

# 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 d'informations **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.

## Application de la réforme de la formation professionnelle dans les AI/ETTI/ASP

La loi Fillon du 4 mai 2004 réforme de manière importante le dispositif de formation professionnelle. Elle redéfinit la typologie et le régime des actions de formation, crée un droit individuel à la formation (DIF), remplace les contrats de formation en alternance par le contrat de professionnalisation, institue la possibilité de formation en alternance pour des salariés en CDI et augmente le montant de la participation à la formation continue.

### Nouvelle typologie des actions de formation au titre du plan de formation

Le plan de formation doit désormais traduire la distinction entre trois types de formations :

#### Actions d'adaptation

Les actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Selon l'article L.930-1 du code du travail, l'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leur poste de travail et doit donc prévoir dans son plan de formation les actions de formation nécessaires. Le non-respect de cette obligation peut rendre abusif un licenciement pour inaptitude professionnelle ou un licenciement économique en cas d'utilisation du critère de la qualification dans l'établissement de l'ordre des licenciements.

Ces dispositions s'appliquent notamment aux salariés en insertion des AI et aux intérimaires envoyés en formation par leur employeur : le temps passé en formation doit être rémunéré comme du temps de travail effectif dans la mesure où il s'agit d'actions d'adaptation. Pour les intérimaires, selon l'accord étendu du 8 juillet 2004 sur la formation professionnelle, les ETT(II) ne peuvent pas organiser et financer des actions d'adaptation au poste de travail qui sont définies en fonction des organisations propres à chaque entreprise utilisatrice. En conséquence, selon

l'accord étendu, seules les actions d'adaptation à un emploi comportant l'acquisition de compétences et de savoir-faire transférables relèvent de cette catégorie d'actions, considérées comme du temps de travail effectif.

L'accord du 8 juin 2000 relatif à la mise en place d'actions de formation professionnelle dans les entreprises utilisatrices définit les conditions de réalisation d'actions de formation en relation avec un emploi, au-delà de la notion plus restrictive du poste de travail.

#### Actions de maintien dans l'emploi

Les actions liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi relèvent d'une obligation de l'employeur de veiller au maintien de la capacité des salariés au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Elles constituent en principe du temps de travail effectif. Toutefois par accord d'entreprise ou, à défaut avec l'accord écrit du salarié, le salarié peut effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires qui ne sont pas majorées, ne donnent pas lieu à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent, dans la limite de 50 heures par an et par salarié. Elles donnent lieu en outre non au paiement d'un salaire mais au versement de l'allocation de formation, égale à 50 % du salaire horaire net et non soumise à cotisations. .../...

Consultez  
notre documentation  
juridique sur  
**www.iformations.fr**  
Vous y trouverez également  
l'actualité juridique,  
les numéros  
de **MODES D'EMPLOI**,  
les stages 2005,  
la possibilité de s'abonner  
gratuitement à i)infos...

## Actions de développement des compétences

Les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent être proposées par l'employeur, mais ne constituent pas une obligation. Avec l'accord écrit du salarié, elles peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié. L'accord du salarié peut être dénoncé sous 8 jours. Les heures de formation donnent lieu au versement de l'allocation de formation (50 % du salaire horaire net). L'employeur doit s'engager avant le départ en formation sur l'accession prioritaire aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

## L'allocation de formation

L'allocation de formation de 50 % du salaire net est exonérée de toute cotisation sociale légale ou conventionnelle car elle n'est pas considérée comme une rémunération. Elle est calculée sur la base des rémunérations nettes des 12 derniers mois précédant le début de la formation divisée par le nombre d'heures rémunérées au cours de ces 12 mois. En outre, selon une lettre de la Direction de la sécurité sociale du 20 décembre 2004, l'allocation de formation serait exonérée de CGS et de CRDS (à valider).

## Le droit individuel à la formation (DIF)

Le DIF est régi par les articles L.933-1 à L.933-6 du code du travail, et L.931-20-2 pour les CDD.

### Salariés concernés

Les contrats concernés sont les CDI d'au moins 1 an d'ancienneté et les CDD ayant 4 mois de présence, continus ou non, sur les 12 derniers mois.

Le DIF est donc applicable aux salariés mis à disposition par les AI, qui sont employés sous CDD d'usage constant, dès lors qu'ils ont 4 mois de présence sur les 12 derniers mois. Cela concernera donc notamment les personnes employées régulièrement pour du ménage.

Rappel : la cotisation spécifique de 1 % sur la masse salariale des CDD est due par les AI. Elle finance le congé individuel de formation (CIF) des CDD et non le DIF.

## Application aux intérimaires

La loi ne prévoit pas d'application du DIF pour les intérimaires. Toutefois, un accord de branche du 8 juillet 2004 organise le DIF pour les intérimaires justifiant de 2 700 heures dans la profession du travail temporaire dont 2 100 heures dans l'entreprise de travail temporaire dans laquelle ils font leur demande, sur 24 mois. Le DIF est alors de 40 heures par tranche de 2 700 heures travaillées, dans la limite de 120 heures. Les ETT doivent consacrer au financement du DIF 5 % du montant de leur contribution au plan de formation.

## Durée du DIF

Le DIF est d'une durée de 20 heures par an, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Le montant est calculé prorata temporis pour les salariés à temps partiel sans que la loi ne précise s'il faut tenir compte de la durée contractuelle ou de la durée payée qui varie selon les heures complémentaires. La solution retenue a des conséquences importantes pour les AI : s'il s'agit de la durée contractuelle, le DIF sera nul lorsqu'aucune durée contractuelle ne figure dans le contrat. S'il s'agit de la durée payée, se posera la question de la durée annuelle à retenir pour calculer le prorata temporis. En outre, pour les salariés mis à disposition par les AI un deuxième prorata devra être calculé en fonction de la durée du ou des CDD rapportée sur 12 mois.

## Cumul des droits

Les droits acquis au titre du DIF se cumulent sur 6 ans. Ils restent plafonnés ensuite à 120 heures. Pour les temps partiel, la limite de 6 ans n'est pas applicable. Seul le plafond de 120 heures s'applique. Chaque salarié doit être informé annuellement par écrit de ses droits acquis.

## Mise en œuvre du DIF

C'est au salarié de prendre l'initiative du DIF, mais il doit obtenir l'accord de l'employeur.

Les droits sont ouverts à compter du 7 mai 2005 dans la branche des organismes sans but lucratif des services à la personne (dite aide à domicile) par l'accord du 16 décembre 2004 (qui n'est pas encore en vigueur). Il en est de même pour les salariés permanents des ETT(I) et des AI.

Un accord de branche ou d'entreprise peut fixer la nature des actions éligibles prioritairement au titre du DIF. Pour les ASP prestataires, l'accord du 16 décembre rend prioritaires les actions de promotion, les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L.900-2 du code du travail, ou les actions de qualification prévues à l'article L.900-3 du code du travail, les actions de formation, définies au titre IV de l'accord, ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNE, les formations thématiques du personnel d'intervention qui seront mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées comme telles. Pour les permanents des ETT(I), l'accord du 8 juillet 2000 rend prioritaires les actions de validation des acquis de l'expérience, les actions de bilan de compétences, les actions permettant le perfectionnement et le développement des compétences en lien avec les emplois de l'entreprise et leurs évolutions prévisibles. Pour les intérimaires, seules sont éligibles les actions liées à la validation des acquis de l'expérience, les actions de bilan et d'orientation professionnelle, les actions permettant le perfectionnement et le développement des compétences. L'ETT(I) peut refuser les demandes dont l'objectif professionnel et d'emploi ne serait pas avéré.

## Refus de l'employeur

En cas de refus de l'employeur pendant 2 exercices civils consécutifs, l'OPCA dont relève l'employeur au titre du CIF doit assurer par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un CIF, mais sous réserve que cette action corresponde aux priorités et critères définis par cet organisme. Dans ce cas, l'employeur paie à l'OPCA le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par le salarié majoré des frais de formation calculés comme en matière de contrat de professionnalisation.

Si le salarié ne demande pas l'utilisation du DIF ou n'obtient pas le financement par l'OPCA financeur du CIF, le droit acquis plafonnera à 120 heures, qui seront indéfiniment acquises et réglées seulement en cas de consommation du DIF pendant le préavis de rupture du contrat de travail.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux intéri-

maires en l'absence d'accord de branche le prévoyant expressément.

## Le DIF en cas de rupture du contrat de travail

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, les sommes dues au salarié pourront être consommées à sa demande pendant le préavis. L'employeur devra l'informer de cette possibilité (application à partir du 7 mai 2005). En cas de démission, le salarié peut également demander à en bénéficier pendant le préavis. En cas de départ à la retraite, le DIF est perdu.

## Le montant de l'allocation pendant le DIF

Le DIF s'exerce en principe en dehors du temps de travail, sauf si un accord collectif de branche ou d'entreprise prévoit qu'il s'exerce en partie pendant le temps de travail. L'accord du 8 juillet 2000 dans le travail temporaire prévoit que le salarié et l'employeur examinent, si besoin, la possibilité de réaliser les heures de formation liées à l'utilisation du DIF pendant le temps de travail. Pour les associations prestataires, l'accord du 16 décembre 2004 impose l'exercice du DIF pendant le temps de travail en ce qui concerne les formations thématiques du personnel d'intervention qui ne font pas partie des actions prioritaires à un autre titre (acquisition d'un diplôme par exemple).

S'il s'exerce en partie pendant le temps de travail, le salarié normalement rémunéré pendant ce temps. S'il s'exerce totalement ou partiellement en dehors du temps de travail, le salarié perçoit l'allocation de formation définie précédemment.

## Application aux particuliers employeurs

Les textes du code relatifs au DIF n'excluent pas les particuliers employeurs, qui sont de manière générale inclus dans le champ du livre IX du code du travail relatif à la formation professionnelle. En l'absence de disposition conventionnelle, le DIF entre donc en vigueur à compter du 7 mai 2005.

Catherine Ferraris

Avocat au barreau de Valence

## Futures modifications de la loi du 2 janvier 2002

Les textes d'application de la loi du 2 janvier 2002, qui renove l'action sociale et médico-sociale, ne sont pas encore tous publiés que se profile déjà à l'horizon une adaptation de la réforme pour les services d'aide à domicile aux personnes âgées.

En effet, selon cette loi, il est instauré l'obligation préalable à toute intervention d'aide à domicile auprès d'une personne âgée d'avoir obtenu une autorisation de fonctionnement du conseil général. De plus, les services autorisés, qui interviennent auprès de publics relevant de l'aide sociale ou bénéficiant de l'APA sont soumis à une procédure de tarification par la même autorité de tutelle.

Cette loi 2002-2 a donc un impact considérable sur le secteur des services aux personnes à domicile, qui assoit notamment son développement sur les projections démographiques et les besoins en forte progression d'une population qui vit de plus en plus longtemps.

Or les pouvoirs publics ont annoncé une politique forte de développement des services aux personnes. On comprend alors que les contraintes liées à l'action sociale peuvent apparaître comme un frein à ce développement très attendu des services.

Une loi de décembre 2004 habilite le gouvernement à prendre par ordonnance des mesures de simplification du droit. On s'attend à un allègement des contraintes issues de la loi 2002-2.

Voici donc une évolution à suivre attentivement dans l'année 2005 car se poseront alors, pour les organismes qui interviennent auprès de tous les publics, les questions suivantes : "Entrer ou ne pas entrer dans l'action sociale?" "Compter ou ne pas compter sur le fort levier que constitue l'APA pour développer son activité de service à domicile?" "S'adapter très rapidement ou attendre avant d'appliquer des réglementations qui évoluent avant d'être pleinement opérationnelles?"

La période est favorable à la réflexion stratégique, car l'organisation française du secteur se remodèle, et dans le même temps, des projets de directive communautaire se penchent sur les conditions d'ouverture du marché des services. Il est donc indispensable de réfléchir avant d'agir, tant il est difficile de percevoir comment le paysage du secteur professionnel va évoluer et à quelle vitesse.

Agnès Bajou consultante

Agnès Bajou, conseillère technique d'Adessa sur la réforme de l'action sanitaire et sociale, crée son agence de conseil pour l'aide à domicile. Elle apportera régulièrement sa contribution à Modes d'emploi sur la loi du 2 janvier 2002 et ses évolutions. ACAD Agence Conseil pour l'Aide à Domicile : 26 rue Damesme - 75013 Paris - Tél. 01 45 80 79 87

## Mise à jour de la grille de salaire des salariés permanents des ETT(I)

Applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2005 pour toutes les ETT et ETTI. Vous pouvez consulter les conditions de classement des emplois sur [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr) (les conventions collectives - brochure n°3212).

Niveaux	Salaire horaire pou 151,67 h
Niveau 1	1 200 €
Niveau 2	1 220 €
Niveau 3	1 227 €
Niveau 4	1 444 €
Niveau 5	1 860 €
Niveau 6	2 844 €
Niveau 7	3 868 €

## Aides à l'insertion par l'activité économique au 1<sup>er</sup> juillet 2005

Une instruction de la DGEFP du 13 décembre 2004 annonce sous réserve d'arbitrages ultérieurs sur le contenu réglementaire des textes à venir, les financements de l'IAE pour 2005. A la date du 1<sup>er</sup> juillet 2005, les entreprises d'insertion (EI) bénéficieraient d'une aide au poste de 9 681 € par équivalent temps plein et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) d'une aide au poste de 51 000 € pour 12 équivalents temps plein. Pour les associations intermédiaires et les chantiers d'insertion, l'aide resterait conditionnelle, liée à l'appréciation, par l'administration, du projet d'accompagnement proposé et modulable. Le plafond serait porté à 30 000 € par an et par structure.

## Sur notre site à la rubrique "documentation juridique"

- Rubrique "circulaires" : le montant des plafonds d'exonération des frais professionnels pour 2005 et le barème fiscal 2005.
- Rubrique "conventions et accords collectifs" : l'accord du 16 décembre 2004 de la branche de l'aide à domicile relatif à la formation professionnelle.
- Page d'accueil "toutes les actualités" : réduction d'impôts 2005 pour les emplois à domicile

## Garantie financière 2005 pour les ETT(I)

Elle est fixée à 96 243 € par le décret n°2004-1535 du 30/12/2004.

# La convention collective unique à nouveau en perspective

Les partenaires sociaux de la branche de l'aide à domicile ont signé le 16 décembre 2004 un avenant à l'accord de branche de l'aide à domicile du 29 mars 2002 relatif aux emplois et aux rémunérations, consultable sur notre site à la rubrique documentation juridique - ASP - conventions et accords collectifs.

## Possibilité d'extension de l'accord sur les rémunérations

Cet avenant modifie le champ d'application professionnel de l'accord de branche sur les rémunérations pour permettre son extension par le ministre des affaires sociales. Pour les structures non adhérentes aux fédérations signataires, il prendra effet le lendemain de la parution au journal officiel de l'arrêté d'extension (attention à la différence entre agrément et extension).

Rappels que les chevauchements conventionnels, notamment avec la convention de l'hospitalisation à but privé non lucratif (FEHAP), avaient été invoqués par le ministre pour retirer l'arrêté d'extension de l'accord, provoquant ainsi de véritables problèmes pour les associations qui avaient commencé à appliquer l'accord à la date voulue, soit le 1er juillet 2003.

**Nous vous invitons à vous abonner gratuitement à i)infos sur notre site pour être avertis par mail de l'extension de l'accord de branche sur les rémunérations**

## Unification des conditions de salaire dans la branche des services à la personne à titre non lucratif

L'application de l'accord de branche sur les rémunérations redeviendrait donc obligatoire pour tous les organismes à but non lucratif proposant aux personnes physiques toutes formes de services à domi-

cile, y compris à des personnes ne subissant aucune incapacité ni difficulté, pour le ménage dit de confort.

Cet accord unifiera les distorsions de concurrence entre associations de services à la personne, mais ne s'appliquera pas aux entreprises de services à la personne, qui resteront libres de rémunérer les salariés au SMIC. Cette distorsion de concurrence restera toutefois relative pour les catégories A, B ou C puisque les premiers niveaux de la grille seront rattrapés par le SMIC dès le 1<sup>er</sup> juillet 2005.

Les partenaires sociaux de la branche ont également signé le 16 décembre un accord sur la formation professionnelle (à consulter sur notre site) et sont en cours de négociation d'un accord relatif à la modulation du temps de travail.

## Possibilité prochaine de mise en place de la modulation du temps de travail

La conclusion d'un accord de branche, s'il est étendu, permettra à toutes les associations, y compris de moins de 11 salariés, de mettre en place la modulation du temps de travail.

Il s'agit là d'un outil de gestion des temps qui est le seul permettant légalement de récupérer les heures perdues ou au contraire complémentaires d'un mois sur l'autre. Les associations qui ne garantissent pas aux salariés une durée du travail fixe rémunérée tous les mois auront l'occasion de régulariser leur situation par la mise en place du dispositif le moins oné-

reux en heures payées perdues en l'état actuel du code du travail.

Les associations qui respectent l'obligation de fournir la durée contractuellement convenue pourront diminuer leurs coûts en diminuant le nombre d'heures payées non facturées, par la récupération de certaines d'entre elles pendant les périodes de forte activité.

**Nous vous invitons à vous abonner gratuitement à i)infos sur notre site pour être avertis par mail de la signature, de l'agrément, puis de l'extension de l'accord de branche sur la modulation.**

Attention : seule la publication au JO de l'arrêté d'extension autorisera les ASP à appliquer cet accord (y compris les associations adhérentes à une fédération signataire).

**Catherine Ferraris  
Avocat au barreau de Valence**

Compte tenu de l'actualité, nous organisons une session de formation supplémentaire sur la mise en place de la modulation dans les associations prestataires :  
**VALENCE, 12 et 13 mai 2005**

Programme détaillé sur [www.iformations.fr](http://www.iformations.fr)

**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](mailto:contact@iformations.fr) - [www.iformations.fr](http://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