait la prière musulmane depuis qu'il était gardé par une assistante maternelle : CA Paris 25 oct. 2011, n°09/11775.

(67) Unaf, UNFNAFAAM, *Différences culturelles et religieuses, préc.*, p. 14.

(68) À propos d'une assistante maternelle ayant emmené un enfant à la mosquée. Le retrait de l'enfant est illicite en l'absence de preuves sérieuses : CA Paris, 23 oct. 2014, n°14/02704.

assiste (69). Ensuite, l'assistante maternelle qui exerce sa profession au sein de son propre domicile est, en principe, autorisée à porter ou exposer des signes d'appartenance religieuse au sein de son habitation ou lors de déplacements avec les enfants (70). Selon nous, cette liberté s'applique également au sein du domicile privé du particulier, qui peut se voir imputer la responsabilité de la rupture du contrat en cas de discrimination (71). L'accord préalable des parents demeure néanmoins requis en matière de participation des enfants à des fêtes religieuses (72). Enfin, un salarié doit respecter les convictions du public dont il a la charge notamment en matière de choix alimentaires (73). Le contrat de l'accueillante ou de l'employée à domicile peut formaliser cette obligation en intégrant une clause précisant le régime alimentaire spécifique de l'enfant ou de la personne âgée. De la même façon, le particulier qui emploie une salariée au pair devrait servir un repas respectant les convictions religieuses et culturelles de celle-ci, et ce même en l'absence d'obligation légale. Or, les sanctions attachées au non-respect de ces règles illustrent un déséquilibre entre les cocontractants. Si l'assistante

maternelle n'observe pas les prescriptions alimentaires édictées par le contrat de travail, le particulier employeur pourra rompre immédiatement la relation contractuelle via le retrait d'enfant (74). En revanche, si l'employeur ne respecte pas la liberté de son employée au pair, cette dernière pourra seulement prendre acte de la rupture de son contrat de travail, et ce en apportant la preuve difficile que les repas servis empêchent le maintien de la relation contractuelle (75).

Exercer une activité professionnelle au sein d'un domicile privé porte atteinte au droit du salarié au respect de sa vie privée et à sa liberté de religion tout en faisant obstacle à l'intervention de tiers protecteurs. De ce fait, l'ingérence de la relation de travail dans la vie privée de l'employée fait le lit d'un déséquilibre entre les parties, les obligations de la salariée excédant celles du particulier employeur. Parallèlement, le statut applicable aux travailleuses à domicile fait l'économie du respect des normes fondamentales sous couvert de la singularité du statut de particulier employeur.

II. Des libertés fondamentales bridées par un statut social flexible

L'exercice des libertés fondamentales de la travailleuse à domicile est bridé par un statut social spécifique, marqué par une très grande flexibilité. Ce statut social est discriminatoire à l'égard des salariées (A). Cependant, la mise en œuvre des droits sociaux collectifs pourrait ouvrir la voie à une restauration de l'égalité pour les travailleuses domestiques (B).

A. Un statut social discriminatoire

La convention n° 189 de l'OIT, qui impose aux États signataires d'assurer l'égalité de traitement entre les

travailleurs à domicile et les autres salariés, n'a pas été ratifiée par la France (76). Sous couvert de la singularité de la relation de travail entre un particulier et sa salariée, les institutions continuent donc d'appliquer un statut social discriminatoire à l'égard des travailleuses domestiques (77). En effet, les politiques publiques ont choisi de renforcer l'attractivité des métiers à domicile, considérés comme un « *gisement d'emplois* (78) ». Des inégalités peuvent notamment être relevées en matière de durée du travail et de rémunération.

(69) À propos d'une aide à domicile adepte des témoins de Jéhovah : CA Nancy, 30 juin 2006, n° 04/1847.

(70) La profession d'assistante maternelle est une « *niche professionnelle pour les femmes voilées, puisque compatible avec le port du voile* ». L. Vapne et al., *Devenir assistante maternelle : dimensions ethnico-religieuses d'une double sélection* (DAM), Alliance de recherche contre les discriminations, 2015, p. 47.

(71) Le juge a qualifié la rupture de prise d'acte après que la particulier employeur ait tenu des propos particulièrement virulents au sujet de la religion musulmane de sa salariée : CA Rouen, 14 févr. 2012, n° 11/03314.

(72) D. Verba, propos recueillis par C. Piraud-Rouet, « Peut-on célébrer les fêtes religieuses avec les enfants », *Lassmat.fr*, 24 mars 2021.

(73) À propos d'une éducatrice spécialisée travaillant pour une association d'aide aux infirmes moteurs cérébraux et n'ayant pas respecté les convictions religieuses des pensionnaires en matière d'alimentation : Soc., 16 juin 2009, n° 08-41.537, inédit.

(74) Le droit commun du licenciement ne s'applique pas au parent employant une assistante maternelle. L'employeur est titulaire

d'un pouvoir de rupture simplifié : le droit de retrait de l'enfant. Aucune cause réelle et sérieuse n'est exigée pour mettre fin à la relation de travail (CASF, art. L. 423-24). Soc., 31 mai 2012, n° 10-24.497, *JCP S*, 2012, 1341, note T. Lahalle ; *RDSS*, 2012, p. 762, note D. Boulmier. V. aussi A. Gardin, « La décision de retrait de l'enfant par le particulier employeur d'un(e) assistant(e) maternel(le) : quelles limites au particularisme ? », *Dr. ouv.*, mai 2012, n° 766, p. 332.

(75) La Cour de cassation impose que le manquement invoqué par le salarié soit suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail : Soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634. Par exemple, l'assistante maternelle pourra invoquer une atteinte à son intégrité physique ou morale ou le non-paiement du salaire : Soc., 30 oct. 2007, n° 06-43.327.

(76) Conv. OIT n° 189, art. 10, 1.

(77) L. Perseil et S. Perseil, *op. cit.*

(78) Déclaration de Jean-Louis Borloo sur le projet de loi relatif au développement des services à la personne et de la cohésion sociale, tel qu'amendé par l'Assemblée nationale en première lecture, Sénat, 27 juin 2005.

Dans un premier temps, le statut social dérogaire des travailleuses à domicile favorise la flexibilité du temps de travail. En effet, le Code du travail ne s'applique pas aux salariées du particulier employeur en matière de durée du travail. Or, le droit à une limitation de la durée maximale du travail ainsi qu'à des périodes de repos journalier et hebdomadaire est un droit fondamental consacré par l'article 31, paragraphe 2 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et précisé par la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 sur le temps de travail (79).

Tout d'abord, les durées hebdomadaires conventionnelles de travail sont très éloignées de la durée légale de 35 heures par semaine (80). Par exemple, la durée hebdomadaire conventionnelle de travail de l'assistante maternelle est de 45 heures, soit 9 heures par jour (81). Cette longue durée correspond également au seuil de déclenchement des heures « majorées » (82). Or, les accueillantes travaillent « en moyenne, plus de cinquante heures par semaine lorsqu'elles exercent à temps plein (83) ». De surcroît, l'amplitude horaire quotidienne entre l'arrivée du premier enfant et le départ du dernier enfant chez une assistante maternelle peut facilement atteindre treize heures (84). En matière d'emploi au domicile du particulier employeur, la durée hebdomadaire conventionnelle de travail est fixée à 40 heures (85). La flexibilité des horaires de travail de l'employée de maison s'illustre principalement par un dispositif de « présence de nuit » où la salariée dort sur place, dans une pièce séparée, « tout en devant rester vigilant[e] pour intervenir (86) ». En considérant que ce temps ne correspond pas à du temps de travail effectif, la convention collective fait fi des décisions rendues par la Cour de justice des communautés européennes (CJCE) qui appréhendent le temps de garde réalisé sur le lieu de travail et à proximité immédiate de l'employeur comme du temps de travail, et ce même si le salarié est autorisé à se reposer (87).

Ensuite, la durée minimale de travail de 24 heures par semaine ne s'applique pas aux employés de maison et aux assistantes maternelles à temps partiel. De ce fait, les travailleuses à domicile multiplient les contrats précaires avec plusieurs particuliers employeurs.

Enfin, le droit fondamental à la déconnexion de la travailleuse à domicile est rarement respecté (88). Les assistantes maternelles sont régulièrement sollicitées en dehors de leurs horaires de travail afin de signaler une absence, un changement de programme ou une maladie de l'enfant gardé. En outre, les visites programmées ou inopinées de la Protection maternelle et infantile (PMI) exposent ces professionnelles à un stress supplémentaire. Les employées à domicile, quant à elles, peuvent être contactées en dehors de leurs horaires de travail pour une demande d'intervention chez une personne âgée, en raison d'une aggravation de l'état de sa dépendance ou d'une sortie d'un établissement de soin.

La flexibilité du statut social entraîne un accroissement de la disponibilité de la travailleuse à domicile, et ce au détriment de sa vie privée, de sa santé et de sa sécurité. Les magistrats continuent malgré tout de justifier ces différences de traitement en raison de la singularité de la relation de travail. Ainsi, le 13 avril 2022, la chambre sociale de la Cour de cassation a réaffirmé l'exclusion de l'application des dispositions relatives à la durée du travail au salarié du particulier employeur, jugée conforme au principe constitutionnel d'égalité (89).

Dans un second temps, le statut social des salariées du particulier employeur discrimine les assistantes maternelles en matière de rémunération. L'OIT considère que les travailleuses à domicile doivent bénéficier du même salaire minimum que les autres travailleurs là où ce régime existe (90). En France, le droit au salaire minimum interprofessionnel de crois-

(79) La Cour de justice de l'Union européenne a récemment rappelé le caractère fondamental de ce droit (CJUE, 14 mai 2019, aff. C-55/1).

(80) C. trav., art. L. 3121-27

(81) CCN de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021, en vigueur étendue par arrêté ministériel du 6 oct. 2021, art. 96-2.

(82) CCN de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile *préc.*, art. 96-4

(83) F.-X. Devetter, « Qualité de l'emploi et des conditions de travail des professionne-le-s de la petite enfance », *Revue des politiques sociales et familiales*, sept. 2012, n° 109, pp. 9-22.

(84) C. trav., art. L. 3131-1 ; directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, art. 3.

(85) CCN de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021, en vigueur étendue par arrêté ministériel du 6 oct. 2021, art. 133-1.

(86) Art. 137-2, CCN de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021, en vigueur étendue par arrêté ministériel du 6 oct. 2021.

(87) CJCE, 1^{er} déc. 2005, C-14/04, *Dellas* ; CJCE, 3 oct. 2000, aff. C-303/98, *Simap*. V. aussi Soc., 14 nov. 2000, n° 96-45.590 ; CJUE, 9 mars 2021, aff. C-344/19 et C-580/19.

(88) Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion – 2019/2181(INL).

(89) Soc., 13 avr. 2022, n° 20-22.993, *Dalloz actu.*, 21 avr. 2022, note L. Malfettes.

(90) Conv. OIT n° 189, art. 11 ; « Salaire minimum des travailleurs domestiques », *Guide des politiques en matière de salaire minimum*, Organisation internationale du travail, <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/lang--fr/index.htm>, consulté le 5 mai 2022.

sance (smic) est constitutif d'un principe général du droit (91). Il fait notamment appel au droit à un salaire décent et équitable (92) mais également au droit fondamental à l'égalité (93). Trois types de contrats dérogent à ce principe : les contrats dans lesquels l'employeur s'engage à donner une formation substantielle, ceux conclus avec des mineurs et ceux conclus avec des professionnels dont on ne peut pas contrôler la durée du travail.

Un décret a fixé la rémunération de l'assistante maternelle à « 0,281 fois le montant du salaire minimum de croissance par enfant et par heure d'accueil (94) » soit 3,05 € brut, moins d'un tiers du smic par heure (95). Or, cette professionnelle de la petite enfance devrait, en principe, bénéficier du droit à un salaire minimum, ses horaires de travail étant parfaitement contrôlables. En effet, le temps d'accueil peut être comptabilisé de la même façon que celui d'une garde d'enfants à domicile, qui doit percevoir une rémunération au moins égale à 1,01 smic (96). L'article D. 423-9 du Code de l'action sociale et des familles instaure donc une différenciation injustifiée qui viole le principe d'égalité. Dès lors, comment justifier cette violation du droit à un salaire minimum pour l'assistante maternelle ? D'après le P^r Antoine Lyon-Caen, une mise à l'écart du smic démontre « que l'institution du salaire minimum subit des adaptations au contact des politiques publiques de l'emploi (97) ». Or, toute différence de traitement « est discriminatoire [...] si elle manque de justification objective et raisonnable (98) ». En l'occurrence, la distinction est fondée sur une conception archaïque et sexiste du métier d'assistante maternelle, exercé en complément des revenus du conjoint et dans la continuité des fonctions maternelles et ménagères (99). Dès lors, la profession subit une véritable « discrimination institutionnalisée (100) ». Une revalorisation de la rémunération est le préalable à la reconnaissance sociale du métier d'assistante maternelle.

Le statut social des travailleuses à domicile comporte de nombreuses dérogations au droit commun du travail. Au lieu de limiter ces dérogations « *au strict nécessaire, au moyen de l'application du principe d'égalité de travail (101)* », le législateur a réinventé de « *vieux métiers de femmes (102)* » en bâtissant un régime juridique flexible et attractif pour le particulier employeur. Or, les dispositions inégalitaires du statut social pourraient être résorbées par la mise en œuvre de la liberté syndicale et du droit de grève.

B. La restauration de l'égalité par la mise en œuvre des droits sociaux collectifs

La mise en œuvre des droits sociaux collectifs permettrait de renverser cette situation d'inégalité en ouvrant la voie à une amélioration du statut. En effet, d'après Guy Ryder, ancien directeur général de l'OIT, « *seul un dialogue social solide est susceptible d'apporter les garanties collectives nécessaires [...]. Cette vision est à l'opposé d'une atomisation et d'une individualisation des rapports de travail, qui ne présentent que l'illusion de la liberté et de l'égalité, et qui constitueraient au contraire un formidable retour en arrière (103)* ». À ce titre, la signature d'une nouvelle convention collective le 15 mars 2021 a amélioré les droits sociaux des assistantes maternelles et des salariées du particulier employeur en mettant en place un régime unique en matière de prévoyance, une prime de départ à la retraite et des activités sociales et culturelles (104). Or, l'organisation collective des travailleuses domestiques demeure difficile à mettre en œuvre puisqu'elle suppose de se positionner comme acteur collectif tout en étant enfermé dans le microcosme du domicile privé. Parallèlement, le statut conventionnel des salariées du particulier employeur est doté d'une force juridique plus importante que celle du Code du travail.

(91) Cons. const., 11 juin 1963, n° 63-5 DC.

(92) Conv. OIT n° 131, art. 3 ; charte sociale européenne révisée, art. 4.

(93) Constitution de 1958, art. 1^{er} et 3, al. 3 ; DDHC, 1789, art. 6.

(94) CASF, art. D. 423-9.

(95) Le montant minimal légal doit être appliqué puisqu'il est, à ce jour, plus favorable que le montant minimal conventionnel (2,97 € brut) édicté par l'article 107 de la convention collective du 15 mars 2021.

(96) CCN de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021, en vigueur étendue par arrêté ministériel du 6 oct. 2021, annexe 6.

(97) A. Lyon-Caen, « L'égalité et la loi en droit du travail », *Dr. soc.*, 1990, p. 68.

(98) CEDH, 22 janvier 2008, requête n° 43546/02, E.B. c. France.

(99) Cette rémunération s'apparente à un salaire ménager ou maternel homologuant la profession de mère au foyer ; A. Gorz, *Métamorphoses du travail : quête du sens*, Paris, Galilée, 1988, p. 200.

(100) L. Perseil et S. Perseil, *op. cit.*

(101) M. Poirier, « Égalité de traitement et différences de statut », *Dr. ouv.*, sept. 2009, p. 431.

(102) T. Angeloff, « Emplois de service : nouvelle domesticité ou gisement d'emplois ? », *Idées économiques et sociales*, mars 2008, n° 153, p. 20.

(103) G. Ryder, propos recueillis par F. Champeaux et S. Izard, « Justice sociale et travail décent au menu du centenaire de l'OIT », *SSL*, 8 juill. 2019, n° 1869, pp. 3-5.

(104) CCN de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021, en vigueur étendue par arrêté ministériel du 6 oct. 2021.

Dans un premier temps, la liberté syndicale est la condition indispensable pour mener un dialogue social constructif avec des partenaires sociaux forts. D'après l'alinéa 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, « *tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix* ». Cette liberté fondamentale implique notamment de ne pas être discriminé pour son appartenance syndicale, de pouvoir participer à des réunions syndicales ou d'avoir une formation syndicale. Cependant, trois principaux obstacles à la syndicalisation des travailleuses à domicile peuvent être identifiés.

Tout d'abord, ces travailleuses ont du mal à se considérer comme de véritables salariées porteuses de revendications, « *sous la pression de l'histoire à la fois domestique, bénévole et charitable de ces activités (105)* ». En effet, la professionnelle est liée à un particulier, parfois malade et fragile, ce qui engendre une extrême proximité entre les parties à la relation de travail. Ensuite, la dispersion et l'isolement des travailleuses domestiques rendent difficile la construction d'un espace collectif de travail favorisant l'échange entre elles. La structure du secteur engendre donc un éclatement du collectif de travail qui freine le dialogue social. À contrario, selon Karl Marx, la concentration du prolétariat dans la grande industrie lui permet de rendre ses luttes « *à la fois plus efficaces et plus durables (106)* ». Enfin, le travail à domicile s'inscrit souvent dans une situation de multi-emploi. Les salariées perçoivent donc leur relation d'emploi comme une « *relation commerciale* », ce qui freine la mobilisation collective (107).

Par conséquent, les travailleuses à domicile sont peu syndiquées (108). En outre, la Fepem, qui est l'unique organisation représentative des particuliers employeurs, ne trouve aucun réel interlocuteur syndical. Cette organisation patronale se présente donc comme la représentante de l'ensemble du secteur, employeurs et salariées confondus.

Dans un second temps, le droit de grève trouve un écho spécifique dans le cadre d'une relation de travail

entre un particulier et une travailleuse domestique. Reconnu par l'alinéa 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et par plusieurs textes de droit international (109), ce droit individuel exercé collectivement figure au nombre des libertés fondamentales. D'après une jurisprudence constante, la grève est une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles (110). La nature même du travail à domicile limite l'exercice de ce droit par les salariées.

D'une part, la dimension collective de la grève se heurte à l'isolement des travailleuses domestiques. En effet, un particulier n'embauche souvent qu'une seule travailleuse à domicile. Toutefois, la jurisprudence a accepté que la cessation de travail d'un seul salarié pouvait constituer une grève lorsqu'il est le seul salarié de l'entreprise (111). Dans ce cas, est-ce qu'un travailleur domestique peut se mettre en grève seul, face à son particulier employeur ? En 2015, la cour d'appel de Pau s'est prononcée à propos d'un agent d'entretien employé par un particulier qui s'était mis en grève de façon isolée et illimitée (112). Le juge applique strictement la définition de la Cour de cassation et estime que le salarié commet une faute grave « *car ne participant ni à une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles ni n'obéissant à un mot d'ordre au niveau national* ». Dès lors, la travailleuse domestique semble tenue d'exercer son droit de grève collectivement alors qu'elle est souvent la seule salariée d'un particulier employeur et qu'elle n'a quasiment jamais de contact avec les autres représentants de sa profession (113). D'autre part, l'action des salariées grévistes est limitée par la nature même de leur lieu de travail. Par exemple, les salariés de droit commun peuvent procéder à l'occupation des locaux lors d'une grève (114), contrairement aux travailleuses domestiques dont le lieu de travail est avant tout le domicile privé.

Par conséquent, la nature de la relation contractuelle musèle habituellement les mouvements sociaux. Néanmoins, la gestion de la crise sanitaire

(105) E. Puissant, N. Richez-Battesti, F. Petrella, « Dialogue social territorial : origines, enjeux et leviers d'action pour la qualité de l'emploi dans l'aide à domicile, à partir de deux études de cas », *La Revue de l'Ires*, mars 2013, n° 78, pp. 17-155.

(106) E. Renault, « Le problème de la résistance ouvrière dans Le Capital », *Les Études philosophiques*, 2015, n° 115, pp. 513-526.

(107) F.-X. Devetter et D. Messaoudi, « Les aides à domicile entre flexibilité et incomplétude du rapport salarial : conséquences sur le temps de travail et les conditions d'emploi », *La Revue de l'Ires*, mars 2013, n° 78, pp. 51-76.

(108) Les salariées des services à la personne ont 1,3 fois moins de chances d'être syndiquées que ceux de l'administration (M.-T. Pignoni, « La syndicalisation en France. Des salariés deux

fois plus syndiqués dans la fonction publique », *Dares analyses*, mai 2016, n° 025, p. 6).

(109) PIDESC, art. 8 d ; charte sociale européenne révisée, art. 6 ; CDFUE, art. 28 ; CEDH, 10 janv. 2002, *Unison c/ Royaume-Uni*.

(110) Soc., 13 nov. 1996, n° 93-42.247 ; Soc., 29 mai 1979, n° 78-40.553.

(111) Soc., 13 nov. 1996, *arrêt préc.*

(112) CA Pau, 24 sept. 2015, *arrêt préc.*

(113) Le mouvement doit donc être suivi par au moins deux salariées.

(114) L'occupation ne doit pas dégénérer en abus de droit : Soc., 9 mars 2011, n° 10-11.588.

du Covid-19 a entraîné un sursaut de mobilisation de la part des assistantes maternelles (115) et des aides à domicile (116). Les salariées ont notamment demandé une revalorisation de leur salaire ainsi que de meilleures conditions de travail. Le secteur étant largement concerné par le travail informel, la régularisation est également revendiquée par les employées à domicile (117).

Dépoussiéré par le législateur, le travail à domicile exécuté sous le contrôle du particulier employeur fait

écho à la domesticité d'antan. Les « cœurs simples » continuent d'exercer leur profession dans le secret du domicile privé tout en étant assujetties à un statut social insuffisamment protecteur. Le bâillonnement des libertés fondamentales relègue les aides à domicile et les gardes d'enfants à une forme de sous-salariat. Cependant, la mise en œuvre des droits sociaux collectifs permettrait aux travailleuses d'obtenir des conditions de travail décentes.

Camille Giardina

(115) S. Fustec, « 13 janvier : grève nationale des assistant(e)s maternel(le)s », blog SAP CGT, 10 janvier 2022, <https://sap-cgt.social/2022/01/10/13-janvier-greve-nationale-des-assistantes-maternelles/>.

(116) « Le 23 septembre, 24 heures sans aide à domicile », CGT, 14 sept.

2021, <https://www.cgt.fr/actualites/france/sante/conditions-de-travail/le-23-septembre-24-heures-sans-aide-domicile>.

(117) P. Barron et al., « Intérim, aide à la personne : aux frontières de la grève », *On bosse ici, on reste ici !*, 2011, pp. 117-127.

DÉCOUVRIR DURKHEIM

CLAUDE DIDRY

« Usons donc de nos libertés pour chercher ce qu'il faut faire et pour le faire, pour adoucir le fonctionnement de la machine sociale si rude encore aux individus. »

« éditions sociales »

les propédeutiques

DÉCOUVRIR DURKHEIM

par Claude Didry

Ce livre cherche à donner à un lecteur non savant les concepts clés de la sociologie de Durkheim et de contextualiser son travail afin d'en saisir l'importance pour la discipline. Claude Didry, sociologue et directeur de recherches au CNRS, offre son regard pour appréhender certains textes essentiels de Durkheim et introduire à sa pensée. L'ouvrage développe différents concepts de Durkheim : le fait social, le suicide, le droit, l'anomie, l'héritage, la place de l'État, les groupements professionnels, l'éducation, etc. Sur le même principe que les autres ouvrages de la collection « Découvrir », chaque extrait est contextualisé et commenté, mais également agrémenté de pistes bibliographiques « pour aller plus loin ».

Éditeur : Les éditions sociales
Collection : Les propédeutiques
2022 – 176 pages
ISBN : 9782353670895
10 euros