

La lettre d'*i*)formations

services à la personne - insertion par l'activité économique

Salon des services à la personne 2010

A Paris du 25 au 27 novembre, nous vous recevrons dans un nouvel espace pour vous permettre, notamment, de consulter à volonté notre boîte à outils (modèles et Packs juridiques par ex.)
250 exposants, conférences...
www.salon-services-personne.com

La veille juridique : qu'est ce que c'est ?

Un service unique, anonyme et gratuit pour être prévenu, par mail, de toute nouvelle information juridique relative à votre activité. Inscrivez-vous sur www.iformations.fr, cliquez sur *veille juridique* et suivez le guide !

Professionnalisation du secteur

Notre catalogue de formations 2011 sera sur notre site Internet en juillet. La version papier (24 pages présentant le contenu et l'objectif de chaque formation, calendrier central à détacher, infos pratiques) vous sera adressée début septembre. Contactez Charles Bisio pour tout renseignement ou envoi supplémentaire.

Ajoutez www.iformations.fr à vos favoris !

Pour suivre l'actualité juridique propre à votre activité, relire les Lettre(s) d'*i*)formations, consulter notre documentation ou le détail des stages et s'abonner gratuitement à la veille juridique.

Associations d'aide à domicile : convention signée, mais...

Nous l'attendions. La convention collective de la branche associative de l'aide à domicile (CCB) a été signée le 21 mai par la CFDT et l'UNSA. La date de son entrée en vigueur laisse à chacun le temps de se préparer. Catherine Ferraris décortique les étapes à venir.

Les 4 syndicats non signataires mais majoritaires (CGC, CGT, FO et CFTC) auraient pu rendre la convention inapplicable, en exerçant ensemble leur droit d'opposition, prévu par le code du travail. La CGC n'ayant pas exercé son droit d'opposition ; la longue route vers l'entrée en vigueur de la convention peut commencer.

Agrément ministériel

La CCB doit être agréée par un arrêté du ministre de l'action sociale, c'est une spécificité du secteur de l'aide à domicile. Sans agrément, le texte reste lettre morte, au cimetière des accords oubliés, comme le premier accord sur la modulation par exemple. La publication de l'arrêté d'agrément au Journal officiel constitue la première étape. Une autre subtilité de ce texte subordonne l'entrée en vigueur de la CCB à la publication d'un arrêté d'extension du ministre du travail ; ce qui signifie que toutes les associations d'aide à domicile appliqueront cette convention en même temps.

Pour quand ?

L'entrée en vigueur de la CCB est prévue au 1^{er} janvier suivant la date de publication de l'arrêté d'extension. Pour une application au 1^{er} janvier 2011, il faudrait que l'arrêté d'extension, qui suit l'arrêté d'agrément, soit

publié avant le 31 décembre 2010. Une telle célérité surprendrait. On peut donc estimer que, si la convention est agréée, l'extension sera publiée en 2011 et l'application obligatoire au 1^{er} janvier 2012.

En attendant

Le Cabinet Ferraris suit attentivement toutes les publications qui affecteront dans un sens comme dans l'autre ce calendrier d'application. La rubrique actualités du site www.iformations.fr, en accès gratuit, est mise à jour en temps réel. Dès que possible, le texte de la convention sera adressé en priorité aux abonnés du Pack juridique "convention collective", qui recevront les avenants au fur et à mesure de leur publication.

Sur le fond, il est clair que les associations bénéficient d'un délai suffisant pour étudier le contenu de la CCB et mettre en place leurs nouvelles obligations.

i)formations et le Cabinet Ferraris confirment l'organisation de 6 sessions spéciales (à Valence, Paris, Bordeaux, Nancy, Nantes et Toulon) pour le premier semestre 2011... sous réserve de publication de l'arrêté d'agrément !

Catherine Ferraris, avocate
contact@ferraris-avocat.com

Structures mandataires : dans le doute, protégez-vous !

La modification de l'article L.7221-2 du code du travail, entrée en vigueur en mai 2008, continue de poser problème aux particuliers employeurs. Doivent-ils verser l'indemnité légale de licenciement, soit 1/5^{ème} de mois dès que le salarié a atteint 1 an d'ancienneté, ou l'indemnité conventionnelle de licenciement, soit 1/10^{ème} de mois après 2 ans d'ancienneté ? Dans le doute, leurs conseillers, les services mandataires, doivent être limpides et ultra protégés.

Nœud du problème

Que doivent conseiller les structures mandataires aux particuliers employeurs qui ont rompu le CDI de leur salarié ou à la famille suite au décès de l'employeur?

Option 1 : ne verser que l'indemnité conventionnelle de licenciement. Elle coûte moins cher mais les expose à un procès prud'homal, qu'ils peuvent perdre.

Option 2 : verser l'indemnité légale de licenciement. C'est la position la plus favorable pour le salarié, qui écarte le risque prud'homal mais expose l'organisme mandataire à une demande de remboursement du différentiel.

Car dans les deux cas, le particulier employeur arguant qu'il ignore les incertitudes juridiques qui entourent cette question, peut se retourner contre la structure mandataire et engager sa responsabilité pour défaut de respect de l'obligation de conseil.

Qui tranchera ?

Pour la FEPEM seuls sont applicables les articles du code du travail expressément cités par l'article L.7221-2, ainsi que les dispositions prévues par la convention

collective. Pour les syndicats de salariés, le principe de la recodification à droit constant s'applique et la nouvelle formulation de l'article L.7221-2 n'écarte pas l'application de certains articles du code du travail non cités par l'article L.7221-2.

Les conseils de prud'hommes sont divisés. Saisis par des salariés qui n'avaient perçu que l'indemnité conventionnelle, certains ont accordé l'indemnité légale ; d'autres ont estimé qu'elle n'était pas applicable aux particuliers employeurs et ont rejeté la demande du salarié.

Ni le Parlement ni le gouvernement ne désirent trancher, apporter une simple précision. A la question d'un député, le 2 février, le ministre du travail a répondu qu'il fallait attendre la position de la Cour de cassation.

On notera toutefois qu'il a tout de même recommandé d'opter, dans l'intervalle, pour l'indemnité la plus favorable au salarié, en vertu des principes généraux du droit du travail.

Zéro option !

La seule solution sécurisante pour les structures mandataires consiste à exposer clairement le doute existant aux particuliers employeurs et à leur demander de choisir. Il faudra bien sûr conserver la preuve de la délivrance de ce conseil. Or qui dit preuve dit lettre recommandée avec AR. Et ceci n'est pas une option.

Le mandataire en question(s)

Etiez-vous l'un des cent participants au colloque du 25 mars dernier ? Sinon vous pouvez consulter, en page d'accueil du www.iformations.fr, les supports des intervenants distribués lors de la matinée consacrée à la fonction de conseiller et l'après midi dédiée aux stratégies d'avenir. Le succès de notre 1^{er} colloque parisien a conforté notre analyse du besoin des mandataires de disposer d'un forum spécifique. Nous remercions de nouveau les spécialistes qui, en se prêtant au jeu des questions réponses, ont permis à chacun de bénéficier d'un éclairage de haute valeur ajoutée sur des sujets d'actualité.

→ AI : période d'immersion, oui ! CDDI ? non !

Concernant la période d'immersion, sont parus un décret n° 2009 380 du 7 avril 2009, un arrêté du 3 juin 2009 et une instruction ministérielle du 29 mai 2009.

Au 30 juin 2010 : aucune instruction ou circulaire ne précise le fonctionnement de la modulation de la durée du travail de 20 heures hebdomadaires ou la question de la mention de la répartition du temps de travail. (cf La lettre d'informations n°23 disponible sur www.iformations.fr)

→ ETTI/AI : Obligation de formation à la sécurité

Un arrêt de la Cour de cassation rappelle que l'obligation de formation à la sécurité est à la charge de l'entreprise utilisatrice. Un directeur d'usine avait invoqué la responsabilité de l'ETTI pour s'en défendre.

La Cour de cassation a rejeté son argumentation. Cet arrêt du 2 février 2010 de la chambre criminelle de la Cour de cassation (n° 09 84250) est consultable sur www.legifrance.gouv.fr, rubrique "jurisprudence judiciaire".

Rappelons que cette disposition s'applique de la même manière aux AI.

Pour autant, il est vivement conseillé aux ETTI et aux AI de s'en préoccuper en amont. Elles doivent exiger des entreprises utilisatrices le respect de leurs obligations. Elles peuvent, très simplement, les inciter à demander au salarié de signer une attestation prouvant qu'il a bénéficié d'une formation adaptée aux risques induits par son poste.

Entreprises prestataires de services à la personne : «Et nous, alors ?»

La convention collective de la branche de l'aide à domicile ne concerne pas les entreprises prestataires. On peut se consoler en rappelant que la patience est mère de toutes les vertus et se réjouir, au moins, de la désignation de l'OPCA de branche.

Bientôt, peut-être

Si les associations se félicitent de la signature de leur convention collective, qui n'est pas encore applicable pour autant (voir page 1), les entreprises prestataires, elles, sont toujours dans l'expectative. Deux fédérations patronales (FEDESAP et FESP) négocient cette future convention collective. Force est de constater que, depuis 2 ans, les annonces de signature étaient prématurées. Elle paraît aujourd'hui possible à fin 2010 et plus probable au premier semestre 2011. En attendant deux accords, dont l'importance ne doit pas être sous-estimée, ont été signés par la FEDESAP et la totalité des organisations syndicales.

OPCA désigné

Le premier accord signé le 18 décembre 2009 désigne l'Agefos-Pme comme organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche. Il ne prévoit pas de taux de cotisation supérieur à l'obligation légale, mais contraint les entreprises de SAP à verser une part de leur contribution légale à l'Agefos-Pme. Cet accord a été étendu le 27 avril 2010.

et contribution à la négociation

Le deuxième accord institue une contribution égale à 0,10 % de la masse salariale brute à verser également à l'Agefos-Pme. Cette contribution est destinée à prendre en charge les frais engagés, par les fédérations et syndicats d'employeurs ou de salariés, dans la négociation et l'application de la convention collective. Un pourcentage (à fixer par l'organisme) de cette contribution sera réparti entre les organisations syndicales et patronales pour participer aux frais de structure, d'actions et de promotions des organisations syndicales et patronales. Les entreprises ont d'ores et déjà reçu l'appel à cotisation de la part d'Agefos.

Catherine Ferraris, avocate
contact@ferraris-avocat.com

DIF : 3 lettres à surveiller

Ne négligez pas l'obligation de mentionner la portabilité du droit individuel à la formation (DIF) de votre salarié sur son certificat de travail. Un oubli ou une mauvaise rédaction pourrait porter à conséquence.

Depuis le 19 janvier 2010, l'article D.1234-6 du code du travail impose de mentionner le DIF sur le certificat de travail des salariés dont le contrat de travail est rompu (CDI) ou venu à terme (CDD) lorsque cette rupture ou ce terme ouvre droit à l'assurance chômage et sauf en cas de licenciement pour faute lourde*. Cette précision inclut donc les situations de démissions si elles sont considérées comme légitimes par Pôle Emploi. En d'autres termes, avant que Pôle Emploi ait tranché sur la nature de la démission, la portabilité du DIF doit figurer sur le certificat de travail remis au démissionnaire. C'est donc une rédaction où chaque virgule compte car elle doit répondre à cette obligation légale tout en protégeant l'employeur d'une éventuelle action en responsabilité du salarié !

Dans le même souci de favoriser l'accès à la formation des salariés, le législateur a voulu que le nom et les coordonnées de l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) figurent également sur le certificat de travail remis au salarié partant. Qu'il s'agisse, par exemple, de l'Agefos-pme ou d'Uniformation, le législateur a estimé que c'est à l'employeur de fournir ces informations pratiques à son salarié, sur le document qui fait partie intégrante de leur relation contractuelle comme tous ceux rédigés à l'occasion de la rupture du contrat de travail. Concrètement, l'absence de ces mentions peut entraîner le versement de dommages-intérêts au salarié.

Le Cabinet Ferraris a préparé des modèles de certificat de travail et de toutes les clauses relatives au DIF à insérer dans les lettres de licenciement, de rupture anticipée d'un CDD pour faute grave ou sur le cerfa d'homologation d'une rupture conventionnelle. Ces modèles (au prix total de 20 € HT) sont fournis avec une note explicative. A commander auprès de : contact@ferraris-avocat.com

Chrystel Laurent, contact@ferraris-avocat.com

**Contrairement à une croyance extrêmement répandue, le licenciement pour faute lourde, comme le licenciement pour faute grave, ouvrent droit au bénéfice de l'assurance chômage.*

Formations 2^{ème} semestre 2010 à Valence et Tours

Pour connaître le contenu précis des modules, reportez vous au Catalogue 2010 et notre site Internet www.iformations.fr ou contactez Charles Bisio au 04 75 78 58 38.

AI - dirigeants / Evaluer risques et responsabilités juridiques

VALENCE : jeudi 23 et vendredi 24 septembre (2 jours)
658 € HT - 786,17 € TTC

Associations / Droit du travail applicable aux intervenants à domicile

VALENCE : jeudi 7, vendredi 8 octobre et jeudi 25, vendredi 26 novembre (2 + 2 jours)
1 157 € HT - 1 387,77 € TTC

Associations - Entreprises / Mandat et réglementation applicable aux particuliers employeurs

TOURS : mardi 12, mercredi 13 et jeudi 14 octobre (3 jours)
840 € HT - 1 004,64 € TTC

Entreprises - dirigeants / Équilibrer flexibilité pour l'entreprise et stabilité pour les salariés

VALENCE : jeudi 21 et vendredi 22 octobre (2 jours)
800 € HT - 956,80 € TTC

AI / La réglementation des AI : les fondamentaux

TOURS : mardi 16, mercredi 17 et jeudi 18 novembre (3 jours)
840 € HT - 1 004,64 € TTC

Associations / Modulation du temps de travail : valider ses pratiques

VALENCE : mercredi 8, jeudi 9 et vendredi 10 (matin) décembre (2,5 jours)
820 € HT - 980,72 € TTC

ETTI / La réglementation des ETTI : les fondamentaux

TOURS : jeudi 16 et vendredi 17 décembre (2 jours)
689 € HT - 824,04 € TTC

La boîte à outils

Notre collection prêt-à-porter c'est presque du sur-mesure!

Modèles et documents types

- **Règlement intérieur** pour les **entreprises ou associations** de SAP pour des prestations d'assistance et de ménage - Complété par une charte informatique.
- **CDI temps partiel ou temps plein modulé pour association** appliquant l'accord de branche relatif aux temps modulés du 30 mars 2006.
- **CDI temps partiel mensualisé pour entreprise** de SAP.
- **Accord d'entreprise** organisant l'aménagement annuel du temps de travail dans **une entreprise ou une association de SAP** suite à la loi du 20 août 2008.
- **Rupture conventionnelle d'un CDI** avec tous les modèles nécessaires, note explicative et calendrier de procédure.

L'intégralité des textes essentiels à jour

- **Le Pack juridique** dispose des textes essentiels à votre activité, mis à jour en permanence suivant l'actualité juridique (par mail / abonnement annuel) :
 - la réglementation des OSP
 - la convention collective des associations d'aide à domicile

Ouvrages clairs et pratiques

(sommaires sur www.iformations.fr rubrique documentation juridique/ASP/bibliographie).



39,50 € envoi inclus



28,00 € envoi inclus

L'équipe Cabinet Ferraris - i)formations

Catherine Ferraris

avocate, responsable pédagogique d'i)formations

Fabienne Fruleux

juriste (ouvre notre bureau de Paris le 01/12/2010)

Vanessa Sommier

juriste

Chrystel Laurent

assistante juridique

Françoise Grenier

assistante

Charles Bisio

responsable i)formations

Agnès Bajou (ACAD Conseil)

consultante, accompagne les organismes dans leurs choix stratégiques. Le Cabinet Ferraris et ACAD Conseil travaillent en partenariat.