

Appel à candidatures pour le recrutement d'un.e doctorant.e

Thèse CIFRE sur l'emploi à domicile

Créé en 2007 par la Fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM)¹, l'Observatoire de l'emploi à domicile mène des études et des recherches pluridisciplinaires visant à mieux connaître le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Ses missions sont les suivantes :

- Collecter, produire et analyser des données sur le secteur des particuliers employeurs, en France et en Europe ;
- Évaluer l'impact des politiques familiales, fiscales et sociales sur le secteur ;
- Mener des études et des recherches dans les domaines de l'emploi, la petite enfance, l'accompagnement de la perte d'autonomie et la dépendance ;
- Impulser la production de connaissances sur le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;
- Développer un cadre d'analyses partagées, un réseau de réflexion pluridisciplinaire.

Compte tenu de son intérêt pour les enjeux sociaux et juridiques spécifiques de l'emploi à domicile, l'Observatoire de l'emploi à domicile souhaite formaliser une collaboration dans le cadre d'une convention CIFRE avec un.e doctorant.e et le centre de recherche dans lequel il.elle sera inscrit.e.

Les spécificités juridiques de l'emploi à domicile

Le secteur de l'emploi à domicile est un espace particulier de construction du Droit social, de son appropriation par les acteurs qui l'élaborent et par ceux qui le mettent en pratique. Par un dialogue social dynamique entre les différents partenaires actifs dans ce secteur, dialogue qui a permis récemment la convergence des deux branches professionnelles qui le composent, le secteur de l'emploi à domicile a pérennisé de nouveaux droits sociaux pour les salariés des particuliers employeurs.

Le Droit encadre ici les relations de travail entre un employeur - personne physique - qui n'a aucune visée lucrative et un salarié qui entretient un cadre de vie et accompagne souvent des personnes fragiles, en perte d'autonomie, en situation de handicap ou de jeunes enfants. Ce contexte de travail

¹ La FEPEM est l'organisation socioprofessionnelle représentative des particuliers employeurs qui contribue à structurer le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile depuis plus de 70 ans. Elle représente 3,3 millions de particuliers qui emploient à domicile, ou au domicile des assistantes maternelles, plus d'1,3 million de salariés.

est donc spécifique à plusieurs titres notamment par le sens que lui accordent les acteurs et le lieu de son exercice, un domicile privé, réputé juridiquement inviolable.

De « domicile privé » à « lieu de travail » : construction du Droit social dans la branche professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile²

La future thèse devra analyser les conditions de l'élaboration et les objectifs du Droit social dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et identifier les enjeux en présence lors des négociations menées entre les différents acteurs impliqués dans celles-ci.

Compte tenu du fait que les salariés exercent leur activité au domicile de leur employeur, la progressive construction du Droit dans cette branche professionnelle a adopté et combiné des articles du Code du travail, du Code de l'action sociale et des familles et du Code de la sécurité sociale. A ces textes législatifs et réglementaires, s'ajoute l'obligation de mise en œuvre des directives ou règlements européens³ et internationaux. Un dialogue social dynamique est aussi à l'origine de la Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Une jurisprudence interprète périodiquement le Droit, que ce soit dans le cadre du travail d'un tiers au domicile de son employeur, ou dans le cadre d'une activité accomplie à son propre domicile pour le compte d'un employeur ou dans un lieu tiers (Code de l'action sociale et des familles pour les assistantes maternelles).

La nature des activités et les caractéristiques des employeurs pour lesquels ces missions sont accomplies sont à explorer en priorité. Le domicile privé devenant lieu de travail, peut-on poser comme telle la question d'un cadre juridique de la notion de confiance ? Peut-on supposer que ces relations de travail engageant l'intimité du domicile et la vulnérabilité des personnes accompagnées exposent potentiellement à des contentieux spécifiques⁴ ? Dans un contexte de transformation du salariat qui reconfigure aujourd'hui le lien de subordination, observe-t-on une « partie forte » et une « partie faible » du contrat de travail dans la branche professionnelle du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile⁵ ? Autrement dit, l'emploi à domicile entre particuliers reconfigure-t-il la relation hiérarchique traditionnelle observée dans le monde de l'entreprise ?

Peut-on faire l'hypothèse que le « travail émotionnel » qu'implique l'exercice d'une activité professionnelle au domicile de son employeur ou au sein de son domicile en tant qu'assistante maternelle, ait des répercussions au niveau juridique ? Si oui, quelle traduction juridique peut-on faire

² Pour une présentation de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, *cf.* Annexe, p. 6.

³ La France n'a pas ratifié la Convention n° 189 de l'OIT notamment en raison des salaires minima conventionnels. La recherche doctorale devra inclure dans son analyse les textes supra-nationaux et examiner les raisons pour lesquelles ils sont applicables ou non en France.

⁴ Dans le cadre de missions qui exposent ou impliquent des affects à savoir des compétences des salariés en matière de gestion des relations émotionnelles => accompagner de jeunes enfants, accompagner des dépendances, promiscuité, soins intimes, éthique de l'accompagnement, conflits de valeur, conflit de loyauté, etc.

⁵ La place des services mandataires parfois requalifiés en employeurs est à analyser.

de la mise au service de compétences émotionnelles et de qualités relationnelles dans le travail à domicile ?

Deux axes de travail peuvent être envisagés.

Axe 1 : Une analyse contemporaine de la production et de l'application juridiques

L'analyse des décisions de Conseils des Prud'hommes et de Cours d'appel ainsi que les débats parlementaires mettent singulièrement en évidence les représentations sociales liées à un fait déterminé.

En 2019, pour tous secteurs d'activité confondus, 118 573 nouvelles affaires ont été portées devant les 210 conseils prud'homaux⁶. Le taux d'appels sur les jugements au fond prononcés en 2018 est de 59,7% en premier ressort. L'emploi à domicile, relevant de la section « activités diverses » représente 23,3% des recours au fond, devant la section « encadrement » (20,4%) et la section « industrie » (18,9%). Au-delà de ces éléments chiffrés, peu d'analyses ont été faites sur la nature des décisions rendues. Certes, les questions relatives aux relations professionnelles et au droit du travail dans le cadre de l'emploi à domicile entre particuliers sont déjà documentées par les sciences humaines et sociales, notamment grâce à une méthodologie qualitative. Caroline Ibos⁷ a travaillé la question de la syndicalisation des gardes d'enfants ivoiriennes à Paris. Marie Cartier⁸ étudie, entre autres, l'appropriation du droit du travail par les assistantes maternelles en France depuis 1977 et Alizée Delpierre⁹ s'intéresse à la question du droit dans les relations de travail entre employeurs et employés, et de façon générale à la place quotidienne du droit dans le travail domestique. Quant à Clémence Ledoux et Rachel Krupka¹⁰, elles ont analysé le rôle et les conditions de possibilité du dialogue social en France dans les branches des salariés du particulier employeur, de l'aide à domicile et des entreprises de services à la personne. Mais la spécificité de la relation d'emploi dans le cadre de l'emploi à domicile est susceptible d'apparaître de façon plus prégnante encore en l'analysant par les contentieux qu'il produit. Cette analyse permettrait de connaître :

- S'il existe des spécificités dans les contentieux du secteur de l'emploi à domicile, par rapport aux autres secteurs.
- Si certaines thématiques dans le secteur de l'emploi à domicile font l'objet d'un recours plus fréquent aux Conseils des Prud'hommes
- Le type de thématiques qui seraient systématiquement peu favorables aux particuliers employeurs
- Les différences de traitement et de décision d'une juridiction à l'autre

⁶ Collectivités d'outre-mer et territoriales comprises.

⁷ Ibos Caroline, *Qui gardera nos enfants. Les nounous et les mères*, Paris, Flammarion, 2012.

⁸ Cartier Marie, « Classes populaires et emplois de services », Mémoire présenté en vue de l'obtention de l'habilitation à diriger des recherches, novembre 2015.

⁹ Delpierre, Alizée, « Un salariat sans droit ? Les usages du droit dans la domesticité à temps plein », *Revue française de sociologie*, vol. 62, no. 1, 2021, pp. 105-131.

¹⁰ Ledoux Clémence, Krupka Rachel, « Job Quality and Industrial Relations in the Personal and Household Services Sector », rapport de recherche, Commission européenne, 2021.

Axe 2 : L'analyse socio-historique de la construction du Droit social dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Le travail réalisé au domicile d'un particulier employeur a fait l'objet d'une progressive reconnaissance sociale et juridique dont les archives historiques de la FEPEM gardent une mémoire détaillée. Ces documents révèlent notamment la large part prise par les employeurs et employeuses pour construire un droit du travail solide.¹¹ Les Archives historiques de la FEPEM ont été données aux Archives Nationales du Monde du Travail à Roubaix et sont donc dorénavant disponibles à la consultation. De plus, le ou la doctorante pourra également s'appuyer sur les archives intermédiaires de la FEPEM.

Rémunération et durée du contrat

Le contrat à durée déterminée est conclu pour une durée de 3 ans.

Le salaire d'embauche brut annuel est de 25 200 €.

Conditions d'éligibilité

Le ou la doctorant.e doit avoir acquis un diplôme conférant le grade de master ou d'un niveau équivalent, à la date d'effet de la CIFRE.

Le ou la candidat.e ne peut pas être inscrit en thèse depuis plus de 9 mois à la date de réception par l'ANRT du dossier de demande de CIFRE. Le ou la candidat.e ne peut pas être docteur, ni avoir démarré une autre thèse.

Le ou la candidat.e à une CIFRE s'engage à préparer et à soutenir une thèse pour obtenir le grade de docteur. Il s'engage donc à s'inscrire, tout au long de la CIFRE, dans un établissement accrédité à délivrer le diplôme de docteur.

Il n'y a ni condition de nationalité, ni condition d'âge.

Des temps de présence au siège de la FEPEM (Paris 8^{ème}) sont à prévoir

Dossier de candidature

Le dossier de candidature doit contenir les documents suivants :

- Le projet de recherche rédigé en police Calibri 11 et en interligne simple (entre 20 000 et 30 000 signes espaces compris hors résumé, bibliographie et planning) doit faire figurer :
 - o L'état des connaissances
 - o Les hypothèses principales
 - o La méthodologie de recherche

¹¹ Puech Isabelle, « Genèse de la convention collective des employés de maison (1930-1951). La mobilisation des employeuses pour la reconnaissance du travail domestique en France », *Revue l'Homme et la société*, 2021/1-2, n°214-215, p. 31-50.

- Une planification du travail sur 36 mois (découpage des objectifs à atteindre par semestre)
- Une lettre de motivation (10 000 signes espaces compris maximum)
- Le CV du (de la) candidat.e
- Le relevé de notes détaillées du Master 1, faisant figurer les enseignements suivis.
- Si possible, deux publications du (de la) candidat.e

Si la candidature est retenue, dans un second temps devront être produits :

- La lettre d'engagement du laboratoire
- La lettre d'engagement de l'école doctorale
- Une lettre de recommandation du directeur ou de la directrice de thèse
- Le relevé de notes du Master 2, faisant figurer les enseignements suivis
- Le diplôme de Master
- L'attestation de réussite au diplôme de grade Master
- Une présentation du laboratoire
- Le CV du directeur ou de la directrice de thèse

A savoir : le projet de recherche final déposé à l'ANRT devra être rédigé conjointement avec le ou la doctorant.e .

Date limite de réception des dossiers de candidature

25 octobre 2024

Les dossiers complets sont à adresser à :

L'Observatoire de l'emploi à domicile

observatoire@fepem.fr

Abdia Touahria-Gaillard, Responsable de la recherche et des partenariats scientifiques :

atgaillard@fepem.fr

Auditions des candidat.e.s présélectionné.es

Les auditions auront lieu en présentiel au siège de la FEPPEM, 79 rue de Monceau 75008 Paris.

Annexe

Préambule de la Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. ¹²

1. Historique de la convergence

Les partenaires sociaux conscients de la nécessité et de l'importance de placer dans une vision prospective le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, ont initié une démarche de convergence des branches par la conclusion, le 21 novembre 2018, d'un accord de méthode. Ce dernier a acté le principe d'un rapprochement de la branche des salariés du particulier employeur et de la branche des assistants maternels du particulier employeur et défini les différentes étapes du rapprochement.

Aux termes d'un second accord de méthode signé le 16 décembre 2019, les partenaires sociaux ont défini les enjeux de la négociation et fixé l'organisation des travaux de négociation afin de parvenir, au premier trimestre 2021, à la conclusion d'un dispositif conventionnel accessible organisé autour d'un socle commun et de deux socles spécifiques propres à chacune des deux branches.

La présente convention collective et ses annexes résultent de la fusion des deux conventions collectives du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile que sont :

- la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par *arrêté ministériel en date du 2 mars 2000* (IDCC 2111) ;
- la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004 étendue par *arrêté ministériel du 17 décembre 2004* (IDCC 2395).

La présente convention collective et ses annexes se substituent aux deux conventions précitées (IDCC 2111 et IDCC 2395), ainsi qu'à leurs annexes et avenants dans les conditions prévues à l'article préliminaire de la présente convention collective.

La nouvelle branche professionnelle, fruit de l'aboutissement des travaux de convergence, se substitue à la branche des salariés du particulier employeur régie par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par *arrêté ministériel en date du 2 mars 2000* (IDCC 2111) et à la branche des assistants maternels du particulier employeur régie par la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004 étendue par *arrêté ministériel du 17 décembre 2004* (IDCC 2395). Cette nouvelle branche est intitulée « branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ».

¹² Texte intégral : https://particulier-employeur.fr/wp-content/uploads/2022/01/2021-12-20_CCN_OS_BD_compressed.pdf

2. Définition du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile repose sur un modèle économique, social et solidaire en ce qu'il participe au développement singulier de l'emploi à domicile et à la protection sociale adaptée des salariés ; il est à l'origine de nouvelles solidarités de proximité, et de citoyenneté entre employeurs et salariés.

Les métiers du domicile répondent aux évolutions sociétales et aux besoins nouveaux des ménages, que ce soit en milieu urbain, dans des zones d'expansion économique, ou en milieu rural, et permettent de créer un lien social et combattre l'isolement. Cela favorise l'intégration, l'insertion, la reconversion des personnes qu'elles soient éloignées durablement ou non de l'emploi.

Le secteur couvre une large diversité de métiers parmi lesquels l'emploi d'assistant de vie, massivement créateur d'emploi à très court terme ; l'assistant de vie permettant de répondre aux grands enjeux du vieillissement de la population en facilitant le bien vieillir à domicile. Assister et accompagner les plus âgés et les plus fragiles, en particulier ceux en situation de perte d'autonomie, ou de maladie, rend possible le maintien à domicile.

L'emploi entre particuliers offre également la possibilité aux personnes en situation de handicap et plus particulièrement à celles dont l'autonomie est la plus fortement altérée de vivre à leur domicile, et d'accéder à une vie de manière autonome.

L'employé familial en assurant l'entretien du cadre de vie, la garde d'enfants, y compris l'accueil personnalisé des enfants en situation de handicap, permettent de répondre aux besoins des ménages. Ces emplois contribuent à soutenir l'activité professionnelle et à concilier la vie privée et la vie professionnelle, ainsi qu'à dynamiser et rendre attractifs les territoires.

Le métier d'assistant maternel est le premier mode de garde individuel plébiscité par les parents, y compris pour l'accueil personnalisé d'enfants en situation de handicap. Il est régi par les dispositions du code de l'action sociale et des familles qui renvoie à certaines dispositions du code du travail.

La convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile doit permettre notamment, à travers une politique de professionnalisation ambitieuse et la reconnaissance des métiers, de répondre aux besoins croissants de la société en matière d'accompagnement à domicile. Ces métiers doivent s'adapter aux mutations technologiques et environnementales et tenir compte de l'évolution des besoins des employeurs requérant le développement et l'acquisition de nouvelles compétences et l'amélioration des pratiques professionnelles des salariés.

3. Modes d'exercice de l'emploi à domicile

Deux modes d'exercice de l'emploi à domicile entre particuliers coexistent :

D'une part, l'emploi direct désigne une relation sans intermédiaire, entre un particulier et le salarié qu'il emploie, dont il est juridiquement l'employeur.

D'autre part, le mode mandataire est défini aux termes de l'article L.7232-6 1° du code du travail comme le mode par lequel une structure mandataire assure « *Le placement de travailleurs auprès de personnes physiques employeurs ainsi que, pour le compte de ces dernières, l'accomplissement des formalités administratives et des déclarations sociales et fiscales liées à l'emploi de ces travailleurs* ».

Le particulier et la structure mandataire sont liés par un contrat fixant le cadre et les conditions d'intervention de cette dernière, exclusive de toute implication dans la relation entre le particulier employeur et le salarié. Il est précisé que, dans le cadre de ce mode d'emploi intermédié, le particulier conserve juridiquement la qualité d'employeur et l'intégralité de ses prérogatives.

Un label de qualité, le Qualimandat, a été créé à l'initiative de la FEPEM et développé afin d'assurer la sécurisation de la relation de travail en contribuant à la professionnalisation des structures mandataires et garantir que le mandataire apporte une réponse adaptée aux particuliers employeurs par une analyse fine des besoins.

4. Un secteur singulier doté d'un corpus spécifique de règles adaptées

L'emploi à domicile entre particuliers est singulier de toute autre forme d'emploi.

La singularité de la relation de travail a été pleinement reconnue à l'article L.7221-1 du code du travail qui consacre le statut singulier du particulier employeur ; le particulier employeur employant un ou plusieurs salariés à son domicile privé ou à proximité de celui-ci sans poursuivre de but lucratif et afin de satisfaire des besoins relevant de sa vie personnelle, notamment familiale, à l'exclusion de ceux relevant de sa vie professionnelle.

Cette singularité se caractérise par :

- sa population salariée marquée par le multi-emploi, le multi-salariat, et le multi-métiers ;
- le volume d'employeurs plus important que le volume de salariés ;
- une relation contractuelle de travail entre deux personnes physiques, marquée par un fort intuitu personae : la première recrutant la seconde sans but lucratif ni marchand afin de satisfaire des besoins relevant exclusivement de sa vie personnelle ;
- le lieu d'exercice de l'emploi : il s'agit soit du domicile du particulier employeur au sens du code pénal, ou à proximité de celui-ci ou tout autre lieu où il réside ou non et dont il possède la propriété ou la jouissance, soit du domicile du salarié notamment pour l'assistant maternel qui exerce, à son domicile ou dans une Maison d'Assistants Maternels, une activité réglementée par un statut particulier.

Les relations entre particuliers employeurs et salariés sont régies par des dispositions du code du travail, du code de l'action sociale et des familles et du code général des impôts sans préjudice d'autres textes légaux et réglementaires applicables.

Le législateur a également, eu égard à la singularité du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, consacré un corpus de règles homogènes adaptées au secteur.

Des dispositions spécifiques ont ainsi été créées dans le code du travail et le code de l'action sociale et des familles ou encore dans le code général des impôts s'agissant des mesures fiscales applicables au secteur.

Par ailleurs, des moyens déclaratifs simplifiés - mis en œuvre par la Caisse nationale des URSSAF : CESU, PAJEMPLOI et URSSAF - permettent aux particuliers employeurs d'effectuer leurs déclarations et de bénéficier d'un processus de prélèvement direct de toutes les contributions et cotisations sociales afférentes à ces emplois.

Dans le cadre d'un dialogue social particulièrement dynamique et innovant dans les branches des salariés et assistants maternels du particulier employeur, le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a ainsi créé des dispositifs innovants permettant d'adapter les dispositions légales et doter le secteur d'un cadre social structurant et sécurisant la relation de travail.

Par la présente convention collective, les partenaires sociaux entendent renforcer la démarche entreprise - dans le cadre de la conclusion de l'accord du 19 décembre 2018 applicable aux assistants maternels et aux salariés du particulier employeur, portant sur la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO et d'une association paritaire nationale pour la mise en œuvre des garanties sociales des salariés, dénommée APNI, de construire un socle de droits collectifs en vue :

- d'assurer l'effectivité par la mutualisation des droits sociaux attachés aux salariés par leur mise en œuvre ;
- de mutualiser les obligations employeurs afférentes, le cas échéant à l'appui d'un mandat confié par ceux-ci, et ainsi leur garantir un mécanisme de solidarité.

L'APNI a pour objet d'assurer l'interface dans la mise en œuvre de la politique sectorielle arrêtée par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, de garantir un mécanisme de solidarité entre les employeurs et d'assurer l'effectivité des droits sociaux attachés aux salariés.

La présente convention collective consacre ainsi un corpus spécifique de règles homogènes construit par les partenaires sociaux notamment pour répondre au statut singulier du particulier employeur.

Elle a été conçue comme un texte évolutif et susceptible d'adaptations nécessaires tant dans son champ d'application professionnel que dans ses autres dispositions.