

Une petite victoire juridique pour des aides à domicile

Pour faire reconnaître ses droits, un salarié peut faire grève ou saisir la justice. Quatre aides à domicile de l'association Aide à domicile en milieu rural de Loir-et-Cher ont décidé de faire les deux. A la fin de 2020, elles ont entamé, avec une dizaine de collègues, une grève de trois mois pour dénoncer leurs conditions de travail et la faiblesse de leurs rémunérations (au smic, à temps partiel). Surtout, elles décrivaient ce qu'elles nomment le « *glissement de tâches* ». Toutes classées catégorie A, premier échelon de la grille de classification de la convention collective, elles ne sont censées faire, dit le texte, « *que des travaux courants d'entretiens de la maison* », et ne peuvent « *intervenir habituellement et de façon continue chez des personnes dépendantes ni auprès de public en difficulté* ». Pourtant, elles « *le font toutes* », disent-elles alors, notamment des toilettes et des transferts du lit au fauteuil, gestes techniques et accidentogènes réservés aux auxiliaires de vie, catégorie C, diplômées et un peu mieux rémunérées.

Quatre salariées ont saisi les prud'hommes de Blois en 2021 pour le faire reconnaître. Elles ont gagné en première instance, puis en appel. Les derniers arrêts ont été rendus le 19 décembre 2024 par la chambre sociale de la cour d'appel d'Orléans. Dans l'un d'eux, dont *Le Monde* a eu connaissance, Ana Fernan-

des, employée depuis 2015 comme aide à domicile de catégorie A, soutenait que 49 % de son activité relevait de la catégorie C. Elle ne sollicitait ni promotion ni rappel de salaire, mais « *l'indemnisation de son préjudice pour le non-respect de son contrat de travail* ». Ce que niait son employeur, qui affirmait en outre qu'elle ne remplissait pas « *les conditions d'accès à l'emploi qu'elle revendiqu[ait]* ».

Pour appuyer sa demande, la salariée a fourni les plannings de ses interventions entre 2018 à 2021, et des tâches à effectuer. « *Il s'en évince,*

UN AVENANT À LA CONVENTION COLLECTIVE PERMET DE REQUALIFIER LES SALARIÉES EN FONCTION DES TÂCHES EFFECTUÉES

écrit la cour, qu'elle intervenait majoritairement auprès de bénéficiaires dépendants, effectuant des tâches d'auxiliaire de vie : toilette et change ; habillage ; pose et retrait des bas de contention ; aide à la toilette, au lever et au coucher ; transfert au lit, au fauteuil, surveillance du poids... » Sur une moyenne de 20 bénéficiaires, 14 sont dépendants. « *Il est par conséquent établi, reconnaît la cour, que la salariée a régulièrement exécuté des tâches qui n'étaient pas prévues à son contrat de travail sans bénéficier de la rémunération correspondante, ce qui est de nature à caractériser un manquement de l'employeur à ses obligations.* » Elle a dû effectuer des missions « *qui excédaient les responsabilités qu'elle pouvait assumer au regard de ses qualifications* ».

L'employeur a été condamné à verser à M^{me} Fernandes 3800 euros de dommages et intérêts et 800 euros de frais de justice. Depuis, un avenant à la convention collective permet de requalifier les salariées en fonction des tâches effectuées, sans besoin d'un diplôme. Il n'est cependant pas contraignant relève François-Xavier Devetter, enseignant-chercheur en économie à l'université de Lille : « *C'est une opportunité de revalorisation dont certains employeurs ont su se saisir, pas d'autres. Cela dépend de leurs budgets, et dans ce secteur ils restent très contraints.* » ■

ALINE LECLERC



Monde

US O I R