

Document de travail, association Famidac

TABLEAU DE PASSAGE - réunion du 17 juin 2009, 16h au Secrétariat d'Etat à la Solidarité.

DECRETS D'APPLICATION DE L'ARTICLE 57 DE LA LOI DU 5 MARS 2007 RELATIF A L'ACCUEIL FAMILIAL DE PERSONNES AGEES OU HANDICAPEES ET DISPOSITIONS S'APPUYANT SUR LES AXES DU RAPPORT DE Madame Valérie ROSSO-DEBORD

RETENUS PAR Madame Valérie LETARD, Secrétaire d'Etat à la Solidarité

- La colonne 1 rappelle les dispositions en vigueur.
-
- La colonne 2 comprend les dispositions ayant fait l'objet des consultations du 14 septembre 2007 et du 20 mai 2008, tenant compte des remarques formulées lors de ces concertations ainsi que les dispositions nouvelles issues du rapport de Madame V. Rosso-Debord et retenues par Madame V. Létard.
- **En colonne 3, les propositions ou remarques de Famidac.**

Dispositions en vigueur	Nouvelles dispositions et Dispositions précédemment consultées	Commentaires ou propositions Famidac
<p>Chapitre I Accueillants familiaux et modalités d'agrément :</p> <p>Article R.441-1 à R.441-15 (<i>pour mémoire</i>)</p> <p>Article R.441-4</p> <p>Le silence gardé pendant plus de 4 mois à compter de la date d'accusé de réception du dossier complet par le président du conseil général sur la demande d'agrément vaut décision de rejet de celle-ci.</p>	<p>Article R.441-4</p> <p>La décision du président du conseil général est notifiée dans un délai de quatre mois à compter de la date d'accusé de réception du dossier complet. Le silence gardé pendant plus de quatre mois par l'autorité administrative vaut acceptation de l'agrément. En cas de refus, la décision du conseil général doit être motivée</p>	<p>Cette disposition est positive et répond à notre demande. Nous vous en remercions.</p>

<p>Chapitre II Contrat entre la personne accueillie et l'accueillant familial</p> <p>R.442-1 (pour mémoire)</p>		
<p>Article D.442-2 (pour mémoire)</p> <p>1° Le montant minimum de la rémunération journalière des services rendus, visée au 1° de l'article L. 442-1, est égal à 2,5 fois la valeur horaire du salaire minimum de croissance, déterminé dans les conditions prévues aux articles L. 141-2 à L. 141-7 du code du travail, pour un accueil à temps complet.</p> <p>La rémunération journalière pour services rendus donne lieu au paiement d'une indemnité de congés payés conformément aux dispositions de l'article L. 223-11 du code du travail.</p> <p>2° Les montants minimum et maximum de l'indemnité journalière pour sujétions particulières, mentionnée au 2° de l'article L. 442-1, sont respectivement égaux à 1 fois et 4 fois le minimum garanti, déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 141-8 du code du travail.</p> <p>3° Les montants minimum et maximum de l'indemnité journalière représentative des frais d'entretien courant de la personne accueillie, mentionnée au 3° de l'article L. 442-1, sont respectivement égaux à 2 et 5 fois le minimum garanti, déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 141-8 du code du travail.</p>		<p>Modifications demandées :</p> <p>Mention "pour un accueil à temps complet" à supprimer (source de nombreuses erreurs d'interprétation, comme dans la Vienne où les accueils de personnes travaillant en ESAT sont rémunérés 2 fois la valeur horaire du SMIC)</p> <p>3° Les montants minimum et maximum de l'indemnité journalière représentative des frais d'entretien courant de la personne accueillie, mentionnée au 3° de l'article <u>L.442-1</u>, sont respectivement égaux à 4 et 7 fois le minimum garanti, déterminé dans les conditions prévues à l'article L.141-8 du code du travail, pour un accueil continu et de 3 et 5 fois le minimum garanti pour un accueil de jour ou de nuit.</p>
<p>Article D.442-3</p> <p>Le contrat passé entre la personne accueillie à titre onéreux au domicile d'un particulier et l'accueillant familial est conforme au modèle de</p>	<p>Article D.442-3</p> <p>« Le modèle de contrat type figurant à l'annexe 3-8 est remplacé par le modèle de contrat type 3-8 A annexé au présent décret. Le modèle de contrat type d'accueil passé</p>	<p>Voir nos demandes de modification sur les modèles 3-8 A et 3-8 B ci-joint.</p>

<p>contrat type mentionné à l'article L. 442-1 du présent code et publié à l'annexe n° 3-8.</p>	<p>entre la personne accueillie à titre onéreux, l'accueillant familial et, le cas échéant, l'employeur est conforme au modèle de contrat type mentionné au troisième alinéa de l'article L. 444-3 du présent code et publié à l'annexe n°3-8 B ».</p>	
	<p>Article D. 442-4 Le contrat type annexé au 3-8 A ou 3-8 B du présent code doit préciser lorsque l'accueil est réalisé pour une durée permanente ou temporaire et prévoir la période pour laquelle le contrat est conclu. Lorsque l'accueil est réalisé pour une durée temporaire, celui-ci ne peut être supérieur à trois mois consécutifs. Le caractère temporaire de l'accueil ne modifie pas les conditions de l'agrément délivré par le conseil général. Le nombre de personnes accueillies simultanément, de manière permanente ou temporaire pour un accueil à temps complet ou pour un accueil à temps partiel, ne peut dépasser le nombre mentionné par la décision d'agrément délivrée conformément à l'article R.441-5 du même code. »</p>	<p>Les CDD sont habituellement limités à 18 mois. Nous nous interrogeons sur l'opportunité de limiter les contrats d'accueils temporaires à 3 mois, risquant ainsi de priver le dispositif d'une nécessaire souplesse d'adaptation. Exemple : nous pensons à l'arrêt de travail d'un accueillant familial pour maladie ou hospitalisation. Modification demandée : <i>"Le contrat type annexé au 3-8 A ou 3-8 B du présent code doit préciser s'il est réalisé pour une durée permanente ou temporaire. Un contrat est permanent lorsqu'il est réalisé sans limitation de durée. Lorsqu'il est temporaire, il doit prévoir la période pour laquelle il est conclu. Un avenant au contrat précisera la présence effective de l'accueilli au domicile de l'accueillant en cas d'accueils séquentiels ou intermittents."</i></p>
	<p>Art. D. 442-5 I Les personnes morales de droit public ou de droit privé qui ont soit</p> <ul style="list-style-type: none"> • conclu une convention de tiers régulateur avec le conseil général • obtenu l'accord du président du conseil général pour être employeurs d'accueillants familiaux conformément au D. 442-7 du même code <p>peuvent réaliser les services énumérés au II du présent article comme tiers régulateur pour le compte du conseil général, des personnes âgées et handicapées accueillies chez les accueillants familiaux et les accueillants familiaux mentionnés aux articles L. 441-1 à L.444-9 du même code.</p>	<p>Voilà ce qui avait été retenu par Mme Létard, après réception du rapport de VRD : " Pour l'emploi direct, mettre en place un mandataire renforcé : ce mandataire permettrait d'accompagner la personne âgée ou handicapée dans sa démarche : élaboration des fiches de paye, organisation des remplacements pendant les congés ... ce qui permettrait d'intégrer un tiers dans la relation personne fragile/ accueillant". Bien différent de ce qui nous est proposé ici. Il faudrait définir le "tiers régulateur" afin de le doter de qualités et compétences minimales. Par exemple, le tiers régulateur pourrait être titulaire de</p>

Lorsqu'une convention de tiers régulateur a été conclue à la demande du conseil général, les accueillants familiaux et les personnes accueillies en sont informés et peuvent y recourir à l'initiative de l'une ou l'autre partie. Le conseil général spécifie les services qui sont financés par lui et ceux qui relèvent de la libre prestation pour les accueillants familiaux et les personnes accueillies.

Lorsque le tiers régulateur intervient pour le compte de la personne âgée ou handicapée ou pour le compte de l'accueillant familial, un contrat doit être conclu entre les parties précisant les modalités de réalisation du service et le tarif. ~~L'accord de l'autre partie, accueillant familial ou personne âgée ou handicapée, pour la réalisation des services mentionnés au II du présent article qui la concerne doit être inscrit au contrat d'accueil. »~~

II. Les services pouvant être réalisés par le tiers régulateur sont les suivants :

- assistance de la personne accueillie dans les **démarches administratives** notamment établissement de la fiche de rémunération de l'accueillant familial et déclaration des cotisations sociales ;
- accompagnement de la personne accueillie pour des **sorties** non prévues par le contrat d'accueil ;
- organisation de projets collectifs d'**animation** hors du domicile ;
- ~~médiation en cas de litiges~~ entre la personne accueillie et l'accueillant familial ;
- **mise en relation de l'offre et de la demande** d'accueil familial;
- communication, information et documentation ayant pour objectif de **promouvoir l'accueil familial** ;

l'agrément prévu à l'article L.7232-1 de Code du Travail au titre de services à la personne.

C'est pourquoi, en emploi direct, en emploi direct, nous tenons à ce que les services demandés au tiers régulateur ne soit pas listés dans le contrat d'accueil, figé pour une durée indéterminée, mais contractualisés séparément, en fonction des besoins de la personne accueillie et de leur évolution dans le temps.

Ce tiers régulateur (quand il n'est pas l'employeur) ne peut pas être compétent pour :

- la médiation en cas de litiges,
- la réorientation de la personne accueillie
- la réalisation de formations

- mise en relation d'accueillants familiaux **remplaçants** avec les accueillants familiaux et les personnes accueillies ;
- ~~recherche de place en établissement social ou médico-social pour un **accueil temporaire** pendant la période de congés de l'accueillant familial ou pour une réorientation à la demande de la personne accueillie ;~~
- accompagnement et **appui technique** aux futurs accueillants familiaux ;
- réalisation de **formations**, construction de liens de travail et d'entraide, organisation de réunions d'échanges par thème pour les accueillants familiaux»-.

Pour mémoire :
Art. L.444-1 -
 (...)

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 sont des agents non-titulaires de ces établissements.

Les accueillants familiaux employés par des établissements publics de santé sont des agents non-titulaires de ces établissements.

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

« **Chapitre III - Accueillants familiaux employés par des personnes morales de droit public ou de droit privé** »

Art. D. 442-6 -

Les accueillants familiaux des collectivités et établissements mentionnés à l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, sont soumis aux dispositions du présent chapitre, du chapitre premier du présent titre, aux dispositions de l'article R. 422-20 du code de l'action sociale et des familles, des articles 1234-1 à 5 du code du travail et aux dispositions des articles 19, 31, 37, 38 et 41 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale. ».

En qualité d'agents non-titulaires d'un établissement public, les accueillants familiaux n'ont pas à subir un traitement discriminatoire par rapport à l'ensemble des autres agents non-titulaires. Aussi, nous demandons à ce que le décret n° 88-145 du 15 février 1988 leur soit appliqué d'une manière plus élargie afin de ne pas les exclure, entre autres, de la protection sociale que constitue les indemnités complémentaires en cas de maladie.

Nous demandons que soient rajoutées les dispositions prévues pour les agents non-titulaires de la Fonction publique hospitalière **pour les accueillants familiaux employés par les établissements médico-sociaux et de santé :**

Modification demandée :

"Les accueillants familiaux des établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 86 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, sont soumis aux dispositions du présent chapitre, du chapitre premier du présent titre, aux dispositions

de l'article R. 422-20 du code de l'action sociale et des familles, des articles 1234-1 à 5 du code du travail et aux dispositions du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière."

Art. D. 442-7 – I.

La demande d'accord pour être employeur d'accueillants familiaux doit être adressée par la personne morale de droit public ou de droit privé au président du conseil général du département de résidence de l'accueillant familial par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande d'accord comprend le projet d'accueil familial et les objectifs recherchés. Il précise :

- 1° Le nombre d'accueillants familiaux dont l'embauche est envisagée ;
- 2° Le budget prévisionnel afférent à l'accueil familial ;
- 3° Les engagements de l'employeur s'agissant de la nature et des conditions matérielles et financières de l'accueil à titre onéreux ;
- 4° Les modalités d'accueil des personnes accueillies à titre onéreux pendant les repos, jours fériés et congés de l'accueillant familial ;
- 5° L'organisation et le financement de l'accueil de la personne accueillie à titre onéreux pendant l'exercice par l'accueillant familial d'un mandat de délégué syndical, de représentant syndical ou de représentant du personnel et pendant les heures de formation initiale et continue des accueillants familiaux prises en charge par l'employeur ;
- 6° Les modalités d'organisation et de financement de la formation initiale et continue des accueillants familiaux ;

7° Les modalités de suivi de l'activité des accueillants familiaux, en complément du suivi social et médico-social exercé par le conseil général.

II. Le silence gardé pendant plus de 4 mois à compter de la date d'accusé réception de la demande d'accord par le président du conseil général vaut décision de rejet de celle-ci. Tout refus doit être motivé.

L'accord est délivré pour une durée de cinq ans et renouvelé par tacite reconduction sauf dans les cas de manquement par l'employeur à ses obligations d'emploi et d'accueil prévues aux articles L.443-4 et L.444-1 à L.444-9 du présent code et de non respect des engagements fixés à sa demande d'accord.

III. L'employeur transmet au président du conseil général annuellement avant la fin du premier semestre le compte de résultat ainsi que l'ensemble des éléments permettant de vérifier le respect des modalités d'emploi des accueillants familiaux et des modalités d'accueil prévues entre l'employeur et la ou les personnes accueillies à titre onéreux avec l'accord délivré par le conseil général.

Le conseil général peut décider le retrait de l'accord délivré à la personne morale employeur lorsque celui-ci :

- ne transmet pas le compte de résultat de l'activité d'accueil familial exercée au titre de l'année écoulée ainsi que les justificatifs relatifs à l'emploi des accueillants familiaux ;
- modifie substantiellement les modalités prévues à la demande d'accord sans en informer le conseil général.

	<p>Lorsque le conseil général envisage de retirer l'accord, l'organisme est mis en demeure, par courrier recommandé avec avis de réception, de faire connaître ses observations et de remédier aux dysfonctionnements constatés dans un délai d'un mois. Le retrait de l'accord met fin à la possibilité pour la personne morale d'être employeur des accueillants familiaux.</p>	<p>Cette disposition (retrait de l'accord) est inquiétante car la sanction de l'employeur sans autres dispositions en aval aurait pour conséquence immédiate :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le licenciement de l'accueillant familial - le retrait de la personne accueillie. <p>Nous proposons que le Conseil Général se substitue à l'employeur jusqu'à ce qu'une nouvelle personne morale soit désignée, ceci afin de ne pas perturber l'accueil tout en maintenant à l'accueillant son ancienneté et ses droits sociaux.</p>
	<p>Art. D. 442-8 – Lorsque le contrat d'accueil visé à l'annexe 3-8 B est signé par l'employeur, celui-ci comprend les conditions matérielles et financières de l'accueil auxquelles s'engagent l'employeur et la personne accueillie. Lorsque l'employeur n'est pas signataire du contrat d'accueil, les conditions matérielles et financières font l'objet d'un contrat entre la personne accueillie et la personne morale employeur.</p>	<p>Il ne nous paraît pas opportun de faire figurer les charges financières incombant à l'accueilli sur le contrat d'accueil : ces dispositions ne concernent pas l'accueillant. Aussi, pour répondre à cette règle de confidentialité, nous proposons la rédaction suivante :</p> <p><i>Art. D.442-8 - Le contrat d'accueil visé à l'annexe 3-8 B comprend les conditions matérielles de l'accueil auxquelles s'engagent l'accueillant, l'accueilli et l'employeur lorsque celui-ci est signataire. Lorsque l'employeur n'est pas signataire du contrat d'accueil, les conditions financières font l'objet d'un contrat entre la personne accueillie ou, le cas échéant, son représentant légal et la personne morale employeur.</i></p> <p>NOTA : Si le Conseil Général est destinataire des différents contrats, c'est lui qui sera garant de la transparence du dispositif.</p>
<p>Pour mémoire : Art. L.444-3 - <i>(...) 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</i></p>	<p>Art. D. 442-9 – Le contrat de travail de l'accueillant familial mentionne notamment, dans le respect de l'agrément qui lui a été délivré :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le nom et adresse des parties au contrat ; • la qualité d'accueillant familial du salarié ; • la décision d'agrément délivrée par le président du conseil général ; 	<p>Nous souhaitons que soit rajouté sur chaque contrat de travail, le nombre de personnes que l'employeur entend confier à l'accueillant familial conformément à l'alinéa 2 de l'article L.444-5 : "<i>L'employeur qui ne peut pas confier à un</i></p>

après avis des représentants des présidents de conseil général.

alinéa 2 de l'article L.444-5 :

"L'employeur qui ne peut pas confier à un accueillant familial le nombre de personnes prévues contractuellement..."

- le nom de la personne accueillie ;
- la date de début du contrat ;
- la durée de la période d'essai mentionnée au L. 444-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- le type de contrat et, s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, les mentions obligatoires prévues à l'art. L.1242-12 et L.1242-13 du code du travail ;
- la convention collective applicable le cas échéant ;
- la durée de travail hebdomadaire, ou le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels et les modalités suivant lesquelles peuvent être modifiées, la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle et la répartition de cette durée ;
- les modalités de détermination des périodes de congés, dans le respect des dispositions de l'article L. 444-6 du présent code et de l'article L.3141-22 du code du travail,
- le jour de repos hebdomadaire et les cas dans lesquels et les suivant lesquelles peut être modifié ce repos hebdomadaire ;
- les modalités de remplacement pendant les repos, jours fériés et congés ;
- les modalités de remplacement pendant les absences de courte durée (mandat de délégué syndical, de représentant syndical ou de représentant du personnel et pendant les heures de formation initiale et continue) ;
- la rémunération et les indemnités mentionnées au 1° et 2° de l'article L. 442-1 du code de l'action sociale et des familles, notamment les éléments

accueillant familial le nombre de personnes prévues contractuellement..."

En l'absence de cette précision, l'indemnité d'attente ne peut pas être calculée.

Les employeurs peuvent être amenés à demander l'exclusivité du travail de l'accueillant afin d'avoir un droit de regard sur la compatibilité entre accueillis.

Il convient également de rajouter l'organisme compétent en cas de litige (Prud'hommes pour le droit privé, Tribunal Administratif pour le droit public)

	<p>relatifs à la fixation du montant de l'indemnité journalière en cas de sujétions particulières ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • le montant et les éléments relatifs à la fixation de l'indemnité représentative des frais d'entretien courant de la personne accueillie et de l'indemnité représentative de mise à disposition de la ou les pièces réservées à la personne accueillie ; • le montant de l'indemnité mentionnée au premier alinéa de l'article L. 444-5 du présent code; • les conditions financières particulières dans les cas prévus à l'article D442-11 ; • la durée du préavis en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. • la garantie d'assurance souscrite par la personne morale employeur; • le cas échéant, la mise à disposition d'un logement, en location ou non, pour la durée du contrat. 	
<p>Pour mémoire :</p> <p>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. (...) Le nombre de journées travaillées ne peut excéder pour chaque salarié un plafond annuel de <u>deux cent cinquante-huit jours.</u>"</p> <p>Art. L444-5 (pour mémoire) Lorsque, du fait de la personne accueillie, l'accueil d'une ou plusieurs personnes est provisoirement suspendu, notamment en cas</p>	<p>Art. D. 442-10</p> <p>1° Le montant minimal de la rémunération garantie mentionnée au premier alinéa de l'article L. 444-4 du présent code est égal à 2,5 fois la valeur horaire du salaire minimum de croissance, déterminé dans les conditions prévues aux articles L.3231-2 à L.3231-11 du code du travail par personne accueillie et par jour rémunéré.</p> <p>Le montant de la rémunération mentionnée au premier alinéa de l'article L.444-4 du présent code ne peut être inférieure, dans les cas prévus à l'article L.444-5 du présent code, au montant de base nécessaire au versement d'un minimum de cotisations permettant la validation des périodes considérées pour la détermination du droit à</p>	<p>258 jours travaillés x 2.5 SMIC horaire = 645 SMIC + 10% = 709 SMIC/an ... au lieu de 800 minimum pour valider le droit à pension !</p> <p>La précédente version étudiée était différente et était ainsi libellée : Art. D. 442-8 - (...) <u>Cette rémunération donne lieu au versement d'un minimum de cotisations permettant la validation des périodes considérées pour la détermination du droit à pension, conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L.351-2 du code de la sécurité sociale.</u></p>

<p>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 définis par décret.</p>	<p>pension, conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L.351-2 du code de la sécurité sociale.</p>	<p>La nouvelle version garantit uniquement la rémunération versée lorsque l'accueil est suspendu et oublie la garantie de la rémunération de base.</p> <p>Nous proposons donc la modification suivante : <i>"Le montant de la rémunération mentionnée au premier alinéa de l'article L.444-4 ainsi que l'indemnité dans les cas prévus à l'article L.444-5 du présent code ne peuvent être inférieurs au montant de base nécessaire....."</i></p>
<p>Pour mémoire : Art. L.442-1 - Les indemnités mentionnées respectivement aux 2° et 3° sont comprises entre un minimum et un maximum fixés par décret. Les montants minimaux sont revalorisés conformément à l'évolution des prix à la consommation, hors les prix du tabac, qui est prévue, pour l'année civile considérée, dans le rapport économique et financier annexé à la loi de finances.</p>	<p>2° Les montants minimum et maximum de l'indemnité journalière en cas de sujétions particulières, mentionnée au 2° de l'article L. 442-1 du présent code, sont respectivement égaux à 1 fois et 4 fois le minimum garanti, déterminé dans les conditions prévues à l'article L.3231-12 du code du travail.</p> <p>L'indemnité journalière en cas de sujétions particulières est justifiée par la disponibilité supplémentaire de l'accueillant liée à l'état de santé de la personne accueillie. Son montant est fixé par l'employeur.</p>	<p>L'indemnité en cas de sujétions particulières constitue une majoration de la rémunération de base. A ce titre, nous déplorons que la loi ait prévu de l'indexer sur le minimum garanti et non sur le SMIC à l'instar des dispositions relatives aux assistants familiaux.</p> <p>Faute de pouvoir aujourd'hui intervenir sur ce point, nous souhaiterions au moins que soit apportée, par ce décret, la précision suivante : <i>"et donne lieu au paiement d'une indemnité de congés payés conformément aux dispositions de l'article L.3141-22 du code du travail." (voir article D442-13)</i></p> <p>Afin de favoriser les accueils de remplacement de week-end et jours fériés : <i>"La présence de la personne accueillie les dimanches et jours fériés est une sujétion particulière qui fait l'objet d'une majoration complémentaire."</i></p>
<p>Art. L444-5 (pour mémoire) Lorsque, du fait de la personne accueillie, l'accueil d'une ou plusieurs personnes est provisoirement suspendu, notamment en cas</p>	<p>Art. D. 442-11 Le montant de l'indemnité mentionnée à l'article L. 444-5 du présent code est égal, par personne accueillie et par jour d'absence :</p>	<p>30,5 jours x 1,5 SMIC horaire = 45.75 SMIC/mois = 137.25 SMIC/trimestre au lieu de 200 SMIC/trimestre minimum pour valider le droit à pension !</p>

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 définis **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.

- au montant de la rémunération garantie mentionnée au 1° de l'article D. 442-10 en cas d'hospitalisation ou d'absence pour convenance personnelle de la personne accueillie ;
- à un montant minimum égal à **1,5 fois la valeur horaire du salaire minimum de croissance**, déterminé dans les conditions prévues aux articles L.3231-2 à L.3231-11 du code du travail entre deux périodes d'accueil et dans la limite des 4 mois prévus au deuxième alinéa de l'article L.444-5 du présent code.
- **Insérer ici** : *Toutefois, ces deux indemnités ne peuvent être inférieures au montant de base nécessaire au versement d'un minimum de cotisations permettant la validation des périodes considérées pour la détermination du droit à pension, conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L.351-2 du code de la sécurité sociale.*
- En cas de décès ou en cas de départ sans préavis de la personne accueillie, ce montant est égal au montant de la rémunération garantie mentionnée au 1° de l'article D. 442-10 du présent code pendant une période équivalente aux durées mentionnées à l'article L.444-9 du présent code.

L'indemnité représentative de mise à disposition de la ou les pièces réservées à la personne accueillie mentionnée au 4° de l'article L. 442-1 est perçue jusqu'à la date de libération de la ou les pièces mises à disposition.

L'indemnité journalière en cas de sujétions particulières et l'indemnité journalière représentative des frais d'entretien courant de la personne accueillie, mentionnées respectivement aux 2° et 3° de l'article L.

1,5 SMIC par jour situe l'accueillant familial nettement en dessous du seuil de pauvreté pendant 4 mois ! En outre, en cas de licenciement, les indemnités de perte d'emploi seront minorées par ces 4 mois. En droit du travail, il existe le "chômage technique" qui assure un minimum décent à chaque salarié lorsque l'employeur n'est pas en mesure de fournir du travail. Les accueillants familiaux seraient-ils des salariés "au rabais" ? Pourquoi de telles discriminations ?

442-1, ne sont pas dues en complément de l'indemnité mentionnée au premier alinéa de l'article L. 444-5.

Art. D. 442-12

Le licenciement pour motif économique ne porte que sur le contrat de travail pour lequel l'employeur n'est pas en mesure de proposer une personne à confier pendant une durée de 4 mois consécutifs.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement pour motif économique est la rémunération et les indemnités mentionnées au 1° et 2° de l'article L. 442-1 du présent code, qui sont fixées au contrat de travail pour lequel l'employeur n'est pas en mesure de proposer une personne à confier pendant une durée de 4 mois consécutifs.

La durée d'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement pour motif économique est fonction de son ancienneté en qualité de salarié chez cet employeur. Le décompte est réalisé à compter de la date de signature du premier contrat de travail conclu entre l'employeur personne morale de droit public ou de droit privé et l'accueillant familial, sans référence à la date du contrat de travail pour lequel l'employeur est tenu de procéder au licenciement économique motivé par l'absence de personne à confier. ».

Art. D. 442-13 –

Les congés mentionnés à l'article L. 444-6 du présent code sont fractionnables par période minimale de 2 jours.

L'indemnité afférente au congé prévu par l'article L. 3141-3 du code du travail est calculée conformément aux dispositions de l'article L. 3141-22 du même code. ».

Se pose la question de l'instruction des dossiers de chômage par l'ASSEDIC des personnes dont l'un des contrats sera rompu mais qui sera toujours liée à son employeur par un second contrat.

Nous demandons, en conséquence, que l'UNEDIC soit informée de cette spécificité liée à la rédaction de l'article L.444-3 (un contrat de travail par personne accueillie) afin que les accueillants familiaux ne soient pas exclus des indemnités de perte d'emploi.

Pour mémoire :

Article L443-4

*Le bénéficiaire de l'agrément ou, le cas échéant, la personne morale employeur est tenu de souscrire un **contrat d'assurance** garantissant*

Sauf erreur de notre part, le décret relatif à cet article n'est jamais paru...

Il serait judicieux d'y préciser **la responsabilité civile du remplaçant de l'accueillant familial au domicile de ce dernier** qui doit s'exercer non

les conséquences pécuniaires de sa responsabilité civile en raison des dommages subis par les personnes accueillies et d'en justifier auprès du président du conseil général. De même, la personne accueillie est tenue de justifier d'un contrat d'assurance garantissant les conséquences pécuniaires de sa responsabilité civile en raison des dommages subis par les tiers et leurs biens. Le bénéficiaire de l'agrément a la qualité de tiers au sens de cet alinéa.

*Un **décret** fixe les modalités d'application du présent article.*

seulement sur les dommages à l'encontre de la personne accueillie et de ses biens mais aussi de ceux de l'accueillant familial.

Par ailleurs, le **Décret n° 91-88 du 23 janvier 1991** (assurance) est périmé depuis 2002 et mériterait d'être mis à jour...