

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 ?

i)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.

ETTI /AI : attention à votre responsabilité en cas d'accident du travail

Plusieurs cas d'accident du travail mortels ou gravement mutilants nous ayant été rapportés par nos clients depuis quelques mois, il nous a paru urgent de vous rappeler vos obligations essentielles en matière de sécurité. Ceci concerne les ETTI et les AI pour la mise à disposition auprès de professionnels et principalement d'entreprises.

Une situation spécifique due à la nature du service vendu

En cas de mise à disposition de personnel, il y a dissociation entre employeur de droit et employeur de fait : celui qui donne les instructions et fournit le matériel d'exécution du travail n'est pas l'employeur. Les règles du code du travail doivent donc être adaptées à cette situation très particulière, dans laquelle les deux interlocuteurs du salarié peuvent aisément se renvoyer la balle en matière de responsabilité.

Un principe clair : la responsabilité de l'utilisateur

Toutefois, l'article L.124-4-6 du code du travail pose clairement la règle : l'utilisateur du salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire est responsable des conditions d'exécution du travail en matière d'hygiène et de sécurité. Cet article est également rendu applicable aux AI par renvoi des articles L.322-4-16-3/5 et L.125-3 alinéa 2 du code du travail.

C'est donc l'utilisateur qui est tenu des obligations qui incombent normalement à l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité, et notamment en matière de formation à la sécurité, d'établissement du document unique d'évaluation des risques, de fourniture des équipements individuels de sécurité.

Responsabilité de l'employeur si l'accident est dû au défaut de qualification

Toutefois, l'ETTI ou l'AI peut être déclarée pénalement responsable d'un accident du travail lorsque celui-ci est dû totalement ou partiellement à un défaut de qualification du salarié mis à disposition par rapport à la qualification contractuellement convenue, c'est-à-dire celle figurant dans le contrat de mise à disposition. La manière dont les rubriques relatives à la qualification et aux tâches à effectuer sont rédigées par l'ETTI ou l'AI sont donc de la plus haute importance. Notre conseil est donc



Infos pratiques

Conseil aux AI

Il est prudent de motiver par courrier le non-renouvellement du CDD d'un salarié mis à disposition depuis un temps important. En effet, si jamais les CDD successifs étaient requalifiés en un contrat à durée indéterminée, la sanction serait normalement la condamnation à une indemnité de requalification d'un mois de salaire, une indemnité compensatrice de préavis, une indemnité légale de licenciement et des dommages-intérêts pour licenciement abusif. L'employeur est toujours condamné à ces dommages-intérêts car il ne fait jamais de lettre de licenciement : par hypothèse, il était dans la situation d'un CDD venu à terme et non dans celle d'un CDI licencié.

Or la Cour de cassation a décidé que la lettre motivant le non-renouvellement du CDD pouvait être assimilée à une lettre de licenciement du CDI (arrêt du 7 mai 2003, Lesage-Labruno c/Faco). Dans ce cas, si les motifs indiqués sont suffisamment précis, prouvables et sérieux, l'association n'aura pas à verser de dommages-intérêts au salarié. Elle sera "seulement" condamnée au paiement de l'indemnité de requalification, de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité de licenciement.

Rappels aux associations mandataires

• L'accord de branche de l'aide à domicile du 29 mars 2002 relatif aux emplois et aux rémunérations est applicable aux salariés des associations mandataires, à savoir les salariés administratifs. Les salariés employés par les particuliers sont toujours soumis à la convention collective des salariés du particulier employeur. Les termes de "convention collective unique" parfois employés par le secteur professionnel de l'aide à domicile ne visent en rien cette convention collective, qui ne fusionnera pas avec celle de l'aide à domicile. Les taux horaires de salaire des salariés en prestataire et en mandataire resteront donc différents.

• La prime de précarité des CDD est passée à 10% depuis janvier 2002, y compris pour les particuliers employeurs... Une loi de janvier 2003 permet de réduire ce montant à 6% par convention collective ou accord de branche étendu, moyennant des contreparties en terme de formation professionnelle. Aucun accord de ce genre n'existe pour les particuliers employeurs.

Conseil aux associations prestataires restées à 39 heures

Le SMIC horaire passant à 7,21 € au 1er juillet, le salaire minimum conventionnel des aides à domicile deviendra inférieur au SMIC horaire. Toutefois, il faut à notre sens notifier le taux horaire conventionnel, en précisant que compte tenu du caractère plus élevé du SMIC horaire, c'est ce montant qui sera appliqué.

Rappel : les associations prestataires sou-mises à l'accord de branche étendu RTT du 6 juillet 2000 doivent mettre en œuvre la réduction du temps de travail. L'accord de branche relatif aux rémunérations ne permet un calcul du salaire minimum conventionnel sur la base de 169 heures qu'à titre transitoire.

Elargissement des cas de requalification à l'encontre de l'ETTI

Il semblerait que se dégage de la jurisprudence de la Cour de cassation depuis 2000 une tendance à requalifier le contrat de travail temporaire en CDI à l'encontre de l'ETTI dans tous les cas de non-conformité rédactionnelle du contrat de mission.

Certes, dans certains cas le salarié peut également demandé à être réputé lié à l'utilisateur par un CDI. Dans ces cas (limitativement énumérés par le Code du travail), le salarié a un véritable choix : la Cour de cassation estime que le salarié a toujours la possibilité "d'agir contre l'entreprise de travail temporaire lorsque les conditions, à défaut desquelles toute opération de prêt de main d'œuvre est interdite, n'ont pas été respectées".

Ainsi, un arrêt du 7 mars 2000 (Beleknaoui / Elan) énonce que l'absence de signature du contrat de mission permet la demande de requalification en CDI à l'encontre de l'ETI.

Un arrêt du 19 avril 2000 (Setim services / Steiner) confirme la requalification en CDI contre l'ETI en cas d'absence de mention du terme de la mission.

Enfin, un arrêt du 19 juin 2002 (Ambiehl / Eurolabor) décide que la requalification en CDI peut être prononcée à l'encontre de l'ETI dans le cas où la qualification des salariés remplacés n'est pas mentionnée dans le contrat de mission.

Il ressort de cette jurisprudence qu'il est désormais de l'intérêt commun de l'utilisateur et de l'entreprise de travail temporaire d'établir correctement le contrat de mise à disposition (pour l'utilisateur) et le contrat de mission (pour l'ETI).

ETTI : attention aux possibilités de rupture des contrats à durée minimale

La Cour de cassation a estimé dans un arrêt du 26 mars 2002 (Rugard / Mut.gén.de la Police) que la suppression du poste du salarié remplacé ne constituait pas une cause de fin du contrat conclu sans terme précis pour son remplacement. Cet arrêt est intéressant en ce qu'il est exactement contraire à la position du Ministère du travail contenue dans une circulaire du 29 août 1992.

Dans cette ligne, un arrêt du 30 janvier 2002 décide que le contrat à durée minimale ne peut être rompu si le salarié remplacé a simplement écrit que son état de santé ne lui permettait pas de reprendre le travail : il doit démissionner ou être licencié pour qu'il puisse être mis un terme au contrat à durée minimale du remplaçant.

Garantie Financière

ETTI : montant minimum de la garantie financière = 91 748 E depuis le 22 juin 2003.

Stages 2003

2^e m

i)formations

DROIT DU TRAVAIL

C : FE A I : DEA droit privé, DESS gestion ressources humaines, avocat au Barreau de Valence

Mandat et réglementation applicable aux particuliers employeurs (réf. asp/01)

- P** : Permanents des associations mandataires.
- O** : Connaître les conditions de responsabilité des associations mandataires et savoir appliquer la législation du travail entre le particulier

GESTION des RESSOURCES HUMAINES

LAM : DESS psychologie du travail, consultante Ressources Humaines, GENERA RH, Valence : stage grh/01
 F B B : directrice d'ALMA France, Allô Maltraitance des personnes âgées, Grenoble : stage grh/03

Optimiser ses techniques de recrutement (réf. grh/01)

- P** : Tout salarié chargé d'analyser les besoins d'un client, de définir les compétences nécessaires et de réaliser les entretiens de recrutement.
- O** : Apprendre à définir les besoins d'un client par la définition de poste. En déduire les compétences nécessaires. Savoir sélectionner les candidats à partir de CV, de fiches de candidatures.
- O** : Définir les étapes du recrutement et préparer ses recrutements. Apprendre à évaluer les compétences essentielles durant un entretien, savoir évaluer des "savoir être". Avoir un guide d'entretien. Définir les comportements qui doivent rendre réticents à une embauche. Prendre une décision. Les participants peuvent choisir entre deux ateliers d'application métier : le recrutement des employés au domicile des particuliers – le recrutement pour la mise à disposition en entreprise.

(+)
 € - , €

Détecter et prévenir la maltraitance des personnes âgées (réf. grh/03)

- P** : Responsables, personnes chargées des relations avec les clients, personnes chargées des relations avec les salariés.
- O** : Repérer les situations de maltraitance et les éléments la favorisant, connaître et utiliser les moyens de prévention, connaître la législation pour pouvoir se référer à la loi.

€ - €

Stages 2003



DROIT DU TRAVAIL

C FE A I : DEA droit privé, DESS gestion ressources humaines, avocat au Barreau de Valence

Associations Intermédiaires (AI)

Réglementation des AI : les fondamentaux (réf. ai/02)

P : tout salarié, quelle que soit sa fonction.
O : Connaître l'essentiel de la réglementation concrète du droit du travail applicable aux salariés mis à disposition par les AI. Savoir se placer dans le cadre légal de l'activité des associations intermédiaires. Savoir compléter le contrat de travail et de mise à disposition. Savoir évaluer le degré de responsabilité de l'AI en cas de dommage causé à un client ou un tiers.

(+) € - , €
 , v

Dirigeants des AI : les essentiels de la législation (réf. ai/06)

P : Dirigeants, salariés ou bénévoles, des AI.
O : Etre en mesure de prendre les décisions de prévention nécessaire en matière d'accident du travail, de contentieux prud'homal, de contrôle URSSAF et de contrôle de l'inspection du travail.

€ - , €

Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI)

La réglementation des ETTI : les fondamentaux (réf. etti/01)

P : Tout salarié ou dirigeant d'une entreprise de travail temporaire d'insertion n'ayant jamais suivi de formation à l'intérim.
O : Savoir apprécier la légalité de la mission, rédiger le contrat de travail et de mise à disposition dans les 80% de cas les plus courants.

€ - , €

Réglementation des ETTI : spécialisation (réf. etti/02)

P : Personnes collaborant à la gestion du personnel d'une entreprise de travail temporaire d'insertion et ayant acquis une expérience de 2 ans dans le domaine de l'intérim OU ayant déjà suivi une formation à la réglementation du travail temporaire.
O : Approfondir les connaissances en matière de législation sur le travail temporaire en travaillant sur des problèmes pointus. Vérifier que les missions d'intérim sont mises en œuvre dans le respect de la législation sur le travail temporaire d'insertion.

€ - v , €

Actualisation des 35 heures (réf. etti/03)

P : Permanents des ETTI ayant déjà suivi une formation sur l'application des 35 heures aux intérimaires.
O : Connaître les modifications apportées par la loi Fillon, revoir le mécanisme des différents compléments différentiels en fonction du nouveau SMIC et de la revalorisation des garanties mensuelles au 1er juillet, résoudre les difficultés d'application rencontrées, savoir expliquer leurs obligations en matière de réduction du temps de travail aux entreprises clientes.

€ - , €

Coupon-réponse à photocopier et à nous retourner par courrier, par fax ou par e-mail

v

v

