

# La lettre d'iformations

services aux particuliers - insertion par l'activité économique

## SOMMAIRE

- p.1 Prestataires :  
Innovation terrain
- p.2 Droit du travail : L'ANI  
marché du travail (suite)
- p.3 Les stages i)formations  
à venir
- p.4 Mandataires :  
L'écrit comme garantie

## LA VEILLE JURIDIQUE : UN SERVICE UNIQUE

Dès l'insertion d'une nouvelle information juridique sur notre site, vous êtes informé, sur la ou les adresses mail de votre choix.

Ce service est gratuit et anonyme, sans aucune utilisation commerciale.

Vous pouvez vous désinscrire à tout moment par simple mail. Pour vous inscrire : rendez-vous sur la page d'accueil du site [www.iformations.fr](http://www.iformations.fr), cliquez en haut à droite sur "veille juridique" et laissez-vous guider.

## LA LETTRE D'IFORMATIONS C'EST COMME VOUS VOULEZ !

- Consultable sur notre site Internet
- Si vous êtes abonné à notre veille juridique : envoyée par mail en format "pdf"
- Imprimée et expédiée par courrier sur simple demande

Rendez-vous sur  
[www.iformations.fr](http://www.iformations.fr)

Pour consulter notre documentation et l'actualité juridique, les précédents numéros de "La lettre d'iformations", le programme détaillé des stages. Pour s'abonner gratuitement à notre veille juridique...

## Véhicules pour les intervenants : l'essai réussi d'un prestataire

*Le transport personnel des intervenants peut tourner au casse-tête pour nombre d'associations. David Cardinal, directeur d'Acadia à Landivisiau, structure membre du réseau UNA, a étudié de multiples possibilités pour doter ses aides à domicile de véhicules de société. Sur sa zone d'intervention, en milieu rural, le temps de trajet entre les points les plus éloignés est de 1h20. Cette question "véhicules" a donc son importance !*

Acadia est une association prestataire sous le régime de l'agrément qualité DDTEFP. Son directeur dirige également un SSIAD. Les salariés du SSIAD bénéficient de véhicules de société pour la quasi-totalité de leurs tournées (les deux dernières en bénéficieront en juin). Fort de cette expérience côté SSIAD, l'équipe responsable a étudié diverses options, discuté avec des concessionnaires et des garagistes pour enfin tester la location.

### Optimisation absolue

Acadia a donc expérimenté la location de 5 Twingo louées 100 € TTC par mois, entretien compris. Elles ont été affectées aux salariés dont le planning comportait, semaine par semaine, voire jour par jour, le plus grand nombre de kilomètres parcourus à titre professionnel. L'étude des mois les plus gourmands en kilomètres, pour chaque salarié, établit une moyenne de 6 000 km par véhicule. Après 12 mois d'exploitation, avec une gestion affinée de la rotation des véhicules selon les semaines, ou même les jours, chaque véhicule effectuait 15 000 km !

### Constat chiffré

David Cardinal a calculé son prix de revient à 0,29 € du kilomètre, carburant et assurance compris. Un coût inférieur aux 0,33 € dus en application de

l'accord étendu du 29 novembre 2005 (montant qui devrait passer à 0,35 € si l'avenant n°1 à cet accord est agréé par le gouvernement). Acadia a donc décidé de porter le nombre de véhicules de société à 10. David Cardinal a aussi obtenu l'accord de 4 mairies pour disposer de stationnements réservés à ses équipes. Ce "parking en route" évite ainsi aux salariés des trajets inutiles pour récupérer ou restituer les voitures.

### Objectif : responsabilisation !

Il est donc satisfait de cette solution intéressante du point de vue économique, pratique et social. La voiture, même petite, est un outil mais également une marque de reconnaissance. Au chapitre des points négatifs, il souligne que la mise en place de véhicules de société nécessite un travail de responsabilisation des salariés assez important pour réduire les petites négligences techniques (vérification des pneus, des niveaux, etc.). Sans parler des erreurs de conduite, qui peuvent engendrer des frais de carrosserie vite importants !

Décidé à faire face à toutes les situations, David Cardinal étudie actuellement l'acquisition de vélos électriques pour les petits trajets. Une période de test est planifiée cet été. Rendez-vous prochainement sur nos pages pour décortiquer les résultats !

# L'Accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail (suite)

A l'issue de leur négociation, achevée le 11 janvier 2008, les acteurs sociaux présents ont abouti à un accord, signé par 4 des 5 organisations syndicales représentatives. En attendant la fin des débats parlementaires en cours et sa transformation en loi, nous reprenons son étude, démarrée au n° 19 de « La lettre d'informations », avec une attention particulière portée à la période d'essai.

## Durée et renouvellement de la période d'essai : les principes

### Une durée fixée par la loi

L'ANI (Accord national interprofessionnel) n'engage aucune réforme des périodes d'essai des CDD, mais se saisit du sujet pour les CDI à l'article 4. C'est une nouveauté car le code du travail ne traitait pas de cette question.

L'accord prévoit que la loi fixe une période d'essai des CDI en l'absence de convention collective.

Sa durée devient commune à toutes les branches et tous les secteurs d'activité, en fonction de la catégorie professionnelle du salarié :

- 1 à 2 mois pour les ouvriers et employés
- 2 à 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens
- 2 à 4 mois pour les cadres

NB : les durées des périodes d'essai que vous prévoyez dans vos contrats de travail ne pourront pas être supérieures, sauf si un accord de branche étendu conclu avant l'entrée en vigueur de l'ANI le permet.

### Renouvellement de l'essai

L'ANI soumet le renouvellement de la période d'essai à la condition qu'un accord collectif étendu et applicable dans la branche le prévoit. Dans tous les cas, il ne pourrait y avoir qu'un seul renouvellement portant les durées, respectivement et au maximum, à 4, 6 et 8 mois.

La volonté des négociateurs est donc de favoriser les accords collectifs étendus... qui ne pourraient toutefois pas aller au-delà des limites qu'ils ont eux-mêmes indiquées.

## Durée et renouvellement de la période d'essai, selon les structures

### Les organismes de services à la personne (OSP) : associations ou entreprises

Pour les associations de services à la personne (ASP) appliquant la convention collective de l'aide à domicile (1983), la période d'essai restera inchangée. Pour mémoire : 1 mois pour les salariés autres que les responsables de secteur, cadres infirmiers, responsables administratifs, sous-directeurs et directeurs (pour qui cette période est de 3 mois), sans renouvellement possible.

Pour les associations appliquant la convention collective de l'ADMR : la période d'essai est également d'1 mois pour le personnel d'exécution, de 4 mois pour les agents de maîtrise et les infirmiers et de 6 mois pour le personnel cadre, les infirmiers coordinateurs et les cadres de direction.

Les associations non soumises à la convention de l'aide à domicile, mais seulement à ses accords étendus à ce jour pourront, comme les entreprises de services à la personne, porter à 2 mois la période d'essai des intervenants au domicile, et jusqu'à 6 mois celle des cadres.

### Les associations intermédiaires (AI) et les chantiers d'insertion (ACI)

Comme rappelé dans les principes, l'ANI ne réforme pas la période d'essai des CDD. Concernant les CDI, les associations n'appliquant aucune convention collective bénéficieront des dispositions de la future loi. Pour celles qui appliquent volontairement une convention collective, ce sont les dispositions de cette dernière qui prévaudront.

Par exemple, la convention collective de l'animation, fréquemment appliquée par les AI ou les ACI, prévoit les périodes d'essai suivantes : 1 mois pour les ouvriers et employés, 2 mois pour les techniciens, agents de maîtrise, animateurs techniciens et professeurs et 3 mois pour les cadres.

Afin de bénéficier des périodes d'essai plus longues prévues par l'accord, les associations pourront dénoncer l'usage de l'application de la clause conventionnelle relative à la période d'essai, pour leurs nouveaux contrats. Il n'y a aucune mesure rétroactive !

Il leur faudra, bien sûr, respecter la procédure de dénonciation des usages imposée par la jurisprudence : information des représentants du personnel, information individuelle des salariés, délai de prévenance.

### Les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)

L'ANI ne modifie pas la période d'essai des contrats de travail temporaire. Quant aux CDI, leur période d'essai est fixée par l'accord national relatif aux salariés permanents du travail temporaire dans son article 5, soit : 1 mois pour les employés, 2 mois pour les agents de maîtrise, 3 mois pour les cadres de niveau 5 et 6 et/ou pour les collaborateurs chargés exclusivement de fonctions commerciales et 6 mois pour les cadres de niveau 7. Ces périodes d'essai sont renouvelables une fois.

### Les entreprises d'insertion (EI)

Les EI sont contraintes d'appliquer la convention collective dont elles relèvent en raison de l'activité principale qu'elles exercent. Elles ne pourront donc pas la dénoncer.

L'ANI ne modifie pas la durée de la période d'essai applicable en vertu de leur convention collective si celle-ci est étendue.

## Délais de prévenance en cas de rupture de l'essai

L'accord instaure un délai de prévenance à respecter dès lors que les parties veulent mettre un terme à la relation contractuelle pendant la période d'essai. Ce délai varie selon la partie à l'initiative de la rupture d'essai.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur :

- 1 mois de présence : 48 heures
- après 1 mois de présence : 2 semaines
- après 3 mois : 1 mois de prévenance

Si la rupture est à l'initiative du salarié :

48 heures de prévenance, peu importe le nombre de jours de présence du salarié constaté dans l'entreprise.

## Un stage qui "compte" dans la période d'essai

Si l'embauche dans l'entreprise fait suite à un stage réalisé aux 2 conditions d'être intégré à un parcours pédagogique et réalisé lors de la dernière année d'études, sa durée sera prise en compte pour calculer celle de la période d'essai. Toutefois, quelle que soit la durée du stage effectué préalablement à l'intégration dans l'entreprise, la période d'essai ne pourrait pas être réduite de plus de moitié... sauf s'il existe un accord de branche ou d'entreprise plus favorable sur ce point (article 3 de l'ANI).

Vanessa Sommier, Juriste en droit social  
Cabinet Ferraris - Valence

## Les stages du deuxième semestre 2008

### ASSOCIATIONS DE SERVICES A LA PERSONNE

#### • Analyse économique et gestion prévisionnelle

Public : Directeurs, responsables comptables ou financiers, responsables de services  
- 2 jours – 600 euros HT – 717,60 euros TTC  
- Valence, 12-13 juin 2008

#### • Responsables de secteur : management des équipes d'intervenants dans les services prestataires

Public : Cadres et responsables de secteur  
- 3 jours – 725 euros HT – 867,10 euros TTC  
- Valence, 25-26-27 juin 2008

#### • Optimiser ses techniques de recrutement

Public : Toute personne amenée à définir les besoins et à sélectionner des candidats  
- 3 jours – 725 euros HT – 867,10 euros TTC  
- Valence, 8-9-10 octobre 2008

#### • Responsables de secteur : le droit du travail applicable aux intervenants à domicile

Public : Responsables de secteur, cadres de secteur, salariés administratifs des associations prestataires  
- 4 jours – 1 053 euros HT – 1 259,39 euros TTC  
- Valence, 20-21 novembre ; 18-19 décembre 2008

#### • Les dispositifs de la formation professionnelle

Public : Dirigeants, directeurs, responsables de services d'associations prestataires  
- 2 jours – 517 euros HT – 618,33 euros TTC  
- Valence, 27-28 novembre 2008

#### • Valider ses pratiques en matière de modulation

Public : Tout salarié d'une association prestataire appliquant la modulation du temps de travail depuis au moins 1 an et ayant déjà suivi une formation sur la modulation du temps de travail ou ayant une expérience de la modulation – Dirigeants, responsables paie, planning ou de service  
- 2 jours – 723 € HT – 864,71 € TTC  
- Valence, 11-12 décembre 2008

### ASSOCIATIONS INTERMEDIAIRES

#### • La réglementation des AI : les fondamentaux

Public : Tout salarié  
- 3 jours – 765 euros HT – 914,94 euros TTC  
- Valence, 15-16-17 octobre 2008

### AI ET ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE D'INSERTION

#### • Développer son réseau d'entreprises et ouvrir des opportunités d'insertion

Public : Salariés chargés de développement  
- 2 jours – 517 euros HT – 618,33 euros TTC  
- Valence, 19-20 juin 2008

### TOUS PUBLICS

#### • Délégués du personnel, délégués syndicaux : les fondamentaux

Public : Dirigeants, directeurs, responsables de services de structures de moins de 50 salariés ayant au moins un délégué du personnel  
- 2 jours – 517 euros HT – 618,33 euros TTC  
- Valence, 23-24 octobre 2008

#### • Préparer et conduire l'entretien annuel

Public : Toute personne en charge d'une équipe  
- 2 jours – 517 euros HT – 618,33 euros TTC  
- Valence, 13-14 novembre 2008

iformations

Pour connaître les objectifs assignés à chaque module de stage et son contenu détaillé, rendez-vous sur [www.iformations.fr](http://www.iformations.fr) en cliquant simplement sur l'intitulé du stage qui vous intéresse. N'hésitez pas à contacter Charles Bisio, responsable iformations : Tél. 0475-785-838 - Fax 0475-784-653 - Mail : [contact@iformations.fr](mailto:contact@iformations.fr)

## → Accord national interprofessionnel : qu'est-ce que c'est ?

Pour lancer ses réformes, surtout en matière de travail, le gouvernement dispose de diverses options. Il peut notamment décider de consulter (en réunion tripartite par exemple) ou laisser les partenaires négocier. La négociation est la clé de l'Accord national interprofessionnel (ANI). Selon les thèmes (formation, diversité, emploi des seniors, pénibilité, retraite) elle peut durer plusieurs mois au rythme des réunions entre organisations patronales (MEDEF, CGPME, UPA) le plus

souvent) et syndicales (en fonction des règles de représentativité actuelles : CGT, CFDT, FO, CFTC et CFE-CGC). Une fois rédigé et signé, l'accord - un document d'une dizaine de pages en moyenne - sert de base de travail aux parlementaires. En matière d'application, il n'y a pas de règle stricte : certains accords ont été intégralement repris par une loi, des décrets et circulaires d'applications ou ont été appliqués directement. D'autres ont été largement modifiés

par les députés, les sénateurs ou le gouvernement... L'étude d'un ANI permet aux dirigeants qui s'y intéressent d'anticiper les évolutions à venir.

En ce qui concerne l'ANI « modernisation du travail » étudié ici et débattu au Parlement actuellement, nous commenterons avec précision l'arsenal législatif qui en découlera dans notre prochain numéro. A suivre également sur [www.iformations.fr](http://www.iformations.fr)

# Mandataires : l'écrit comme garantie

*Nous assistons à l'émergence d'une véritable relation client avec des usagers qui sont devenus des "consommateurs". Les traces écrites sont fondamentales.*

## Quand le conflit éclate

La difficulté de la position des organismes mandataires apparaît pleinement dans les situations de conflit entre employeur et salarié. Quand leurs relations s'enveniment, l'organisme mandataire n'a pas les moyens juridiques d'intervenir en assumant ses éventuelles erreurs de procédure, car il n'est pas l'employeur.

## Responsabilité : sûrement

Si l'organisme mandataire a une *culture orale* et n'a pas pris l'habitude de confirmer par écrit ses recommandations et alertes aux clients, sa responsabilité financière sera engagée. Elle prendra la forme d'une condamnation à rembourser son client du coût des sommes allouées au salarié par le conseil de prud'hommes, par exemple.

## Assurance : peut-être !

L'assurance de l'organisme mandataire pourra intervenir à condition que l'activité indiquée dans son contrat d'assurance inclue bien le conseil juridique aux employeurs. Or celui-ci ne résulte pas de manière évidente de la définition légale de l'activité mandataire (article L.7232-6 1° du nouveau code du travail)...

## Si l'avocat s'en mêle

Lorsque le contentieux est confié à un avocat, celui-ci peut utiliser une arme beaucoup plus désagréable que la saisine d'un tribunal civil : le dépôt d'une plainte pour abus de faiblesse, lorsque son client est une personne âgée dépendante.

L'article 223-15-2 du code pénal, qui définit cette infraction, précise que l'abus doit être caractérisé par un gain d'argent ou une économie abusive pour l'auteur.

Pour ces raisons, dans deux cas examinés récemment concernant des renvois de personnels sans respect des procédures et motifs légaux, la plainte avait donc très peu de chance d'aboutir.

## Une odeur de souffre

Mais la saisine du Procureur de la République par un avocat et la convocation par le commissariat de police peuvent être très désagréablement ressentis par le directeur ou le président de l'association ou de la société concernée.

En outre, la transmission d'une copie au Conseil général ou à la DDTEFP peut entraîner une certaine méfiance à l'égard de l'organisme mandataire à l'avenir, en vertu du "bon" vieux principe (totalement erroné mais très présent dans les esprits de tous en matière pénale) selon lequel il n'y aurait pas de fumée sans feu.

## Les vertus de la plume...

Dans les deux cas étudiés, l'avocat avait utilisé l'absence de toute trace écrite chez son client pour étayer sa plainte contre les organismes mandataires.

Nous conseillons donc à ceux-ci, intervenant en direction des personnes âgées dépendantes, et plus particulièrement des personnes âgées GIR 1 ou 2, de rédiger un document récapitulatif des risques de chaque mode d'intervention (CESU, mandataire, prestataire) en termes de responsabilité civile et pénale.

Ce document sera remis à chaque client au moment du premier contact et un reçu sera daté et signé par le client, ainsi que par le proche l'assistant dans ces démarches le cas échéant. Bien entendu, le contrat ne sera conclu qu'après un délai raisonnable de réflexion laissé au client et à sa famille (une à deux semaines au plus).

## et du timbre

Pendant toute la durée de la prestation, et malgré la tension qui entoure certaines décisions, nous conseillons également aux responsables d'organismes mandataires de prendre le réflexe d'écrire aux clients et/ou à leur famille, qu'il s'agisse d'un récapitulatif

sur un aménagement d'horaire, de nouvelles tâches ou a fortiori d'une mise en garde sur le choix d'un type de contrat et sur le motif de licenciement envisagé.

Tout écrit sera bien évidemment expédié par fax, par mail, courrier suivi ou recommandé : en bref, tout mode permettant à l'émetteur de conserver une trace tangible de son action !

**Catherine Ferraris, avocate**  
**Cabinet Ferraris - Valence**  
[contact@ferraris-avocat.com](mailto:contact@ferraris-avocat.com)

**Un outil clair et pratique,  
rédigé pour vous aider  
dans votre rôle auprès  
des particuliers employeurs**



*Ouvrage broché, 130 pages  
A commander auprès  
de iformations  
(28 € TTC - frais d'envoi inclus)*