

Subir un cadre incompatible

Sommaire

1. Le cadre de la PCH aide humaine	3
1.1. L'ambition de la loi de 2005.....	3
1.2. ... avec le savoir-faire de l'administration	4
1.2.1. Une prestation qui va dans le bon sens.....	4
1.2.2. ... malgré la restriction culturelle de l'annexe 2-5	5
1.3. ... et la bonne volonté des MDPH.....	7
1.4. ... et des dispositifs qui dé-compensent	9
1.4.1. Garde Itinérante de Nuit (GIN)	9
1.4.2. L'aide aux aidants	10
1.4.3. PCH mutualisée.....	11
1.5. Focus sur la surveillance dans la PCH aide humaine.....	12
1.5.1. Pourquoi s'intéresser à cette notion ?	12
1.5.2. Qu'est-ce que la surveillance ?	12
1.5.3. La question qui se pose	13
1.6. Pour conclure sur la PCH aide humaine.....	14
2. Le cadre de l'Emploi Direct.....	15
2.1. Une convention collective inadaptée	15
2.1.1. Du fait de sa non spécificité	15
2.1.2. Exemples d'inadaptations	17
2.1.3. Propositions d'évolution	20
2.2. Un niveau de salaire « faible »	24
2.2.1. Du fait de la grille des salaires	24
2.2.2. Du fait du périmètre de la convention collective	25
2.3. Le chèque emploi service universel (CESU) trop simplifié	26
3. Le cadre de la PCH-ED.....	29
3.1. Un carcan administratif pesant.....	29
3.2. Un tarif insuffisant.....	30
3.3. Une administration « rigide » : le Conseil Départemental (CD)	31
3.4. Une gestion financière complexe	32
3.4.1. Une trésorerie importante	32
3.4.2. Sanctuarisé sur un compte	32
3.4.3. Pour avoir un fond de roulement.....	33

4. L'illégalité en terme de synthèse..... 34

1. Le cadre de la PCH aide humaine

Après 15 années de pratique de mise en application de la loi ;
Après des centaines de personnes accompagnées dans leur demande, dans leur combat pour obtenir la compensation des conséquences du handicap à la hauteur de leurs besoins, pour obtenir ce que permet la loi ;
Après avoir été confronté aux pratiques de plusieurs dizaines de MDPH et de CD ;

J'ai quelques constats et remarques que je peux partager pour faire un point sur la mise en œuvre de la compensation sur le volet aide humaine.

Il me semble plus intéressant de faire part de ces réflexions sur cette situation que d'avoir une approche purement juridique sur la PCH.

3

1.1. L'ambition de la loi de 2005...

Dès sa conception, la loi du 11 février 2005¹ est pensée de façon à répondre à deux impératifs :

- L'égalisation des chances : face à l'inégalité de fait, la loi doit garantir l'égalité de droit et concourir à l'égalisation des chances à travers la compensation des conséquences du handicap. Cette égalisation des chances doit s'appliquer dans tous les domaines : accessibilité, emploi, ressources...
- L'autonomie : cette autonomie suppose l'exercice de l'ensemble de ses droits et libertés, notamment le droit à un niveau de vie décent et la liberté de choisir sa trajectoire de vie.

Alors qu'au 20^{ème} siècle, l'Etat a cantonné les politiques du handicap au domaine des « politiques sociales », à l'écart du droit commun, l'ambition de cette loi du début du 21^{ème} siècle, s'inscrit avec retard, dans la droite ligne des textes internationaux des années 1970 qui reconnaissent à la personne en situation de handicap le « droit au respect de sa dignité humaine » ainsi que le « droit aux mesures destinées à lui permettre d'acquérir la plus large autonomie possible »².

Malgré tout, la rupture avec un traitement assistantiel historique n'est pas encore complètement consommée.

- L'approche est toujours éloignée des standards internationaux comme la CIDPH ratifiée par la France en 2010 et plus spécifiquement l'article 19 ;
- Ce droit complexe et incomplet n'est pas toujours pleinement appliqué en fonction des contextes départementaux.

On a fait une évolution textuelle, on n'a pas encore fait d'évolution culturelle.

¹ Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

² Déclaration des droits des personnes handicapées – Assemblée Générale de l'ONU du 9 décembre 1975.

1.2. ... avec le savoir-faire de l'administration

1.2.1. Une prestation qui va dans le bon sens...

Nous ne traitons ici que du volet aide humaine de la prestation de compensation du handicap (PCH). Pour offrir cette promesse de compensation des conséquences du handicap, a donc été conçue une prestation personnalisée qui doit permettre aux personnes handicapées d'avoir, en fonction de leurs besoins et aspirations, des heures pour organiser la présence d'auxiliaires de vie à leur côté.

La PCH est un instrument de **qualcul**³ :

- Elle qualifie :
 - Ce qu'est l'aide humaine (ce qui est pris en charge) ;
 - Qui peut en bénéficier.
- Elle quantifie les heures ;
- Elle calcule le montant.

Bien que sa mise en application reste parfois insatisfaisante, nous pouvons nous féliciter de l'existence de cette prestation car depuis 15 ans, nous avons constaté au quotidien les apports pour la qualité de vie des personnes d'avoir de l'aide humaine en fonction de leurs besoins.

En effet, cet élément de la compensation est indispensable pour :

- Choisir son lieu de vie ;
- Choisir son mode de vie ;
- Préserver sa dignité ;
- Favoriser son autonomie ;
- Avoir une qualité de vie satisfaisante ;
- Participer à la vie de la société... sans discrimination et sans exclusion.

Cette prestation a littéralement changé le quotidien de personnes dont les conséquences du handicap entraînent un besoin d'aide humaine, avec la possibilité d'avoir la présence d'une tierce personne jusqu'à 24h/24.

Cependant..., il n'est pas interdit d'avoir un regard critique.

³ Cette formule n'est pas la mienne et je n'ai pas noté la source.

1.2.2. ... malgré la restriction culturelle de l'annexe 2-5

Le texte au cœur de la compensation pour l'aide humaine est l'annexe 2-5 du CASF.

Regardons ce que peut produire une vision administrative de l'évaluation en terme de temps de la compensation des besoins :

- Pour l'entretien personnel, ce sont des heures par jour ;
- Le déplacement dans le logement, des minutes par jour ;
- Les démarches liées au handicap, des heures par an ;
- La participation à la vie sociale, des heures par mois ;
- La surveillance, des heures par jour ;
- Les frais supplémentaires pour l'activité professionnelle, des heures par an ;
- L'aide à la parentalité, un forfait financier mensuel !

5

Pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué ?

Comment peut-on en arriver à écrire cette quantification des heures d'aide humaine ?

Avec ce texte, une personne autonome doit être protégée, surveillée pour espérer avoir une réponse au-delà des 6h05 liés aux actes essentiels et ainsi avoir parfois 24h/24⁴.

Comment ne penser la vie qu'au travers des actes essentiels ?
Est-ce la vie ou de la survie ?

Comment réduire ce qui fait le sens de la vie en société à une heure par jour ?
Est-ce cela l'égalité des chances ?

Nous sommes face à une vision médicale de la personne handicapée et à la culture protectrice du médicosocial qui s'appliquent. On gère la norme par l'exception. Pour survivre la PSH a 6h05 par jour et parfois 24h pour la surveillance... comme dans un établissement à domicile... une autre forme d'enfermement ?

⁴ Le 1^{er} décret d'application de la loi du 11 février 2005 ne prévoyait qu'une PCH de 12 heures par jour avec une possibilité de déplaçonnement. Il a fallu un mouvement revendicatif démonstratif pour obtenir le 24 heures sur 24.

En janvier 2021, nous avons eu le plaisir d'avoir enfin une évolution de la Prestation de Compensation du Handicap aide humaine pour élargir le socle de la compensation des conséquences du handicap.

- Les personnes de plus de 75 ans peuvent maintenant bénéficier de la prestation ;
- Le temps relatif à la préparation des repas et à la vaisselle est enfin clairement pris en compte⁵ ;
- Le besoin d'aide humaine lié à la parentalité est désormais reconnu.

Si cela est incontestablement positif, il reste encore un peu de chemin pour avoir une compensation intégrale des conséquences du handicap via cette prestation qui :

- Discrimine les personnes de plus de 60 ans (PCH/APA)
- Ne couvre pas clairement les besoins en aide-ménagère ;
- N'intègre pas l'accès à la sexualité dans l'esprit et dans la forme ;
- Est complexe pour les besoins spécifiques des enfants (AEEH/PCH) ;
- Reconnaît partiellement le rôle de parent (2021) ;
- ~~Fiscalise les dédommagements familiaux des proches aidants (supprimé en 2020).~~
- Procède à des contrôles intrusifs et absurdes qui dissuadent à y recourir ;
- Laisse de très lourds restes à charge pour les personnes ;

⁵ Il l'était déjà dans la version précédente mais encore fallait-il lire le texte pour comprendre la phrase conditionnant cette prise en charge. « Il ne comprend pas le portage des repas ni le temps pour la préparation du repas lorsque ce temps est déjà pris en charge ou peut l'être à un autre titre que la compensation du handicap. » Que se passe-t-il si le temps n'est pas pris en charge ?

1.3. ... et la bonne volonté des MDPH...

En dépit de réformes profondes, malgré l'invocation d'une « société inclusive » qui sature l'espace public, depuis 2006, l'accès aux droits est compliqué et nous assistons à la volonté de ne pas appliquer la loi de 2005 en terme d'accessibilité et à la déconstruction des acquis en terme de compensation.

Sur le plan de l'aide humaine, malgré cette avancée qui améliore profondément la qualité de vie des personnes et plus particulièrement celles en grande dépendance vivant à domicile, la persistance de rupture⁶ dans l'organisation de ces aides humaines, dans la continuité de présence des aidants, entraîne des situations souvent critiques, parfois dramatiques.

7

La loi dit le droit mais la mise en œuvre de « l'égalité des chances » est territorialisée.

Le fait que les CD, via les MDPH, organisent et pilotent l'ensemble du processus de la PCH aide humaine (évaluation, proposition, décision, paiement et contrôle) et financent une grande part de cette prestation aboutit à la mise en place de stratégies de fond (nombre d'heures) et de forme (circuit) assumées qui entraînent d'importantes inégalités entre des départements et finissent, malgré des conséquences inhumaines à détourner la loi de 2005 de sa finalité.

Le libre choix du mode de vie des personnes handicapées est soumis aux valeurs morales de ceux qui mettent en œuvre la loi et aux choix « comptables » laissés aux Départements du fait de leur autonomie de gestion.

Ainsi, nous constatons des conditions variables de traitement de la demande (de l'accueil à la CDAPH) et de traitement des droits (paiement, contrôle...). Cela a pour conséquence :

- Des évaluations restrictives ;
- Des réévaluations à la baisse ;
- Des contraintes sur le choix des modalités de recours à des aides humaines⁷ ;
- La non application de la loi du 6 mars 2020 sur le contrôle et la PCH à vie⁸ ;
- Des retards dans les paiements (2-3 mois) injustifiés ;
- Des restes à charges :
 - Application restrictive de la PCH emploi direct (uniquement le salaire) ;
 - Peu de services prestataires correctement tarifés (50 sur 220 dans le 31) ;
- Une impossibilité de comprendre le détail des sommes versées (aide humaine, aide technique...) ;
- ...

⁶ Une rupture dans une organisation des aides humaines si elle perdure se traduit souvent par une hospitalisation de la personne et peut aboutir, faute de solutions pérenne à un placement en établissement.

⁷ L'emploi direct, le mandataire le prestataire et l'aidant familial.

⁸ Ce point est détaillé dans la troisième partie.

Au lieu d'accompagner les personnes vers la meilleure prestation possible, des MDPH et des CD font tout pour minimiser le nombre d'heures. Nous sommes confrontés à une suradministration de la suspicion et du contrôle sur les heures et l'argent en usant et abusant de la mauvaise foi avec :

- L'excuse de la CNSA. Elle ne produit pas du droit. Ses interprétations n'ont pas plus de poids que celles des juristes d'APF France handicap. Ses recommandations/guides de la CNSA n'ont aucune valeur et les CD n'ont aucune obligation de les mettre en œuvre. La CNSA n'est qu'un animateur du réseau des MDPH et CD : L'immonde guide de 2013 pour détruire la PCH aide humaine était juste diffusé par la CNSA. Le travail avait été réalisé par plus de 60 représentants des MDPH.
- Une lecture gestionnaire. Les coûts de la prestation pour un CD ne sont pas insupportables (moins de 3% du budget en moyenne nationale). C'est un refrain démenti par la réalité des chiffres (cf. doc « est-ce que le handicap coûte cher ? »).

C'est une administration publique qui ne rend plus un service public

1.4. ... et des dispositifs qui dé-compensent

Certains Conseils Départementaux tablent sur une politique d'aide aux personnes handicapées paraissant « moins couteuse ».

Ce sont les fausses bonnes idées de suppléance de l'aide humaine qui ne tient pas compte directement de la parole des personnes.

Ce sont des dispositifs qui bien souvent coutent plus cher que la PCH aussi bien à la collectivité, qu'aux structures porteuses d'une offre de service (avec une exigence d'équilibre économique) et à la personne aidée.

1.4.1. Garde Itinérante de Nuit (GIN)

La garde itinérante de nuit consiste à prendre en charge rapidement un certain nombre d'actes de la vie quotidienne effectués en dehors des horaires classiques des services d'aide à domicile : après 20 heures et avant 7 heures du matin ;

Intervenant de façon ponctuelle, la mission de la garde itinérante est d'assurer des visites programmées (d'un quart d'heure à une demi-heure) permettant notamment une aide au coucher, au lever, au transfert, à la prise de repas, à la toilette ou à la prise de médicaments, etc... Peuvent s'ajouter des interventions à la demande du bénéficiaire comme des visites de sécurité deux à trois fois au cours de la nuit.

Quelles sont les conséquences pour les PSH ?

- Pas de PCH aide humaine la nuit (au titre de la surveillance) ;
- Etre obligé de faire pipi ou boire quand l'ADV arrive à l'heure programmée la veille ;
- Etre obligé d'attendre, après un appel que l'ADV arrive... Il est préférable de ne pas habiter trop loin.

1.4.2. L'aide aux aidants

Un aidant familial (parents, conjoints, enfants, frère, sœur...) est une personne qui apporte régulièrement son soutien à titre non professionnel à une personne dépendante de son entourage, pour effectuer les actes de la vie quotidienne.

Depuis le début des années 2000, une partie du débat politique se focalise sur l'aide aux aidants, c'est-à-dire sur les moyens de maintenir l'aide qui est fournie par la famille aux personnes dépendantes. Ce statut est désormais reconnu et confère des droits.

- Droit au répit
- Congé du proche aidant
- Droit à une rémunération
- Droits à la retraite
- ...

Mais les aidants s'épuisent, c'est incontestable.

Ils ont besoins d'être soutenus, c'est indispensable. Le principe d'une aide aux aidants figure dans l'agenda politique... La solidarité publique va s'articuler à la solidarité privée !

Mais pourquoi cette situation ? Pourquoi les aidants s'épuisent ? Pourquoi sont-ils obligés d'intervenir ?

Et si un jour au lieu d'aider les aidants, la société faisait en sorte qu'ils ne s'épuisent plus ! Et si un jour au lieu de traiter les conséquences, on s'attaquait aux causes de cet épuisement !

Nous le savons tous : C'est la non réponse aux besoins « d'aide humaine » des personnes fragiles qui a de lourdes conséquences pour les aidants.

La solution pour aider les aidants est d'éviter qu'ils s'épuisent en donnant les moyens aux personnes dépendantes d'avoir une réponse à la hauteur de leurs besoins et aspirations en terme d'aide humaine.

Dans ce cadre, la PSH et l'aidant sont gagnant mais la collectivité a sans doute dû dépenser un peu plus d'argent pour répondre aux besoins d'aide humaine.

1.4.3. PCH mutualisée

Depuis la mise en œuvre de projets autour « de l'habitat partagé », l'idée est qu'une partie de la PCH de chaque PH soit mutualisée afin d'assurer la présence quotidienne des AVS, d'augmenter l'amplitude horaire. Couvrir 24 heures avec, par exemple, 4 PCH de 6 heures, voilà une bonne idée... pour les financeurs.

La PCH est une prestation individuelle contenue dans le plan personnalisé de compensation qui vient répondre aux besoins et aspirations de la personne après une évaluation individualisée définie au regard de son projet de vie.

11

Mutualiser la PCH :

- Est contraire à cet objectif posé par la loi ;
- Remet en question l'esprit même de la compensation.

Qu'est-ce que cela signifie pour la personne ?

- Si elle doit mutualiser pour augmenter les heures d'aide humaine, cela signifie que les besoins et attentes de la personne ne sont pas couverts et que sa PCH est mal calibrée.
- Si elle peut partager sa PCH, cela revient à dire qu'une personne n'a pas vraiment l'utilité de ces temps d'accompagnement individuel ;
- Cela signifie que pour partir ponctuellement (week-end, vacances) ou à la sortie du dispositif la personne n'a plus le soutien adéquate.

C'est l'aide qu'il faut mutualiser pas la prestation !

1.5. Focus sur la surveillance dans la PCH aide humaine

1.5.1. Pourquoi s'intéresser à cette notion ?

Dans le cadre de la PCH aide humaine, la notion de surveillance est fondamentale car elle permet d'avoir 24 heures par jour d'aide humaine⁹ ! En effet, contrairement aux actes essentiels, la CDAPH dispose en matière de surveillance d'une large marge d'appréciation des besoins.

1.5.2. Qu'est-ce que la surveillance ?

Concernant la surveillance, l'article L245-4 nous indique que la PCH aide humaine est accordée pour un besoin d'aide effective d'une tierce personne pour les actes essentiels ou quand la PSH requiert une surveillance régulière... De plus, cet article explique que les aides humaines, y compris celles au titre de la surveillance, sont calculées en fonction du nombre d'heures de présence (donc, pas nécessairement d'actions).

La section 2 de l'annexe 2-5 [[ici](#)] définit la notion de « surveillance régulière » au sens de veiller sur une personne handicapée afin d'éviter qu'elle ne s'expose à un danger menaçant son intégrité ou sa sécurité.

Le temps de surveillance correspond donc au temps durant lequel un aidant doit être présent en sachant qu'il peut lui être demandé d'intervenir à tout moment quand la personne handicapée n'est pas en mesure de faire quelque chose pour éliminer un risque auquel elle s'expose où mettre fin à une douleur qu'elle subit.

Avoir une personne à proximité prête à intervenir à la moindre alerte permet d'éviter une situation de maltraitance. Il y a maltraitance quand on répond avec retard au désir de la personne d'aller aux toilettes ou quand on lui conseille de faire dans sa couche, augmentant ainsi les liens de dépendance et entraînant une atteinte à sa dignité, à sa liberté de choix et à son intégrité physique et morale.

Pour résumer, la surveillance doit permettre d'éviter qu'une personne ne s'expose à un danger menaçant son intégrité ou sa sécurité. Elle s'applique quand une personne a besoin d'aide pour « réaliser » des gestes de la vie quotidienne plusieurs fois dans la journée et parfois la nuit. Sinon :

- Comment faire quand on a soif ?
- Comment faire pour se couvrir quand on a froid ?
- Comment faire pour aller aux toilettes ?
- Comment faire pour se gratter ?

Imaginons ces situations pour nous-même ?

⁹ L'annexe 2-5 précise qu'en additionnant les heures d'aides humaines pour les actes essentiels et celles au titre de la surveillance, le total peut atteindre 24 heures par jour.

1.5.3. La question qui se pose

Je m'interroge depuis plusieurs années sur cette notion.

Comment peut-on admettre qu'une personne a besoin d'être surveillée « afin d'éviter qu'elle ne s'expose à un danger menaçant son intégrité ou sa sécurité » et définir que ce besoin de surveillance n'est pas constant mais que d'une heure ou huit heures par exemple ?

- Que se passe-t-il après cette heure de surveillance, le reste de la journée ?
- Est-ce que la surveillance n'est plus nécessaire ?
- Est-ce que la mise en danger disparaît ?
- Peut-on surveiller de façon partielle ?
- La surveillance peut-elle être intermittente ?

Quand la personne a des heures de surveillance, c'est admettre que son intégrité ou sa sécurité sont menacées du fait des conséquences du handicap. Alors quand cette surveillance n'est pas permanente, c'est qu'il y a une décision en pleine conscience de la laisser seule face à cette menace alors que nous avons avec la PCH de l'éviter.

Il est tragique de penser que l'on admet parfois que pendant plusieurs heures, il n'y a plus de besoin ! Alors que l'on sait que la personne handicapée a besoin d'être surveillée, on laisse des trous dans la journée... Au lieu de la protéger, on laisse la personne seule face à une mise en danger.

- N'est-ce pas une atteinte à l'intégrité de la personne ?
- N'est-ce pas une forme de non-assistance à personne en danger ?

Espérons que ce ne soit pas pour une histoire d'argent... pour ne pas payer des heures d'aide humaine... Non ce serait contraire à l'intérêt des personnes et opposé à la loi de 2005.

1.6. Pour conclure sur la PCH aide humaine

La PCH aide humaine est une très belle avancée.

Le fait qu'elle ne couvre pas complètement les conséquences du handicap, qu'elle ne prend pas en compte ou pas suffisamment certains besoins de la personne dans sa globalité, des besoins relevant bien de la compensation des conséquences du handicap est une première inadaptation.

La seconde inadaptation vient du fait que les PCH accordées aux personnes en situation de handicap ne sont pas les mêmes d'un département à l'autre, et que l'égalité de traitement n'est pas garantie sur l'ensemble du territoire.

Les inégalités et discriminations subies par les personnes handicapées dans leur vie quotidienne demeurent massives. Rappelons-le : Avoir une PCH aide humaine à la hauteur de ses besoins évite de :

- Programmer des interventions la nuit ;
- Sur-mobiliser un aidant familial et l'épuiser ;
- Mutualiser sa PCH et devenir captif d'une organisation, d'un lieu de vie ;

Est-ce qu'il ne faudrait pas se réapproprier la volonté d'origine du législateur qui était de compenser les conséquences du handicap avec une seule prestation individualisée pour tous (Article 13 de la loi du 11 février 2005¹⁰) ?

Est-ce qu'il ne serait pas opportun de réfléchir rapidement à une simplification de cette prestation tout en conservant l'impératif de la personnalisation ?

Est-ce qu'il ne serait pas temps de supprimer le fond département de compensation¹¹ qui est chargé d'accorder des aides financières afin de faire face aux restes à charge, après le financement de la PCH. Son existence est révélatrice de la culture juridico-administrative du monde du handicap. Le législateur a créé une prestation, la PCH, mais comme elle est restrictive et insuffisante, il la double d'un nouveau fond.

Si la France est réputée être le pays des droits de l'Homme, ce n'est pas celui de la simplification de la mise en œuvre concernant le droit du handicap.

Si le législateur avait initialement la volonté de favoriser « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », on a l'impression aujourd'hui qu'il n'a pas la volonté de la mise en œuvre effective concernant le droit du handicap.

La volonté politique d'inclusion se traduit dans une complexité qui peut probablement conduire à l'exclusion.

¹⁰ Dans les trois ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, la prestation de compensation sera étendue aux enfants handicapés. Dans un délai maximum de cinq ans, les dispositions de la présente loi opérant une distinction entre les personnes handicapées en fonction de critères d'âge en matière de compensation du handicap et de prise en charge des frais d'hébergement en établissements sociaux et médico-sociaux seront supprimées.

¹¹ Créé par la loi 2005-102 et prévu à l'article L. 146-5 du code de l'action sociale et des familles.

2. Le cadre de l'Emploi Direct

2.1. Une convention collective inadaptée

2.1.1. Du fait de sa non spécificité

Avec l'ancienne convention de 1999¹², nous savions qu'elle n'avait pu anticiper une situation de travail émergent en 2006, celle de l'embauche d'assistants de vie par des personnes handicapées solvabilisées par la PCH.

Avec la convention de 2022¹³, c'est bien le fait qu'elle ne soit pas entièrement spécifique à l'embauche d'assistant de vie qui la rend encore inadéquate comme nous l'aborderons dans le point suivant. Elle définit les règles pour tous les PE (celui qui embauche un jardinier occasionnel ou qui paie du soutien scolaire à son enfant), et pour les assistantes maternelles.

Les points d'inadaptation de cette convention sont très nombreux et font l'objet de témoignages de la part des personnes en situation de handicap comme cette pétition en ligne intitulée « Pour que les personnes handicapées ne soient plus forcées d'être dans l'illégalité ! »¹⁴. L'objectif ici n'est pas de tous les énumérer mais de proposer quelques exemples pour illustrer notre propos. Ces témoignages datent d'avant la publication de cette « nouvelle » convention mais ils restent valables.

« J'essaie de faire au mieux, d'être en règle par rapport à la convention collective... mais dans certaines situations, il y a aucun règlement, rien qui explique ce qu'on est vraiment autorisé à faire et ce qu'on n'est pas vraiment autorisé à faire ¹⁵. »

La PCH finançant les aides humaines, les personnes handicapées ont pu augmenter le temps de présence d'ADV, mais la contrepartie, pour les particuliers-employeurs est l'application d'un cadre juridique de la relation de travail incomplet, non adapté et contraignant du fait d'un manque de souplesse.

« Ce n'est pas une convention collective d'assistant de vie mais celle des salariés de particuliers employeurs donc faut l'adapter C'est un peu rigide comme convention, et pas vraiment adapté ¹⁶. »

« Le gros souci, c'est la convention collective des employés de maison, c'est l'ancien nom je crois, qui n'est pas vraiment adaptée pour les auxiliaires de vie ¹⁷. »

¹² Convention Collective Nationale des Salariés du Particulier Employeur (CCNSPE)

¹³ Depuis le 1^{er} janvier 2022 la Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile est venue remplacer la CCNSPE.

¹⁴ <http://www.petitionpublique.fr/?pi=CHA>

¹⁵ PESH n°63 : Homme de 54 ans vivant avec en couple avec ses enfants en Ile-et-Vilaine et employant 5 assistants de vie

¹⁶ PESH n°42 : Homme de 59 ans, marié, vivant dans l'Hérault et employant 5 assistants de vie.

¹⁷ PESH n°63 : Homme de 54 ans vivant avec en couple avec ses enfants en Ile-et-Vilaine et employant 5 assistants de vie.

Il faut aussi préciser que cette convention collective est complexe et qu'il faut du temps pour se l'approprier.

« Je trouve que la convention collective est très compliquée à comprendre sur certains points ¹⁸. »

Encadré sur quelques évolutions de la nouvelle convention collective¹⁹

Bien qu'elle ne réponde toujours pas aux préoccupations et attentes des PESH, cette nouvelle convention apporte quelques avancées pour les ADV :

- Un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives au lieu de 24 heures ;
- Une reconnaissance et valorisation des jours fériés autre que le 1^{er} mai ;
- Des heures de présence de nuit mieux valorisées ;
- La mise en place d'activités sociales et culturelles.

Et le PESH :

- La gravité de la faute prend en considération de la situation du PE pour apprécier l'impossibilité du maintien du salarié au domicile du PE (mise en danger du fait de retards, d'absences...)

Que les améliorations de cette convention collective soient favorables aux assistants de vie ou permettent d'aider l'employeur, dans tous les cas, la compensation financière pour que le PE puisse pleinement y faire face n'est pas pensée.

Comme nous allons le découvrir à travers les quelques exemples ci-dessous, la convention collective ne tient absolument pas compte de la situation des PESH, de la spécificité de leur vie, de leurs besoins, de leur situation financière.

¹⁸ PESH n°44 : Femme de 24 ans vivant seule en Ille-et-Vilaine employant 4 assistants de vie.

¹⁹ Pour en savoir plus sur toutes les évolutions de cette convention, vous pouvez consulter le site de la FEPEM : <https://particulier-employeur.fr/>

2.1.2. Exemples d'inadaptations

2.1.2.1. Le CDI obligatoire

« Avec cette obligation-là, tu te maries, tu dois l'employer à vie quoi ²⁰. »

Pour illustrer notre propos, prenons un exemple et une situation courante : le recrutement. Recruter un aidant est un processus très important (c'est le début de la relation de travail) et long (au moins un mois) et l'erreur a de lourdes conséquences car il manquerait alors un aidant et il faudrait recommencer ce processus.

Bien que le CDD soit interdit sauf dans certains cas exceptionnels (gérer une absence) et que dans ce cadre bien que la prime de précarité soit à la charge du PESH, l'utilisation du CDD lui permet de faire une mise en situation, de tester des compétences en situation réelle (conduire, faire un transfert), de découvrir la réalité du poste de travail... Pour certains PESH, du fait de l'organisation de leur équipe (des rotations de 24h), le salarié n'est présent que 8 à 9 jours dans le mois. Dans ce cadre, la durée de 2 mois de la période d'essai (1 mois renouvelable) peut être très insuffisante pour bien « juger » son nouveau salarié... C'est pourquoi, ces PESH n'hésitent pas à faire plusieurs CDD avant de s'engager pour une durée indéterminée. Permettre la mobilisation plus souple du CDD éviterait bon nombre de situations illégales²¹.

« En général, ils [ADV] font un CDD de trois mois sauf que j'ai pas le droit (sourire) et au bout de trois mois je sais à peu près si ça va marcher et on passe en CDI quoi ! ²² »

Voici un exemple où la mobilisation plus souple du CDD pourrait permettre des périodes d'essai plus longues et ainsi sécuriser la PSH dans son recrutement.

²⁰ PESH n°30 : Homme de 61 ans divorcé vivant dans l'Hérault et employant 5 assistants de vie.

²¹ Dans le cadre d'un recrutement la meilleure réponse serait d'avoir une période d'essai plus longue.

²² PESH n°63 : Homme de 54 ans vivant avec en couple avec ses enfants en Ille-et-Vilaine et employant 5 assistants de vie.

2.1.2.2. La médecine du travail

La loi relative à l'organisation de la médecine du travail du 20 juillet 2011 oblige les particuliers employeurs²³ à appliquer les dispositions de droit commun pour la surveillance médicale de leurs salariés, que ceux-ci soient à temps plein ou temps partiel en CDI ou CDD. L'intérêt de cette mesure est manifeste. Elle envoie les signes d'une première reconnaissance d'un vrai métier (ADV), elle permet de sécuriser les relations de travail entre les salariés et les Particuliers Employeurs qui les emploient.

Les personnes en situation de handicap ont recours à l'emploi direct par nécessité vitale (aide dans les gestes de la vie courante et dans la participation sociale) et non par confort : elles ne peuvent pas se passer d'aidants. L'application de cette « nouvelle » loi pour les salariés du particulier-employeur en situation de grande dépendance pose dans plusieurs situations une véritable difficulté financière au PESH.

Le montant annuel pour un seul salarié peut représenter plus de 100 € en moyenne selon le CISME (Centre Interservices de santé et de Médecine du travail en Entreprise). Les PESH ont des équipes salariées pouvant représenter jusqu'à 6 ETP ! Ce montant annuel pour une équipe peut représenter 80% d'un mois d'AAH. En plus de la cotisation annuelle pour chaque salarié, l'employeur doit payer chaque visite médicale d'un salarié, même si celui ne s'y présente pas sans prévenir son employeur. Ce dernier n'a pas le droit de déduire du salaire le montant de la visite médicale non-effectuée : ce qui revient à tenir l'employeur systématiquement responsable alors qu'il subit cette situation.

Si le salarié est absent (maladie, congés maternité), l'employeur paie. Lorsqu'un salarié est absent pour arrêt maladie, congé maternité, congés payés ou autres, l'employeur doit continuer à payer la cotisation annuelle pour ce salarié. Ainsi, un employeur est tenu de payer même si son salarié a été absent toute l'année. Les salariés travaillant de nuit sont systématiquement placés en surveillance médicale renforcée. Le travail de nuit des salariés du particulier-employeur est spécifique : le salarié est présent au domicile de son employeur, dans une pièce à part et n'intervient qu'en cas de besoin de son employeur. Ainsi, le salarié utilise son temps de travail comme il le souhaite (il peut dormir, vaquer à ses occupations...). Dans la réalité, le salarié de nuit est peu mobilisé, en comparaison avec les salariés travaillant de jour. Or les services de médecine du travail placent les salariés de nuit en SMR, ce qui engendre un surcoût pour l'employeur et sans que cela soit justifié par les conditions de travail.

De fait, quasi mécaniquement de nombreux PESH ne mettent pas en place cette médecine du travail d'autant plus que de nombreux services de médecine du travail qui doivent assurer le suivi médical de tous les salariés des particuliers-employeurs ne peuvent pas absorber cette arrivée massive de salariés et ne peuvent pas dans certains cas (un CDD) assurer le suivi médical ces « nouveaux » salariés, faute de temps.

²³ <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques.89/le-droit-du-travail-en-questions.1716/particuliers-employeurs.3473.html>

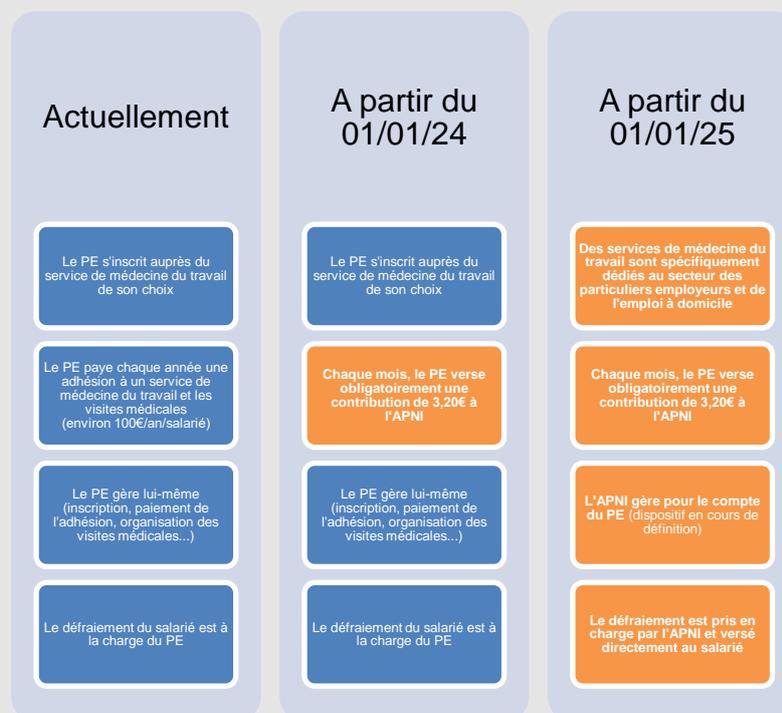
Quelques PESH rencontrés ont trouvé des solutions comme :

- Faire un écrit expliquant la situation et négocier les tarifs. Les règlements intérieurs des services de médecine du travail prévoient que les tarifs peuvent être négociés en fonction de la situation de l'employeur.
- Faire des demandes de prise en charge par :
 - Le Fond départemental de compensation ;
 - La PCH charges exceptionnelles.

Dans le cas d'un salarié qui a plusieurs employeurs en emploi direct, ce salarié est amené à passer autant de visites médicales qu'il a de contrats de travail en cours. La FEPEM explique qu'il est possible de « mutualiser » la médecine du travail (frais d'adhésion, cotisations annuelles, visites médicales) entre plusieurs particuliers-employeurs qui salarient le même salarié, à la condition que le poste de travail soit exactement identique (conditions de travail, horaires, aides techniques, tâches à réaliser, configuration du « domicile du PE/lieu de travail » ...), ce qui n'est rarement le cas dans la réalité et donc inapplicable dans les faits.

Encadré sur le projet de réforme pour les PE en 2024

- Création d'une contribution mensuelle forfaitaire « santé au travail »²⁴ à partir du 01/01/24.
- Prise en charge du défraiement des salariés²⁵ grâce à cette contribution à partir du 01/01/25.
- Mise en place d'un service de prévention et de santé au travail national sectoriel à partir du 01/01/25.



²⁴ Chaque mois, peu importe le nombre de salariés et d'heures rémunérées

²⁵ Rémunération des temps de visites et d'examen, remboursement des frais de déplacement...

2.1.3. Propositions d'évolution

Parce que le Particulier Employeur en Situation de Handicap (PESH) est un particulier employeur singulier comme les parents qui emploient des assistantes maternelles.

Parce que organiser sa vie en emploi direct nécessite d'avoir un cadre adapté donc spécifique pour le PESH et les Assistants de vie.

Parce la solvabilisation de l'emploi direct par la PCH oblige à mettre la CCNSPE en cohérence avec les obligations et contraintes de cette prestation.

Parce que nous savons tous, depuis la loi du 11 février 2005 qu'il n'est pas possible de gérer une vie autonome et une relation de travail avec un texte imprécis et incomplet.

Il faut donc encore moderniser cette convention pour faciliter et améliorer la relation et les conditions de travail entre l'employeur et son assistant de vie.

Il est obligatoire d'aller au-delà de l'évolution de quelques articles et indispensable d'avoir un texte cohérent. Il est donc logique de :

- Conserver la simplicité et la souplesse de certains articles ;
- Proposer d'en améliorer d'autres ;
- Vouloir en créer de nouveaux pour plus d'efficacité.

Il faut un texte gagnant (PE) gagnant (ADV) qui s'il fonctionne pour les PESH H24 fonctionnera pour tous.

Comme évoqué précédemment avec l'exemple du recrutement en lien avec le CDI obligatoire, avoir la possibilité de faire des CDD serait une évolution pertinente. Si le 1^{er} enjeu concerne le choix et le recrutement des assistants de vie, le second est celui de l'organisation des interventions de ses aidants pour être en sécurité avec une présence continue tout en gardant la maîtrise de sa vie, pour vivre comme tout le monde. Explorons quelques articles que l'on pourrait faire évoluer.

2.1.3.1. Majorer tous les diplômes du secteur

La majoration pour diplôme est une avancée notable de la nouvelle classification de 2016 mais trop restrictive au regard des diplômes actuellement ciblés. Or, les PESH sont amenés à recruter des candidats autrement diplômés qui ne pourront pourtant prétendre à la majoration de salaire.

Cela amène à des situations ubuesques : dans une même équipe, un salarié diplômé de la CQP « assistant de vie dépendance » a droit à la majoration mais pas son collègue détenteur d'un DEAVS²⁶ ou d'un DEAES²⁷. Par ailleurs, les besoins du PESH peuvent l'amener à cibler des professionnels spécifiquement diplômés : par exemple, un profil de moniteur-éducateur est adapté aux besoins d'une personne handicapée atteinte d'autisme et pourra apporter des compétences en matière de stimulation, d'éducation, d'accompagnement à l'autonomie.

En conclusion, il s'agit de valoriser des salariés dont le diplôme a un sens dans le métier d'assistant de vie et de favoriser les passerelles avec d'autres milieux professionnels.

²⁶ Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale

²⁷ Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social

2.1.3.2. Avoir une période d'essai de 4 mois

Etre assistant de vie auprès d'une personne handicapée en grande dépendance requiert des compétences (aider au transfert, faire la toilette, etc.) et des postures (ne pas décider à la place de la personne, veiller à son bien-être, etc.) mais surtout un savoir-être spécifique qui sera différent selon chaque particulier employeur.

Cet allongement pour permettre à l'employeur et au salarié de décider de maintenir ou de rompre la relation de travail pourrait aller jusqu'à 4 mois comme dans le code du travail pour les ouvriers et les employés.

De même allonger le délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai pourrait permettre au particulier employeur d'avoir plus de temps pour trouver un remplaçant.

2.1.3.3. Maintenir en poste le salarié en cas d'absence du suivant

La dépendance vitale du PESH requiert des dispositions pour éviter sa mise en danger. Un concept comme celui de « [nécessité de service](#) » en vigueur dans d'autres métiers (obligation de continuité de soin à l'hôpital, obligation de continuité de service pour les pompiers) pourrait s'appliquer.

2.1.3.4. Simplifier l'organisation du travail de nuit et le valoriser

La dépendance vitale nécessite un accompagnement 24h/24, donc la nuit. Or, les modalités de mise en place sont contraignante et non adaptées à la réalité des PESH (besoin d'interventions ponctuelles ou régulières la nuit, non programmables). De plus, les modalités de rémunération sont, certes potentiellement meilleur que précédemment mais restent défavorables pour les salariés. Il est indispensable de permettre la flexibilité du travail de nuit, d'assouplir son organisation et de revaloriser ce temps pour se rapprocher, voir égaler le code du travail. La première étape pourrait être de payer la nuit sur le même niveau que la présence responsable de jour : 2/3 d'une heure de travail effectif.

2.1.3.5. Pouvoir partir 2-3 jours avec un ADV

Bien que le cadre de la convention collective permette de faire travailler son ADV pendant 24 heures²⁸, ce qui est plutôt favorable par rapport au code du travail dont l'amplitude horaire n'est que de 13 heures, la nécessité d'un accompagnement ayant un véritable sens dans une vie active fait qu'il serait souhaitable d'avoir une législation permettant de partir pendant 3 jours avec un seul ADV. Actuellement, faire ce type de choix place l'employeur dans l'illégalité et lui fait prendre un risque si un jour son ADV le met au prudhomme même si ce dernier a accepté les conditions de travail proposées.

²⁸ L'amplitude horaire est hebdomadaire et peut aller jusqu'à 48 heures (article 15).

« Impossible d'avoir un planning qui respecte une vie normale. Le code du travail ne le permet pas ²⁹. »

« On ne peut pas exactement suivre la convention collective. Quand je veux partir en vacances, je pars avec un auxiliaire de vie et des fois, ce n'est pas légal. Même si après il est en congé et qu'on a dealé, ce n'est pas légal ³⁰. »

²⁹ PESH n°30 : Homme de 61 ans divorcé vivant dans l'Hérault et employant 5 assistants de vie.

³⁰ PESH n°31 : Femme célibataire de 40 ans vivant dans l'Hérault et employant 5 assistants de vie.

2.1.3.6. Licencié pour incompatibilités d'humeur

Le temps passant, des incompatibilités d'humeur peuvent apparaître entre l'aidant salarié et la personne aidée ayant statut d'employeur. Incompatibilités détériorant leurs relations et rendant impossible la continuation du contrat de travail de l'intervenant, pouvant amener à des situations de maltraitance sur la personne dépendante. Ces situations peuvent se produire sans que l'aidant en prenne conscience du fait de la détérioration du lien relationnel.

« Ça peut très bien aller avec quelqu'un pendant 5 ans et puis à la 6^{ème} année ça passe plus, sans pour autant qu'il y ait eu de faute ni d'un côté, ni de l'autre. Un problème se pose au niveau du Code du travail pour la cause de licenciement, c'est que l'incompatibilité d'humeur n'est... n'est pas reconnue ³¹. »

23

Lorsque des situations en arrivent à de telles extrémités, l'employeur se voit contraint de licencier son aidant, pour impossibilité de la réalisation de l'exercice du contrat de travail dans les conditions conformes à la Convention Internationale relative aux Droits des Personnes Handicapées. Il est pourtant courant de voir, suite à ces licenciements, des procédures prud'homales. En effet, le licenciement sans faute professionnelle, mais pour incompatibilité d'humeur n'est pas prévu dans le cadre des causes de licenciements valides pour ce type de secteur.

Il existe bien, au niveau de la législation du travail, la rupture conventionnelle du contrat, cependant si l'aidant refuse cette disposition, ce refus risque d'entraîner une situation de maltraitance morale sinon physique du bénéficiaire des prestations.

Ne pourrait-on pas trouver une disposition qui pourrait sauvegarder à la fois les droits des personnes handicapées et/ou âgées et ceux des travailleurs ?

Comment mettre fin à la relation si on ne supporte plus la personne, qu'elle refuse la rupture conventionnelle et qu'il n'y a aucun motif pour la licencier. Ce type de situation est violent à vivre pour la personne en situation de handicap.

« A un moment donné on peut ne plus du tout s'entendre avec la personne, on peut vraiment souffrir moralement. La situation devient dangereuse parce qu'on n'a pas le droit de licencier quelqu'un qui pourtant va nous faire souffrir moralement, par sa façon de parler, ses critiques, ses retards... C'est très compliqué ³². »

³¹ PESH n°40 : Homme de 51 ans vivant seul en côte d'Or et employant 4 assistants de vie.

³² PESH n°11 : Femme divorcée de 50 ans, vivant dans les Yvelines et employant 6 assistants de vie.

2.2. Un niveau de salaire « faible »

2.2.1. Du fait de la grille des salaires

Entre 2009 et 2016, la grille des salaires de la CCNSPE n'a pas été revalorisée.

Cependant, comme nous pouvons le constater dans le graphique ci-dessous, l'écart entre le taux d'augmentation³³ du SMIC³⁴ et celui de la CCNSPE s'est creusé entre 2008 et 2010 (zone verte) pour rester inchangé jusqu'en 2016. Ce n'est pas le SMIC qui a augmenté plus rapidement mais ce sont les salaires de la grille de la CCNSPE qui n'ont pas suivi cette progression. Le résultat de cette situation fait qu'au regard du SMIC, les salaires proposés par les particuliers employeurs sont plutôt tirés vers le bas, entraînant une perte de pouvoir d'achat pour ces salariés.

Pour les particuliers-employeur en situation de handicap, ces niveaux de salaire peu attractifs posent des difficultés de recrutement de leurs aidants et pour ces derniers, en plus d'une perte de pouvoir d'achat, ce n'est pas le signe d'une véritable reconnaissance de ce métier, souvent annoncée par les pouvoirs publics mais une forme de disqualification.



Tableau 1 : Evolution du salaire d'assistant vie par rapport au SMIC

³³ Ce qui nous intéresse ici, ce ne sont pas les valeurs en tant que telles du SMIC ou de la grille de la CCNSPE mais la « vitesse » à laquelle augmentent ces valeurs.

³⁴ Le smic est revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, à laquelle on ajoute la moitié de la croissance du pouvoir d'achat du salaire, salaire mesuré par le salaire horaire de base ouvrier (SHBO). Il est également revalorisé à chaque hausse d'au moins 2 % de l'indice des prix (hors tabac). Le Gouvernement peut aussi ajouter "un coup de pouce" à ces augmentations" (source : Insee).

En 2010, un projet d'accord de classification³⁵ a été écrit et signé par les partenaires sociaux mais n'a jamais été étendu faute d'un accord du gouvernement. Il a donc fallu attendre avril 2016 pour qu'un nouvel accord de classification permette de reconnaître les métiers et la professionnalisation des salariés du particulier employeur et revalorise substantiellement le salaire horaire.

Depuis cette période, il y a régulièrement une revalorisation des salaires des assistants de vie pour éviter le phénomène de rattrapage des années 2010 et un nivellement des salaires par le bas. Ainsi en 2022, il y a eu 5 augmentations du salaire des assistant(e)s de vie qui ont amélioré leur salaire.

2.2.2. Du fait du périmètre de la convention collective

Malgré l'évolution de la convention collective, il reste encore des éléments non pris en compte qui entraînent une iniquité salariale par rapport au code du travail :

- La reprise de l'ancienneté lors de l'embauche pour valoriser l'expérience ;
- L'augmentation en fonction de l'ancienneté pour le salarié en poste ;
- La majoration des heures de nuit ;
- La majoration des dimanches ;

Ces éléments pèsent dans les difficultés de recrutement et de fidélisation de l'ADV donc en ricochet dans la sécurité du PESH.

³⁵ Identification des métiers du secteur, décrits sous la forme d'emplois-repères et mise en place d'une grille de rémunérations.

2.3. Le chèque emploi service universel (CESU) trop simplifié

Afin d'être immatriculé en tant que particulier employeur, déclarer les salaires versés à son salarié et payer les cotisations patronales, le particulier-employeur doit être affilié à l'URSSAF en utilisant le CESU.

Le CESU a été conçu en 2006 pour des situations de travail simples pour lesquelles il était et reste très adapté. Ainsi, il simplifiait les démarches administratives de nombreux particuliers-employeurs.

Néanmoins, pour les PESH, ce dispositif était inadapté et participait plus à une complexification des démarches plus qu'à leur simplification.

Ainsi, comme nous allons le poser dans le tableau ci-dessous, il y a eu une évolution entre ce qu'il était possible de faire au début de la mise en place du CESU et en 2022.

Il est (était) possible de faire apparaître...	Au départ	Maintenant
Le supplément de rémunération pour conduite du véhicule de l'employeur	Non	Non ³⁶
Les remboursements des frais de transport alors que ceux-ci ne sont pas soumises à cotisations sociales	Non	Oui
Les indemnités kilométriques	Non	Oui
Les sommes déduites du salaire net des avantages en nature (frais de repas et logement)	Non	Oui
Des 1/2 heures ou 1/4 heures, seules les heures entières sont déclarables	Non	Non
La présence de nuit	Non	Oui
Le détail les heures de jours et la présence nuit	Non	Oui
Le détail des heures de présence responsable assurées par le salarié qui peuvent être rémunérées différemment des heures de travail effectif	Non	Oui
La majoration du 1 ^{er} mai	Non	Non ²⁵
La majoration des jours fériés ²⁵	Non	Non ²⁵
La journée de solidarité	Non	Non ²⁵
Les primes exceptionnelles attribuées par le particulier-employeur à son salarié	Non	Oui
L'indemnité de précarité à la fin d'un CDD	Non	Oui
Les indemnités de licenciement qui ne sont pas soumises à cotisations sociales et qui ne doivent donc pas être déclarées sur le volet social	Non	Oui
Les heures supplémentaires	Non	Oui

Au départ, pour gérer ces inconvénients et pouvoir payer le salarié, bien souvent, il fallait convertir les sommes versées (la prime de précarité par exemple) en nombre fictif d'heures de travail pour pouvoir l'inscrire sur le volet social.

³⁶ Il est possible de l'intégrer dans le taux horaire ou sous forme de prime.

Aujourd'hui, certains éléments ne sont toujours pas sur le volet social (supplément de rémunération pour conduite, la majoration du 1^{er} mai, des jours fériés et de la journée de solidarité) et qui n'apparaissent pas non plus sur l'attestation emploi envoyée par le CNCESU au salarié. Pour garder une trace du paiement (le détail des sommes) versées le particulier employeur doit rédiger un bulletin de salaire ou un document établissant les sommes versées. Dans ce cadre le CESU engendre potentiellement des démarches supplémentaires pour le PESH.

Le paradoxe du CESU est qu'il a vocation à être un outil qui doit rester simple et que de fait, il ne convient pas aux situations les plus complexes, les PESH.

Il ne s'agit pas de souhaiter que le CESU soit adapté à toutes ces situations par l'ajout de nombreuses rubriques au volet social. Cela viendrait complexifier son utilisation et serait contraire à ce pour quoi il a été créé à savoir la simplification des démarches administratives.

Encadré sur les 10% de congés payés.

Généralement intégré au salaire même si cela n'est pas obligatoire, la gestion des 10% de congés payés est plus importante et peut être problématique pour les salariés à temps plein car quand ils partent en congés, ils ne touchent pas de salaire celui-ci ayant déjà été versé. Faire la provision de l'argent de ses congés est une gymnastique singulière et dans ce cas le CESU est plus simple pour l'employeur mais pas pour le salarié.

« L'emploi direct en CESU pour des gens qui travaillent à l'année, c'est dangereux pour le salarié qui a l'argent de ces 5 semaines de congés dans la poche et qui ne l'a pas mis de côté³⁷. »

³⁷ ADV n°3 : Assistant de vie auprès d'un PESH employant 8 assistants de vie dans l'Hérault.

Encadré sur l'URSSAF

Afin d'être immatriculé en tant que particulier employeur, déclarer les salaires versés à son salarié et payer les cotisations patronales, le particulier-employeur pouvait soit être directement affilié à l'URSSAF, soit utiliser le CESU.

Au début des années 2010, tout a été fait pour que les PESH abandonnent l'URSSAF et basculent en CESU.

- Certains salariés déclarés via l'URSSAF n'étaient pas automatiquement inscrits dans la base de données de l'IRCEM (contrairement à ceux déclarés via le CESU) : l'employeur devait alors faire les démarches auprès de l'IRCEM.
- L'accueil physique des particuliers-employeurs dans les locaux de l'URSSAF n'était pas assuré et il n'existait pas d'interlocuteur spécifique, ni de numéro de téléphone direct pour que les particuliers-employeurs contactent l'URSSAF.

En 2013 une campagne de radiation forcée et illégale a été menée dans plusieurs régions. Plusieurs particuliers-employeurs inscrits auprès de l'URSSAF ont reçu un courrier les informant que leur compte employeur URSSAF serait radié au 31/12/13 au profit du CESU.

Il faut savoir que l'URSSAF n'avait aucun fondement juridique pour imposer à un particulier employeur de déclarer les salaires via le CESU mais ceux qui ont voulu résister ont dû envoyer un courrier à l'URSSAF mentionnant leur souhait de vouloir maintenir ce régime et continuer à y déclarer les salaires. Ils ont rappelé à l'URSSAF que selon l'accord paritaire du 13 octobre 1995, la déclaration au CESU nécessite l'accord des deux parties. Parfois pour consolider cette position, certains salariés ont écrit un courrier à leur employeur mentionnant leur refus d'être déclaré au CESU et ce dernier a renforcé sa position en transmettant cette lettre à l'URSSAF.

Suite au décret du 19 juin 2019 supprimant la DNS, les comptes URSSAF pour les PESH ont été supprimés au 31 décembre 2019. Depuis tous les PESH passe par le CESU.

3. Le cadre de la PCH-ED

3.1. Un carcan administratif pesant

Etre employeur, c'est administrativement lourd. Il y a beaucoup d'administratif à intégrer et à faire. Cette gestion est contraignante, « *ce qui fait qu'à chaque fois aux prudhommes les salariés gagnent* ³⁸ ».

Etre employeur nécessite d'être rigoureux car de nombreuses échéances administratives sont obligatoires et il n'est pas possible de ne pas les respecter sans en subir les conséquences. Ainsi, cette rigueur s'impose à l'employeur, elle le contraint à tenir des délais, des échéances et un classement même si dans sa vie quotidienne il n'est pas aussi rigoureux. Ici, il n'a pas vraiment le choix que d'être confronté à des tâches administratives répétitives

« *Il y a des échéances que tu ne peux pas rater, donc ça t'oblige à une rigueur que tu n'as pas forcément toi dans tes papiers* ³⁹. »

La « paperasse » n'est pas complexe mais même dématérialisée, elle est omniprésente et l'angoisse de faire une erreur est permanente.

« *Les déclarations à l'Urssaf, les lettres au Conseil Départemental..., ce n'est pas bien grave mais franchement on ne pourrait pas s'en passer de tout ça ?* ⁴⁰. »

« *Et puis c'est la peur de faire une erreur et qu'après ça soit embêtant à rectifier* ⁴¹. »

³⁸ ADV n°3 : Assistant de vie auprès d'un PESH employant 8 assistants de vie dans l'Hérault.

³⁹ PESH n°33 : Femme célibataire de 45 ans, vivant dans l'Hérault et employant 8 assistants de vie.

⁴⁰ PESH n°30 : Homme de 61 ans divorcé vivant dans l'Hérault et employant 5 assistants de vie.

⁴¹ PESH n°32 : Homme de 32 ans célibataire vivant dans l'Hérault et employant 3 assistants de vie.

3.2. Un tarif insuffisant

Jusqu'au 31 décembre 2021, le tarif PCH-ED correspondait à 130 %⁴² du salaire horaire brut d'un(e) « assistant(e) de vie C » de la CCNSPE⁴³. Depuis, ce tarif est toujours basé en référence au salaire horaire brut d'un(e) « assistant(e) de vie C » mais le taux a augmenté à 140 %⁴⁴.

Pourquoi être passé à 140 % ?

La première raison est liée à la nouvelle convention⁴⁵ qui garantit au salarié de nouveaux droits⁴⁶ comme l'accès à des activités sociales ou la majoration de 10 % de la rémunération de tous les jours fériés... Ces évolutions se sont accompagnées d'une augmentation et de la création de cotisations sociales, donc d'une hausse du coût de l'emploi. Sans revalorisation du tarif PCH-ED, l'application de cette Convention Collective 2022 aurait accru les restes à charge des PESH.

La seconde raison est qu'il fallait effectuer un rattrapage des modalités de calcul car les 130 % étaient insuffisants pour garantir un fonctionnement quotidien « sans reste à charge ».

Si l'évolution de ce taux est positive pour les PESH et peut réduire des restes à charges liés aux coûts de l'emploi direct, cela peut rester insuffisant. Pour en savoir plus, je vous invite à lire le document sur les enjeux du tarif PCH-emploi direct dans la partie « Pour aller plus loin ». Vous y découvrirez que la question du montant total de la PCH-ED n'est pas qu'une question liée au tarif. L'enjeu se trouve surtout dans le périmètre du coût de l'ED.

⁴² Arrêté du 2 janvier 2006 modifiant l'arrêté du 28 décembre 2005 fixant les tarifs de l'élément de la prestation de compensation mentionné au 1^{er} article L.245-3 du CASF.

⁴³ Convention Collective Nationale des Salariés du Particulier-Employeur.

⁴⁴ Arrêté du 11 août 2022 portant extension d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ;

⁴⁵ Quelques infos [\[ici\]](#).

⁴⁶ Voir le document dédié au cadre de l'emploi direct.

3.3. Une administration « rigide » : le Conseil Départemental (CD)

Acteurs incontournables dans le versement et le contrôle de la PCH en emploi direct, les Conseils Départementaux n'ont pas les mêmes pratiques et rivalisent d'ingéniosités pour minimiser les droits des personnes et complexifier leur quotidien.

Avec la mise en place progressive de l'article 3 de la loi du 6 mars 2020 [ici], ce sont de nouvelles modalités de versement de la PCH et de contrôle qui s'appliquent dans une majorité de départements.

Nous sommes face à un sujet technique et complexe où de nombreux paramètres interviennent. Les problématiques ne se posent pas de la même façon en fonction du volume d'heures PCH, du nombre de salariés..., et des départements.

C'est surtout la pratique de ces derniers qui peut avoir un impact fort sur les PSH. Les possibilités sont nombreuses et changent en fonction des départements du fait des possibilités de l'ensemble de la séquence résumée ci-dessous

Versement		Contrôle	
Fréquence	Montant	Fréquence	Heures et PCH
Mensuel ...	Tarif PCH * heures PPC	Semestriel ... Annuel	Réel ... Enveloppe

Alors que l'objectif d'un CD devrait être de :

- Simplifier les démarches pour les PESH ;
- Permettre de maximiser leur organisation pour vivre comme ils l'entendent.

Aujourd'hui c'est un cadre rigide et restrictif autour du contrôle qui est appliqué.

Procéder au contrôle de la PCH-ED est normal et le PESH doit faire preuve d'une véritable responsabilité au regard de l'argent public qui lui est octroyé mais :

- Un périmètre « large » des frais de l'ED financés par la PCH devrait être appliqué ;
- L'interprétation du cadre légal devrait être au bénéfice des PSH et pas des finances du CD.

Un document spécifique sur le contrôle est en préparation, n'hésitez pas à me le demander.

3.4. Une gestion financière complexe

3.4.1. Une trésorerie importante

Faire de l'emploi direct nécessite de brasser des sommes d'argent importantes régulièrement. Entre les salaires et les cotisations à verser, ces sommes représentent pour une personne nécessitant un accompagnement constant près de 12 000 euros par mois et plus de 140 000 € par an. Ces montants importants imposent une gestion rigoureuse.

3.4.2. Sanctuarisé sur un compte

Il est sage de ne pas mélanger les sommes importantes versées dans le cadre de la PCH sur son compte courant.

« Je me suis ouvert un compte exprès⁴⁷. »

Isoler cet argent de son compte courant est une précaution indispensable pour éviter la fongibilité et éviter de vivre avec la PCH.

« Actuellement il est dur de vivre avec 700 euros par mois. Je suis en train de me poser comment je vais faire pour continuer à vivre dans des conditions comme ça. Parce que là, je ne gagne même pas 700 euros par mois et j'en dépense 800 en plus tous les mois⁴⁸. »

Vu les sommes en jeu, avoir un compte séparé permet de gérer au plus juste la PCH (recevoir l'argent, payer les ADV et les cotisations à l'URSSAF) et facilite la justification des dépenses lors des contrôles effectués par le Conseil Départemental.

« J'ai un compte professionnel. Les manipulations sont classées et toutes les entrées ou sorties d'argent sont justifiées sur ce compte⁴⁹. »

⁴⁷ PESH n°33 : Femme célibataire de 45 ans, vivant dans l'Hérault et employant 8 assistants de vie.

⁴⁸ PESH n°62 : Homme de 42 ans, célibataire vivant dans l'Ain et employant 4 assistants de vie.

⁴⁹ PESH n°62 : Homme de 42 ans, célibataire vivant dans l'Ain et employant 4 assistants de vie.

3.4.3. Pour avoir un fond de roulement

Avoir un fond de roulement est indispensable à plus d'un titre. Ce fond de roulement peut permettre de faire face à différentes situations détaillées ci-dessous.

3.4.3.1. Pour faire des avances

« Avec de l'argent d'avance, je suis simplement plus tranquille que d'avoir à attendre le 5 du mois d'être bien sûre d'être virée pour payer mes salariés⁵⁰. »

Comment embaucher un nouveau salarié, faire l'avance du 1^{er} salaire quand le traitement de CD sur une évolution d'organisation est de plusieurs mois.

De même, quand le CD a un retard de versement de la PCH, l'employeur peut être amené à faire l'avance pour payer les salaires de ses ADV.

3.4.3.2. Pour absorber les restes à charges

« J'ai un compte pour mes auxiliaires de vie, et je suis obligé d'avoir une réserve, si par exemple je dois payer des indemnités. Je considère que c'est bien d'avoir, au moins 1 000 € ou 2 000 € de plus au cas où !⁵¹. »

Que ce soit pour payer des frais non pris en compte par les CD comme des indemnités de licenciement où couvrir les frais d'un éventuel procès aux prudhommes, faire de l'emploi direct coûte de l'argent aux PESH et parfois beaucoup d'argent. Ainsi les montants des licenciements de tous les ADV dans le cadre du décès du particuliers employeurs peuvent représenter plusieurs dizaines de milliers d'euros et dans ce cadre, des familles ont été obligé de vendre leur bien immobilier pour faire face à cette dépense.

Encadré : Comment se constituer un FDR ?

Les personnes utilisent les montants perçus au titre du dédommagement de l'aidant familial pour se constituer cette réserve.

Le versement de la PCH démarrant à la date de la demande et comme il peut y avoir plusieurs mois la personne à certes fait une avance au fil des mois

Le remboursement rétroactif de la PCH peut permettre aussi de constituer une réserve.

« Comme il y avait des rétroactifs sur les 24 heures, ça me permet d'anticiper et d'avoir un mois d'avance quand même⁵². »

⁵⁰ PESH n°33 : Femme célibataire de 45 ans, vivant dans l'Hérault et employant 8 assistants de vie.

⁵¹ PESH n°63 : Homme de 54 ans vivant avec en couple avec ses enfants en Ille-et-Vilaine et employant 5 assistants de vie.

⁵² PESH n°33 : Femme célibataire de 45 ans, vivant dans l'Hérault et employant 8 assistants de vie.

4. L'illégalité en terme de synthèse

Nous sommes ici face à un paradoxe du législateur : Avec la loi de 2005, la PSH accède à une double revendication : avoir de l'aide humaine à la hauteur de ses besoins et pouvoir faire de l'emploi direct.

Mais, comme nous venons de l'aborder, le cadre juridique et technique de la PCH aide humaine et de l'emploi direct sont problématiques, pas adaptés au regard des besoins des PESH.

La PCH aide humaine, son périmètre et son montant dans le cadre de l'emploi direct sont problématiques et sur ces entrefaites, s'ajoutent les pratiques des Conseils Départementaux

Cette gestion technique et financière complexe de l'emploi direct ne protège pas les parties prenantes (PESH et ADV) et fait qu'un particulier employeur en situation de handicap peut se retrouver quasi-mécaniquement, sans le vouloir dans l'illégalité.

Mais bien souvent, beaucoup de PESH ne se posent plus la question de la légalité. Pour bénéficier complètement du fait d'être en emploi direct et avoir une aide humaine cohérente, ils s'adaptent, prennent le risque de l'illégalité et l'assument car leur choix de vie importe avant tout.

« Il faut donner de la souplesse au cadre de travail car si on le respecte et bien la personne ne peut pas bouger sauf si elle a de la famille ⁵³. »

« Ce n'est pas que l'emploi direct qui déconne, c'est aussi la manière dont il est mis en place avec la PCH ⁵⁴. »

« Je ne peux pas aller chercher du soutien à la MDPH, parce que je ne veux pas me griller. Sinon je vais être obligé de révéler le montage que j'ai fait pour pouvoir avoir une aide humaine cohérente mais qui ne rentre pas dans les cases ⁵⁵. »

Etre dans l'illégalité fait courir un risque au PESH vis-à-vis de ses salariés.

« En fait, le souci des employeurs, c'est qu'au niveau des lois sur le droit du travail, ils n'ont pas le choix de ne pas le respecter. Même s'ils le veulent, ce n'est pas possible. Dans ces cas-là, c'est l'employé qui est lésé, et si l'employé veut se retourner, du coup l'employeur peut avoir des risques au niveau judiciaire. Et ça, ça arrive pas mal ⁵⁶. »

⁵³ ADV n°7 : ADV auprès d'un PESH employant 5 assistants de vie dans l'Hérault.

⁵⁴ ADV n°3 : Assistant de vie auprès d'un PESH employant 8 assistants de vie dans l'Hérault.

⁵⁵ PESH n°35 : Homme de 27 ans vivant seul en Gironde et employant 4 assistants de vie.

⁵⁶ ADV n°1 : Assistant de vie auprès d'un PESH employant 4 assistants de vie en Bretagne.

Encadré sur les stratégies des PSH pour éviter les restes à charge

Face à cette situation, il peut arriver que les PESH prennent des risques :

- Ils se mettent dans l'illégalité en ne payant pas par exemple la médecine du travail, les 10% de précarité des CDD ou la majoration pour conduite du véhicule...
- Ils réduisent le temps d'accompagnement. Ils déclarent des heures non effectuées, transforment une prime de précarité en heures PCH qui sont payées au salarié mais pas effectuées
- Ils fragilisent la relation de travail en payant les heures de nuit au « forfait » et ainsi mettent de côté des heures qu'ils transformeront comme dans le point évoqué juste au-dessus.

Depuis la mise en place de la PCH et pour les personnes qui optent pour l'emploi direct, il est regrettable que cette « solvabilisation » n'ait pas été accompagnée par :

- Plus d'informations pour aider les personnes à appréhender, comprendre et mesurer les enjeux d'être employeur ;
- Plus d'appuis techniques sur la fonction employeur.