

# La lettre d'*i*)formations

services à la personne - insertion par l'activité économique

## **Le cabinet Ferraris ouvre un bureau à Paris !**

A partir du 3 janvier, Fabienne Fruleux, juriste consultante, précédemment responsable juridique d'une fédération d'aide à domicile et secrétaire générale d'un groupe privé de services d'aide à domicile et de SSIAD, est responsable de notre bureau de Paris.

N'hésitez pas à la contacter.  
Cabinet Ferraris  
8 rue Auber - 75009 PARIS  
Tél 01 80 88 41 25  
contact@ferraris-avocat.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](http://www.iformations.fr), cliquez sur veille juridique et suivez le guide !

## **La lettre d'*i*)formations**

C'est toujours comme vous voulez ! Vous pouvez la recevoir par mail, en format pdf, si vous êtes abonné de la veille juridique ou par courrier sur simple demande. Vous pouvez également la consulter gratuitement sur notre site Internet : [www.iformations.fr](http://www.iformations.fr)

## **Le réflexe**

Pour suivre l'actualité juridique de votre activité, s'abonner gratuitement à la veille juridique, lire les Lettre(s) d'*i*)formations, notre documentation ou le détail des stages 2011 à Valence ou Paris : [www.iformations.fr](http://www.iformations.fr)

# SSIAD associatifs et réglementation du temps de travail

**L'organisation des soins prime ! Mais les SSIAD sont soumis aux mêmes contraintes que les services d'aide à domicile en matière de réglementation du temps de travail. Rappels pour éviter les litiges et mieux se concentrer sur les patients.**

## **Temps de travail contractualisé**

La première règle à respecter réside dans la détermination précise du temps de travail du salarié lors de son embauche. La durée du travail du personnel soignant inclut le temps auprès des patients mais aussi des réunions de transmission, temps de parole et de déplacement entre deux interventions consécutives.

## **Durée maximale, pauses et interruptions**

Sans revenir sur l'ensemble des règles de l'organisation des plannings, 3 sont particulièrement importantes à prendre en compte :

- l'amplitude maximale (la durée entre l'heure de démarrage du travail et l'heure de fin de la dernière intervention), en principe limitée à 12h, avec une exception à 13h pour les SSIAD mais limitée à 5 jours par quatorzaine (une limite supprimée dans la future convention collective) ;
- l'obligation de prévoir une pause-repas de 30 mn même en cas de journée continue ;
- la limitation du nombre et de la durée des interruptions de travail des salariés à temps partiel. Notons qu'il est nécessaire de prévoir une contrepartie dans le contrat de travail pour bénéficier de la dérogation prévue par l'accord de branche du 30 mars 2006.

## **Planning écrit... remis !**

Les intervenants des SSIAD doivent recevoir par écrit un planning d'intervention indiquant

leurs horaires de travail pour le mois, 7 jours avant le premier jour de son exécution. Mais attention aux sms pour le modifier : un salarié, ayant ignoré le texto l'avertissant d'une modification de sa tournée, peut contester cette forme de notification, en cas de litiges, devant les prud'hommes.

Nous reviendrons sur les modes de sécurisation des modifications de planning par mail ou sms dans une prochaine Lettre d'*i*)formations.

## **D'un dimanche sur 4 à un dimanche sur 2**

La continuité des soins le week-end est assurée en toute légalité quand les salariés bénéficient, en compensation, d'au moins deux jours de repos par semaine incluant, en principe, le dimanche. Tout travail un dimanche ou jour férié est suivi de trois dimanches et jours fériés non travaillés. La future convention de branche, si elle est agréée, permettra un assouplissement de cette comptabilité (un dimanche sur 2 ou équipes VSD).

Retrouvez la liste des points réglementaires essentiels dans le programme de «Droit du travail applicable aux personnels des SSIAD» - Stage de 4 jours à Paris les 17, 18 mai et 21, 22 juin 2011.

Fabienne Fruleux, juriste  
contact@ferraris-avocat.com

# Associations prestataires : les conditions du travail de nuit

*En attendant l'agrément des nouvelles dispositions de la convention collective signée le 21 mai dernier, l'étude des articles 25 à 35, titre V, intéressera les associations prestataires qui souhaitent recourir au travail de nuit, qu'il soit habituel ou occasionnel.*

## **Le travailleur de nuit habituel**

accomplit, au moins 2 fois par semaine, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période de nuit définie entre 22 et 7 heures ;

ou accomplit un nombre minimal de 78 heures de travail de nuit au cours d'une période d'un mois civil et en moyenne sur 6 mois.

### **Son intervention est sédentaire,**

s'il passe toute ou partie de la nuit auprès de l'usager dont l'état de santé ou la situation nécessite un travail effectif continu.

### **ou itinérante**

quand le salarié effectue une ou plusieurs séquences de travail auprès d'un ou plusieurs usagers sans passer la nuit au domicile de la personne aidée.

### **Mais sa durée est limitée**

La durée du travail effectif d'un salarié intervenant la nuit peut être de 10 heures par nuit et ouvre droit à certaines contreparties au-delà de 8 heures. La durée hebdomadaire de travail effectif, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures et le travailleur de nuit ne peut

effectuer plus de 5 nuits consécutives. Ces salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire de 2 jours pleins incluant, en principe, le dimanche.

### **Compensation et transport**

Les travailleurs de nuit ont droit à une compensation en repos de 5 % des heures travaillées pendant la plage horaire de nuit. Le coût du transport du travailleur de nuit de son domicile à celui de la personne aidée est pris en charge par l'employeur selon trois modalités.

## **Le salarié travaillant occasionnellement la nuit**

Tout salarié peut être amené occasionnellement à assurer des interventions sédentaires ou itinérantes de nuit, entre 22 heures et 7 heures. Il est fait appel en priorité aux salariés volontaires. A défaut, l'employeur prend en compte les charges familiales afin de déterminer l'ordre des propositions d'intervention.

Un planning mensuel est établi et remis à chaque salarié en indiquant les semaines où il pourra être amené à intervenir la nuit. Le

salarié a la possibilité de refuser d'effectuer un travail de nuit au maximum 4 fois par an mais doit notifier son refus par écrit.

## **Consultation impérative**

Dans tous les cas, le médecin du travail est consulté avant la mise en place du travail de nuit. De plus, l'employeur doit préalablement consulter le comité d'entreprise et le CHSCT, ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent.

Il doit aussi informer l'ensemble des salariés et proposer un avenant au contrat de travail aux salariés concernés par le travail de nuit. Enfin, les règles relatives au programme indicatif de la répartition du travail de nuit et du délai de prévenance sont les règles habituelles de notification et de modification du planning mensuel.

NB : si elle est agréée et étendue en 2011, la convention entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

**Vanessa Sommier, juriste**

**contact@ferraris-avocat.com**

## → ETTI : frais de transport des intérimaires

L'accord du 31 octobre 2009, obligatoire depuis le 18 août 2010, prévoit une prise en charge des frais de transports publics domicile-lieu de mission des intérimaires selon les règles suivantes :

- 50 % du montant du ou des titres d'abonnement annuel divisé par 260 ou
- 50 % du montant du ou des titres d'abonnement mensuel divisé par 21,67 ou
- 50 % du montant du ou des titres d'abonnement hebdomadaire divisé par 5.

L'arrêté d'extension rappelle que les ETT(I) doivent respecter les articles R.3261-1 et R.3261-9 du code du travail, qui prévoient qu'un salarié à temps partiel

supérieur ou égal au mi-temps doit percevoir la même prise en charge qu'un salarié à temps plein. La prise en charge au prorata ne peut être appliquée qu'aux salariés effectuant moins d'un mi-temps.

### **ATTENTION :**

Le ministère du travail a précisé que, pour les missions de courte durée, lorsque [...] le montant total des remboursements attribués aux salariés intérimaires, sur la base des forfaits quotidiens pratiqués selon les prorata mentionnés dans l'accord du 31 octobre 2009 se révèle inférieur à 50 % du ou des titres d'abonnement souscrits dans le cadre du contrat de mission, les intérimaires [...] doivent obtenir de l'ETTI le paiement

de la différence, sur présentation du ou des titres d'abonnement souscrits. Toutefois, si l'abonnement souscrit excède, pour des motifs de commodités personnelles, l'abonnement strictement nécessaire pour réaliser les déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail (en termes de distance ou de durée de l'abonnement), la prise en charge se fait sur la base de l'abonnement strictement nécessaire à ces trajets (abonnement hebdomadaire pour une mission inférieure à la semaine par exemple).

# Véhicules des intervenants à domicile : partageons les idées

*A Brest comme à Nice, les problèmes de transport des intervenants sont similaires. Chaque structure y fait face. Visite chez Horizon Bleu, à La Ciotat.*

A l'exception du centre de quelques grandes villes bien desservies par les transports publics, l'absence de véhicule personnel est un frein au volume d'heures des contrats de travail des intervenants à domicile. Location via un loueur ou un concessionnaire ; acquisitions\*... chaque structure essaie de trouver la solution idéale ! A La Ciotat, Patrick Pansard, responsable de Horizon Bleu, explique «*Nous disposons de deux systèmes : un contrat anti-pannes avec l'assureur Mondial assistance et un partenariat avec la plateforme Bougez vers l'emploi de l'association Voiture & Co.*» Créée à Paris en 1998, Voiture & Co œuvre «pour de nouvelles pratiques de mobilité durables, responsables et solidaires». 7 plateformes sont dédiées à la mobilité comme clé du retour et du maintien dans l'emploi. En PACA, Ile de France, dans le Nord ou dans le département du Gers, un panel de solutions est mis en œuvre : location de voitures, vélos électriques ou scooters à bas prix ; transport micro collectif ; covoiturage...

«*La dimension sociale de l'opération est intéressante, indique P. Pansard. C'est un moyen de répondre à l'absentéisme quand les voitures très fatiguées "lâchent" et que le réseau des bus manque de souplesse pour s'y substituer...*» En 2010, cinq salarié(e)s de Horizon Bleu ont utilisé ce service pour des durées variant de 2 à 11 jours.

## Permis de travailler

Certains travailleurs sont écartés de facto de l'emploi parce qu'ils sont sans voiture... voire sans permis. Une autre initiative de la plateforme Bougez vers l'emploi y répond également. En partenariat avec Pôle Emploi, les demandeurs d'emploi peuvent bénéficier d'un tarif très favorable pour passer leur permis. Pour Horizon Bleu, Patrick Pansard conclut : «*La question de la mobilité est abordée sous tous les angles. Ce type d'initiative complète nos efforts pour pérenniser les emplois à domicile et professionnaliser le secteur.*»

Renseignements Voiture & Co pour l'emploi : 04 91 62 84 86

\*Exemple d'Acadia, La Lettre d'i)formations n°20

## Mandataires : maux de tête en perspective

*L'accord sur les classifications et l'avenant salaires S37 du 8 avril 2010 vont poser de sérieux problèmes aux structures mandataires... et aux particuliers utilisateurs du CESU. i)formations prépare l'antidote.*

### En attendant l'extension...

L'accord de classification et l'avenant salaires S37 entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> mois suivant publication au JO de leur arrêté d'extension. Il n'est pas certain que cet accord soit étendu, en raison de l'opposition du MEDEF et de la CGPME, mais connaître ces textes est plus que nécessaire car, s'ils sont étendus, ils s'appliqueront immédiatement à tous les contrats conclus après leur entrée en vigueur et dans les 12 mois, aux contrats en cours. Ce qui, dans le cas d'un changement de classement d'un salarié, par exemple, pourrait s'avérer fâcheux quand l'employeur devra verser un rappel de salaire rétroactif à la date d'entrée en vigueur de l'accord.

### Une grille extrêmement complexe

L'accord se veut représentatif de la réalité, avec la définition très pointue de 32 emplois-repères, et un outil de classement de tous les autres, appelés «emplois spécifiques». L'ancienne classification était obsolète avec son valet de chambre et sa lingère, mais la nouvelle grille est extrêmement complexe avec une centaine de pages descriptives. La distinction entre des postes similaires n'est pas aisée, notamment pour les emplois d'assistant de vie, distinguant 6 niveaux.

### OUF ! Un guide !

Cinq critères d'évaluation de poste ont été identifiés : connaissances, technicité, autonomie, résolution de problèmes, dimension relationnelle. Las ! Les partenaires sociaux ont signé un accord avec le nombre total de points affectés à chaque emploi sans indiquer la cotation de chaque critère... ouvrant la porte à des calculs subjectifs, des frustrations et des conflits. Conscients de cette aberration, ils ont prévu une commission paritaire de recours et rédigé un guide, véritable sésame de la grille, qui n'a toutefois pas de valeur juridique... Du travail en perspective pour les juristes !

► **Formation spéciale mandataires sur l'accord de classification le 11 janvier 2011 à Paris et le 14 janvier 2011 à Valence**

Catherine Ferraris, avocate  
contact@ferraris-avocat.com

# Formations 1<sup>er</sup> semestre 2011 à Valence et Paris

**Détails et inscriptions : Programme 2011 ;  
sur [www.iformations.fr](http://www.iformations.fr) ou auprès de Charles Bisio  
(04 75 78 58 38).**

## **Formation spéciale mandataires / Le nouvel accord sur les classifications**

PARIS : mardi 11 janvier  
VALENCE : vendredi 14 janvier  
383,78 € HT - 459 € TTC

## **Associations prestataires / Modulation du temps de travail : les fondamentaux**

PARIS : mercredi 9, jeudi 10 et  
vendredi 11 (matin) mars (2,5 jours)  
766,72 € HT - 917 € TTC

## **Asso./Ent. mandataires / Mandat et réglementation applicable au particulier employeur**

VALENCE : mercredi 16, jeudi 17 et  
vendredi 18 mars (3 jours)  
890,47 € HT - 1 065 € TTC

## **ETTI / La réglementation des ETTI : les fondamentaux**

VALENCE : jeudi 24 et  
vendredi 25 mars (2 jours)  
730,77 € HT - 874 € TTC

## **AI / La réglementation des AI : les fondamentaux**

VALENCE : mercredi 11, jeudi 12 et  
vendredi 13 mai (3 jours)  
890,47 € HT - 1 065 € TTC

## **Associations SSIAD / Droit du travail applicable aux personnels de SSIAD**

PARIS : mardi 17, mercredi 18 mai  
et mardi 21, mercredi 22 juin  
(2 + 2 jours)  
1 226,59 € HT - 1 467 € TTC

## **Associations prestataires / Droit du travail applicable aux intervenants à domicile**

PARIS : jeudi 19, vendredi 20 mai  
et jeudi 16, vendredi 17 juin  
(2 + 2 jours)  
1 226,59 € HT - 1 467 € TTC

## **Asso./Ent. prestataires / La formation professionnelle : dispositifs et financements**

VALENCE : jeudi 23 et  
vendredi 24 juin (2 jours)  
698,16 € HT - 835 € TTC

## **Associations prestataires / La convention collective unique de branche**

VALENCE : mardi 8 février  
BORDEAUX : jeudi 24 mars  
PARIS : mardi 29 mars  
NANTES : jeudi 14 avril  
NANCY : jeudi 19 mai,  
TOULON : jeudi 16 juin  
383,78 € HT - 459 € 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](http://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, responsable de notre bureau de Paris

### **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.