

LES SALAIRES DES TIERCES PERSONNES EN MODE EMPLOYEUR PARTICULIER

1 HYPOTHESES DU CODE DU TRAVAIL

1.1 La convention collective 3180

La mise en place de contrat de travail avec nos tierces personnes, doit s'appuyer sur la convention collective nationale des salaires du particulier employeur N° 3180, conclue entre la FEPEM (fédération nationale des particuliers employeurs) d'une part et la fédération C. F. T. C. santé et sociaux syndicat des employés de maison, LA fédération des personnels du commerce de distribution et des services C. G. T., la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes F. G. T. A. / F. O., la fédération des services C. F. D. T., d'autre part.

Elle comporte 5 classifications, dont le niveau 3 correspond aux emplois de :

- Assistant de vie 2 pour personne dépendante,
- Garde-malade de jour à l'exclusion de soins,
- Ayant des Responsabilités, de l'Autonomie et de l'Expérience

Les assistants de vie 2, assurent auprès des personnes âgées et handicapées dépendantes, les tâches de la vie quotidienne que celles-ci ne peuvent réaliser, leur permettant ainsi de vivre à leur domicile.

Cette convention impose bien évidemment de respecter toutes règles du code du travail, soit :

- Un contrat de travail écrit est établi avec le salarié,
- La durée du travail des heures effectuées au domicile (toutes ces heures ont le caractère de travail effectif),
- La rupture du contrat de travail (les périodes de préavis, indemnité de licenciement),
- Les congés payés (le salarié doit bénéficier d'un congé légal réel),
- Les Jours Fériés,
- Les règles sur l'ancienneté,
- La grille des salaires est révisée annuellement, par avenant à la convention,
- La médecine du travail est obligatoire et est à la charge de l'employeur,
- Les frais supplémentaires (transport, assurances, ...), sont à prendre en charge par l'employeur.

1.2 La durée du travail

Les salariés, occupant ces postes et assumant une responsabilité auprès de personnes, peuvent effectuer des heures de travail effectif et des heures de présence responsable. Le nombre d'heures éventuelles de présence responsable peut évoluer notamment en fonction de :

- l'importance du logement,
- la composition de la famille,
- l'état de santé de la personne âgée, handicapée ou malade.

La durée conventionnelle du travail effectif est de 40 heures hebdomadaires pour un salarié à temps plein.

Une heure de présence responsable équivaut au maximum à 2/3 d'une heure de travail effectif.

Les heures supplémentaires sont celles effectivement travaillées effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de 40 heures de travail effectif. Elles donneront lieu en rémunération ou en récupération à une majoration de 25 % (pour les 8 premières heures) et à une majoration de 50 % (pour les heures supplémentaires au-delà de 8 heures).

1.3 La rupture du contrat de travail

En cas de licenciement, Le préavis doit être exécuté dans les conditions de travail prévues au contrat. La durée du préavis à effectuer en cas de licenciement pour motif autre que faute grave ou lourde est fixée à :

- une semaine pour le salarié ayant moins de six mois d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;
- un mois pour le salarié ayant de six mois à moins de deux ans d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;
- deux mois pour le salarié ayant deux ans ou plus d'ancienneté de services continus chez le même employeur.

En cas d'inobservation du préavis, la partie responsable de son inexécution devra verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis.

Une indemnité distincte de l'éventuelle indemnité de préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde aux salariés licenciés avant l'âge de 65 ans et ayant au moins deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Cette indemnité non soumise à cotisations et contributions sociales sera calculée comme suit :

- pour les 10 premières années d'ancienneté :
 - ↳ 1/10ème de mois par année d'ancienneté de services continus chez le même employeur,
- pour les années au-delà de 10 ans :
 - ↳ 1/6ème (1/6ème = 1/10ème + 1/15ème) de mois par année d'ancienneté de services continus chez le même employeur, au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12ème de la rémunération brute des douze derniers mois précédant la date de notification du licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des trois derniers mois précédant la date de fin de contrat.

1.4 Les congés payés

Le droit aux congés payés annuels est acquis au salarié (à temps complet ou partiel) qui, au cours de l'année de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), justifie avoir été employé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de présence au travail.

La durée du congé payé annuel est de deux jours et demi ouvrables par mois (ou période de quatre semaines ou périodes équivalentes à 24 jours) de présence au travail, quel que soit l'horaire habituel de travail.

En tout état de cause, la durée totale du congé annuel ne peut dépasser trente jours ouvrables (cinq semaines).

La prise de ces congés, en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, peut donner droit à un ou deux jours de congés supplémentaires pour fractionnement.

Les congés sont rémunérés au moment où ils sont pris. Lorsque l'employeur et le salarié ont opté pour le chèque emploi service, le salaire horaire net figurant sur le chèque emploi service est égal au salaire horaire net convenu majoré de 10% au titre des congés payés. Dans ce cas, il n'y a pas lieu de rémunérer les congés au moment où ils sont pris.

1.5 Les jours fériés

Seul le 1er mai est un jour férié chômé et payé, s'il tombe un jour habituellement travaillé. Le chômage du 1er mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération.

Le travail effectué le 1er mai ouvre droit à une rémunération majorée de 100%.

Décidé par l'employeur, le chômage des jours fériés ordinaires tombant un jour habituellement travaillé ne pourra être la cause d'une diminution de la rémunération.

Lorsque le jour férié est travaillé, il est rémunéré sans majoration.

Il n'y a pas de majoration pour le travail du Dimanche.

1.6 Les règles sur l'ancienneté

Le salaire minimum conventionnel est majoré de 3 % après 3 ans, plus 1 % par an jusqu'à 10 % après 10 ans de travail chez le même employeur.

Le salaire brut - ancienneté comprise - doit au moins être égal au salaire minimum conventionnel majoré de l'ancienneté acquise.

1.7 La grille des salaires - L'avenant S34 du 1^{er} Décembre 2005

Le 5 Juillet 2005, a été publié l'avenant S34, fixant la revalorisation des salaires, applicable au 1^{er} Décembre 2005.

MINIMA CONVENTIONNELS BRUTS
(avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies)

NIVEAUX	SALAIRE HORAIRE SANS ANCIENNETE	SALAIRE HORAIRE MAJORE POUR ANCIENNETE							
		après 3 ans	après 4 ans	après 5 ans	après 6 ans	après 7 ans	après 8 ans	après 9 ans	après 10 ans
Débutant en euros	8,03								
Niveau 1 en euros	8,10	8,34	8,42	8,51	8,59	8,67	8,75	8,83	8,91
Niveau 2 en euros	8,30	8,55	8,63	8,72	8,80	8,88	8,96	9,05	9,13
Niveau 3 en euros	8,48	8,73	8,82	8,90	8,99	9,07	9,16	9,24	9,33
Niveau 4 en euros	8,54	8,80	8,88	8,97	9,05	9,14	9,22	9,31	9,39
Niveau 5 en euros	9,00	9,27	9,36	9,45	9,54	9,63	9,72	9,81	9,90

Ce qui donne les grilles de salaires et coûts toutes charges comprises suivant (source CESU, incluant les 10% de congés payés) :

AU REEL

ANCIENNETE	TAUX HORAIRE BRUT	CP (10%)	TAUX BRUT CP	SALAIRE HORAIRE NET	Charges Salarisés	Charges Patronales	Exo. Invalidité 80%	COUT TOUTES CHARGES
Mini (0 année) au 1 D décembre 20 05: 8,48 €	8,48 €	0,85 €	9,33 €	7,25 €	2,10 €	3,87 €	-2,94 €	10,28 €
3 a nnées d'ancienneté : 8,73 €	8,73 €	0,87 €	9,60 €	7,45 €	2,16 €	3,97 €	-3,01 €	10,57 €
4 a nnées d'ancienneté : 8,82 €	8,82 €	0,88 €	9,70 €	7,54 €	2,18 €	4,01 €	-3,05 €	10,68 €
5 a nnées d'ancienneté : 8,90 €	8,90 €	0,89 €	9,79 €	7,61 €	2,20 €	4,05 €	-3,08 €	10,78 €
6 a nnées d'ancienneté : 8,99 €	8,99 €	0,90 €	9,89 €	7,68 €	2,23 €	4,09 €	-3,10 €	10,90 €
7 a nnées d'ancienneté : 9,07 €	9,07 €	0,91 €	9,98 €	7,75 €	2,26 €	4,16 €	-3,14 €	11,03 €
8 a nnées d'ancienneté : 9,16 €	9,16 €	0,92 €	10,08 €	7,81 €	2,28 €	4,18 €	-3,16 €	11,11 €
9 a nnées d'ancienneté : 9,24 €	9,24 €	0,92 €	10,16 €	7,87 €	2,29 €	4,23 €	-3,19 €	11,20 €
10 années d'ancien neté : 9,33 €	9,33 €	0,93 €	10,26 €	7,95 €	2,34 €	4,26 €	-3,22 €	11,33 €

AU FORFAIT

ANCIENNETE	TAUX HORAIRE BRUT	CP (10%)	TAUX BRUT CP	SALAIRE HORAIRE NET	Charges Salarisés	Charges Patronales	Exo. Invalidité 80%	COUT TOUTES CHARGES
Mini (0 année) au 1 D décembre 20 05: 8,48 €	8,48 €	0,85 €	9,33 €	7,32 €	2,01 €	3,64 €	-2,76 €	10,21 €
3 a nnées d'ancienneté : 8,73 €	8,73 €	0,87 €	9,60 €	7,59 €	2,01 €	3,64 €	-2,76 €	10,48 €
4 a nnées d'ancienneté : 8,82 €	8,82 €	0,88 €	9,70 €	7,69 €	2,01 €	3,64 €	-2,76 €	10,58 €
5 a nnées d'ancienneté : 8,90 €	8,90 €	0,89 €	9,79 €	7,78 €	2,01 €	3,64 €	-2,76 €	10,67 €
6 a nnées d'ancienneté : 8,99 €	8,99 €	0,90 €	9,89 €	7,88 €	2,01 €	3,64 €	-2,76 €	10,77 €
7 a nnées d'ancienneté : 9,07 €	9,07 €	0,91 €	9,98 €	7,97 €	2,01 €	3,64 €	-2,76 €	10,86 €
8 a nnées d'ancienneté : 9,16 €	9,16 €	0,92 €	10,08 €	8,07 €	2,01 €	3,64 €	-2,76 €	10,96 €
9 a nnées d'ancienneté : 9,24 €	9,24 €	0,92 €	10,16 €	8,15 €	2,01 €	3,64 €	-2,76 €	11,04 €
10 années d'ancien neté : 9,33 €	9,33 €	0,93 €	10,26 €	8,25 €	2,01 €	3,64 €	-2,76 €	11,14 €

Le barème actuel de la PCH, à 11,02 €, permet au maximum :
- un salaire net de 7,75 € (7,04 € hors CP), en Mode Réel,
- ou un salaire net de 8,07 € (7,33 € hors CP), en Mode Forfaitaire,

1.8 La médecine du travail

Les dispositions du Code du travail concernant la surveillance médicale sont obligatoirement applicables aux salariés du particulier employeur :

- un examen médical d'embauche,
- une visite médicale périodique obligatoire,
- une visite médicale de reprise après absence de plus de trois semaines pour cause de maladie, au retour de congé de maternité, et après une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail.

Le coût d'une visite médicale, par an et par auxiliaire de vie, est de l'ordre de : **80 Euros**.

1.9 Les frais supplémentaires (transport, assurances)

Au cas où l'employeur demanderait au salarié autre que le chauffeur d'assurer, pour les besoins du service, la conduite d'un véhicule automobile, un supplément de rémunération sera prévu au contrat de travail et fixé de gré à gré en fonction de l'importance du service. L'employeur veillera à la conformité du contrat d'assurance du véhicule utilisé.

Dans le cas où le véhicule utilisé est celui du salarié, l'employeur vérifiera que le contrat d'assurance du salarié le lui permet et celui-ci sera indemnisé des frais supplémentaires engagés de ce fait. **Sauf accord particulier, on appliquera à cet effet le barème kilométrique des fonctionnaires.**

Pour mémoire - 25.07.2005

CONDUITE AUTOMOBILE BAREME KILOMETRIQUE

L'article 20 e) de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur prévoit l'application du barème des fonctionnaires pour le remboursement des frais kilométriques. **Les indemnités fixées sont des minima.**

Depuis le 01/02/2005, les taux des **indemnités kilométriques** (*) susceptibles d'être allouées à l'agent utilisant son véhicule personnel pour les besoins du service sont ainsi fixés :

Barème kilométrique des fonctionnaires :

Véhicules	Jusqu'à 2000 KM	De 2001 KM jusqu'à 10000 KM	Au-delà de 10000 KM
De 5 CV et moins	0,21 €	0,25 €	0,14 €
De 6 et 7 CV	0,26 €	0,31 €	0,19 €
De 8 CV et plus	0,29 €	0,35 €	0,21 €

(*) Les kilomètres sont décomptés du 1er janvier au 31 décembre de chaque année.

Par ailleurs, en Ile-De-France, les règles de transport de RATP sont : Pour une période d'un an, le prix de l'abonnement intégral correspond à 10,2 mois de carte orange.

Votre employeur vous rembourse la moitié de votre abonnement.

Zones	ANNUEL	MENSUEL (11 mois)
	Euros	Euros
1-2	520,30	47,30
1-3	687,50	62,50
1-4	852,50	77,50
1-5	1 023,00	93,00
1-6	1 152,80	104,80
1-7	1 283,70	116,70
1-8	1 413,50	128,50

Nous devons, à minima, prendre l'hypothèse de la RATP, 50% du coût annuel maximum (de 1 à 8 zones), par personne, soit : **706,75 Euros à l'année.**

L'assurance complémentaire d'un véhicule du particulier employeur, permettant la conduite par diverses tierces personnes, a un coût de l'ordre de : **300 Euros à l'année.**

Toute personne intervenant dans le champ de l'aide humaine, se doit de se couvrir par une assurance de responsabilité civile. Ces frais supplémentaires sont à la charge de l'employeur.

Le coût moyen d'une telle assurance responsabilité civile, par personne, est de l'ordre de : **150 Euros à l'année.**

2 PROBLEMES RENCONTRES AVEC LES REGLES DE LA PCH POUR LA MISE EN PLACE DES AIDES HUMAINES

2.1 Règles de calcul pour les employeurs directs

L'arrêté du 28 décembre 2005 fixant les tarifs de l'élément de la prestation de compensation mentionné au 1° de l'article L. 245-3 du code de l'action sociale et des familles, donne les règles suivantes :

« Article 1^{er} : En cas de recours à une aide à domicile employée directement, le tarif est égal à 130 % du salaire horaire brut sans ancienneté d'une assistante de vie pour personne dépendante de niveau 3, au sens de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999. »

Le Décret n° 2005-1588 du 19 décembre 2005 relatif à la prestation de compensation à domicile pour les personnes handicapées, donne aussi une autre règle de calcul :

« Art. R. 245-41. - Le temps d'aide humaine quotidien pris en compte pour le calcul du montant attribué au titre de l'élément de la prestation prévu au 1° de l'article L. 245-3 est déterminé au moyen du référentiel déterminé en application de l'article L. 245-3 du présent code.

« Le temps d'aide quotidien est multiplié par 365 de façon à obtenir le temps d'aide humaine annuel.

« Le montant mensuel attribué au titre de l'élément lié à un besoin d'aides humaines est égal au temps d'aide annuel multiplié par le tarif applicable et variable en fonction du statut de l'aidant et divisé par 12, dans la limite du montant mensuel maximum fixé à l'article R. 245-39. »

Les 3 problèmes sur ces 2 textes réglementaires, sont :

- Le coefficient de 130% est insuffisant pour appliquer nos obligations d'employeur particulier,
- N'est pas inclus le financement des 25 jours de congés payés annuels (puisque multiplié par 365), alors que la circulaire du 11 Mars 2005 l'avait intégré (multiplication par 390, soit 365 + 25),
- Le tarif de référence à 0 année d'ancienneté, ne nous permet pas de trouver du personnel qualifié,

2.2 La non prise en compte de l'ancienneté

Il est difficile de trouver du personnel qualifié et compétent.

Pour en trouver, nous sommes obligés de chercher dans le milieu des AMP, Aide Soignante, ou des auxiliaires de vie avec au moins une bonne dizaine d'années d'expérience auprès de personnes âgées.

Lorsque nous annonçons le tarif pris en référence par le décret et selon la convention collective, elle ne souhaite pas concrétiser le contrat de travail.

Ces personnes exigent au moins que soit reconnues les années d'expérience, et leur qualification, et sur la base d'au moins 10 années d'ancienneté.

2.3 La non prise en compte de la majoration pour Dimanche et Jours Fériés

Dans beaucoup de conventions collectives, et d'accord de branche (par exemple celle de l'aide à domicile pour les services prestataires), le travail du Dimanche et les Jours Fériés sont majorés de 25%, et double le 1^{er} Mai. Avec notre convention collective, seul le 1^{er} Mai est majoré à 100%.

Ces personnes exigent, lors des recrutements, une majoration de 25% pour les 52 Dimanche plus les 11 jours fériés, et bien évidemment d'être payées à 100% le jour du 1^{er} Mai.

2.4 Les heures supplémentaires

La mise en place d'une équipe, d'un planning, pour éviter une noria de personnel à former pour quelques miettes d'heures complémentaires, fait que nos auxiliaires de vie font parfois plus de 40 heures par semaine (soit 174 heures par mois). Voir illustration sur un modèle 24h/24.

Elles exigent la règle de majoration de 25% pour les 8 premières, voir 50% au-delà.

Cette contrainte n'a pas été prise en considération dans la règle des tarifs.

2.5 La règle de mensualisation (et congés payés)

Chaque employée a droit à 5 semaines de congés payés.

Une semaine, c'est 40h, donc ces 5 semaines représentent 200h d'absence que :

- nous devons payer à l'auxiliaire en vacances,
- mais que nous devons aussi honorer à la remplaçante.

De plus, ces personnes souhaitent être mensualisées, et conserver leur salaire durant les vacances. Un employé est en droit de refuser la règle des Cheques Emploi Services, qui inclut les 10% de congés payés dans son salaire mensuel.

La multiplication par 365 jours, ne permet pas d'inclure le financement des heures de congés payés. C'est une régression par rapport au dispositif transitoire 2005.

2.6 Règles pour rupture du contrat (le préavis)

Lors d'une rupture de contrat, l'employeur et l'employée doivent effectuer la période de préavis, variable selon l'ancienneté (par exemple 1 mois entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté).

Si l'employeur ne souhaite pas la faire exécuter, il doit verser à l'employée une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du préavis.

Parfois, il est impossible de la faire exécuter, car risque de mauvaise relation entre l'aidant et la personne aidée, voir risque de maltraitance.

Avec les règles de calcul de la PCH, il n'est pas prévu de compensation pour ce solde de tout compte, alors que la personne doit remplacer au pied levé l'aidant (double coût sur cette période transitoire).

La PCH devrait prévoir de compenser, ce surcoût.

2.7 Règles pour le solde de tout compte

En complément de la période de préavis, l'employeur doit honorer la prime de licenciement, fonction du nombre d'années d'ancienneté, ainsi que le solde de congés payés non pris.

Lors du décès de l'employeur, le paiement de la PCH s'arrête le jour même.

Pour clôturer ce solde de tout compte, reste à la charge de la famille ce passif (le conjoint, les descendants), un surcoût important au titre des frais de succession.

Illustration : Décès d'une personne H24, qui avait une équipe de 4 auxiliaires de vie, ayant plus de 2 ans d'ancienneté (dont une 14 ans), avec 2 mois de préavis à honorer, plus un reliquat de congés payés moyen de 15 jours : Coût total avoisinant 25000 Euros ! Lorsqu'un conjoint reste, de telles sommes sont impossibles à honorer !

Le paiement de la PCH doit s'arrêter le jour du solde de tout compte.

2.8 Une tarification adaptée à la qualification et les responsabilités de nos accompagnants

Comme déjà cité dans les paragraphes précédents, le référentiel de tarif actuel des textes réglementaires à 11,02 Euros toutes charges comprises (salariales et patronales), représente un salaire net maximum, induisant les congés payés et au réel à 7,75 Euros, soit → **7,04 Euros net de l'heure.**

Un tel tarif, vis à vis de ces personnes qui ont de lourdes responsabilités, qualifiées et ayant de l'expérience, est indigne.

3 SOLUTION A ENVISAGER

3.1 Illustration, Modèle d'une aide humaine 24h sur 24

3.1.1 Objectif de ce paragraphe

L'objectif de ce paragraphe, est de prendre un modèle maximum, soit un besoin d'assistance 24 heures sur 24, est de déterminer :

- le **TARIF** au **MINIMUM JUSTE**,
- le **MONTANT** mensuel **MINIMUM ET MOYEN**,

pour intégrer les contraintes des employeurs particuliers.

Ce modèle se décline, pour tous les autres modèles H12, H6.

3.1.2 Hypothèses prises

- Une journée de prise en charge → c'est 24 heures,
- Une semaine pleine → c'est 168 heures (24 heures * 7 jours)
- Il y a → 52 semaines dans une année,
- Le nombre d'heures moyen par mois → 730 heures (24 heures par jour, multiplié par 365 jours dans une année et divisé par 12 mois)
- La durée maximale de travail par semaine d'une auxiliaire → c'est 40 heures,
- Au-delà → il y a majoration de +25%,
- 5 semaines de congés payés, sur 52 à l'année → c'est 25 jours, soit 10% (règle du CESU),
- Il y a 52 Dimanches par an → avec majoration de +25%,
- Il y a 11 jours fériés à l'année → avec majoration de +25%,
- Il y a le 1^{er} Mai → avec majoration de +100%,
- La classification → c'est le niveau 3 de la convention 3180,
- Le tarif pris comme référence → c'est 10 ans d'ancienneté : 9,33 Brut, mode de déclaration au réel,
- Les frais annexes tels que cités dans le chapitre précédent (contrôle médical, frais transports, frais spécifiques d'assurance).

3.1.3 Organisation d'une équipe

Sur la base de 24 heures de prise en charge par jour, soit 168 heures pour 7 jours dans une semaine, et la durée maximum de travail à 40 heures, cela donne :

→ 168 heures divisées par 40 heures = 4 personnes, plus une 5^{ème} pour les 8 heures restantes,

Ou bien

→ une équipe de 4 personnes à 40 heures (soit 160 heures tarif normal), plus 8 heures supplémentaires par semaine (2 heures chacune) : à majorer à 25%.

Afin d'éviter une noria d'intervenants, avec une 5^{ème} personne pour les 8 heures complémentaires à effectuer, la 2^{ème} solution est privilégiée.

3.1.4 Simulation du coût total TTC (source CESU)

Paramètres saisis:			
Code Postal Salarié	31270	Code Postal Employeur	31270
Age du Salarié	Moins de 65 ans	Nombre d'heures	1
Salaires net	7,19 €	Option de calcul	Réel
Exonération Employeur	INVALIDITE 80%		

Résultat de votre simulation au 11/05/2006

	Cotisations Patronales			Cotisations Salariales		
CSG + RDS				9,05 x 2,90%	=	0,25
CSG DEDUCTIBLE				9,05 x 5,10%	=	0,46
MALADIE	9,33 x	12,80%	=	1,19	9,33 x	0,75%
VIELLISSE	9,33 x	9,90%	=	0,92	9,33 x	6,65%
ALLOC. FAMILIALES	9,33 x	5,40%	=	0,50		
ACCIDENT DU TRAVAIL	9,33 x	3,30%	=	0,30		
CFP	9,33 x	0,15%	=	0,01		
CSA	9,33 x	0,30%	=	0,02		
IRCEM	9,33 x	3,75%	=	0,34	9,33 x	3,75%
IRCEM PREVOYANCE	9,33 x	0,81%	=	0,07	9,33 x	0,70%
AGFF	9,33 x	1,20%	=	0,11	9,33 x	0,80%
ASSEDIC	9,33 x	4,04%	=	0,37	9,33 x	2,44%
				3,83 €		2,08 €
Exonérations				- 2,91 €		
Total cotisations				3,00 €		

→ **9,33 € : Taux horaire BRUT**

→ **7,19 € : Taux horaire NET**

→ **3,00 € : Total cotisations**

→ +2,08 € : Charges salariales

→ +3,83 € : Charges patronales

→ -2,91 € : Exonération INV 80%

→ **Taux horaire TTC : 10,19 €**

Salaires Net (7,19 €) +
Total cotisations (3,00 €)

3.1.5 Tableau de calcul du coût annuel

Taux horaire de référence TTC		10,19 €	
CALCUL DU COUT DU TRAVAIL ET FRAIS ANNEXES			
	Quantité	Taux	COUT TTC
COUT DU TRAVAIL PAR SEMAINE			
Nbre d'heures normales par semaine (4 fois 40 heures), soit 160 heures	160	100%	1 630,40 €
Nbre d'heure sup majorée à 25% par semaine, pour couvrir les 168h, soit 8 heures	8	25%	101,90 €
Cout partiel du travail par semaine			1 732,30 €
COUT DU TRAVAIL SUR 52 SEMAINES			
Pour 52 semaines par an	52		90 079,60 €
Cout partiel du travail à l'année			90 079,60 €
COUT DU TRAVAIL A L'ANNEE, LES MAJORATIONS (D et JF)			
Majoration de 25%, pour 52 dimanche, pour 24 heures, soit 1248 heures	1248	25%	3 179,28 €
Majoration de 25%, pour 11 jours fériés, pour 24 heures, soit 264 heures	264	25%	672,54 €
Majoration de 100%, pour le 1er Mai, soit 24 heures	24	100%	244,56 €
Cout partiel des majorations à l'année			4 096,38 €
Sous-total A : Cout du travail à l'année (normal + majoration)			94 175,98 €
LES CONGES PAYES			
5 semaines de congés payés sur 52 semaines, soit 10% du cout du travail à l'année		10%	9 417,60 €
Sous-total B : Cout des congés payés			9 417,60 €
LES FRAIS ANNEXES A L'ANNEE			
Visite médicale (coût unitaire 80 euros), pour 4 personnes	4	80,00 €	320,00 €
Frais de transport (Base Carte Orange RATP 706,75 euros), pour 4 personnes	4	706,75 €	2 827,00 €
Frais assurance spécifique pour conduite de véhicule par tierce personne	1	300,00 €	300,00 €
Frais assurance responsabilité civile des auxiliaires de vie (base 150 euros), pour 4 personnes	4	150,00 €	600,00 €
Sous-total C : Cout des frais annexes			4 047,00 €
COUT TOTAL pour une année (A+B+C)		107 640,58 €	

3.1.6 Détermination du montant maximum et pourcentage à appliquer

BAREME MENSUALISE, TARIF HORAIRE, POURCENTAGE			
	Quantité	Taux	COUT TTC
MOYENNE MENSUELLE			
Coût total dans une année, divisé par 12 mois	12		8 970,05 €
MOYENNE MENSUELLE		8 970,05 €	
MOYENNE TAUX HORAIRE TTC			
Moyenne mensuelle, divisé par 730 heures de travail par mois	730		12,29 €
TARIF HORAIRE MOYEN		12,29 €	
COEFFICIENT A APPLIQUER PAR RAPPORT A LA CONVENTION COLLECTIVE			
Base Taux horaire brut de référence (de la convention collective) à 8,48 Euros			8,48 €
Pourcentage à appliquer (TARIF HORAIRE MOYEN / TAUX HORAIRE DE REFERENCE)			44,93%
POURCENTAGE A APPLIQUER		145%	

3.1.7 En synthèse

Pour pouvoir respecter nos contraintes contractuelles, il faut :

- 1) Augmenter le coefficient de 130% à 145 %, ce qui donne le taux de référence à 12,29 € (et non pas 11,02 €)
- 2) Puis, pour obtenir le temps d'aide humaine mensuel : multiplier l'aide quotidienne par 390 jours (365 + 25) et diviser par 12 mois (comme la circulaire du 11 Mars 2005),
- 3) Et fixer le montant mensuel maximum (pour les employeurs directs) à : 8 970 Euros.

3.2 Propositions de modification des textes réglementaires

Deux points sont à modifier impérativement, afin de respecter le code du travail et la convention collective des particuliers employeurs, de réellement pouvoir mettre en place nos aides humaines à la hauteur des besoins.

Propositions de modification :

- 1° - L'arrêté du 28 décembre 2005 fixant les tarifs de l'élément de la prestation de compensation mentionné au 1° de l'article L. 245-3 du code de l'action sociale et des familles, donne les règles suivantes :

*« Article 1^{er} : En cas de recours à une aide à domicile employée directement, le tarif est égal à **145 %** du salaire horaire brut sans ancienneté d'une assistante de vie pour personne dépendante de niveau 3, au sens de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999. »*

- 2° - Le Décret n° 2005-1588 du 19 décembre 2005 relatif à la prestation de compensation à domicile pour les personnes handicapées, donne aussi une autre règle de calcul :

« Art. R. 245-41. - Le temps d'aide humaine quotidien pris en compte pour le calcul du montant attribué au titre de l'élément de la prestation prévu au 1° de l'article L. 245-3 est déterminé au moyen du référentiel déterminé en application de l'article L. 245-3 du présent code.

*« Le temps d'aide quotidien est multiplié par **390** de façon à obtenir le temps d'aide humaine annuel.*

« Le montant mensuel attribué au titre de l'élément lié à un besoin d'aides humaines est égal au temps d'aide annuel multiplié par le tarif applicable et variable en fonction du statut de l'aidant et divisé par 12, dans la limite du montant mensuel maximum fixé à l'article R. 245-39. »

Ce qui, de fait, donne :

→ Taux de référence pour le mode employeur particulier : **12,29 Euros,**

→ Montant maximum mensuel : **8 970 Euros**

3.3 Autres modifications des textes à envisager

Quatre autres points de préoccupations, sont à travailler afin de prévenir des soucis que nous avons déjà rencontrés (expériences vécues sur le terrain).

Nous n'avons pas de propositions formelles à donner, mais des modifications à envisager qui se doivent d'être étudiées en concertation avec les partenaires institutionnelles.

Ils portent sur :

1° Le paiement de la PCH, pour couvrir la période de préavis non effectuée :

Lorsqu'il n'est pas possible de faire exécuter une période de préavis, suite à un licenciement (avec risque de maltraitance, ...), la compensation que l'employeur doit honorer, devrait être prise en charge au titre de la PCH élément aide humaine.

Modification à envisager : Suite à rupture de contrat, et non-exécution de la période de préavis dûment justifiée par un risque, la PCH doit couvrir la durée légale de préavis (1 semaine, 1 mois ou 2 mois) et selon l'ancienneté de l'auxiliaire de vie.
--

2° Le paiement de la PCH pour la prime de licenciement liée à l'ancienneté :

Suite à licenciement, et après deux années d'ancienneté l'employée, l'employeur doit honorer le paiement de la prime de licenciement.

Modification à envisager : Suite à rupture de contrat, et après deux années d'anciennetés continues chez le même employeur, la PCH doit couvrir le montant de la prime de licenciement (10% ou 16%) et selon l'ancienneté de l'auxiliaire de vie.
--

3° En cas de décès, le paiement de la PCH, jusqu'au solde de tout compte :

Lors du décès d'une personne handicapée, et suite à la rupture du contrat de travail, toutes charges résultantes de la rupture du contrat (congrés payés, préavis et prime de licenciement), restent à la charge des descendants, ascendants, conjoint. Le paiement de la PCH, ne doit cesser au jour du décès, mais au solde de tout compte.

Modification à envisager : Suite au décès d'une personne bénéficiaire de la compensation, le paiement de la PCH doit couvrir le solde de tout compte, résultant de la rupture du contrat de travail de l'auxiliaire de vie et selon les modalités de la convention collective en vigueur.
--

4° La revalorisation des salaires conventionnels (de la convention collective) :

Comme nous l'avons vu dans les paragraphes précédents, les taux horaires conventionnels du particulier employeur (nouveau 3) sont bien inférieurs à la réalité de la qualification de ces personnes, et surtout comparativement à l'accord de branche de l'aide à domicile.

Modification à envisager : Il faudrait appliquer, comme pour les services prestataire, un coefficient de valorisation du point, vis à vis du taux de base de 8,48 Euros de la convention collective.

ET LA LOGIQUE, serait que nous arrivions au même taux de référence du coût salarial, appliqué pour les services prestataires, soit à ce jour 14,43 Euros → Personnel ayant le même niveau de qualification, de responsabilité et même champ d'intervention.

Ce coefficient de revalorisation pourrait être de l'ordre de 17% (soit 1,17), soit un montant maximum mensuel de 10533,90 Euros (14,43€, fois 24 heures, fois 365 jours, divisé par 12 mois)
--