



Bulletin URIOPSS n°12

Veille juridique et actualités régionales aide à domicile

Août 2008

(Rédigé le 29 août 2008)

Bonjour à toutes et à tous.

La loi 2002-2 a prévu que tous les établissements sociaux et médico-sociaux autorisés doivent mettre en œuvre un processus d'évaluation interne et externe. Cette obligation a partiellement été reprise pour les structures d'aide à domicile ayant obtenues l'agrément qualité. Sauf lorsqu'elles sont certifiées, ces structures doivent procéder, tous les cinq ans, à une évaluation externe de leurs activités. Rappelons que cette évaluation conditionnera le renouvellement de l'agrément. Par ailleurs, le cahier des charges annexé à l'arrêté du 24 novembre 2005 prévoit que « le gestionnaire d'un organisme ayant obtenu un agrément qualité doit mettre en place des contrôles internes réguliers ».

La question de l'évaluation est donc une question d'actualité.

*Nous vous proposons une **réunion d'information** sur ce sujet, animée par Monsieur Bernard Lahitte, spécialiste de la question, portant sur le thème : « **conduire l'évaluation interne** »*

*Cette réunion aura lieu le **lundi 6 octobre 2008, de 14 heures à 17h30, dans les locaux de l'URIOPSS.***

*Vous avez sans doute reçu une invitation ces jours-ci. Pour préparer au mieux cette rencontre, nous vous remercions de bien vouloir nous renvoyer **le coupon réponse** qui y est joint pour le **11 septembre prochain.***

Espérant vous retrouver nombreux à cette réunion, je vous souhaite une excellente reprise.

Cordialement

Anne BIDOU
Juriste,
Animatrice de la commission aide à domicile

Après la loi de modernisation du marché du travail, trois nouvelles lois sont parues cet été...

➤ **La loi relative aux droits et devoirs des demandeurs d'emploi : loi n°2008-758 du 1^{er} août 2008** (JO du 02/08/08)

Cette loi pose comme principe que chaque demandeur d'emploi doit établir, conjointement avec le service public de l'emploi, un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). Toute offre raisonnable d'emploi correspondant au PPAE ne peut être refusée plus de deux fois.

Par ailleurs, l'âge permettant d'être dispensé de recherche d'emploi va être progressivement relevé de 57,5 ans (actuellement) à 60 ans (en 2011).

➤ **La loi de modernisation de l'économie : loi n°2008-776 du 4 août 2008** (JO du 05/08/08)

Cette loi concerne peu notre secteur d'activité. Signalons toutefois les incidences suivantes :

- **Assouplissement des effets de seuil** : les employeurs dont l'effectif atteint 20 salariés en 2008, 2009 ou 2010 vont pouvoir bénéficier :
 - du gel de leur participation formation-continue pendant 3 ans et d'un lissage de cette participation durant les 3 années suivantes,
 - d'un maintien durant 3 ans de la formule de calcul de la ristourne Fillon prévue pour les petites entreprises,
 - d'un maintien de la déduction forfaitaire des cotisations patronales pour heures supplémentaires à 1,50 €(et non 0,50€),
 - d'une cotisation supplémentaire Fnal et versement de transport aménagés.
- **Extension de la procédure de rescrit social** : le rescrit social permet aux employeurs d'interroger l'URSSAF sur leur situation au regard de la législation sociale. La réponse faite par l'administration devient alors une décision opposable. Attention, une demande de rescrit ne peut se faire que dans les domaines expressément prévus par la loi (c'est cette liste des domaines qui vient d'être élargie).
- Les règlements des plans d'épargne d'entreprise vont devoir proposer aux adhérents de placer leurs versements en parts de fonds investis dans des **entreprises solidaires** (dont une définition est insérée dans le code du travail).

➤ **La loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail : loi n°2008-789 du 20 août 2008** (JO du 21/08/2008)

Cette loi comporte deux parties :

- Une première partie qui réaménage les règles de représentativité syndicale. Les incidences portent sur les modalités de conclusion des accords collectifs de travail et les élections professionnelles.
- Une seconde partie qui traite du temps de travail et dont la principale mesure consiste à faire primer les accords d'entreprises sur les accords de branche.

Si cette loi marque un nouveau tournant dans les rapports de force régissant la négociation collective (et donc dans la position des acteurs de cette négociation, tant sur le plan national que sur un plan local), elle ne va pas avoir d'incidence importante immédiate pour les petites associations de l'aide à domicile. Toutefois, à compter de 2010, la négociation des accords d'entreprise va être rendue plus accessible aux petites entreprises. *N'hésitez pas à nous interroger si vous souhaitez avoir plus d'informations :*

1ère partie : Rénovation de la démocratie sociale

→ Concernant la représentativité syndicale

A compter des prochaines élections de représentants du personnel dans votre association (si vous remplissez les conditions d'effectif), seule une organisation syndicale ayant recueilli au moins 10 % des suffrages valablement exprimés au premier tour sera considérée comme étant représentative dans l'association. Rappel : seules les organisations syndicales représentatives peuvent désigner un (ou plusieurs) délégué(s) syndical(aux) qui dispose(nt) de la possibilité de négocier les accords d'entreprise.

Toutefois tout syndicat légalement constitué depuis deux ans, ayant des adhérents dans l'entreprise et remplissant les critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance (même s'il n'est pas représentatif) peut désormais créer, dans toute entreprise, une section syndicale. Et si cette entreprise a plus de 50 salariés, ce syndicat pourra y désigner un représentant de cette section. Ce représentant qui ne peut être un délégué syndical tant que l'organisation syndicale dont il dépend n'a pas fait la preuve de sa représentativité dans l'entreprise (via le quota de 10 % des suffrages aux élections) aura toutes les prérogatives d'un délégué syndical sauf celui de pouvoir négocier un accord collectif.

→ Négociation des accords d'entreprise :

Les accords d'entreprise sont, comme auparavant, en principe négociés par un délégué syndical. A compter du 1^{er} janvier 2009, les accords seront valables s'ils sont signés par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections et en l'absence d'opposition d'un syndicat représentatif ayant recueilli 50 % des suffrages.

A partir du 1^{er} janvier 2010 et pour les domaines dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, des accords d'entreprise pourront être négociés avec des salariés mandatés ou des représentants élus du personnel, même en l'absence d'accord collectif étendu le permettant.

→ Concernant les élections des représentants du personnel :

Aucune importante modification n'est à signaler. Les élections se font toujours en deux tours dont le 1^{er} est réservé à la présentation des candidats par des syndicats représentatifs (au nouveau sens de la loi). La négociation du protocole préélectoral est toutefois ouverte à un plus grand nombre de syndicats.

2ème partie : Réforme du temps de travail

→ Concernant les heures supplémentaires :

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectués est désormais fixé par accord d'entreprise, à défaut, il est fixé par accord de branche. A défaut d'accord collectif, il est fixé par décret.

Rappelons que la branche de l'aide à domicile ne fixe pas de contingent, c'est donc le contingent légal de 220 heures annuelles qui s'applique. Ce contingent peut donc désormais être modifié par accord d'entreprise.

Le dépassement de ce contingent n'est plus soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail (seul un avis du CE ou des DP est requis).

Le repos compensateur obligatoire (de 50 %) accordé dans les entreprises de plus de 20 salariés pour toute heures supplémentaire accomplie au-delà de la 41^{ème} heure est supprimé.

➔ **Elargissement des conventions de forfait annuel**

Des conventions individuelles de forfait annuel, en jours ou en heures, peuvent être signées avec des salariés à condition que cette possibilité ait été auparavant mise en place par un accord collectif. Cet accord peut désormais être un accord d'entreprise. *A noter que l'accord du 6 juillet 2000 de la branche aide à domicile a déjà prévu la possibilité de signer ces conventions.*

➔ **Mise en place d'un dispositif unique d'aménagement du temps de travail**

Tous les dispositifs existants à ce jour d'aménagement du temps de travail (cycle, modulation, jours RTT) sont supprimés. Un dispositif unique d'aménagement du temps de travail est créé à la place. Le principe est que la durée du temps de travail se calcule à la semaine. Toute heure effectuée au-delà de 35 heures sur une semaine est une heure supplémentaire. Un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche peut toutefois organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Sont alors considérées comme heures supplémentaires les heures qui dépassent la moyenne de 35 heures sur la période de référence retenue.

Attention : Les accords collectifs conclus en application des articles qui étaient en vigueur jusqu'à la parution de cette loi restent applicables. Rappelons que les accords du 6 juillet 2000 et du 30 mars 2006 ont déjà instauré la modulation et les jours de RTT. **Ces accords restent donc encore applicables.**

➔ Allongement, jusqu'au 31 décembre 2009, des dispositifs d'allègements de charges sociales et fiscales mises en œuvre par la loi pour le pouvoir d'achat du 8 février 2008.

➔ **Ouverture des droits aux congés payés :** jusqu'à présent les CDI n'avaient droit aux congés payés que s'ils avaient effectivement travaillé au moins 1 mois sur la période de référence. Le droit aux CP est désormais ouvert si le salarié a effectivement travaillé au moins 10 jours sur cette période. Une fois le droit ouvert, il acquiert toujours 2,5 jours ouvrables de CP par mois de travail.

➤ **Modèles d'homologation pour les ruptures conventionnelles du contrat de travail**

Deux modèles sont désormais disponibles. Si la rupture concerne un salarié non protégé, le modèle à utiliser est celui qui a été diffusé par arrêté du 18/07/2008. S'il s'agit d'un salarié protégé, le modèle à utiliser est celui diffusé par un arrêté du 28 juillet 2008.

➤ **Quoi de neuf sur les retraites ?**

- L'accord sur les retraites complémentaires a été prorogé jusqu'au 1^{er} avril 2009. La cotisation AGFF est donc reconduite dans les mêmes conditions jusqu'à cette date.
- C'est décidé, la durée d'assurance requise pour l'obtention d'une retraite à taux plein augmentera d'un trimestre par an à partir de 2009 pour atteindre 41 ans de cotisations en 2012.
- A noter qu'il est prévu un relèvement progressif de la cotisation vieillesse dès 2009, et sur 3 ans. Cette hausse devrait s'accompagner d'une réduction de la cotisation d'assurance chômage dans les mêmes proportions.

➤ **Concernant les accidents du travail**

Vous pouvez désormais effectuer vos déclarations d'AT en ligne, via le site www.net-entreprise.fr

Par ailleurs notez qu'un nouveau modèle du formulaire certificat médical accident du travail - maladie professionnelle est parue (Cerfa 11138*2)

➤ **Fin des faveurs accordées en cas de décalage de la paie**

Les employeurs de plus de 9 salariés qui pratiquent le décalage de la paie ne sont plus autorisés à mentionner, sur leur déclaration de l'exercice précédent, les salaires dus au titre de décembre et versés en janvier.

Lettre circulaire ACOSS n°2008-070 du 30 juillet 2008

➤ **Indemnités kilométriques dans l'aide à domicile**

Comme annoncé dans notre précédent numéro, l'avenant relatif à la revalorisation des indemnités kilométriques a été agréé. Un avis demandant l'extension de cet avenant est paru au JO.

Outre la revalorisation des indemnités kilométriques, cet accord prévoit également que l'employeur prend en charge une partie du coût de l'abonnement mensuel lorsque le salarié utilise les transports en commun. Cette prise en charge est de 50 % lorsque le salarié travaille à mi-temps ou plus. Elle est réduite de moitié si le salarié travaille moins d'un mi-temps. Si cet avenant est étendu, cette prise en charge deviendra obligatoire pour tous les employeurs concernés.

Informations autres à portée nationale

➤ **Précision du ministre concernant l'éligibilité des particuliers employeurs également salariés**

Le ministre rappelle que, selon la loi, en cas d'appartenance aux 2 collèges (salarié et employeur), l'inscription est faite dans le collège correspondant à l'activité principale de l'électeur. Il s'agit de l'activité salariée si l'intéressé emploie de 1 à 3 salariés. Au-delà de 3 salariés, l'activité d'employeur est jugée au moins aussi importante que celle de salarié : l'électeur a alors le choix du collège auquel il souhaite appartenir. *Réponse ministérielle du 15 juillet 2008*