

La lettre d'*i*)formations

services aux particuliers - insertion par l'activité économique

Associations intermédiaires : un nouveau contrat bancal

La loi du 1^{er} décembre 2008 sur le RSA et la réforme des politiques d'insertion a créé un nouveau CDD, communément appelé "CDD d'insertion", en vigueur au 1^{er} juin 2009. Ce nouveau contrat est conçu à l'identique pour les entreprises d'insertion (EI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI). Mais s'il paraît intéressant pour ces structures, il nous semble très bancal pour les AI, en l'état actuel des textes ! L'article du code du travail qui régit ce nouveau CDD doit être complété et, espérons-le, précisé, par un décret et une circulaire d'application.

Des caractéristiques intéressantes

Pas d'utilisateur précis

Ce CDD n'est pas conclu pour une mise à disposition précise : il ne mentionne pas le nom d'un ou plusieurs utilisateurs. Il ressemble ainsi au contrat d'avenir ou d'accompagnement dans l'emploi et apporte aux salariés des AI un plus intéressant.

Au moins 4 mois, une date de fin précise, 24 mois au plus

Ce CDD est obligatoirement conclu avec une date de fin ; sa durée initiale ne peut être inférieure à 4 mois. En revanche, contrairement aux CDD à date de fin ordinaires (les juristes disent "de droit commun"), il peut être prolongé sans autre limite que sa durée maximale fixée à 24 mois.

Par ex. : un premier contrat peut être conclu pour 4 mois, prolongé par avenant pour

6 mois, puis par un deuxième pour 8 mois, et un troisième pour 6 mois. Les AI, habituées à conclure un nouveau contrat à chaque renouvellement, devront donc veiller à conclure un avenant à chaque prolongation.

Au-delà de 24 mois par décision de Pôle Emploi

A titre dérogatoire, l'article L.5132-11-1 autorise la prolongation au-delà de la durée maximale de 24 mois pour permettre d'achever une action de formation professionnelle.

A titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus ou reconnus travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières, ce CDD peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue. Cette prolongation est décidée par le Pôle Emploi après examen de la situation du salarié, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de

formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat.

Au moins 20 heures par semaine

L'article L.5132-11-1 ne précise pas que ce contrat est exonéré des règles relatives au temps partiel, qui impliquent notamment la mention de la répartition de la durée du travail et des cas dans lesquels une modification de cette répartition peut intervenir (article L.3123-14 du code du travail).

• La position de la future circulaire sur ce point retiendra toute notre attention. En effet, si ce type de contrat est soumis au régime du temps partiel, alors il devient absolument inutilisable par les associations intermédiaires, sauf pour leurs activités de services à la personne. En effet, les associations agréées à ce titre bénéficient d'une dispense de la mention de la répartition de la durée du travail.

.../...

Couleurs de Printemps ?

*Oui c'est bien La Lettre d'*i*)formations ! Elle arbore de nouvelles couleurs pour marquer quelques changements ; pour coordonner la forme avec le fond en quelque sorte. Explications de Catherine Ferraris en page 4.*

L'abonnement Pack juridique

Les textes concernant votre activité, mis à jour en permanence ! Par abonnement annuel : la réglementation des OSP, les accords collectifs étendus / associations d'aide à domicile. Infos au 04 75 784 138 ou par mail : contact@ferraris-avocat.com

La veille juridique : un service unique

Soyez informé, à l'adresse mail de votre choix, dès qu'une nouvelle info est mise en ligne sur notre site. Service gratuit, anonyme et sans aucune utilisation commerciale. Sur www.iformations.fr, cliquez sur "veille juridique" (enveloppe animée) et laissez-vous guider.

Rendez-vous sur www.iformations.fr : pour consulter notre documentation, l'actualité juridique, « La lettre d'*i*)formations », le programme détaillé des stages, pour s'abonner gratuitement à notre veille juridique...

*suite de l'article
"Associations intermédiaires :
un nouveau contrat bancal"*

Modulation possible

L'article prévoit que la durée du travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire. L'interdiction d'atteindre 35 heures / semaine exclut donc la conclusion de CDD d'insertion à temps plein modulé.

- Aucune précision n'est apportée sur le régime de cette modulation du temps de travail. Or l'article L.3122-2 exige qu'une convention collective ou un accord d'entreprise ad hoc apporte des précisions sur les délais de prévenance, les absences, la répartition de la durée et des horaires etc. Le législateur nous laisse, encore une fois, dans un doute inconfortable.

2 cas de suspension du CDD d'insertion

La loi prévoit que ce CDD peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :

- d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par le Pôle Emploi ou une action concourant à son insertion professionnelle, en accord avec son employeur ;

- d'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en CDI ou CDD au moins égal à six mois.

En cas d'embauche à l'issue de l'un ou l'autre, le contrat est rompu sans préavis.

Une bizarrerie juridique : les périodes d'immersion

Avec ce CDD d'insertion, un nouveau concept apparaît : la période d'immersion. Article L.5132-11-1 alinéa 2 : «Les CDD d'insertion peuvent, aux fins de développer l'expérience et les compétences du salarié, prévoir, par avenant, une période d'immersion auprès d'un autre employeur dans les conditions

prévues à l'article L.8241-2. Un décret détermine la durée et les conditions d'agrément et d'exécution de cette période d'immersion».

A la date de rédaction de cette étude, nous attendons ce décret. Toutefois, sans s'attarder sur l'idée sous-jacente (un baptême ? une noyade ? un plongeon ?), on peut s'étonner de voir ainsi le législateur permettre aux AI de faire... de la mise à disposition de personnel, leur cœur de métier depuis 20 ans ! Instituée également pour les EI et les ACI, pour lesquels elle a du sens et de l'utilité, cette disposition est tout à fait superflue pour les AI !

Pire, l'absence totale de mention de la mise à disposition de personnel dans l'article L.5132-11-1 pourrait amener les juges, saisis par un salarié demandant la requalification de son CDD d'insertion en CDI, à considérer que seul le régime des périodes d'immersion est applicable à ces CDD d'insertion, en dehors des règles habituelles de la mise à disposition par les AI.

Ce n'est pas l'intention recherchée : mais les juges peuvent rendre leurs décisions sur la base des textes de lois effectivement votés, et non pas du sens "induit mais non explicité" par le législateur ! Même si la future circulaire d'application clarifierait ce point, rappelons que ces textes ne sont pas opposables aux juges. Eux seuls peuvent décider de suivre ou pas les interprétations des services ministériels... En conclusion, cette loi qui aurait pu doter les AI d'une meilleure capacité pour suivre l'insertion de leurs salariés, s'avère "mal ficelée" et probablement propice aux contentieux. Nous attendons les compléments - décret et circulaire - avec impatience pour revenir sur cette première lecture...

Catherine Ferraris,
avocate au barreau de Valence
contact@ferraris-avocat.com

Associations Prestataires Modulation : régularisations annuelles à 25 %

A l'issue de deux stages sur la modulation conduits à Valence et à Tours en janvier et février derniers, des stagiaires nous ont fait part de positions officielles différentes des nôtres au sujet de nouvelles dispositions de la loi TEPA.

Rappel du contexte

En matière de régularisations annuelles de la modulation, les associations prestataires ont pu lire dans notre actualité 89/08 : la loi n°2008-789 publiée au Journal officiel du 21 août modifiant le code du travail en matière de durée doit se lire, en ce qui concerne les heures excédentaires nouvellement qualifiées d'heures complémentaires, en appliquant la majoration de 25 % au-delà du dixième de la durée annuelle mentionnée au contrat de travail. Ce sont ces mêmes recommandations que nous avons formulées aux participants des stages "Modulation du temps de travail : les fondamentaux" et "Modulation du temps de travail : valider ses pratiques".

Lorgnettes au choix

Les fédérations UNA et ADESSA ont fait une lecture différente de cette disposition et ont invité leurs membres à conserver l'application du taux de majoration de 15 %, institué par l'accord de branche du 30 mars 2006. Alertées par nos stagiaires, nous avons diligemment un nouvel examen très approfondi des dispositions de la loi du 20 août 2008 qui confirme notre position. Elle peut se résumer en 2 points :

- **La loi est d'application immédiate.** Ainsi la majoration de 25%, **disposition plus favorable** que la majoration de 15 % prévue par l'accord de branche, s'applique selon nous immédiatement, y compris aux salariés dont la modulation a été mise en place avant la parution de la loi du 20 août 2008.

- **En attendant une décision des tribunaux sur ce point,** seuls habilités pour trancher ce débat, nous conseillons aux structures **la prudence,** c'est-à-dire dans ce cas précis, l'application du taux majoré de 25 % pour les heures de dépassement du dixième

de la durée de travail prévue pour la période de modulation. Derrière ces questions dont l'impact sonnant et réverbérant explique l'enjeu, on touche au débat plus large de la place des intervenant(e)s à domicile et de leur reconnaissance. Cette application du taux légal va dans le sens de la professionnalisation du secteur : l'aide à domicile bénéficie des mêmes droits que ceux obtenus par tous les salariés dans le cadre de la loi TEPA. Merci encore aux stagiaires qui nous ont permis de "creuser" le sujet.

Vanessa Sommier & Catherine Ferraris

Modulation ? De la clarté, enfin !

L'ouvrage "Temps de travail et modulation dans les associations d'aide à domicile" a été conçu pour une consultation au cas par cas, avec 26 thèmes décortiqués et expliqués par Catherine Ferraris et Vanessa Sommier. Fiches pratiques, réponses et cas concrets sont complétés d'analyses qui manquent aux décisionnaires quand leurs choix impactent le quotidien de salariés, les charges d'une association ou la légalité des relations de travail en général.

Disponible par correspondance au prix de 35 €

+ 4,50 € de frais d'envoi à l'ordre du Cabinet

Ferraris (12 place des Clercs - 26000

Valence). Expédié par courrier avec une

facture acquittée.

Sommaire sur www.iformations.fr

rubrique documentation juridique/

ASP/bibliographie.



→ CDD d'insertion : les textes

Article L.5132-11-1 du code du travail, applicable à partir du 1^{er} juin 2009.

Loi n°2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 relative à sur le RSA et la réforme des politiques d'insertion (article 18). Parue dans la rubrique actualités juridiques de notre site sous le n°85/08.

Décret et circulaire d'application à paraître. A suivre dans la rubrique Actualité juridique sur : www.iformations.fr

→ Dans cette loi, on peut lire aussi :

AI : durée de mise à disposition en entreprise assouplie
L'article 19 modifie le 2^e alinéa de l'article L. 5132-9 du code du travail à compter du 1^{er} juin 2009 : la durée totale des mises à disposition d'un même salarié en entreprise ne peut excéder 480 heures pendant une durée de 24 mois à compter de la 1^{ère} mise à disposition en entreprise. La durée totale de mise à disposition en entreprise n'est donc pas augmentée (elle était auparavant de 240 h/an pour deux

ans), mais peut désormais être consommée en totalité la première année.

Ensemble d'insertion : vers une personne morale unique ?

L'article 20 insère un nouvel article L.5132-15-2 dans le code du travail, qui stipule que : «Afin de favoriser la coordination, la complémentarité et le développement économique du territoire et de garantir la continuité des parcours d'insertion, une personne morale de droit

privé peut porter ou coordonner une ou plusieurs actions d'insertion telles que visées à la sous-section 1 de la présente section.»

Concrètement : une même structure juridique associative peut exercer l'activité d'association intermédiaire, d'entreprise d'insertion, d'entreprise de travail temporaire d'insertion, de chantier d'insertion.

Les stages à venir

La réglementation des AI : les fondamentaux

VALENCE : mercredi 13, jeudi 14 et vendredi 15 mai

TOURS : mardi 23, mercredi 24, jeudi 25 juin

VALENCE : mercredi 14, jeudi 15 et vendredi 16 octobre

815 € HT - 974,74 € TTC

Mandat et réglementation applicable aux particuliers employeurs

TOURS : mardi 9, mercredi 10 et jeudi 11 juin

815 € HT - 974,74 € TTC

Dirigeants d'entreprises prestataires : équilibrer flexibilité pour l'entreprise et stabilité pour les salariés

VALENCE : jeudi 11 et vendredi 12 juin

700 € HT - 837,20 € TTC

AI/ETI développer son réseau d'entreprises et les opportunités d'insertion

VALENCE : jeudi 18 et vendredi 19 juin

551 € HT - 659 € TTC

Dirigeants des AI : évaluer les risques et responsabilités juridiques

VALENCE : jeudi 24 et vendredi 25 septembre

639 € HT - 764,24 € TTC

Services à la personne : optimiser les techniques de recrutement

VALENCE : mercredi 7, jeudi 8 et vendredi 9 octobre

772 € HT - 923,31 € TTC

Dynamiser le développement de ses activités dans le cadre de l'agrément simple

VALENCE : jeudi 15 et vendredi 16 octobre

551 € HT - 659 € TTC

Services à la personne : analyse économique et gestion prévisionnelle

VALENCE : jeudi 22 et vendredi 23 octobre

639 € HT - 764,24 € TTC

Droit du travail applicable aux intervenants à domicile

VALENCE : 1^{ère} partie : jeudi 19 et vendredi 20 novembre et

2^{ème} partie : jeudi 17 et vendredi 18 décembre

1122 € HT - 1341,91 € TTC

Modulation du temps de travail : valider ses pratiques

VALENCE : jeudi 10 et vendredi 11 décembre

770 € HT - 920,92 € TTC

Délégués du personnel, délégués syndicaux : les fondamentaux

VALENCE : jeudi 10 et vendredi 11 décembre

551 € HT - 659 € TTC

Couleurs de printemps ?

La Lettre d'i)formations a changé. Il ne s'agit pas simplement de lui donner un air de fraîcheur mais de marquer, en déclinant les "couleurs" du Cabinet Ferraris, le lien entre les deux entités. Explications avec Catherine Ferraris. Cette nouvelle présentation signale-t-elle d'autres changements ?

En effet, "La Lettre d'i)formations" n'est modifiée que dans sa forme. Le contenu du catalogue des stages 2010, en cours de rédaction, sera différent puisqu'il comportera exclusivement des formations en droit du travail. Je dois quelques explications à nos clients.

Faut-il raconter les débuts d'i)formations ?

En faisant bref, oui ! En décidant d'exercer mon métier d'avocat dans le secteur de l'insertion avec une clientèle peu recherchée, à l'époque, par mes confrères, je ne pouvais le concevoir sans une fonction de formateur. Au contact du secteur associatif investi dans les activités de service à la personne, j'étais persuadée - et le suis encore - du rôle de la formation pour professionnaliser le secteur, pour le doter des compétences nécessaires à son ancrage dans le paysage économique local et à son développement.

Conseil juridique et formation, ce sont deux mondes différents

C'est là que réside notre valeur ajoutée ! Ces deux activités se nourrissent l'une et l'autre. Grâce aux stages, nous connaissons bien les pratiques de tout le secteur : cette connaissance concrète nous permet d'anticiper les questions pour rédiger des documents juridiques adaptés, pour faire des recomman-

dations qui sont réellement opérationnelles ; aussi quand nous "enseignons" le juridique, nous savons sur quoi insister et comment la loi sera mise en œuvre dans les structures... En 2000, un avocat ne pouvait pas communiquer sur ses actions de formations : i)formations était la coquille légale pour cette activité. Et très vite j'ai proposé à d'autres de me rejoindre.

i)formations offrait un panel assez large de formations pour le secteur

... Et nous sommes victimes de notre succès. Aujourd'hui la gestion des stages qui ne sont pas directement opérés par le Cabinet Ferraris nous prend trop d'un temps précieux. J'ai préféré étoffer nos compétences juridiques plutôt que de recruter un pro de la réservation de salles, jus de fruits et vidéo projecteurs. Ainsi Chrystel Laurent nous a rejoints cette année et elle complète efficacement l'équipe, compte tenu de son expérience. Nos clients vont bénéficier de cette nouvelle organisation. De plus, la législation a évolué et me permet aujourd'hui la double signature avocat-formateur. Tout devient plus simple pour les entités Cabinet Ferraris et i)formations qui sont, officiellement désormais, la continuité l'un de l'autre.

La lettre d'i)formations c'est comme vous voulez !

- par mail en format pdf aux abonnés de la veille juridique
- par courrier sur simple demande
- ou à consulter indéfiniment sur notre site Internet : www.iformations.fr



Toute l'équipe Cabinet Ferraris - i)formations

Catherine Ferraris
avocate au barreau de Valence,
responsable pédagogique
d'i)formations,
conseillère prud'homale

Vanessa Sommier
juriste en droit social, spécialiste
de la modulation du temps de
travail

Chrystel Laurent
assistante juridique, analyse et
préparation des dossiers
complexes ; traitement des
questions juridiques courantes

Françoise Grenier
assistante

Charles Bisio
responsable i)formations

**Agnès Bajou
(ACAD Conseil)**
Après une expérience de
conseillère technique d'une
fédération d'aide à domicile
Agnès Bajou est consultante

indépendante depuis 2004. Elle
accompagne les organismes
dans le choix de leur cadre
réglementaire, leurs projets de
développements et le montage
des dossiers d'autorisation,
d'agrément et de tarification. Le
Cabinet Ferraris et ACAD Conseil
travaillent en partenariat.



Société civile de formation, siège : 12, place des Clercs - 26000 VALENCE
Tél. 0475 785 838 - Fax 0475 784 653 - E-mail : contact@iformations.fr - www.iformations.fr
SIRET 431 555 028 00023 - APE 8559A - Organisme de formation n°82 26 01036 26