

AI : pas d'exonération au-delà des 750 heures

Un arrêt rendu par la Cour de cassation le 23 janvier 2003 (Urssaf de la Vienne c/ Assoc. APPUI - disponible en texte intégral sur note site rubrique documentation juridique - AI - jurisprudence) décide qu'une association intermédiaire qui bénéficie de l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale propre à ce type d'association, calculée sur la rémunération versée à ses salariés pour 750 heures de travail par année, ne peut, au cours de la même année, bénéficier également de la réduction unique dégressive sur les bas salaires (sur la partie de la rémunération supérieure à 750 heures).

On peut en déduire qu'elle ne peut pas non plus bénéficier de la réduction Fillon. En revanche, rappelons que les associations intermédiaires sont toujours dispensées, quelle que soit la durée de l'activité des salariés, du versement des cotisations au titre du Fnal et du versement transport (Circ. Acoss 92-51 du 17 avril 1992).

AI/ETI : précisions sur le calcul des effectifs

L'ordonnance du 24 juin 2004 (n°2004-602 - JO du 26/6) fixe une règle générale de calcul des seuils d'effectif (sauf disposition contraire d'un autre article) dans les articles L.620-10 à L.620-12 nouveaux du code du travail :

Salariés sous CDI à temps plein = 1

Salariés sous CDI à temps partiel = durée contractuelle du travail / durée légale ou conventionnelle à temps plein (exemple : un salarié travaillant 17 heures 30 minutes par semaine compte pour $17,5/35=0,5$).

CDD, travailleurs intermittents, salariés mis à disposition par une entreprise extérieure (y compris intérimaires) : au prorata du temps de présence au cours des 12 derniers mois (sauf s'ils remplacent un salarié absent). Les salariés mis à disposition par une ETT, un groupement d'employeurs ou une AI sont toutefois exclus de l'effectif de l'entreprise utilisatrice pour la tarification AT et la formation professionnelle.

Calcul de l'effectif des ETT et ETTI : les permanents comptent comme ci-dessus. Les intérimaires comptent pour un s'ils ont eu trois mois de contrat au cours de la dernière année civile.

AI/ETI : nouveaux congés pour événements familiaux

L'ordonnance du 24 juin 2004 crée un congé d'une journée pour le décès du beau-père ou de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur. Ce congé existait déjà pour les salariés mensualisés. Il est donc étendu aux autres salariés, dont les intérimaires et les salariés mis à disposition par les AI. La condition d'ancienneté de 3 mois prévue par l'accord sur la mensualisation est supprimée.

ETI : nouveaux cas de recours

L'ordonnance du 24 juin 2004 modifie les articles L.122-1-1 (CDD) et L.124-2-1 (intérim) dans les mêmes termes :

"4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral".

En outre, l'ordonnance permet aussi à l'intérim de remplacer un chef d'exploitation agricole, ce qui était réservé auparavant aux CDD :

"5° Remplacement d'un chef d'exploitation agricole ou d'entreprise tels que définis aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint visé à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'entreprise ou de l'exploitation agricole".

Le régime de ces cas de recours est le même que celui des cas de remplacements : possibilité d'utiliser le contrat à durée minimale, absence de délai de carence.

ASP prestataires : point sur les dates d'application de la loi du 2 janvier 2002

La partie de la loi relative aux droits des usagers est applicable soit immédiatement, soit dans un délai après la parution des décrets d'application, même pour les associations qui ne sont pas encore entrées dans la tarification.

Ce point sur les dates d'application est fait au 15 septembre 2004 : à cette date tous les outils prévus au titre du droit des usagers doivent être en vigueur dans votre association, hormis le document individuel de prise en charge.

Rappel : pour vous informer sur le contenu de la loi, apprécier vos futures obligations et bâtir les outils rendus obligatoires par la loi, nous vous proposons de suivre les modules 1 et 2 de notre stage sur l'application de la loi du 2 janvier 2002 (le module 3 porte sur la tarification).

L'obligation de remettre un livret d'accueil existe depuis juillet 2003. Une circulaire DGAS du 24 mars 2004 a précisé à titre indicatif quel pourrait être son contenu en sus de la charte et du règlement de fonctionnement.

Le contenu de la charte des droits et liberté de la personne accueillie a été défini par un arrêté paru au JO du 9 octobre 2003. Il est donc applicable depuis cette date.

Le décret relatif au contrat de séjour ou document individuel de prise en charge n'est pas encore paru.

Le décret n°2004-1094 sur la personne qualifiée est paru au JO du 21 novembre 2003. L'article L.311-5 du code de l'action sociale et des familles (CASF) est donc applicable à ce jour. Toutefois, de nombreux départements ne disposent pas encore d'une liste des personnes qualifiées.

Le décret n°2004-287 relatif au conseil de la vie sociale et autres formes de participation est paru au JO du 24 mars 2004. Il s'applique 6 mois après sa publication, soit à partir du 24 septembre 2004.

Le décret n°2004-1095 relatif au règlement de fonctionnement est paru au JO du 21 novembre 2003. Il s'applique 6 mois après son entrée en vigueur, soit depuis le 22 mai 2004. .../... suite page4

Savez-vous...

Savez-vous que certains temps de trajet domicile-lieu de travail doivent désormais être payés ?

C'est ce qui résulte de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation depuis novembre 2003.

Un arrêt du 5 novembre 2003 (Afp / Marini) avait en effet affirmé que le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail ne constitue pas du temps de travail effectif, sauf si ce temps de trajet déroge "au temps normal du trajet d'un travailleur se rendant de son domicile à son lieu de travail habituel".

Cet arrêt, publié en son temps sur le site d'informations, avait suscité beaucoup d'interrogations : fallait-il comparer le temps de trajet avec le temps de trajet habituel du salarié lui-même, d'un salarié occupant le même type de poste (formateur en l'occurrence), ou d'un salarié de manière générale ?

Un arrêt rendu le 5 mai 2004 (Pennequin / Segec) apporte un élément de réponse. Il est rendu dans le cas d'une salariée d'un cabinet comptable qui effectuait depuis son domicile de nombreux déplacements auprès des clients du cabinet à Lyon, Marseille, Lille, Paris. La Cour estime que le temps passé à ces déplacements était du temps de travail effectif dans la mesure où il s'agissait de déplacements effectués auprès d'entreprises clientes de l'employeur, à la demande de ce dernier, et qui dépassaient en durée le "temps normal du déplacement entre le domicile et le lieu de travail habituel".

Pour tirer les conséquences de cette jurisprudence, les employeurs doivent prendre en compte les temps de trajet domicile-lieu de travail manifestement inhabituels, soit en les incluant dans le temps de travail journalier, soit en réglant des heures supplémentaires (ou complémentaires pour les salariés à temps partiel).

Le risque en cas de non-application est de s'exposer à des saisines du Conseil de prud'hommes, sachant que la prescription est de 5 ans en matière de rappel de salaires.

→ Grille des salaires dans la CC du particulier employeur

Un avenant du 2 juillet a convenu d'une augmentation de la grille des salaires mais l'arrêté d'extension n'est pas paru à la date du 15 septembre 2004. La nouvelle grille sera applicable à compter du 1er jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension. Lors de la réception de ce numéro de Modes d'emploi, nous vous invitons à vous connecter sur notre site www.iformations.fr pour vérifier si l'arrêté d'extension est paru entre-temps. De manière générale, pour être averti par mail de toute nouvelle insertion d'information sur le site d'informations, abonnez-vous gratuitement à i)infos en inscrivant votre adresse e-mail sur notre site.

Les associations mandataires ne doivent donc pas augmenter d'office les salaires sans avoir consulté leurs clients au préalable. La grille actuelle est la suivante :

Niveaux	Salaires horaires sans ancienneté
Débutant	7,61 €
Niveau 1	7,61 €
Niveau 2	7,61 €
Niveau 3	7,61 €
Niveau 4	7,66 €
Niveau 5	8,00 €

La grille qui sera applicable après extension est la suivante :

Niveaux	Salaires horaires sans ancienneté
Débutant	7,61 €
Niveau 1	7,68 €
Niveau 2	7,84 €
Niveau 3	8,04 €
Niveau 4	8,08 €
Niveau 5	8,42 €

→ Deux parutions intéressantes

• Pour les ETTI : Liaisons sociales a mis à jour son numéro spécial sur le travail temporaire en mars 2004 (référence 21249) - Un des rares ouvrages sur le travail temporaire, clair et fiable - 30 € + 5 € de frais de port - Commande au 01 41 29 98 73.

• Pour les ASP : René Raguénès publie aux éditions Frison-Roche la 4^{ème} édition remaniée de l'ouvrage "Aide à domicile - Le soutien aux personnes âgées et la polyvalence professionnelle". Un ouvrage simple et éclairant sur la fonction des aides à domicile - Lecture recommandée aux responsables de services - 16 € - Commande en librairie et sur internet.

→ Contribution solidarité 0,3%

En l'état actuel des textes, la contribution de solidarité est due par les particuliers employeurs. Elle est due par les associations prestataires même lorsqu'elles bénéficient de l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale. Il en est de même pour les associations intermédiaires et les ETTI.

L'article L.311-8 sur le projet de service était applicable un an après la parution de la loi. Il est donc applicable depuis le 3 janvier 2003.

ASP : ouverture du mandataire et de l'exonération prestataire aux entreprises

Une ordonnance du 24 juin 2004 (article 11, disponible sur notre site rubrique documentation juridique - ASP - lois) modifie l'article L.129-1 du code du travail. Elle permet aux entreprises d'être agréées pour un service mandataire.

Elle leur permet également de bénéficier de l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale jusqu'à présent réservée aux seules associations prestataires.

En revanche, les associations conservent un avantage non négligeable sur les entreprises : elles sont dispensées de l'obligation de porter dans les contrats de travail à temps partiel la répartition de la durée du travail entre les jours du mois ou les mois de la semaine. En ce qui concerne la modulation toutefois, il n'y a pas de différence de régime juridique entre les associations et les entreprises de services à la personne.

Par ailleurs, la loi relative à la formation professionnelle du 4 mai dernier modifie l'article L.129-1 du code du travail pour inclure l'aide à la mobilité des personnes dans les activités de services aux particuliers agréées.

Le nouvel article L.129-1 est consultable sur notre site, rubrique documentation juridique - ASP - lois.

04 AI/ETTI/ASP : procédure de licenciement

L'ordonnance du 24 juin 2004 généralise le délai de 5 jours ouvrables entre la date de première présentation de la convocation (ou la date de remise en main propre), y compris pour les entreprises avec représentants du personnel.

Conseil : appliquer ce délai aux particuliers employeurs, même s'il n'est pas certain que l'article du code du travail concerné (article L.122-14) soit considéré comme applicable.

Rappel : le jour de première présentation et le jour de l'entretien ne comptent pas dans les 5 jours ouvrables.

Le délai entre l'entretien et l'envoi de la lettre de licenciement pour une cause non économique passe d'un jour franc à 2 jours ouvrables (à appliquer aux particuliers employeurs).

Le délai entre l'entretien et l'envoi de la lettre de licenciement individuel pour une cause économique est de 7 jours ouvrables pour les non-cadres et de 15 jours ouvrables pour les cadres, qu'il y ait ou non des représentants du personnel dans l'entreprise.

Fin du monopole de placement de l'ANPE - Réforme du service public de l'emploi

Le projet de loi de programmation pour la cohésion sociale, dans son titre premier sur l'emploi, comporte de nombreuses dispositions intéressant les employeurs en général et les structures d'insertion ou de services aux personnes en particulier.

Le projet réforme notamment le service public de l'emploi :

1] Fin du monopole de placement de l'ANPE

Les opérateurs privés se verront donc officiellement reconnaître la possibilité d'effectuer des opérations de placement. Le nouvel article L.310-1 du code du travail définira le placement comme l'activité consistant "à fournir à titre habituel des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi sans que la personne physique ou morale assurant cette activité ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler". C'est notamment l'activité des associations mandataires.

La création d'agences privées de placement devra faire l'objet d'une déclaration préalable. Le code du travail interdira l'exercice de toute autre activité lucrative, hormis les activités de conseil en recrutement ou en insertion professionnelle, le conseil aux entreprises, l'intérim, les associations et entreprises de services aux personnes. Les structures agréées au titre de l'article L.129-1 n'auront pas à faire de déclaration préalable. Les AI ont manifestement été oubliées par les services ministériels dans cette liste des activités cumulables avec l'activité de placement.

Le nouvel article L.310-2 interdira de refuser un service de placement à un demandeur d'emploi ou à un employeur pour des motifs discriminatoires, dont notamment l'état de santé, la nationalité, la race supposée, les opinions religieuses, le sexe, les orientations sexuelles. Il interdira également de demander une rétribution directe ou indirecte aux personnes à la recherche d'un emploi.

2] Définition des organismes participant au service public de l'emploi

Outre l'Etat, l'ANPE, l'UNEDIC et l'AFPA, seront reconnus comme participant au service public de l'emploi les organismes publics ou privés dont l'objet consiste en la fourniture de services relatifs au placement, à l'insertion, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi, les structures d'insertion par l'activité économique, les agences de placement privées nouvellement créées, ainsi que les entreprises de travail temporaire.

Catherine Ferraris
avocat au barreau de Valence

 i)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 - www.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 avec vos coordonnées