

# modes d'emploi

insertion par l'activité économique et services aux particuliers

**NOTRE PROJET :**

Favoriser le développement des structures d'insertion et de services aux particuliers, par l'apport de formations spécialisées, d'informations spécifiques aux AI, ETTI, ASP dans notre lettre trimestrielle *MODES D'EMPLOI* ainsi que la mise en relation avec des consultants compétents.

**Qui sommes-nous ?**

formations est une société civile de formation créée par le Cabinet Ferraris, cabinet d'avocat spécialisé dans le droit du travail applicable aux structures d'insertion et aux ASP. Le siège est à Valence (Drôme).

**Qui sont nos intervenants ?**

Des experts dans leur domaine (consultants, avocats, ...) qui, pour la majorité, ont une pratique approfondie des problèmes rencontrés par vos structures grâce à leur activité de conseil. Tous fondent le contenu des stages sur leur pratique.

En droit du travail, le Cabinet Ferraris (Valence) conseille et forme les permanents des AI, des ETTI ainsi que des associations mandataires et prestataires depuis 1995. Il a formé plus de 1.000 d'entre vous depuis cette date.

Le Cabinet Genera Ressources Humaines de Valence quant à lui conseille et forme également structures d'insertion et ASP en matière de gestion des ressources humaines depuis 1997.

## AI/ETTI/ASP : réglementation du travail de nuit

Une loi du 9 mai 2001 (article L.213-1-1 du code du travail) a entièrement refondu la réglementation du travail de nuit : nouvelle définition, nouvelles modalités de mise en place, nouveau mode de compensation.

Ce régime ne s'applique pas aux particuliers employeurs à leur domicile pour des tâches ménagères ou familiales. Il ne concerne donc ni les particuliers employeurs (directement, chèque emploi service, associations mandataires), ni les associations intermédiaires en cas de mise à disposition auprès de ces particuliers, ni les associations de services aux personnes en mise à disposition.

Le code du travail concerne donc les ETTI, les associations prestataires, les AI en cas de mise à disposition auprès de professionnels soumis au code du travail. En ce qui concerne les ETTI, un accord du 24 juillet 2002 est en attente d'extension.

**Une personne travaillant la nuit n'est pas forcément un travailleur de nuit...**

Est considéré comme travail de nuit tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures.

La période de 22 heures à 7 heures peut lui être substituée, par une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou sur autorisation de l'inspecteur du travail.

L'utilisateur dispose donc d'un document dont il peut transmettre copie à l'AI/ETTI pour son dossier.

Tout travail de nuit à l'intérieur de ces horaires ne donne pas lieu au régime spécifique : il faut que le salarié puisse être considéré comme un travailleur de nuit c'est-à-dire :

- 1° soit accomplir, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la plage horaire de nuit,

OU

- 2° soit accomplir, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit durant cette même plage horaire.

Le nombre minimal d'heures de travail de nuit et la période de référence sont fixés par convention ou accord collectif étendu. A défaut, il est de 270 heures de travail de nuit pendant une période de 12 mois consécutifs.

ETTI : l'accord du 24 juillet 2002 prévoit qu'un intérimaire est considéré comme un travailleur de nuit dès qu'il est affecté à un poste dont les titulaires permanents ont le statut de travailleur de nuit, indépendamment du nombre d'heures de travail effectué.

AI : il est conseillé d'adopter la même position.

.../... suite p02

AI, ETTI, ASP :  
réglementation du travail de nuit ... p01  
Salaire des permanents des AI ..... p02  
Savez-vous que... :  
loi d'amnistie ..... p03  
Projet de réforme des 35 heures ... p04  
Jurisprudence ASP ..... p04



## Nouvelles modalités de mise en place du travail de nuit

La conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement est nécessaire :

- pour la mise en place du travail de nuit dans une entreprise ou un établissement
- pour son extension à de nouvelles catégories de travailleurs.

A défaut, l'inspecteur peut l'autoriser.

Donc si votre structure (ASP, EI) ou votre client (AI, ETTI) n'a pas mis en place le travail de nuit avant le 12 mai 2001, il doit obligatoirement appliquer une convention collective étendue ou conclure un accord d'entreprise ou obtenir une autorisation de l'inspecteur du travail.

## Nouvelles contreparties au travail de nuit

Attention : la contrepartie obligatoire n'est pas une majoration de salaire et une majoration de salaire seule ne suffit pas au regard de la loi : le travailleur de nuit doit bénéficier d'un repos compensateur, dont la quantité n'est pas fixée par la loi mais par l'acte mettant en place le travail de nuit.

Des majorations de salaires peuvent s'y ajouter, mais pas s'y substituer.

À titre transitoire, pour les entreprises dans lesquelles les travailleurs de nuit ne bénéficient pas d'ores et déjà d'une contrepartie sous forme de repos compensateur, l'employeur avait jusqu'au 12 mai 2002 pour accorder cette contrepartie.

A notre avis, les salariés mis à disposition par les AI ou les ETTI ne doivent pas se voir systématiquement régler ce repos compensateur en fin de mois, comme c'est la pratique pour le repos compensateur légal en cas d'heures supplémentaires. En effet, cela reviendrait d'après nous à accorder uniquement une majoration de salaire, ce que précisément la loi a voulu écarter : le salarié mis à disposition doit prendre son repos dans les mêmes conditions que les salariés de l'utilisateur.

C'est exactement ce que confirme, pour l'intérim, l'accord du 24 juillet 2002 : si le temps de repos compensateur acquis au cours de la mission permet à l'intérimaire la prise d'un repos effectif dans les conditions prévues dans l'entreprise utilisatrice, le repos est pris au cours de la mission.

Attention aux mises à disposition par les AI en secteur professionnel non lucratif : comme l'égalité de rémunération n'est pas obligatoire dans ce secteur, il est possible de ne pas régler les majorations de salaire

éventuellement prévues, mais les repos compensateurs doivent être pris. Précisons toutefois qu'il serait regrettable de ne pas imposer le paiement des heures de salaire en vigueur dans l'association, le organisme HLM ou la collectivité locale, mesure où il est en fait accepté et accepté par les clients.

## Réglementation de la durée du travail de nuit

La durée quotidienne du travail effectif d'un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures (dérogation possible par accord étendue, pour certaines activités ou sur autorisation de l'inspecteur du travail). La durée hebdomadaire des heures de travail de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 40 heures (dérogation possible à l'exception par convention étendue ou par décret).

## Le problème des gardes de nuit pour les associations prestataires

La définition du travail effectif contenu dans le code du travail pose un problème important en cas de garde auprès de clients ayant besoin d'une assistance de nuit. Le code contient à cet égard un

## → Le salaire des permanents des AI

Aucune convention collective ne s'appliquant aux salariés permanents des AI, nous vous communiquons le grille des permanents des ETTI et des salariés des missions locales pour vous donner une référence (qui n'a bien entendu aucune valeur obligatoire).

Observation : même en l'absence de convention collective applicable, la fixation des salaires des permanents doit être guidée par l'application du principe général du droit : "à travail égal, salaire égal".

### • Salariés permanents des ETT(I)

Exemples de postes	Niveaux
Agent de nettoyage, agent administratif sans qualification	1
Agent administratif, standard, secrétariat	2
Assistant du responsable d'agence, compétences comptables, suivi de clientèle, suivi des contrats de travail	3
Responsable d'antenne ou d'agence, développement commercial, comptabilité	4
Responsable grosse agence, comptabilité, adjoint de cadre dirigeant	5
Collaborateur de cadre niveau 7, responsable de région	6
Directeur commercial, financier ou administratif, directeur régional, directeur d'exploitation	7

Niveaux	Salaire pour 169 heures depuis le 1-7-2001
1	983,96 €
2	1 092,37 €
3	1 108,44 €
4	1 223,33 €
5	1 781,85 €
6	2 779,21 €
7	3 776,58 €

### • Salariés des missions locales et PAIO

Cette grille de salaire fixe un indice de classement est obtenu en multipliant l'indice par la valeur plafonnée à une ancienneté de 30 ans. Étant donné la grille de classement jusqu'à 17 ans. La convention est extrêmement intéressante pour les AI.

Emplois repère	Indice	
	1-2 ans	3-5 ans
Insertion sociale et professionnelle		
Chargé d'accueil	341	350
Conseiller niveau I	389	380
Conseiller niveau II	434	440
Chargé de projet	480	490
Information - Communication		
Chargé d'animation	341	350
Chargé de documentation	350	360
Gestion		
Assistant administratif	300	310
Assistant de gestion	345	360
Assistant de direction	380	390
Assistant financier	380	390
Assistant informatique	389	400
Encadrement		
Responsable de secteur	540	550
Directeur	600	610

Les directeurs bénéficient d'une indemnité de gestion de l'association, de 20 à 150 points.

les repos octroyés. regrettable de majorations ciation, l'orcale, dans la ans difficul-

d'heures d'équivalence, qui permet de ne pas comptabiliser toutes les heures de présence comme du temps de travail effectif ou, ce qui revient au même, de considérer un certain temps de présence comme équivalent à une durée moindre de temps de travail effectif. Depuis la loi Aubry II du 19 janvier 2000, ce dispositif ne peut être mis en place que :

- par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche
- par décret en Conseil d'État.

En l'absence d'un tel décret, chaque heure de nuit, même passée à dormir chez le bénéficiaire, doit être payée comme une heure de travail effectif.

En outre, à l'heure actuelle, aucune convention ou accord étendu ne permet la mise en place du travail de nuit dans une association au sein de laquelle il n'existe pas déjà. La seule voie d'accès est l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Dans les associations au sein desquelles le travail de nuit existe déjà, un système de repos compensateur doit avoir été mis en place depuis le 12 mai dernier.

t effectuée par excéder 8 convention seulement, r du travail). vailleurs de elconque de ut dépasser à 44 heures écret).

**travail de nuit**

raires entenu dans me financier e personnes irant la nuit. dispositif dit

ment en fonction du poste et de l'ancienneté. Le salaire du point, soit 4,80 € depuis le 1-7-2002. La grille est donnée la date de création des AI, nous reproduisons ici convention comporte en outre un référentiel de compé-

Indices de classement				
ans	6-8ans	9-11ans	12-14ans	15-17ans
6	371	381	391	401
9	404	419	429	439
9	464	474	484	494
5	510	520	530	540
6	371	381	391	401
5	380	390	400	410
5	330	340	350	360
0	375	385	395	405
5	410	420	430	440
5	410	420	430	440
4	419	429	439	449
5	570	580	590	600
5	630	640	650	660

responsabilité variant selon le nombre de salariés

**Savez-vous que...**

**...la loi d'amnistie annule toutes les sanctions disciplinaires antérieures au 17 mai 2002 ?**

*La loi du 3 août 2002 amnistie les faits commis avant le 17 mai 2002 s'ils ont été retenus ou s'ils peuvent être retenus comme motifs de sanction prononcée par un employeur, y compris un particulier employeur.*

*Cela signifie notamment que vous ne pouvez plus invoquer d'avertissement antérieur pour caractériser une faute grave. Si un salarié arrive à nouveau en retard après deux ou trois avertissements pour les mêmes faits, antérieurs au 17 mai 2002, vous ne pouvez prononcer qu'un nouvel avertissement : le salarié est sensé être en faute pour la première fois...*

*L'amnistie ne porte toutefois que sur les faits considérés comme fautifs, et non par exemple sur des faits caractérisant une insuffisance professionnelle, dès lors qu'elle n'est pas fautive : le salarié n'arrive pas à exercer correctement ses fonctions, malgré des efforts plus ou moins importants*

*Sont écartées de l'amnistie les fautes constituant un manquement à l'honneur, à la probité ou aux bonnes mœurs. Si les fautes ont donné lieu à condamnation pénale, elles sont amnistiées si la condamnation pénale est elle-même amnistiée.*

*Ont par exemple été considérés comme constituant un manquement à l'honneur le geste violent dépourvu de caractère accidentel commis à l'égard d'un enfant handicapé par un salarié protégé d'un établissement pour enfants et adolescents en difficulté, l'installation par un salarié d'un dispositif d'écoute destiné à enregistrer les conversations de ses supérieurs hiérarchiques sur le lieu de travail ou de manière générale les détournements d'argent.*

*Toute mention relative à une sanction pour des faits antérieurs au 17 mai 2002 doit être retirée du dossier du salarié. Toute référence à une sanction ou condamnation amnistiée est passible d'une amende maximale de 5 000 € pour les personnes physiques et 25 000 € pour les personnes morales. Pour l'application de la loi d'amnistie de 1995, la responsabilité pénale d'une société avait ainsi été retenue du fait de la production en connaissance de cause devant la juridiction prud'homale, par le représentant de la société, d'une lettre d'avertissement faisant état de faits amnistiés.*



# Projet de réforme des 35 heures

Un projet de loi sera examiné par l'Assemblée Nationale à partir du 2 octobre. Cela signifie que la loi sera définitivement votée vers la fin de l'année. La seule mesure immédiate sera un décret portant le contingent à 180 heures à défaut de convention ou accord collectif, valable pour 18 mois.

## Effets de l'augmentation immédiate du contingent

Les entreprises de plus de 20 salariés qui n'ont pas mis en place la RTT pourront conserver leur horaire collectif à 39 heures. Les entreprises de moins de 20 salariés bénéficiaient déjà d'un délai. La mise en œuvre de la RTT devient donc une question de management face à la demande des salariés : ce n'est plus une obligation légale. Le décret doit toutefois être réexaminé à la mi-2004.

## Calcul des heures supplémentaires

La bonification sera supprimée : les 8 premières heures supplémentaires, de la 36ème à la 43ème, donneront lieu à majoration en salaire. Les branches professionnelles pourront fixer des taux de majoration inférieurs à 25%, par accord étendu, en respectant un plancher de 10%. Pour les moins de 20 salariés, la majoration transitoire de 2002 serait prorogée jusqu'à fin 2005.

## Seuil de déclenchement du repos compensateur

Le seuil d'octroi du repos compensateur au-delà de 41 heures hebdomadaires sera décalé. Il ne concernera plus que les entreprises de plus de 20 salariés.

## Harmonisation du SMIC et des GMR

Il n'y aura pas de création de nouvelle garantie au 1er juillet 2003. Il existe à l'heure actuelle 5 garanties et un SMIC horaire. Les garanties existantes et le SMIC horaire seront moins revalorisés au 1er juillet de chaque année. Les 4 garanties les plus basses et le SMIC horaire feront en outre l'objet d'un coup de pouce différencié pour permettre un rattrapage progressif de la garantie la plus élevée (1 154,27 €, soit 7,61 € ramenée à l'heure). Les 5 montants différents seront donc conservés jusqu'au 30 juin 2005.

## → Échanges

Vous avez été partie prenante dans un procès ?

Contactez-nous, nous pourrions faire profiter vos collègues de votre expérience, positive ou négative,

en indiquant ou non vos coordonnées selon votre souhait.

Vous souhaitez des explications complémentaires sur un de nos articles ?

Contactez-nous par fax ou e-mail.

Vous avez connaissance d'un expert compétent connaissant bien les AI, les ETTI ou les ASP : donnez-nous ses coordonnées en nous précisant son domaine de compétence et le type d'intervention réalisé, nous pourrions les communiquer à d'autres structures ou lui proposer d'animer des stages pour

↳ formations

04

## Jurisprudence ASP

### ASP prestataire : déduction des absences maladie dans les contrats à temps partiel annualisés

Dans le cas d'un contrat conclud sur la base d'une moyenne de 20 heures par semaine, l'horaire à retenir pour calculer la retenue pour absence maladie est l'horaire moyen de 20 heures, que l'absence corresponde à une période de forte ou de faible activité. La solution est la même en cas de modulation du temps de travail (= annualisation des temps plein). Donc si le salarié devait travailler par exemple 30 heures pendant sa semaine d'absence, son salaire ne pourra être amputé ce mois-là que de 20 heures. S'il ne devait travailler que 10 heures, il perdra également 20 heures. Conclusion : mieux vaut tomber malade en période de forte activité...

Attention : les heures d'absence maladie ne sont pas récupérables.

### ASP mandataire

Si le contrat ne prévoit pas la rémunération des heures de présence responsable, il appartient au juge d'en fixer le prix. Donc la Cour de cassation valide l'arrêt de la Cour d'appel qui avait décidé que devait s'appliquer aux heures de présence responsable le taux mentionné de manière générale au contrat, c'est-à-dire le taux des heures de travail effectif (cass.soc. 10 octobre 2001, Gouttenoir/Bufin). Il faut donc prendre soin de mentionner le taux des 2/3 dans les contrats de travail.

↳ formations

Société civile de formation, siège : 18, rue Aristide Bruant - 26000 VALENCE  
Tél. 0475 785 838 - Fax 0475 784 653 - E-mail : contact@iformations.fr  
SIRET 431 555 028 00015 - NAF 804 C - Organisme de formation n°82 26 01036 26

Si vous ne souhaitez pas recevoir "Modes d'emploi", il vous suffit de nous adresser un simple fax au 0475 784 653