



**Service de la
séance**

Projet de loi

Droit opposable au logement

(1ère lecture)

(URGENCE)

(n° 170 , 181 , 174, 175)

N° 192 rect. bis

1 février 2007

AMENDEMENT

présenté par

M. BEAUMONT, Mme PROCACCIA, MM. P. BLANC, TEXIER et LARDEUX, Mme KAMMERMANN, M. ESNEU et Mme HENNERON

C	Favorable
G	Favorable
	Adopté

ARTICLE ADDITIONNEL AVANT ARTICLE 7

Avant l'article 7, insérer un article additionnel ainsi rédigé :

I. - L'article L.443-12 du code de l'action sociale et des familles est abrogé.

II. - Au premier alinéa de l'article L.443-4 du code de l'action sociale et des familles, après les mots : « Le bénéficiaire de l'agrément », sont insérés les mots : « ou, le cas échéant, la personne morale employeur ».

III. - Après l'article L. 443-10 du code de l'action sociale et des familles, il est inséré une division ainsi rédigée :

« Chapitre IV

« Accueillants familiaux employés par des personnes morales de droit public ou de droit privé

« Article L.444-1 - Les personnes morales de droit public ou de droit privé peuvent, après accord du président du conseil général du département de résidence de l'accueillant familial, être employeurs des accueillants familiaux mentionnés à l'article L. 441-1.

« Les accueillants familiaux employés par des collectivités territoriales ou leurs établissements publics administratifs sont des agents non titulaires de ces collectivités. Les accueillants familiaux employés par des établissements sociaux ou médico-sociaux publics sont des agents non titulaires de ces établissements.

« Les dispositions particulières qui leur sont applicables sont fixées par voie réglementaire.

« Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux accueillants familiaux mentionnés à l'article L.443-10 ayant passé un contrat avec un établissement ou service de soins pour accueillir des malades mentaux en accueil familial thérapeutique.

« Art. L.444-2 - Sont applicables aux personnes relevant du présent chapitre les dispositions suivantes du code du travail :

« Livre Ier, titre II, chapitre II, section 1, sous-section 1 (Contrat à durée déterminée - Règles générales), section 2 (résiliation du contrat de travail à durée indéterminée), section 3 (conséquences de la rupture du contrat), section 4-2 (règles particulières aux salariés devenus physiquement inaptes à leur emploi), section 5 (Protection de la maternité et éducation des enfants), section 5-1 (règles particulières aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle), section 5-2 (congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise et congé sabbatique), section 7 (Discriminations), section 8 (Harcèlement), chapitre III : dernier alinéa de l'article L. 123-1 ;

« Livre Ier, titre III (conventions collectives) ; Livre Ier, titre IV : chapitre préliminaire (égalité de rémunération entre hommes et femmes). Chapitre III (paiement du salaire). Chapitre V (saisie-arrêt et cession de rémunérations dues par un employeur). Chapitre VI (salaire de la femme mariée).

« Livre II, titre II, section II du chapitre II (dispositions particulières à la journée du 1er mai), section II du chapitre III (durée du congé), chapitre V (congés non rémunérés), chapitre VI (congés pour événements familiaux).

« Livre III, titre V, chapitre Ier, section I (dispositions générales). Livre II, titre IV (services de santé au travail)

« Livre IV, titre Ier (les syndicats professionnels), titre II (les délégués du personnel) et titre III (les comités d'entreprise), titre VI (droit d'expression des salariés).

« Livre V (conflit du travail). Livre IX (formation professionnelle continue), à l'exception du titre VII.

« Art. L.444-3.- « Il est conclu pour chaque personne accueillie entre l'accueillant familial et son employeur un contrat de travail écrit.

Tout contrat de travail fera l'objet d'une période d'essai de trois mois, éventuellement renouvelable après accord écrit du salarié.

Pour chaque personne accueillie, il est conclu entre la personne accueillie, l'accueillant familial et, si ce dernier le souhaite, l'employeur, un contrat d'accueil conforme aux stipulations d'un contrat type établi par voie réglementaire après avis des représentants des présidents de conseil général.

« Art. L.444-4 - Les accueillants familiaux perçoivent une rémunération garantie dont le montant minimal est déterminé en référence au salaire minimum de croissance. Le montant de la rémunération est fonction du nombre de personnes accueillies et de la durée du travail. Cette rémunération est complétée des indemnités mentionnées aux 2° à 4° de l'article L.442-1. Les montants des indemnités mentionnées aux 2° et 3° de l'article L. 442-1 sont compris entre un minimum et un maximum fixés par décret.

« Le nombre de journées travaillées ne peut excéder pour chaque salarié un plafond annuel de 258 jours. Les modalités de détermination de la durée de travail des accueillants familiaux salariés sont fixées par convention collective ou accord d'entreprise ou à défaut par décret.

« La convention ou l'accord collectif détermine, également les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés.

« L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail, pendant une durée de trois ans, le ou les documents permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués par le salarié.

« Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par la convention ou l'accord, après déduction, le cas échéant, du nombre de jours effectués sur un compte épargne temps et des congés reportés dans les conditions prévues à l'article L. 223-9, le salarié doit bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

« Art. L.444-5 - Lorsque, du fait de la personne accueillie, l'accueil d'une ou plusieurs personnes est provisoirement suspendu notamment en cas d'hospitalisation ou de séjour dans la famille naturelle, l'accueillant familial a droit à une indemnité, dont le montant et les conditions de versement sont définies par décret.

« L'employeur qui ne peut pas confier à un accueillant familial le nombre de personnes prévues contractuellement, pendant une durée de quatre mois consécutifs, est tenu soit de recommencer à verser la totalité du salaire à l'issue de cette période, soit de procéder au licenciement économique de l'accueillant familial motivé par cette absence de personne à confier ou à la modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

« Art. L.444-6 - Les accueillants familiaux ne peuvent se séparer des personnes qu'ils accueillent pendant les repos hebdomadaires, jours fériés, congés payés, congés de formation sans l'accord préalable de leur employeur sur leur date de départ en congé. Toutefois, l'employeur est tenu d'accorder les congés annuels demandés pendant la période légale de référence.

« Après avoir fixé la date de départ en congé de l'accueillant familial qui en a fait la demande écrite, l'employeur autorise ce dernier à se séparer simultanément de toutes les personnes accueillies pendant les congés annuels et une durée minimale de jours à répartir sur l'année définie par décret.

« L'employeur qui a autorisé l'accueillant familial à prendre ses congés payés, organise les modalités d'accueil des personnes accueillies en leur garantissant un accueil temporaire de qualité.

« La formation initiale et continue prévue à l'article L.441-1 est à la charge de l'employeur qui organise et finance l'accueil de la ou des personnes accueillies pendant les heures de formation.

« Art. L.444-7 - Lorsque l'accueillant familial relevant de la présente section exerce un mandat de délégué syndical, de représentant syndical ou de représentant du personnel, l'employeur organise et finance, le cas échéant, l'accueil des personnes qui lui sont habituellement confiées pendant les temps correspondant à l'exercice de cette fonction.

« Art. L.444-8 - En cas de retrait d'agrément, l'employeur est tenu de procéder au licenciement dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

« Le président du conseil général informe la personne morale qui l'emploie du retrait ou de la modification du contenu de l'agrément d'un accueillant familial.

« Art. L.444-9 - En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur (sauf en cas de faute grave ou lourde), ainsi qu'en cas de rupture à l'initiative du salarié, les parties respecteront les délais de préavis suivants :

1° quinze jours pour une ancienneté comprise entre trois et six mois ;

2° un mois pour une ancienneté comprise entre six mois et moins de deux ans ;

3° deux mois pour une ancienneté d'au moins deux ans. »

IV- Le II de l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale est ainsi rédigé :

II. - Les particuliers et personnes morales qui ont passé un contrat conforme aux dispositions des articles L. 442-1 et L. 444-3 du code de l'action sociale et des familles pour l'accueil par des particuliers à leur domicile, à titre onéreux, de personnes mentionnées aux a), c), d) et e) du I. sont exonérées totalement, dans les conditions prévues à l'avant-dernier alinéa du I, des cotisations d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales dues sur la rémunération qu'elles versent à ces accueillants familiaux.

Objet

Le dispositif d'accueil familial à titre onéreux de personnes âgées ou adultes handicapées relève des dispositions des articles L. 441-1 à L. 443-12 du code de l'action sociale et des familles. Il concerne environ 9000 accueillants familiaux agréés par les présidents de conseil général territorialement compétents, pour environ 13000 personnes accueillies.

Les accueillants familiaux sont rémunérés par les personnes accueillies ou, de façon subsidiaire, par l'aide sociale départementale, sans pour autant avoir la qualité de salariés de ces mêmes personnes accueillies.

Actuellement le contrat d'accueil signé entre l'accueillant familial et la personne accueillie est généralement considéré comme n'étant pas assimilable à un contrat de travail. Il s'agit d'un contrat atypique comportant, certes, certains droits et obligations particulières, mais que la loi n'a pas inscrit, sans toutefois l'exclure, dans le code du travail.

Le plan solidarité grand âge prévoit une amélioration du statut des accueillants familiaux et sa professionnalisation afin d'organiser de façon satisfaisante la possibilité d'emploi, par des personnes morales de droit public ou privé, des accueillants familiaux ayant obtenu l'agrément du président du conseil général.

L'actuelle rédaction de l'article L. 443-12 du code de l'action sociale et des familles mentionne cette possibilité pour les seuls établissements ou institutions sociaux ou médico sociaux et sans prévoir les adaptations nécessaires de la situation de salarié avec les spécificités de cette fonction (accueil de personnes 24h/24, déconnexion du salaire du temps de travail, régime spécifique des congés, ...).

De ce fait, la possibilité ouverte par la loi du 17 janvier 2002 n'a jamais été mise en application et, à ce jour, seule une expérimentation de salariat est faite dans un département.

Le projet d'article législatif ci-joint organise, sur le modèle de ce qui a été fait pour les assistants familiaux, la possibilité de salarier des accueillants familiaux dans le cadre d'un emploi par une personne morale public ou privé sans que celle-ci soit obligatoirement une institution ou un établissement.

Cette forme d'organisation du salariat présente l'avantage de répondre au souhait de nombreux accueillants familiaux de pouvoir disposer d'un véritable statut, d'offrir les garanties d'un employeur pour connaître des relations entre la personne accueillie et l'accueillant salarié, de favoriser la mise en place d'actions de formation continue et de

d'associer l'employeur, personne morale, à la continuité de l'accueil et, notamment, au remplacement des accueillants familiaux pendant leurs congés.

Cependant, le salariat des accueillants familiaux ne saurait altérer le principe fondateur qui fait l'accueil familial : un engagement personnel pour un accompagnement responsable et continu dans les actes quotidiens de la vie au bénéfice des personnes accueillies.

Le statut de salarié ne saurait transférer cette responsabilité et cet engagement vers la personne morale qui organise les modalités du salariat.

De même les personnes accueillies ou leurs représentants doivent pouvoir conserver la possibilité d'organiser le salariat de leurs accueillants familiaux et ainsi préserver leur dignité.

L'organisation du salariat des accueillants familiaux doit préserver cette spécificité.