

Projet de loi pour l'adaptation de la société au vieillissement de la population

Chapitre 5 : soutenir l'accueil familial (art. 39) Propositions d'amendements parlementaires

I – Des avancées significatives, à compléter par amendements

Nous nous réjouissons de constater que le projet de loi présenté le 3 juin 2014 en Conseil des ministres prend en compte une partie des demandes des accueillants familiaux :

- Pour limiter les "écarts" entre Départements, [un référentiel](#) fixera les critères d'agrément.
- Les objectifs, le contenu, la durée et les modalités de mise en oeuvre de la [formation initiale et continue](#) seront uniformisés.
- Toute décision de refus de renouvellement d'agrément sera soumise à l'avis de la commission de retrait.
- Le salaire de l'accueillant pourra être réglé par chèque emploi-service universel (CESU).
- Les Conseils Généraux pourraient accorder exceptionnellement, par exemple pour des accueils de jour, l'autorisation d'accueillir simultanément plus de 3 personnes.

Il y manque encore plusieurs précisions essentielles, concernant entre autres :

- l'accueil familial "[médico-social](#)" de personnes adultes malades, convalescentes, en difficulté ou en perte d'autonomie
- l'indexation des sujétions particulières sur le SMIC et sur le nombre d'heures d'aides humaines assurées par l'accueillant
- la limitation, pour les accueillants familiaux employés par des personnes morales, à 258 jours d'accueil par an...

Nous demanderons aux Députés et Sénateurs de compléter cette loi par voie d'amendements, car il serait désolant de ne faire que la moitié du chemin qui permettrait de donner réellement un nouvel élan aux accueils familiaux.

II – Les amendements demandés par les accueillants familiaux

1. – L'article L. 441-1 du CASF est complété par :

« L'accueillant familial agréé exerce sa profession comme salarié de particuliers employeurs et/ou de personnes morales de droit public ou de droit privé. »

Objectif : clarifier le statut des accueillants.

Par ailleurs, le projet de loi prévoit de modifier le quatrième alinéa de cet article L. 441-1 :

« La décision d'agrément fixe le nombre de personnes pouvant être accueillies, dans la limite de trois personnes de manière simultanée **et de six contrats d'accueil au total.** (...) »

*Nous demandons la suppression de cette mention « et de six contrats d'accueil au total » car cette limitation à 6 contrats simultanés, justifiée lorsqu'il s'agit de contrats d'accueils permanents, serait est **un frein au développement d'accueils séquentiels (de jour, de nuit, de week-end...)**. Exemples :*

- *un accueillant prend en charge plusieurs personnes "sans famille" travaillant en ESAT. Chacune d'elle ne vient chez lui, en alternance, qu'un week-end par mois. 3 accueillis multipliés par 4 WE par mois = 12 contrats d'accueil simultanés, pour un total de 24 journées d'accueil par mois (moins qu'un seul accueil à plein temps).*
- *En accueil de jour : avec 3 personnes accueillies chaque lundi, 3 autres chaque mardi, l'accueillant devrait afficher « complet dès le mercredi !*

Il ne faut pas confondre "accueils simultanés" et "contrats simultanés" : limiter le nombre de contrats simultanés est contre-productif et, dans certains cas, illogique.

2. – La dernière phrase de l'article L. 441-2 du CASF est complétée par les mots

« au sens de [l'article 35 bis-I](#) du code général des impôts ».

*Objectif : fonder la mention "L'agrément peut également être retiré (...) si le montant de l'indemnité représentative mentionnée au 4° de l'article L442-1 est manifestement **abusif**" sur des bases précises.*

3. – L'article L. 441-3 du CASF est remplacé par :

« Lorsque l'accueil est organisé sous la responsabilité d'un établissement médico-social ou d'un service mentionné à l'article L312-1, agréé à cet effet par le président du conseil général et le représentant de l'État dans le département, dans les conditions prévues par voie réglementaire, les accueillants familiaux agréés conformément à l'article L.441-1 peuvent accueillir, à titre permanent, séquentiel ou temporaire :

- 1) Des personnes handicapées relevant de l'article L344-1 ;
- 2) Des personnes adultes malades, convalescentes, en difficulté "sociale" ou en perte d'autonomie. »

Objectifs : encadrer, par voie de décret, les accueils salariés "médico-sociaux" d'adultes malades, dépendants ou en difficulté, incapables de vivre de manière autonome, mais qui ne relèvent pas forcément de la notion légale de handicap. L'appréciation est opérée sur une base médicale et/ou médico-sociale, avec des évaluations régulières. Exemples : accueils de personnes handicapées adultes n'ayant pu acquérir un minimum d'autonomie et dont l'état nécessite une surveillance médicale et des soins constants ; de toxicomanes en post-cure ; de victimes de violences conjugales ; de mères en difficulté, accompagnées de leurs enfants ; de malades ou de convalescents (hospitalisation à domicile). Les accueillants ne peuvent être employés que par des établissements médico-sociaux agréés.

4. – Le deuxième alinéa de l'article L. 442-1 du CASF est remplacé par :

« Ce contrat est conforme aux stipulations d'un contrat type établi par voie réglementaire après avis des représentants des présidents de conseil général. Sont applicables aux accueillants familiaux salariés de personne physique, les dispositions des articles L. 423-2, L. 423-3, L. 423-5 à L. 423-7, L. 423-23 et L. 423-29 »

Objectifs : Par souci de sécurité juridique, nous prenons pour référence certains éléments du statut des assistants maternels (Loi 2007-308 du 5 mars 2007, CASF Art. L. 421-1), ce qui fournit la trame législative et réglementaire ainsi que la jurisprudence acquise en application de ces textes.

5. – Le quatrième aliéna de l'article L. 442-1 est remplacé par :

« Cette rémunération ainsi que l'indemnité de sujétions particulières :
- ne peuvent être inférieures à un minimum fixé par décret et évoluent comme le salaire minimum de croissance prévu à l'article L141-2 du code du travail, donnent lieu au versement d'un minimum de cotisations sociales permettant la validation des périodes considérées pour la détermination du droit à pension conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L351-2 du code de la sécurité sociale ;
- ouvrent droit à une indemnité de congés payés et aux allocations chômage ».

Objectif : L'indemnité en cas de sujétions particulières est justifiée par la disponibilité supplémentaire de l'accueillant liée à l'état de la personne accueillie. Il s'agit par conséquent de rétribuer, sur la base du SMIC, du temps de travail - le nombre d'heures [d'aides humaines](#) assurées par l'accueillant familial lui-même. La référence au minimum garanti était totalement inappropriée.

6. – Le cinquième aliéna de l'article L. 442-1 est remplacé par :

« L'indemnité mentionnée au 3° est comprise entre un minimum et un maximum fixés par décret, 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. »

Objectif : seule l'indemnité journalière représentative des frais d'entretien courant de la personne accueillie doit rester, logiquement, basée sur le minimum garanti

7 – Il est créé un article L. 442-2 ainsi rédigé :

« Toute modification du contrat doit faire l'objet d'un avenant signé des 2 parties et transmis au président du conseil général en charge du contrôle de l'accueillant familial.

Dans le cadre d'un accueil permanent, au-delà de la période probatoire, le non renouvellement ou la rupture du contrat d'accueil par l'une ou l'autre des parties est conditionnée par un préavis d'une durée fixée à 2 mois minimum.

En cas de non-respect de ce délai de prévenance, une indemnité compensatrice égale à 3 mois de frais d'accueil tels que prévus à l'article 6 du présent contrat est due à l'autre partie.

Le délai de prévenance n'est pas exigé et aucune indemnité n'est due dans les circonstances suivantes :

- non renouvellement de l'agrément de l'accueillant familial par le président du conseil général ;
- retrait de l'agrément de l'accueillant familial par le président du conseil général ;
- cas de force majeure.

Dans tous les cas, la rupture du contrat d'accueil ne peut ouvrir droit à des indemnités de licenciement. »

Objectif : dans l'intérêt des personnes accueillies, simplifier la procédure de licenciement et restreindre le contentieux à des situations très exceptionnelles. Nous avons repris ici le texte de l'article 9 du contrat d'accueil actuel...

8. – Il est créé un nouvel article L. 443-11 (ou 443-12), ainsi rédigé :

« Les modalités de majoration de la rémunération des dimanches et jours fériés ainsi que le contenu de la formation initiale et continue prévue à l'article L441-1 du présent code sont fixés par décrets. »

Objectif : favoriser, y compris les dimanches et jours fériés, les remplacements d'accueillants à leur domicile, les "accueils relais" (par d'autres accueillants) et/ou la prise en charge séquentielle des personnes accueillies par leurs proches.

9. – Le deuxième alinéa de l'article L. 444-4 est complété par :

« Ce plafond peut être dépassé sur demande écrite du salarié. »

Objectif : permettre aux accueillants familiaux qui le souhaitent de dépasser le plafond annuel de 258 jours travaillés - une limitation à laquelle les assistants familiaux ne sont d'ailleurs pas soumis.

10. – Le deuxième alinéa de l'article L. 444-5 est complété par :

« Cette période de 4 mois donnera lieu à une indemnité d'attente ne pouvant être inférieure aux allocations chômage servies en cas d'activité professionnelle réduite.

« En cas de licenciement économique, les droits à allocations chômage seront calculés sans tenir compte de la période de 4 mois. »

Objectif : garantir aux accueillants employés par des personnes morales des allocations chômage "équitable", en cas de perte d'emploi faisant suite à une longue période d'activité réduite.

Annexe 1 : Rappel des motifs

A – Vision à long terme et traitement des priorités

1. L'accueil à titre onéreux, par des particuliers, de personnes âgées ou adultes handicapées, est un mode de prise en charge intermédiaire entre le maintien à domicile et l'hébergement collectif. Les accueils familiaux temporaires, séquentiels, de jour, de nuit apportent par ailleurs aux **aidants familiaux** un "droit au répit". Depuis 1989, cette solution peine cependant à se développer - principalement en raison de la complexité des règles et des démarches relatives à ce mode de prise en charge.
2. L'accueil familial attend une réforme de son cadre juridique, spécialement sur le plan du droit social. Les 10 propositions formulées en 2008 par Madame Valérie Rosso-Debord (UMP, Meurthe-et-Moselle) dans son rapport parlementaire sont restées sans suite notable, à commencer par sa « Proposition n° 1 : Reconnaître le statut de salarié à l'accueillant familial ».
3. FAMIDAC a procédé à une étude d'ensemble, permettant de dessiner ce que devrait être le cadre juridique pertinent de l'accueil familial – **formation qualifiante, simplification du droit, unification des statuts des accueillants familiaux employés par des personnes morales de droit public ou de droit privé (accueils thérapeutiques et "médico-sociaux"), clarification du régime social des accueillants "de gré à gré"**, évaluation, travail en réseau, télémédecine, bientraitance... – en distinguant ce qui doit être modifié par la loi et ce qui peut être obtenu à partir des procédés généraux du droit.
4. FAMIDAC est convaincu que les évolutions ne peuvent se faire que par étapes, en consolidant ce que l'expérience valide, et en faisant évoluer les textes pour ce qui ne fonctionne pas, ou mal. Aussi, il est tout à fait cohérent de distinguer le plan global, finalisé, et ce que les nécessités du quotidien imposent, pour créer une base solide.

B – Le contenu de la réforme

1/ Un statut social hybride, qui crée de l'insécurité juridique et sociale

5. Actuellement, la grande faiblesse est le statut social de l'accueil familial **de gré à gré**, qui est le mode très majoritaire. Ce statut est considéré comme un contrat de droit privé, qui inclut des éléments de droit social visant à donner une certaine stabilité à la situation :
 - prestation de travail, mais sans admettre qu'il s'agit d'un contrat de travail ;
 - paiement de certaines charges sociales mais sans le droit au chômage ;
 - rémunération non considérée comme un salaire ;
 - préavis, mais la rupture du contrat n'est pas considérée comme un licenciement.
6. Le caractère hybride de ce contrat crée de l'insécurité juridique et sociale pour un accueillant. En effet celui-ci peut se voir imposer brutalement la fin du contrat « de gré à gré », et cette rupture n'ouvre pas le droit aux indemnités chômage, ce qui le place dans des difficultés matérielles majeures. La loi reconnaît qu'il y a une véritable prestation de travail, et la contrepartie financière

constitue un revenu. Aussi, l'absence d'ouverture des droits à l'indemnisation du chômage doit être corrigée.

7. Le droit du travail étant d'ordre public, le consensus actuel existant pour considérer le contrat «de gré à gré» comme purement civil est très fragile, et rien n'interdit à un accueillant – par exemple suite à une rupture de contrat qu'il estimerait injuste – de saisir le conseil de prud'hommes pour demander la requalification du contrat de travail, entendu comme la fourniture d'une prestation de travail dans un lien de subordination. Le débat serait très ouvert :
 - le contrat type contient déjà de nombreux éléments de droit du travail ;
 - ce contrat prévoit des modalités précises et qui doivent être respectées ;
 - l'accueilli peut y mettre fin de manière unilatérale.
8. Dans une affaire jugée le 14 décembre 2011 (n° 10-30773), **la chambre sociale de la Cour de cassation n'a pas écarté la possibilité de requalifier le contrat d'accueil en contrat de travail** : elle a seulement relevé que, au cas d'espèce, l'accueillant ne demandait pas que soit reconnu un lien de subordination.
9. Au regard d'un courant jurisprudentiel favorable à la requalification, il faut considérer le risque comme sérieux. Une jurisprudence a des effets rétroactifs, et fragiliserait nombre de situations.
10. Comme priorité – pour les accueillants et les accueillis – FAMIDAC demande reconnaissance légale d'un contrat de travail adapté, incluant :
 - le cadre juridique du salariat ;
 - le droit à l'indemnisation chômage ;
 - un mode de rupture du contrat aménagé, en fonction de la situation des personnes accueillies.
11. La loi offre de nombreux modèles de reconnaissance ou de présomption de contrat de travail : VRP (C. Travail, art. L. 7311-3), journaliste professionnel (C. Travail, art. L. 7112-1), artiste du spectacle (C. Travail, art. L. 7121-2), mannequin (C. Travail, art. L. 7123-2), assistant maternel et assistant familial (CASF, Article L. 421-1). FAMIDAC s'inspire pour son projet du texte le plus proche, celui des assistants familiaux, et souligne la nécessité de créer un régime de référence cohérent.
12. L'étude détaillée de ces régimes et de la pratique qui en découle offre tous les éléments pour proposer un régime spécifique adapté à l'accueil familial. FAMIDAC peut faire des propositions précises, mais souhaite surtout confronter ses analyses avec l'expertise des services, pour trouver la meilleure solution.
13. Deux points sont incontournables :
 - dans l'intérêt de l'accueillant, ouvrir le droit à l'indemnisation du chômage, en cas de rupture du contrat ;
 - dans l'intérêt de l'accueilli, simplifier la procédure de licenciement, et restreindre le contentieux à des situations exceptionnelles.

2/ Aspects complémentaires

14. FAMIDAC dispose de projets très précis pour une véritable mise à niveau de la profession d'accueillant familial, dont elle souhaite la réalisation dès que possible pour développer l'accueil familial, améliorer le service et rendre la profession plus attractive :

- unification des statuts,
- formation,
- évaluation,
- travail en réseau,
- télémédecine,
- bientraitance.

15. Parmi ces projets, la formation est une priorité, et le constat est fait que le système actuel n'est pas pertinent.

16. Ceci étant, tous ces points ne pourront être traités qu'après l'adoption d'un régime légal de contrat de travail, car ce passage par le droit commun permet de redessiner l'ensemble des perspectives.

C – Principes structurants de la réforme

17. En fonction de ces éléments, FAMIDAC a établi cette proposition de réforme, qui s'articule autour de principes simples et clairs :

- le schéma est **une réforme législative à minima** centrée sur l'essentiel, le statut social ;
- la réforme **recourt pour l'essentiel à un régime existant, celui des assistants maternels et/ou familiaux**, ce qui permet de bénéficier de mécanismes juridiques rodés et de la stabilité de la jurisprudence, ce qui confère un haut niveau de sécurité juridique ;
- **des décrets seront nécessaires, mais ils seront limités**, car du fait de la simplification liée au recours à des procédés législatifs existants.

18. L'intérêt de cette réforme s'exprime en trois points :

- elle donne **un statut législatif idoine de contrat de travail, ce qui écarte le risque d'une requalification du contrat de gré à gré en contrat de travail de droit commun**, avec des effets déléatoires, et elle ouvre le droit au chômage, sans préjudice pour les personnes accueillies ;
- en s'inspirant du régime des assistants maternels et/ou familiaux, la réforme dessine le cadre **d'un régime commun à tous « les accueils familiaux d'adultes »** ; il sera alors possible d'engager, à partir de cette base, le travail nécessaire d'unification des statuts des accueillants, qui passe par des analyses de détail poussées ;
- sur cette base renouvelée, FAMIDAC étudie tout ce qui peut être fait par le recours aux procédés de droit commun sur les secteurs de la formation, de l'évaluation, du travail en réseau, de la télémédecine, de la bientraitance...

Annexe 2 : Explications techniques sur l'évolution des textes

A – Quelques points de méthode

1/ Dans le tableau suivant, nos propositions de modifications sont **en rouge**, et elles sont accompagnées de quelques commentaires.

2/ Sont reproduits en annexe des articles du CASF s'appliquant aux assistants familiaux et qui sont à reprendre, par renvoi, pour les accueillants familiaux de gré à gré.

3/ Sur le plan technique, **il n'est pas procédé à un renvoi général au statut du salariat, ce qui aurait entraîné pour les accueillis des charges lourdes, et spécialement pour la gestion des licenciements et fin de contrats**. Il est procédé à la liste des régimes législatifs que connaît le droit du travail, et donc sans risque d'extension, ce qui accorde une totale sécurité juridique aux partenaires.

4/ Pour les accueillants familiaux de personnes morales ne sont introduites que des dispositions de détails, répondant à des besoins mis en évidence par la pratique. D'autres évolutions seraient souhaitables, mais pour ne pas fractionner le travail, elles seront examinées globalement dans un processus ultérieur, qui sera celui du rapprochement des statuts des salariés de personnes morales.

5/ En fonction des réponses reçues de la part des services, il pourra être proposé à très bref délai le texte exact de la réforme proposée.

B – Les modifications de textes

Les propositions de modification de textes se présentent en trois ensembles :

- les modifications du statut actuel de l'accueil familial,
- l'adaptation d'articles du CASF régissant le statut des assistants maternels et familiaux
- l'adoption de dispositions spécifiques pour le licenciement.

Textes en vigueur	Modifications proposées et/ou commentaires
Article L. 441-1	A compléter par : « L'accueillant familial agréé exerce sa profession comme salarié de particuliers employeurs et/ou de personnes morales de droit public ou de droit privé. »
Article L. 441-1 (projet de loi, quatrième alinéa de cet article L. 441-1) : « La décision d'agrément fixe le nombre de personnes pouvant être accueillies, dans la limite de trois personnes de manière simultanée et de six contrats d'accueil au total . (...) »	Supprimer la mention « et de six contrats d'accueil au total » car cette limitation, justifiée pour des accueils permanents, serait est un frein au développement d'accueils séquentiels (de jour, de nuit, de week-end...) . Il ne faut pas confondre "accueils simultanés" et "contrats simultanés" : limiter le nombre de contrats simultanés est, dans certains cas, illogique.
Article L. 441-2 Le président du conseil général organise le contrôle des accueillants familiaux, de leurs remplaçants et le suivi social et médico-social des personnes accueillies.	
Si les conditions mentionnées au quatrième alinéa de l'article L441-1 cessent d'être remplies, il enjoint l'accueillant familial d'y remédier dans un délai fixé par le décret mentionné au même article. S'il n'a pas été satisfait à cette injonction, l'agrément est retiré après avis de la commission consultative. L'agrément peut également être retiré selon les mêmes modalités et au terme du même délai, en cas de non-conclusion du contrat mentionné à l'article L442-1, ou si celui-ci méconnaît les prescriptions mentionnées au même article, en cas de non souscription d'un contrat d'assurance par l'accueillant, ou si le montant de l'indemnité représentative mentionnée au 4° de l'article L442-1 est manifestement abusif « au sens de l'article 35 bis-I du code général des impôts »	A compléter par : « au sens de l'article 35 bis-I du code général des impôts » Commentaire 1/ Il s'agit d'une simple précision du texte, par renvoi à la notion de références, définie par le CGI 2/ Pour mémoire, l'article 35 bis I : "I. Les personnes qui louent ou sous-louent en meublé une ou plusieurs pièces de leur habitation principale sont exonérées de l'impôt sur le revenu pour les produits de cette location sous réserve que les pièces louées constituent pour le locataire ou le sous-locataire en meublé sa résidence principale et que le prix de location demeure fixé dans des limites raisonnables."
En cas d'urgence, l'agrément peut être retiré sans injonction préalable ni consultation de la commission précédemment mentionnée.	
Article L. 441-3 Les personnes handicapées relevant de l'article L344-1 peuvent faire l'objet d'un placement familial, à titre permanent ou temporaire, organisé sous la responsabilité d'un établissement médico-social ou d'un service mentionné audit article ou d'une association agréée à cet effet conjointement par le président du conseil général et le représentant de l'État dans le département, dans les conditions prévues par voie réglementaire.	Article à remplacer par : « Lorsque l'accueil est organisé sous la responsabilité d'un établissement médico-social ou d'un service mentionné à l'article L312-1, agréé à cet effet par le président du conseil général et le représentant de l'État dans le département, dans les conditions prévues par voie réglementaire, les accueillants familiaux agréés conformément à l'article L.441-1 peuvent accueillir, à titre permanent, séquentiel ou

	<p>temporaire :</p> <p>1) Des personnes handicapées relevant de l'article L344-1 ;</p> <p>2) Des personnes adultes malades, convalescentes, en difficulté ou en perte d'autonomie. »</p> <p>Commentaire</p> <p>1/ Les notions d'accueils temporaires et séquentiels sont différentes, et l'accueil séquentiel correspond à des situations en pratique assez fréquentes</p> <p>2/ Le besoin est certain de pouvoir accueillir des adultes malades, dépendants ou en difficulté, incapables de vivre de manière autonome, mais qui ne relèvent pas strictement de la notion légale de handicap. L'appréciation est opérée sur une base médicale et/ou médico-sociale, avec des évaluations régulières.</p>
<p>Article L. 442-1 Toute personne accueillie au domicile d'un accueillant familial ou, s'il y a lieu, son représentant légal passe avec ledit accueillant un contrat écrit.</p>	
<p>Ce contrat est conforme aux stipulations d'un contrat type établi par voie réglementaire après avis des représentants des présidents de conseil général. Ce contrat type précise la durée de la période d'essai et, passé cette période, les conditions dans lesquelles les parties peuvent modifier ou dénoncer ledit contrat, le délai de prévenance qui ne peut être inférieur à deux mois ainsi que les indemnités éventuellement dues.</p>	<p>Cet alinéa est remplacé par :</p> <p>« Ce contrat est conforme aux stipulations d'un contrat type établi par voie réglementaire après avis des représentants des présidents de conseil général. Sont applicables aux accueillants familiaux salariés de personne physique, les dispositions des articles L. 423-2, L. 423-3, L. 423-5 à L. 423-7, L. 423-23 et L. 423-29 »</p> <p>Commentaire</p> <p>1/ Pour les raisons évoquées dans l'exposé des motifs, il est nécessaire d'adopter une qualification légale de contrat de travail pour ce qui est aujourd'hui considéré comme un contrat « de gré à gré ».</p> <p>2/ Par souci de sécurité juridique, il est proposé de prendre pour référence le statut des assistants maternels (Loi 2007-308 du 5 mars 2007, CASF Art. L. 421-1), ce qui fournit la trame législative et réglementaire ainsi que la jurisprudence acquise en application de ces textes, avec à terme la création d'un droit commun.</p> <p>3/ Pour mémoire, l'article L. 421-1 CASF : « L'assistant maternel est la personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon non permanente des mineurs à son domicile. « L'assistant maternel accueille des mineurs confiés par leurs parents, directement ou par l'intermédiaire d'un service d'accueil mentionné à l'article L. 2324-1 du code de la santé publique. Il exerce sa profession comme salarié de particuliers employeurs ou de personnes morales de droit public ou de personnes morales de droit privé dans les conditions prévues au chapitre III du présent livre, après avoir été agréé à cet effet. La même rédaction est retenue pour l'assistant</p>

	<p>familial (CSAF, Article L. 421-2). 4/ La reconnaissance d'un contrat de travail n'ouvre pas droit à toutes les dispositions applicables aux salariés, mais seulement celles listées par le texte de loi, à savoir d'une part des dispositions du droit commun, et d'autre part certaines des dispositions adoptées pour les assistants familiaux.</p>
<p>Ce contrat précise la nature ainsi que les conditions matérielles et financières de l'accueil. Il prévoit notamment :</p> <p>1° Une rémunération journalière des services rendus ainsi qu'une indemnité de congé calculée conformément aux dispositions de l'article L223-11 du code du travail ;</p> <p>2° Le cas échéant, une indemnité en cas de sujétions particulières ;</p> <p>3° Une indemnité représentative des frais d'entretien courant de la personne accueillie ;</p> <p>4° Une indemnité représentative de mise à disposition de la ou des pièces réservées à la personne accueillie.</p>	
<p>La rémunération ainsi que les indemnités visées aux 1° et 2° obéissent au même régime fiscal et de cotisations sociales obligatoires que celui des salaires.</p>	
<p>Cette rémunération, qui ne peut être inférieure à un minimum fixé par décret et évolue comme le salaire minimum de croissance prévu à l'article L141-2 du code du travail, 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 L351-2 du code de la sécurité sociale.</p>	<p>A remplacer par « Cette rémunération ainsi que l'indemnité de sujétions particulières 1) ne peuvent être inférieures à un minimum fixé par décret et évoluent comme le salaire minimum de croissance prévu à l'article L141-2 du code du travail, donnent lieu au versement d'un minimum de cotisations sociales permettant la validation des périodes considérées pour la détermination du droit à pension conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L351-2 du code de la sécurité sociale, 2) ouvrent droit à une indemnité de congés payés et aux allocations chômage. »</p>
<p>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>A remplacer par « L'indemnité mentionnée au 3° est comprise entre un minimum et un maximum fixés par décret, 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>Ce contrat prévoit également les droits et obligations des parties ainsi que les droits en matière de congés annuels des accueillants familiaux et les modalités de remplacement de ceux-ci.</p>	

Il est créé un **nouvel Article L442-2** (reprise de l'Article 9 du [contrat d'accueil](#))

« Toute modification du contrat doit faire l'objet d'un avenant signé des 2 parties et transmis au président du conseil général en charge du contrôle de l'accueillant familial.

« Dans le cadre d'un accueil permanent, au-delà de la période probatoire, le non renouvellement ou la rupture du contrat d'accueil par l'une ou l'autre des parties est conditionnée par un préavis d'une durée fixée à 2 mois minimum.

« Chaque partie doit notifier sa décision à l'autre partie, par lettre recommandée avec avis de réception.

« En cas de non-respect de ce délai de prévenance, une indemnité compensatrice égale à 3 mois de frais d'accueil tels que prévus à l'article 6 du présent contrat est due à l'autre partie. Le délai de prévenance n'est pas exigé et aucune indemnité n'est due dans les circonstances suivantes :

- non renouvellement de l'agrément de l'accueillant familial par le président du conseil général ;
- retrait de l'agrément de l'accueillant familial par le président du conseil général ;
- cas de force majeure.

« Dans tous les cas, la rupture du contrat d'accueil ne peut ouvrir droit à des indemnités de licenciement. »

Commentaire - pour comparer la rupture de contrat d'accueil avec le cas de licenciement des assistants maternels et les assistants familiaux :

Les dispositions du code de travail relatives au licenciement (article L. 1232-1 s.) n'étant visées comme transposables, l'employeur n'a pas à énoncer le motif dans la lettre de rupture et il peut ainsi se contenter de rompre le contrat en ces termes: « je romps le contrat qui nous unit pour cause personnelle » (Cass. soc. 8 avril 2009 n°07-43868).

Le licenciement n'ayant pas être motivée, tombent les dispositions sur la nécessité de prouver l'existence d'une cause réelle et sérieuse, avec la contrepartie de dommages et intérêt.

L'accueilli qui ne respecte pas les formalités minimales de procédure, en imposant une rupture immédiate, alors que des modèles simples seront disponibles, s'expose à devoir payer à l'accueillant une indemnisation du préavis.

Chapitre III : Dispositions communes

Il est créé un **nouvel Article L443-11 (ou L443-11)**

« Les modalités de majoration de la rémunération des dimanches et jours fériés ainsi que le contenu de la formation initiale et continue prévue à l'article L441-1 du présent code sont fixées par décrets. »

Chapitre IV : Accueillants familiaux employés par des personnes morales de droit public ou de droit privé

Art. L444-1.

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 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.

<p>Le présent chapitre n'est pas applicable 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.</p>	<p>Commentaire – l'Arrêté du 1er octobre 1990 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services d'accueil familial thérapeutique, obsolète, devrait être révisé.</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. 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° du même article L. 442-1, sont compris entre un minimum et un maximum fixés par décret.</p>	
<p>Le nombre de journées travaillées ne peut excéder pour chaque salarié un plafond annuel de deux cent cinquante-huit jours. Les modalités de détermination de la durée et de suivi de l'organisation du travail sont fixées par accord collectif de travail ou, à défaut, par décret.</p>	<p>Ajouter, après « un plafond annuel de deux cent cinquante-huit jours » : « Ce plafond peut être dépassé sur demande écrite du salarié ». Ou supprimer cet alinéa !</p>
<p>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.</p>	
<p>Lorsque le nombre annuel de jours travaillés, sans excéder le plafond légal susmentionné, dépasse le plafond fixé par accord collectif de travail, après déduction, le cas échéant, des jours affectés à un compte épargne-temps et des congés reportés dans les conditions prévues à l'article L. 223-9 du code du travail, le salarié doit bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours supplémentaires de congé égal au dépassement constaté et le plafond de jours travaillés afférent à cette année est réduit à due concurrence.</p>	
<p>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 définis par <u>décret</u>.</p>	
<p>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.</p>	<p>Ajouter : "Cette période de 4 mois donnera lieu à une indemnité d'attente ne pouvant être inférieure aux allocations chômage servies en cas d'activité professionnelle réduite. En cas de licenciement économique, les droits à allocations chômage seront calculés sans tenir compte de la période de 4 mois."</p>

Annexe 3 : Textes régissant les assistants maternels et assistants familiaux applicables à la situation des accueillants familiaux

Article L. 423-2 (*Renvoi aux dispositifs de droit commun*)

Sont applicables aux assistants maternels et assistants familiaux employés par des personnes de droit privé les dispositions du code du travail relatives :

- 1° Aux discriminations et harcèlements, prévues par les titres III et V du livre Ier de la première partie ;
- 2° A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévue par le deuxième alinéa de [l'article L. 1142-2](#) ;
- 3° A la maternité, à la paternité, à l'adoption et à l'éducation des enfants, prévues par le chapitre V du titre II du livre II de la première partie ;
- 4° Au contrat de travail à durée déterminée, prévues par le titre IV du livre II de la première partie ;
- 5° A la résolution des différends qui peuvent s'élever à l'occasion d'un contrat de travail entre les assistants maternels ou familiaux et les particuliers ou les personnes morales de droit privé mentionnés à l'article L. 773-1 du présent code ainsi qu'au conseil de prud'hommes, prévues par le livre IV de la première partie du code du travail. La section des activités diverses des conseils de prud'hommes est compétente pour connaître de ces différends ;
- 6° A la négociation collective et aux conventions et accords collectifs de travail, prévues par le livre II de la deuxième partie ;
- 7° Aux syndicats professionnels, prévues par le livre Ier de la deuxième partie ;
- 8° Aux délégués du personnel et au comité d'entreprise, prévues par les titres Ier et II du livre II de la deuxième partie ;
- 9° Aux conflits collectifs, prévues par le livre V de la deuxième partie ;
- 10° A la journée du 1er mai, prévues par la section 2 du chapitre III du titre III du livre Ier de la troisième partie ;
- 11° A la durée du congé payé, prévues par la section 2 du chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la troisième partie ;
- 12° Au congé pour événements familiaux, prévues par la sous-section 1 de la section 1 du chapitre II du titre IV du livre Ier de la troisième partie ;
- 13° A l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, prévues par le titre II du livre II de la troisième partie ;
- 14° Au paiement du salaire, prévues par le titre IV du livre II de la troisième partie ;
- 15° Aux saisies et cessions de rémunérations, prévues par le chapitre II du titre V du livre II de la troisième partie ;
- 16° Au régime d'assurance des travailleurs involontairement privés d'emploi, prévues par le chapitre II du titre II du livre IV de la cinquième partie ;
- 17° A la formation professionnelle continue, prévues aux livres Ier, III et IV de la sixième partie.

Article L. 423-3 (*Contrat écrit*)

Le contrat de travail des assistants maternels et des assistants familiaux est un contrat écrit.

Article L. 423-5 (*Constance de la rémunération*)

La rémunération de l'assistant maternel ou de l'assistant familial reste due par l'employeur :

1° Pendant les périodes de formation des assistants maternels mentionnées à [l'article L. 421-14](#). La rémunération intervient après l'embauche ;

2° Pendant les périodes de formation des assistants familiaux mentionnées à [l'article L. 421-15](#).

Article L. 423-6 (Congés payés)

Les assistants maternels et les assistants familiaux perçoivent une indemnité représentative du congé annuel payé qui est égale au dixième du total formé par la rémunération reçue en application des [articles L. 423-13](#), [L. 423-19](#), [L. 423-20](#) et [L. 423-30](#) et par l'indemnité de congé payé de l'année précédente.

Article L. 423-7 (Congés payés et indemnité compensatrice)

Lorsque le contrat de travail de l'assistant maternel ou de l'assistant familial est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions de [l'article L. 423-6](#).

L'indemnité compensatrice est due dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié et sans qu'il y ait lieu de distinguer suivant que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

Article L. 423-23 (Date des congés payés)

L'assistant maternel relevant de la présente sous-section et son ou ses employeurs fixent d'un commun accord, au plus tard le 1er mars de chaque année, les dates de congés de l'assistant maternel de manière à lui permettre de bénéficier de congés effectifs sans aucun accueil d'enfant.

A défaut d'accord à cette date, l'assistant maternel qui a plusieurs employeurs fixe lui-même les dates de ses congés pour une durée et dans des conditions définies par décret.

Dans le cas où l'assistant maternel n'a qu'un seul employeur, les dates de congés sont fixées par ce dernier.

Article L. 423-29 (Paiement par jour)

Les indemnités et fournitures des assistants familiaux sont dues pour toute journée d'accueil

Licenciement :

Les dispositions du code de travail relatives au licenciement (article L. 1232-1 s.) n'étant visées comme transposables, l'employeur n'a pas à énoncer le motif dans la lettre de rupture et il peut ainsi se contenter de rompre le contrat en ces termes: « je romps le contrat qui nous unit pour cause personnelle » (Cass. soc. 8 avril 2009 n°07-43868).

Le licenciement n'ayant pas être motivée, tombent les dispositions sur la nécessité de prouver l'existence d'une cause réelle et sérieuse, avec la contrepartie de dommages et intérêt.