

Le droit du travail et le garde particulier

Chrystelle Lecœur

Maître de conférences en droit privé, UHA, CERDACC EA n° 3992

Dans la sphère du droit social, le régime juridique des gardes particuliers est empreint d'incertitudes. Le code du travail ne consacre pas de dispositions spécifiques, alors qu'il régit d'autres professions plus ou moins voisines. Il en va ainsi des gardes d'enfants qui doivent obtenir un agrément délivré par le président du Conseil départemental, des employés de maison ou encore des employés d'immeubles à usage d'habitation. Contrairement à ces catégories socioprofessionnelles, les gardes particuliers se distinguent et cela en dépit de quelques similitudes pour le moins relatives que l'on peut relever de l'analyse comparée de leurs conditions d'emploi. Ces similitudes résultent de leur qualité de salarié (pour les GP exerçant en salariat), de la condition préalable d'agrément (notamment pour les gardes d'enfants), du fait que ces professionnels puissent être employés par des personnes physiques (particuliers) ou morales. Elles découlent également du cadre d'exercice de leurs fonctions (à savoir un immeuble d'habitation appartenant à l'employeur commettant, ses abords et/ou ses dépendances).

Le particularisme de leur statut explique qu'ils constituent une catégorie socioprofessionnelle autonome. Le garde particulier est un agent chargé d'une mission de police judiciaire et bénéficie à ce titre d'un pouvoir judiciaire lui permettant de constater par procès-verbal tous les délits et contraventions portant atteinte aux propriétés dont il a la garde (art. 29 CPP). Par ailleurs, pour exercer ses fonctions, le garde doit être commissionné par le propriétaire ou le titulaire de droits particuliers sur la propriété (art. 29-1 CPP). Les spécificités liées à ce statut ont fait l'objet d'une circulaire interministérielle en date du 9 janvier 2007 relative à l'agrément des gardes particuliers ; celle-ci précise qu'ils « *peuvent être salariés (1) ou exercer ces fonctions bénévolement (2)* ». Au regard du droit du travail, des problématiques distinctes se posent donc suivant le mode d'exercice.

1. Le garde particulier « *bénévole* »

Les conditions d'exercice du garde particulier liées au commissionnement.

Le risque de requalification du contrat de commission en contrat de travail.

Les éléments essentiels du contrat de travail permettant la requalification.

Un risque limité au regard des solutions dégagées (mandat/contrat de commission).

L'approche de la fonction à travers la notion de « para-subordination ».

2. Le garde particulier « *salarié* »

La délimitation du cadre d'étude (GP/employeur de droit privé, pers. physique ou morale).

Le contrat de travail et la condition suspensive (l'agrément condition d'entrée en fonction).

Les gardes-chasse et le co-emploi (GC/fédérations départementales/adhérents).

Les problématiques liées à l'exécution de la prestation du travail (durée du travail...).

La rupture du contrat de travail du garde particulier.