

COUNTRY REPORT

FRANCE

Ce document n'engage que ses auteur·rice·s, et la Commission européenne ne saurait être tenue responsable de quelque usage pouvant être fait des informations contenues dans le présent document.

Mars 2020



Introduction

Le système français des services à la personne et des services à domicile (SPSD) est l'un des plus développés de l'Union européenne. La modalité d'emploi prévalant dans le secteur étant l'emploi direct par les familles, les politiques publiques ont principalement été orientées vers la professionnalisation des employé·e·s au travers de la formation et de la certification et les aides encourageant à formaliser les relations de travail non déclarées. Concernant ces dernières, plusieurs instruments financiers ont été mis en place afin de simplifier à la fois les procédures et d'offrir des incitations fiscales pour la déclaration d'emploi direct entre particuliers. Dans ce domaine, le nouveau programme d'incitation fiscale, qui combine la déduction de l'impôt sur le revenu de l'employé et les cotisations de sécurité sociale de la part de l'employeur avec la déduction simultanée d'une partie de cette somme (actuellement 50 %) des revenus imposables de l'employeur, représente l'instrument le plus prometteur pour réconcilier les droits et obligations de la personne employée et de l'employeur avec les intérêts de l'État dans la réglementation du secteur.



Facteurs appuyant la croissance et le développement du secteur des СПSD

Un certain nombre de facteurs sociodémographiques ont favorisé le développement du secteur des СПSD (services à la personne et services à domicile) ces dernières années : l'augmentation du travail des femmes, un taux de natalité qui reste relativement élevé et le vieillissement constant de la population.

La présence des femmes sur le marché du travail n'a cessé de croître depuis la moitié du 20e siècle, atteignant 68 % en 2018, un taux qui devrait encore augmenter. Le développement dans la prise en charge des jeunes enfants, mais également des СПSD en tant que tels, permettent aux femmes de mieux concilier vie de famille et vie professionnelle. Même si le taux de natalité est en baisse depuis 2010, il demeure conséquent (758 000 naissances en France en 2018, 1,87 enfant par femme),¹ les demandes de prise en charge des jeunes enfants restent donc particulièrement significatives.²

En outre, en raison d'une espérance de vie plus longue et de l'avancement de l'âge des personnes nées pendant le baby-boom entre 1945 et 1975, la population vieillissante devient de plus en plus importante. 34 % de la population française avait plus de 60 ans en 2015, alors que ce taux n'était que de 26 % en 1990.³ Une tendance qui va se poursuivre dans les années à venir : dans ses dernières projections démographiques, l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques) estime que le nombre de personnes âgées de 60 ans

¹ Insee (2019a).

² Observatoire national de la petite enfance (2019).

³ Insee (2015).

et plus devrait augmenter de 6,5 millions entre 2015 et 2040 (+ 40 %). Cette augmentation sera particulièrement significative dans le cas des personnes de 80 ans et plus (+ 78 %).⁴

L'utilisation de services ou d'emploi à domicile s'accroît avec l'âge, tout comme le risque de dépendance. Selon les estimations faites par l'Observatoire des emplois de la famille, le nombre d'emplois « équivalents à un temps plein » pour l'accompagnement de proximité aux particuliers employeurs âgé·e·s de plus de 80 ans en France est prévu d'augmenter de 67 100 emplois d'ici à 2040.⁵ Un projet de loi définissant une stratégie et un programme pour le soutien nécessaire à la dépendance devait être présenté d'ici à fin 2019 pour faire face aux grands problèmes qu'entraînera le vieillissement de la population ces prochaines années. La Dares (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) et France Stratégie ont effectué leurs propres estimations en 2015.⁶ Pour ces deux organisations, entre 2012 et 2022, un demi-million de postes de travailleur·se·s à domicile et d'assistant·e·s maternel·le·s devront être pourvus. Ces emplois résultent de l'accroissement des besoins de soins à domiciles liés au vieillissement de la population en particulier (demande de prolongement) et au départ à la retraite des personnes employées (demande de remplacement).

Ce vieillissement de la population s'accompagne également d'un besoin d'aider les « aidant·e·s familiaux », qui ne sont presque que des femmes. Le fardeau physique et psychique porté par les aidantes, l'impact sur leur vie professionnelle et familiale et sur leur santé exige dans nombre de cas l'établissement d'un droit au répit qui peut impliquer l'intervention de professionnel·le·s à domicile.

Au vu des besoins grandissants en SPSD, il est crucial de veiller à ce qu'un cadre soit en place pour appuyer leur institutionnalisation. La France a mis en œuvre des politiques publiques pour combattre le travail non déclaré au travers d'outils simplifiés de déclaration ainsi qu'avec la déduction fiscale ou les mécanismes d'incitation. Ces actions ont permis une baisse du volume des ménages ne déclarant pas les personnes employées de 50 % en 1996 à 25 % en 2011, selon la Dares.⁷ Pour appuyer la professionnalisation nécessaire des SPSD, les partenaires sociaux du secteur plus spécifique de « l'emploi à domicile » (qui, en France, comprend la majorité des heures travaillées dans le secteur plus élargi des SPSD) ont défini des programmes ciblés pour les employé·e·s à domicile. En 20 ans, ceux-ci ont rendu possibles 230 000 cours de formation et en 2017 seulement, 42 500 formations ont été entamées.⁸ Des mesures substantielles sont également prises par les acteurs représentant les prestataires de services. Bien que l'emploi par les prestataires de services soit en augmentation,⁹ le secteur ne semble pas avoir surmonté son déficit d'image et reste encore insuffisamment attractif. Par conséquent, le recrutement peut s'avérer compliqué, soulevant ainsi la question du nombre de postes pouvant être créés dans les prochaines années pour répondre aux besoins.

⁴ Insee (2017).

⁵ Lagandré/ Le Berre (2018).

⁶ France Stratégie/ Dares (2015).

⁷ Benoteau/ Goin (2014).

⁸ L'observatoire des emplois de la famille (2019).

⁹ Dares Résultats, février 2017, n°11.



Définition et développement des instruments de SPSP

En France, il existe une définition légale des SPSP. Elle découle du plan Borloo de 2005, qui visait à accroître significativement le nombre d'emplois de travailleur·se·s à domicile (création prévue de 500 000 postes).¹⁰ Modifiée en 2010, la définition désigne un groupe d'activités qui fournissent des avantages sociaux et fiscaux. Ces activités comprennent celles de la garde d'enfants à domicile, de la prise en charge des personnes âgées ou fragiles ou la gestion du foyer effectuée à domicile ou dans son environnement immédiat.¹¹ Une liste a été dressée des 26 activités SPSP, y compris les petits travaux de jardinage, bricolage, assistance administrative et informatique, etc. (voir annexe 1).

Au-delà de cette définition fiscale et sociale des activités de SPSP, la singularité du secteur de l'emploi à domicile a été soulignée par le Code du travail en 2016. L'Article 7221-1 du Code du travail définit désormais le particulier employeur comme un·e citoyen·ne qui « emploie 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. »

Les assistant·e·s maternel·le·s du particulier employeur, qui ne font pas partie de la définition légale des services à la personne, sont rattaché·e·s au secteur de l'emploi à domicile et entrent dans la définition européenne des SPSP.

En France, il existe plusieurs systèmes de déclaration simplifiée des personnes employées. La plupart de ces systèmes permettent la déclaration en ligne et calculent automatiquement le salaire à payer et les cotisations sociales à régler en fonction des exonérations auxquelles les employeurs, et surtout les particuliers, pourraient avoir droit. De leur côté, les employé·e·s déclaré·e·s par l'un de ces systèmes bénéficieront de droits à l'assurance maladie, aux prestations de chômage, à la retraite et même à la formation.

L'exemple le plus notable est le **chèque emploi service universel** (CESU). Ce service permet d'avoir un salaire, un contrat professionnel de travail et un moyen de paiement tout-en-un. Sa simplicité d'utilisation entend lutter contre les emplois non déclarés dans l'emploi entre particuliers (emploi à domicile). Le **CESU préfinancé** est un chèque à vocation sociale qui agit comme instrument pour les SPSP en France. Les employeurs privés ou publics, les Comités économiques et sociaux, les mutuelles ainsi que les organismes de prévoyance peuvent acheter ces chèques et obtenir ainsi une déduction fiscale jusqu'à 50 000 € par an, à condition que ces chèques soient donnés à leurs employé·e·s ou titulaires de droits. De cette façon, les bénéficiaires peuvent recevoir jusqu'à 1 830 € en CESU préfinancés par an, à utiliser via un prestataire de services, un·e intermédiaire, mis à disposition ou par emploi direct par les ménages. Les CESU préfinancés peuvent également être distribués par les autorités locales et les organisations de sécurité sociale aux citoyen·ne·s les plus vulnérables. Près de 900 000 personnes ont bénéficié de ce type de chèque préfinancé en 2013 remis par leur employeur.¹²

¹⁰ Le Monde (2005).

¹¹ Art. D. 7231-1, du code du travail.

¹² Ministère de l'Économie et des Finances (2013).

Malgré certains changements à la discrétion des gouvernements, les **avantages fiscaux** ont été les principaux instruments pour les usager·ère·s depuis le début des années 90. L'emploi d'un·e employé·e à domicile ou l'utilisation d'une structure de service à la personne permet aux ménages de demander un crédit d'impôt jusqu'à 50 % du coût du SPSP, en fonction des services répertoriés dans le plan Borloo (jusqu'à 12 000 € par an ou 20 000 € pour les personnes handicapées), indépendamment de la méthode d'utilisation.

Taux réduits de TVA : les structures fournissant des services d'aide à domicile aux personnes âgées, dépendantes et/ou handicapées peuvent bénéficier d'un taux de TVA réduit de 5,5 % au lieu des 20 % sur le reste des biens et services. Les services qui proposent des activités telles que le ménage, la garde d'enfants à domicile et l'accompagnement des enfants hors du domicile, etc., sont sujets à un taux de TVA réduit intermédiaire de 10 %. Les activités telles que l'interprétariat en langue des signes, les transcriptions en langue écrite ou les translittérations en langage parlé complété (LPC), etc., sont sujettes au taux plein de TVA de 20 %.¹³

Exonérations des charges sociales : cet instrument se focalise sur les particuliers employeurs de travailleur·se·s des SPSP. Les foyers avec des individus en perte d'autonomie ou âgé·e·s de plus de 70 ans sont exonérés des charges sociales incombant à l'employeur pour leurs employé·e·s direct·e·s. Une réduction forfaitaire de 2 € par heure travaillée a été introduite pour tous les autres particuliers employeurs.

Différents avantages sociaux sont payés par les autorités publiques et, en abaissant le reste à payer par les bénéficiaires, ils aident à soutenir la création et le développement d'emplois en parallèle de l'augmentation des besoins dans le secteur des SPSP. L'Allocation personnalisée d'autonomie (APA) à domicile vise donc, entre autres, à améliorer les soins à domicile pour les personnes âgées en perte d'autonomie ; l'objectif de la Prestation de compensation du handicap (PCH) est de faire de même pour les personnes handicapées ; le Complément de libre choix du mode de garde (CMG) peut réduire le montant à payer par les familles utilisant une garde d'enfants pour leurs jeunes enfants, etc.



Panorama des usager·ère·s

En 2011, 13,2 % des foyers français « externalisaient », par voie déclarée, leurs besoins en SPSP, ce qui représente environ 3,8 millions de foyers.¹⁴ Il est estimé qu'un·e Français·e sur quatre utilise une forme d'aide à domicile.¹⁵ Le principal trait distinctif des usager·ère·s de SPSP¹⁶ est leur âge : la Dares¹⁷ estime qu'en 2011, plus de la moitié des foyers faisant usage de SPSP en France étaient âgés de plus de 70 ans. Entre 30 et 59 ans, le taux d'utilisation était inférieur à 10 %, augmentant considérablement après 70 ans à plus de 50 % chez les foyers de plus de 80 ans. Être un ménage biactif accroît également l'usage (11 % des ménages

¹³ Direction de l'information légale et administrative française (2019).

¹⁴ Benoteau/ Goin (2014).

¹⁵ Opinionway 2016.

¹⁶ Marbot (2008).

¹⁷ Benoteau/ Goin (2014).

biactifs utilisent l'emploi à domicile) tout comme le nombre d'enfants du foyer. Enfin, selon la catégorie sociale, la probabilité d'usage est plus élevée pour les cadres et les diplômé·e·s supérieur·e·s. L'âge et la catégorie socioprofessionnelle restent donc deux critères décisifs dans l'utilisation d'aide extérieure déclarée en France (sans tenir compte de l'usage d'un·e assistant·e maternel·le).



Financement des principaux instruments et tarifs associés

Les principales mesures de soutien aux SPSP sont financées par l'État (crédit d'impôt, réduction de la TVA, certaines exonérations de charges sociales) et par la sécurité sociale, qui contribue au financement de plusieurs services (en particulier pour les jeunes enfants), sans être toujours compensée par l'État pour la perte de recettes engendrées par certaines exonérations. Les départements eux-mêmes sont les principales sources de financement des services d'aide sociale tels que l'APA (allocation personnalisée d'autonomie) ou la PCH (prestation de compensation du handicap), qui permettent aux familles de financer tout ou en partie leur aide à domicile formelle pour les personnes âgées et/ou handicapées. Alors que l'APA est administrée et distribuée par les conseils régionaux, la limite supérieure pour l'aide publique est fixée à l'échelle nationale.

Le Trésor public a mené une étude en 2016¹⁸ afin de réaliser une évaluation financière pour les institutions du gouvernement public des politiques soutenant les SPSP. Ses conclusions étaient que le soutien aux services à domicile dans la « vie de tous les jours » ne présente aucun ou que peu de coûts pour l'État car il génère à la fois des recettes et des dépenses. En revanche, le bilan financier est évidemment négatif pour les activités de soutien aux personnes vulnérables, les dépenses (avantages sociaux pour la majeure partie) étant significatives et sans compensation directe.



Modalités de travail

En France, il existe trois modalités de travail dans les Services à la personne et à domicile :

- **L'emploi direct**, où le particulier est l'employeur direct sans intermédiaire : 50 % des heures rémunérées pour les services à domicile (sauf les assistant·e·s maternel·le·s) ont été effectuées au travers de l'emploi direct en 2016.¹⁹
- La **modalité intermédiaire** : le particulier, l'employeur d'un·e travailleur·se, mandate un·e intermédiaire pour l'aider à recruter et effectuer certaines tâches

¹⁸ Lebrun/ Fournia (2016).

¹⁹ Kulanthaivelu (2018).

administratives. En 2016, cette modalité représentait 6 % de l'intégralité des heures de SPSP.

- La **modalité prestataire**, où l'organisation de services à la personne emploie une personne pour fournir un service à domicile à des particuliers. En 2016, cette modalité représentait 4 % de l'intégralité des heures déclarées de SPSP.

Sur les 3,4 millions de particuliers employeurs, y compris ceux et celles utilisant un intermédiaire, 31 % ont été classé·e·s comme « vulnérables » par la sécurité sociale (destinataires de l'APA, personnes âgé·e·s de plus de 70 ans, bénéficiaires d'autres exonérations, en particulier pour le handicap), 31 % employaient un·e assistant·e maternel·le et 4 % un prestataire de garde d'enfants, selon l'Acoss, en 2017.

Les employé·e·s travaillent souvent à temps partiel. Par conséquent, 92 % des travailleur·se·s de la branche des particuliers employeurs travaillaient moins qu'un temps plein au 2^e trimestre 2017.



Panorama des intermédiaires et de la gestion de la qualité

En France, les intermédiaires ou les organisations prestataires de services peuvent prendre de nombreuses formes : associations, entreprises, micro-entreprises (une personne travaillant seule pour elle-même), organismes publics. Le statut de micro-entreprise a été créé en 2009 et représente 1 % des heures de travail du secteur des SPSP.²⁰

Les critères de qualité peuvent être énoncés dans les spécifications à respecter par les prestataires de services et les participant·e·s (autorisation et approbation). Les organisations peuvent également indiquer que les services fournis sont de haute qualité et certifiés en tant que tels. Il existe de nombreux labels pour les structures (ex. : SGS Qualicert, Afnor, Bureau Veritas, Cap'Handéo-SAPQualimandat pour les structures intermédiaires). Il existe également une charte nationale à laquelle peuvent adhérer les organisations, la NOVA DGE, qui leur permet de bénéficier d'outils pour s'engager dans une approche de qualité.

Pour les structures couvertes par le processus d'autorisation et d'approbation, les employé·e·s doivent obligatoirement être titulaires d'un diplôme. Il y a aussi le cas des structures couvertes par la convention collective du secteur et celles couvertes par l'aide à domicile. Les diplômes ou attestations sont exigés pour exercer, en particulier concernant les personnes vulnérables.²¹ Les assistant·e·s maternel·le·s doivent être approuvé·e·s avant de pouvoir s'occuper des enfants. Pour cela, il·elle·s doivent suivre une formation préalable de 120 heures.²²

²⁰ Kulanthaivelu (2018).

²¹ Pour les personnes vulnérables, voir Legifrance (2018a).

²² Article D421-44 du Code de l'action sociale et des familles.



Panorama des employé·e·s et du degré de professionnalisation

Selon la Dares, le secteur des services à la personne (dans sa définition légale française, ce qui exclut donc les assistant·e·s maternel·le·s) employait 1,3 million de personnes en France au 2e trimestre 2016²³. 900 000 d'entre elles étaient employées par un particulier employeur et 420 000 travaillaient pour un prestataire de services. Annuellement, le nombre d'employé·e·s de particuliers employeurs (à l'exception des assistant·e·s maternel·le·s) est considérablement supérieur (1,1 million d'employé·e·s).²⁴ Les assistant·e·s maternel·le·s qui font partie du secteur des SPSD (sans faire partie des services à la personne selon la définition faite par le plan Borloo) atteignaient le nombre de 327 000 en 2016.²⁵ En 2017, 1,1 million d'employé·e·s à domicile et 316 200 assistant·e·s maternel·le·s ont été recensé·e·s.²⁶

La grande majorité des employé·e·s sont des femmes (87 % en 2015), principalement des femmes plus âgées, avec un âge moyen de 46 ans comparé aux 41 ans de la population active globale (employée ou au chômage). Les employées ultramarines sont surreprésentées dans ce domaine et constituent pratiquement 15 % de tou·te·s les employé·e·s. Ces données correspondant aux employé·e·s déclaré·e·s, la proportion réelle est plus élevée, notamment en raison de la participation des travailleur·se·s migrant·e·s non déclaré·e·s dans le secteur des services à la personne. 43 % des employé·e·s étaient sans diplôme ou titulaires du brevet des collèges en 2015, contre 17 % de l'ensemble des travailleur·se·s en France.²⁷

Toutefois, il est possible de suivre une formation pour plusieurs diplômes (diplômes d'État, certificats ou attestations de branches sur plusieurs thématiques spécifiques) et pour de multiples niveaux de qualification (du niveau BEP-CAP au Master). Les critères de professionnalisation des employé·e·s peuvent également être inclus dans les spécifications à respecter par les prestataires.

Les employé·e·s n'ont souvent pas de diplômes du supérieur (43 % des employé·e·s du secteur des SPSD étaient titulaires du brevet des collèges ou diplôme inférieur en 2015).²⁸ Néanmoins, les organisations professionnelles, en particulier celles d'employé·e·s travaillant pour un employeur particulier (avec le label de l'Institut d'ingénierie et de l'IPERIA), ont mis en place des programmes de formation continue et de certification, qui fonctionnent depuis 20 ans et gagnent en popularité chez les personnes déjà employées comme celles à la recherche d'un emploi.²⁹

C'est également la première branche à utiliser la Validation des acquis de l'expérience (VAE). De plus, les labels qualité précisés dans les spécifications encouragent à améliorer le degré de qualification ou d'expérience des employé·e·s.

²³ Kulanthaivelu (2018).

²⁴ L'observatoire des emplois de la famille (2018a).

²⁵ L'observatoire des emplois de la famille (2018b).

²⁶ L'observatoire des emplois de la famille (2019).

²⁷ Kulanthaivelu/ Thiérus (2018).

²⁸ Kulanthaivelu/ Thiérus (2018).

²⁹ L'observatoire des emplois de la famille (2019).



Salaires

En 2019, le niveau I du salaire minimum des travailleur·se·s d'organisations était de 9,88 et de 9,94 pour les travailleur·se·s de niveau III.³⁰ Le nouveau barème des salaires (en date du 1er septembre 2019) s'appliquant aux employé·e·s compris dans la convention collective nationale pour les personnes employé·e·s par des foyers particuliers définit le salaire horaire minimum suivant : de 10,13 € bruts pour le niveau I à 11,33 € bruts pour le niveau IV.

Toutefois, les employé·e·s travaillant plus d'heures lorsqu'il·elle·s sont employé·e·s par un prestataire de services, cela leur permet de gagner un salaire moyen plus élevé (en moyenne 5 247 € net par an pour celles et ceux travaillant exclusivement pour des particuliers employeurs contre 7 807 € au travers de prestataires, les deux modalités pouvant être combinées, au moins partiellement). En effet, près de la moitié des employé·e·s travaillent soit pour un prestataire et des particuliers à la fois, soit hors du secteur des SPSP, pour accroître leurs revenus.



Dialogue social dans le domaine des SPSP

Le dialogue social en France est organisé autour des branches professionnelles, au sein desquelles des conventions collectives sont signées, complétant par-là les dispositions de la loi sur le travail.

Ce domaine est couvert par au moins quatre branches différentes : la branche des personnes employées par un particulier employeur³¹ (ex. : aide-soignant·e·s, employé·e·s de famille, garde d'enfants à domicile ; il·elle·s peuvent être employé·e·s directement ou par un·e intermédiaire) ; celle des assistant·e·s maternel·le·s d'un particulier employeur ; la branche du travail domestique³² (essentiellement des travailleur·se·s employé·e·s par des prestataires de services, des associations à but non lucratif) et celle des sociétés privées qui offrent des services à la personne (fournisseurs, intermédiaires).³³

Trois syndicats d'employé·e·s sont présents dans chacune des branches : la CGT, FO et la CFDT. Il s'agit là des trois principaux syndicats en France, tous secteurs confondus. D'autres syndicats sont présents uniquement dans certaines branches (notamment l'UNSCA et la CFTC).³⁴ Quatre syndicats représentent les assistant·e·s maternel·le·s de particuliers employeurs : deux sont interprofessionnels et représentent également une autre branche de

³⁰ Voir échelle des salaires minima Legifrance (2018b).

³¹ Legifrance (1999).

³² Legifrance (2010).

³³ Legifrance (2012).

³⁴ Ministère du Travail (2019a).

travailleur·se·s employés par des particuliers (CGT, UNSA) tandis que deux syndicats s'occupent exclusivement des assistant·e·s maternel·le·s (CSAFAM, SPAMAF).

Du côté des organisations représentant les employeurs, on retrouve USB-Domicile (qui elle-même regroupe plusieurs fédérations d'employeurs : UNA, ADMR, FNAAFP / CSF ou Adessadomicile) pour la branche du travail domestique. Pour les sociétés de services à la personne, quatre organisations représentent les employeurs (par ordre décroissant d'importance) : la FESP/SESP, la Fédésap, la Synerpa et la FFEC.³⁵ Trois de ces organisations sont affiliées au Medef (la plus grande organisation patronale interprofessionnelle), la quatrième organisation est affiliée à la CPME (Confédération des petites et moyennes entreprises, deuxième plus grande fédération d'entreprises).

La FEPEM est la seule organisation professionnelle représentant les employeurs à domicile. Pour les deux branches concernant les particuliers employeurs, les travailleur·se·s et les assistant·e·s maternel·le·s employé·e·s par des particuliers, le dialogue social est très actif. En 2018, des conventions ont été signées pour poursuivre la structuration de la formation professionnelle, pour commencer à tester le système de suivi de santé professionnel, y compris la télémédecine, et pour développer un dialogue social dans les régions grâce aux commissions paritaires régionales.³⁶

La France n'a pas encore ratifié la Convention OIT n°189.³⁷



Processus politique

L'État reste le principal acteur régissant les différents outils de promotion du secteur. Les méthodes du crédit d'impôt, des exonérations de TVA et de charges sociales relèvent du ministère de l'Économie et des Finances ou du ministère de l'Action et des Comptes publics. Les avantages sociaux (pour accompagner la perte d'autonomie, le handicap ou la garde des jeunes enfants) relèvent du ministère des Solidarités et de la Santé. La gestion des systèmes de déclaration simplifiée incombe à l'Acoss, qui est l'administration centralisant le recouvrement des cotisations sociales, sous la tutelle du ministère des Solidarités et de la Santé.

Toutefois, l'utilisation de ces instruments est parfois limitée par d'autres éléments. C'est ainsi que les dispositions de l'aide à domicile pour les personnes dépendantes ou handicapées via les services sociaux restent la responsabilité des départements, même si le cadre est défini à l'échelle nationale. Le taux de travail horaire remboursé avec ces services varient grandement selon les départements, indépendamment des modalités de travail.³⁸

Les conseils départementaux délivrent également aux prestataires de services les autorisations pour travailler avec certains individus, sous réserve de répondre à différentes spécifications. C'est un gage de qualité qui définit les critères de performances. L'État délivre

³⁵ Ibid.

³⁶ L'observatoire des emplois de la famille (2019).

³⁷ Voir OIT (2011).

³⁸ Desjeux (2018).

également des approbations pour certaines activités distinctes de celles couvertes par les autorisations.

Les départements gèrent la procédure d'approbation des assistant·e·s maternel·le·s et s'assurent de leur suivi.

Le développement de l'emploi dans le secteur des SPSP est soutenu par les politiques publiques au travers des aides fiscales et sociales. Jusqu'aux années 80, l'intervention de l'État se faisait essentiellement sous forme d'intervention sociale : l'engagement de l'État se faisait auprès des individus vulnérables, dont l'aide à domicile était principalement gérée par des associations de prestataires. L'engagement de l'État a pris une nouvelle forme à partir de la seconde moitié des années 80. Il se focalise désormais sur une approche de « politique d'emploi » en ouvrant le champ de l'emploi entre particuliers et la « concurrence » entre plusieurs méthodes de fonctionnement.

Concrètement, cela se traduit en une période initiale d'encouragement au développement de l'emploi direct, de la fin des années 80 jusqu'au milieu des années 90, au travers d'une série de mesures qui contribueront à façonner le secteur des particuliers employeurs (autrement dit l'emploi direct et l'emploi par intermédiaires), la forme la plus commune d'emploi dans le domaine de l'aide aux besoins des personnes à domicile, une part de cette croissance étant attribuable au retrait d'une partie de l'activité provenant du travail non déclaré. Il faut tout particulièrement signaler :

- la création du système d'exonération des charges sociales de l'employeur pour les personnes de plus de 70 ans (1987) ;
- la création d'une allocation pour la garde d'enfants à domicile (GED, 1987) ;
- la création d'une réduction fiscale pour les particuliers employeurs (1991).

C'est en 1991 qu'a été créée la réduction fiscale pour l'emploi à domicile d'un·e travailleur·se. Elle visait principalement les particuliers employeurs et les client·e·s de prestataires de services, avant d'être étendue aux client·e·s du secteur commercial en 1996. Cette réduction fiscale a ensuite été convertie en crédit d'impôt en deux étapes (2007 et 2017), ce qui a particulièrement élargi les bénéficiaires de cet avantage fiscal aux ménages non imposables.³⁹



Points communs avec d'autres pays

Le modèle social français est assez protecteur en raison d'un système de sécurité sociale couvrant plusieurs « risques » pour les employé·e·s (maladie, retraite, maladies et accidents professionnels, famille). Il existe également un système d'assurance-chômage, géré par les partenaires sociaux. Comme en Allemagne, les droits sociaux sont obtenus par les cotisations sociales, déduites des salaires. L'emploi joue un rôle central dans l'accès à nombre d'avantages.

³⁹ Benoteau/ Goin (2014).

Comme dans de nombreux pays européens, il existe un salaire minimal pour les employé·e·s (1 200 € nets par mois pour un équivalent de temps plein, après déduction des cotisations de l'employé·e).



Instruments antérieurs

En 2007, la réduction fiscale de 50 % pour l'emploi à domicile ou l'usage d'un prestataire de services à domicile a été convertie en crédit d'impôt pour les ménages actifs, concernant les personnes employées ou à la recherche d'un emploi. Le crédit d'impôt a permis à un plus grand nombre de personnes de bénéficier de cet avantage, en particulier dans le cas de ménages dont le montant déductible serait plus élevé que le montant des impôts. Dix ans plus tard, en 2017, le crédit d'impôt a été généralisé à tous les ménages, et donc aux ménages à la retraite.

Un autre changement important est l'abolition de la « déclaration au forfait » en 2013 en France métropolitaine pour les particuliers employeurs. La déclaration au forfait était conçue pour payer les cotisations sociales uniquement au niveau du salaire minimum même si le salaire réel payé était plus élevé, alors que les cotisations sociales sont normalement proportionnelles au salaire réel. La déclaration au forfait a donc rendu possible un coût inférieur pour les employeurs, mais au détriment de la protection sociale des employé·e·s car tout le monde contribuait moins. La déclaration au forfait a été remplacée par une déduction horaire standard des cotisations sociales (0,75 € par heure puis 2 € en 2015) pour les particuliers employeurs. Les structures des prestataires de services bénéficient d'autres régimes d'allègement des cotisations sociales.



Pratiques prometteuses

Pour les particuliers employeurs, l'introduction du prélèvement à la source sera accompagnée d'un système « tout-en-un » en 2020 (facultatif) déjà baptisé CESU+ (et Pajemploi+) : les particuliers employeurs n'auront alors qu'à déclarer l'employé·e, le nombre d'heures travaillées et le tarif horaire dans la mesure de déclaration simplifiée choisie. Les différentes parties de la rémunération seront alors calculées automatiquement, en tenant compte des services dont les particuliers employeurs peuvent bénéficier immédiatement. Il sera ensuite possible de déduire le montant dû du compte du particulier employeur avant de le redistribuer entre l'employé·e (rémunération nette), l'agence de recouvrement des cotisations sociales et les autorités fiscales.

Outre cette mesure « toute-en-un », le gouvernement a fixé une avance de 60 % de l'avantage en crédit d'impôt en janvier de l'année et réfléchit actuellement à la « contemporanéité » de la déclaration de crédit d'impôt, après l'introduction du prélèvement à la source. Cela signifierait que les ménages pourraient éviter d'attendre 12 à 18 mois avant de bénéficier des 50 % de crédit d'impôt comme c'est le cas actuellement.

Le crédit d'impôt généralisé à tous les ménages est devenu une mesure commune qui rend possible la définition du secteur des SPSP, quelle que soit la modalité de fonctionnement. Les autres mesures sociales et fiscales sont appliquées par type d'intervention ou d'intervenant-e, tandis que les allocations sociales complètent l'aide fournie par l'État par catégorie de public bénéficiaire.

Le gouvernement français a confirmé début septembre 2019, qu'il espère appliquer la « contemporanéité » du crédit d'impôt.

- Au moment où il/elle fait sa déclaration, le particulier employeur déduira les impôts de son employé-e « à la source ».
- Simultanément, il/elle bénéficiera du crédit sur ses propres impôts,
- ce qui réduira immédiatement son prélèvement.

C'est une avancée majeure pour :

- compléter le statut social et fiscal des particuliers employeurs à domicile ;
- consolider le droit de l'employeur à répondre (« soin » ou non) à des besoins de vie non commerciaux ;
- compenser, en temps réel, le fait que le particulier employeur ne déduit pas la rémunération de l'emploi avant-impôts.

La protection sociale supplémentaire spécifique aux employé-e-s de particuliers employeurs est unifiée dans un régime de retraite unique, de prévoyance et mutuel (IRCEM), les cotisations sociales sont appelées directement et en une seule fois par l'Acoss (« appel indirect »).

Annexe 1 : Liste des activités des SPSP définies par le Code du travail (Article D7231-1)

Domaines	Activités
Services à la famille	<ul style="list-style-type: none"> - Garde d'enfants (enfants de moins de 3 ans et enfants de plus de 3 ans) - Garde d'enfants hors du domicile (enfants de moins de 3 ans et enfants de plus de 3 ans) - Accompagnement des enfants dans leurs déplacements - Soutien scolaire - Cours particuliers - Assistance informatique - Assistance administrative
Services à domicile	<ul style="list-style-type: none"> - Ménage/repassage - Jardinage - Petits travaux de réparation - Préparation des repas (y compris les courses) - Livraison de repas - Livraison de vêtements repassés - Livraison des courses - Maintenance et vigilance du domicile - Mise en contact
Services pour les personnes âgées, dépendantes et handicapées	<ul style="list-style-type: none"> - Assistance aux personnes âgées (excepté soins médicaux) - Assistance aux personnes âgées (interprète en langue des signes) - Soins infirmiers - Soins esthétiques - Soins et promenades d'animaux de compagnie - Téléassistance et visio assistance - Aide à la mobilité et au transport - Conduite du véhicule du bénéficiaire - Assistance/transport hors du domicile

Références

- Benoteau, Isabelle/ Goin, Aurélie (2014): Les services à la personne: qui y recourt? Et à quel coût? [Personal services: who uses them? And at what cost?], Dares analyses, n°63, August 2014. URL: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-063v2.pdf> (consulté le : 8 novembre 2019).
- Desjeux, Cyril (2018): Prestations de compensation du handicap (PCH) et Allocation personnalisée d'autonomie (APA) [Disability Compensation Benefits (PCH) and Independence Social Allowance (APA)]", Handéo'scope, baromètre thématique [subject barometer], n°1, Observatoire national des aides humaines [National Observatory of Human Aid], February 2018. URL: http://www.handeo.fr/sites/default/files/upload-files/Handeoscope-PCH-APA-Fevrier2018_0.pdf (consulté le : 8 novembre 2019).
- Direction de l'information légale et administrative française [French Legal and Administrative Information Department] (2019): Taux de TVA pour les services à la personne [VAT rates for personal services]. URL: <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31596> (consulté le : 8 novembre 2019).
- France Stratégie/ DARES (2015): Les métiers en 2022 [Jobs in 2022], a report from the Jobs and Qualifications Prospective group, April 2015. URL : https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs_rapport_metiers_en_2022_27042015_final.pdf (consulté le : 8 novembre 2019).
- Insee – Institut national de la statistique et des études économiques [National Institute of Statistics and Economic Studies] (2019a): Tableaux de l'économie française. Edition 2019 [Tables of the French economy. 2019 Edition], Insee Références, Insee, March 2019. URL: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3696937> (consulté le : 8 novembre 2019).
- Insee – Institut national de la statistique et des études économiques [National Institute of Statistics and Economic Studies] (2015): Structure de la population par sexe et groupe d'âges depuis 1946 [Population structure by sex and age group since 1946]. URL: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2851528?sommaire=2851587> (consulté le : 8 novembre 2019).
- Insee – Institut national de la statistique et des études économiques [National Institute of Statistics and Economic Studies] (2017): Omphale - Projections de population: Projections de population 2013-2050 pour les départements et les régions [Omphale - Population Projections: Population Projections 2013-2050 for Departments and Regions]. URL: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2859843> (consulté le : 24 janvier 2020).
- International Labour Organization (ILO) (Organisation internationale du travail – OIT) (2011): Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques [Domestic Workers Convention (No. 189)]. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460 (consulté le : 8 novembre 2019).
- Kulanthaivelu, Eric (2018): Les services à la personne en 2016: l'activité se stabilise [Personal services in 2016: activity becomes stabilised], Dares Résultats, n°17, April 2018. URL:

- <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-017.pdf> (consulté le : 8 novembre 2019).
- Kulanthaivelu, Éric/ Thiérus, Lydia (2018): Les salariés des services à la personne: comment évoluent leurs conditions de travail et d'emploi? [Personal services employees: how do their work and employment conditions evolve?], Dares Analyses, n°38, August 2018. URL: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-038.pdf> (consulté le : 8 novembre 2019).
- L'observatoire des emplois de la famille [The Family Employment Observatory] (2019): Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Rapport sectoriel des branches [The personal employers and home-based employment sector. Sectoral report of the branches]. URL: https://www.fepem.fr/wp-content/uploads/Rapport-Sectoriel-des-Branches-2021_HD.pdf (consulté le : 8 novembre 2019).
- L'observatoire des emplois de la famille [The Family Employment Observatory] (2018a): Rapport de la branche: salariés du particulier employeur [Report of the branch: employees of the individual employer]. URL: <https://www.fepem.fr/les-rapports-de-branche/> (consulté le : 8 novembre 2019).
- L'observatoire des emplois de la famille [The Family Employment Observatory] (2018b): Rapport de la branche: assistants maternels du particulier employeur [Report of the branch: childcare assistants of the particular employer]. URL: https://www.fepem.fr/wp-content/uploads/2018/04/RAPPORT-DE-BRANCHE-ASSISTANTSMATERNELS_2018_HD.pdf (consulté le : 8 novembre 2019).
- Lagandré, Véronique / Le Berre, Maël (2018): Vieillesse de la population: une estimation des particuliers employeurs âgés et des besoins d'emplois à domicile à l'horizon [Aging of the population: an estimate of individual elderly employers and home-based job requirements on the horizon], Baromètre de l'Observatoire des emplois de la famille [Barometer of the Observatory of Family Jobs], n°25, Observatoire des emplois de la famille [Observatory of Family Jobs], September 2018. URL: <https://www.fepem.fr/wp-content/uploads/2018/09/LE-BAROME%CC%80TRE-N25-SEPT-2018.pdf> (consulté le : 8 novembre 2019).
- Le Monde (2005): Le plan Borloo sur les services à la personne vise la création de 500 000 emplois [The Borloo plan on personal services aims to create 500,000 jobs], 25 May 2005. URL: https://www.lemonde.fr/societe/article/2005/05/25/le-plan-borloo-sur-les-servic-es-a-la-personne-vise-la-creation-de-500-000-emplois_653565_3224.html (consulté le : 8 novembre 2019).
- Lebrun, Jean-François/ Fournat, Alain (2016): La politique de soutien aux services à la personne [Support policy for personal services], Trésor-Eco, n°175, August 2016. URL: <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/4b8c6de3-e636-40e2-922e-294afb8c74c5/files/ebd29cfd-3f70-406a-bc51-f8cd441330c4> (consulté le : 8 novembre 2019).
- Legifrance (1999): Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 [National collective agreement for employees of the individual employer of 24 November 1999]. URL: <https://www.legifrance>

- [.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635792](https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635792) (consulté le : 8 novembre 2019).
- Legifrance (2010): Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 [National collective agreement for the assistance, support, care and home services sector of 21 May 2010]. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000025805800> (consulté le : 8 novembre 2019).
- Legifrance (2012): Convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 [National collective agreement for personal services companies of September 20, 2012]. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?cidTexte=KALITEXT000026943196&idSectionTA=KALISCTA000026943198&idConvention=KALICONT000027084096&dateTexte=29990101> (consulté le : 8 novembre 2019).
- Legifrance (2018a): Arrêté du 1er octobre 2018 fixant le cahier des charges prévu à l'article R. 7232-6 du code du travail [Decree of 1 October 2018 fixing the specifications provided for in Article R. 7232-6 of the Labour Code]. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037466369> (consulté le : 8 novembre 2019).
- Legifrance (2018b): Avenant n° 3 du 6 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels [Amendment No. 3 of 6 April 2018 on contractual minimum wages]. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do;jsessionid=47CEDC68BDD87DFFCDBB596BC0E61176.tplgfr32s_3?idConvention=KALICONT000027084096&cidTexte=KALITEXT00038165559 (consulté le : 8 novembre 2019).
- Marbot, Claire (2008): En France, qui recourt aux services à domicile? [In France, who uses household services?], Insee, France: portrait social, 2008 edition. URL: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1372952?sommaire=1372956> (consulté le : 8 novembre 2019).
- Ministère de l'Économie et des Finances [Ministry of the Economy and Finance] (2013): Bilan 2013 du CESU préfinancé [2013 balance sheet of the pre-financed CESU]. URL: <https://www.entreprises.gouv.fr/services-a-la-personne/bilan-2013-cesu-prefinance> (consulté le : 8 novembre 2019).
- Ministère du Travail [Ministry of Employment] (2019a): Coordonnées des organisations syndicales de salariés [Details of employees' unions]. URL: <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/coordonnees-des-organisations-syndicales-de-salaries> (consulté le : 8 novembre 2019).
- Observatoire national de la petite enfance [National Observatory of Early Childhood] (2019): L'accueil du jeune enfant en 2017 [Early childhood care in 2017], annual report 2018. URL: <http://paternet.fr/wp-content/uploads/pdf/2019/03/20190327-rapport-onpe.pdf> (consulté le : 8 novembre 2019).
- Opinionway (2016): Les Français et l'emploi à domicile. URL: <https://www.opinion-way.com/fr/sondage-d-opinion/sondages-publies/les-francais-et-l-emploi-a-domicile-avril-2016-fepem/download.html> (consulté le : 24 janvier 2020).