

ANALYSE DE LA LOI PASSEE VIA L'ARTICLE 49 DU PLFSS | AM

Chaque année, à la même période un vote est réalisé pour le budget de la sécurité sociale, étant donné que le CMG Paje est financé par ce budget, des projets peuvent apparaître pour les assistants maternels. Ces votes passent dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale, appelé PLFSS.

Le projet du vote :

Il s'agissait pour le gouvernement d'une demande provenant de la direction de la sécurité sociale d'introduire une obligation d'inscription pour les assistants maternels sur le site mon-enfant.fr. Pour le gouvernement, il s'agit d'apporter une visibilité des modes d'accueil, il faut également savoir que c'est une promesse électorale pour le président de la république qui avait dit « Donner aux familles en recherche d'emploi un accès plus aisé à trouver un mode d'accueil ».

Pourquoi les assistants maternels ?

Les assistants maternels sont le premier mode d'accueil en France donc ne pas mettre dans la boucle ce mode d'accueil équivaut pour le gouvernement à se passer de milliers de places d'accueils potentielles. Par ailleurs les crèches qui sont municipales restent plus visibles selon eux, les micro-crèches privées devront également apparaître sur le site.

La cause de la colère

Ce qui a provoqué la colère de toute une profession sont deux éléments :

- **Symbolique** : c'est le fait de toucher à l'agrément si l'assistant maternel ne désire pas s'y rendre. Une manière de punir purement et simplement le professionnel et est à la fois infantilisant et de moindre considération.
- **Injuste** : Car le site mon-enfant.fr a de nombreuses difficultés pour enregistrer les assistants maternels pour deux raisons également : ce ne sont pas les assistants maternels qui s'y inscrivent au départ mais les conseils départementaux qui envoient la liste aux Caf, ceci engendre forcément par les intermédiaires, plus d'erreurs de frappe dans les adresses mails qui bloquent l'inscription. Ensuite, pour un aussi gros projet, seules uniquement quelques personnes de la Cnaf travaillent sur l'outil, ce qui amène des écueils sur la réactivité.

Pourquoi, selon nous un tel vote ?

Nous nous sommes étonnés que le gouvernement malgré les réactions des députés qui se sont réveillés avec vos interactions (lettres envoyées ou rendez-vous pris) aient continué à voter la loi en l'état.

En effet, nous avons eu un premier entretien avec le ministère indiquant que nous serions d'accord sur le texte de loi si le lien avec l'agrément était ôté mais malgré l'intervention de la DGCS avec le gouvernement, celui-ci a souhaité continuer (avec on le verra ensuite, un amendement...).

Une telle obstination veut, pour nous, avoir d'autres ambitions uniquement que ce site. Nous pensons que cette obligation permet de débiter l'intention de se passer peu à peu et lentement des services de PMI dans l'agrément des assistants maternels et également des autres modes d'accueil. Les liens réalisés avec les autres travaux dans les groupes de travail de la loi ESSOC, nous laisse à penser que le gouvernement est d'ores et déjà en train de débiter cette transformation.

En effet, depuis quelques mois, dans les groupes de travail de cette future loi ESSOC qui devrait sortir en février-mars de cette année, nous avons déjà travaillé : sur le référent santé (pour se substituer à la PMI auprès des professionnels ?).

Nous avons également travaillé le guichet unique : pour devenir le coordinateur entre gestion de l'agrément et informations des familles que font actuellement la PMI ?

Et cette inscription sur le site mon-enfant.fr est-elle déjà présente pour se substituer à la liste que réalise les secrétariats des PMI ?

Apparemment la loi ESSOC va autoriser également les expérimentations sur les territoires, certains comme le département du Nord a déjà débuté en confiant à un service l'agrément et en conservant l'accompagnement... C'est aussi pour le gouvernement une manière de procéder en douceur pour ne pas braquer les services de PMI... Mais peu à peu il s'agit sûrement, comme le prévoyait le rapport Michelle Peyron et comme va l'indiquer l'IGAS, de se passer des services de PMI pour tous les modes d'accueil.

L'agrément concerne également le lieu d'accueil, un référentiel bâtimentaire pour les crèches vient d'être validé par le ministère, sans doute un autre sera-t-il créé pour les assistants maternels, nous sommes bien tentés de le penser... Il suffira ensuite à un service dédié du département ou à des agents de la Caf de cocher les cases pour agréer le lieu puis la personne sans doute.

Allons-nous ensuite sur un diplôme obligatoire ou tout du moins la validation obligatoire des unités du CAP accompagnant éducatif pour les nouveaux agréés ?

Qui fera des contrôles ensuite ou y en aura-t-il encore pour les assistants maternels ?

Dans l'idée des contrôles, un groupe de travail de la loi ESSOC prévoit déjà l'inscription du fichier pour les antécédents judiciaires pour les gardes à domicile (déjà fait pour les assistants maternels) mais s'agit-il ensuite d'enclencher une plateforme afin que les familles puissent directement saisir celle-ci en cas d'accusations sur l'enfant ?

En conclusion, nous ne savons pas encore ce qu'il va advenir de la compétence de la PMI auprès des assistants maternels et de tous les autres modes d'accueil, cela dit ce transfert de compétences n'est pas obligatoirement une mauvaise chose, car peu de départements travaillent bien et accompagnent correctement les assistants maternels. Toutefois, confier cette compétence à un service tel que la CAF (car le site mon-enfant.fr lui appartient) sera-t-il bénéfique pour les assistants maternels à terme ou non ?

EN ATTENDANT...

La loi vient d'être votée, à l'heure de la circulaire elle n'est pas encore inscrite au Journal Officiel mais cela ne devrait plus tarder. Vos réactions vers vos députés et sénateurs ont au moins fait bouger les choses du départ. En effet, sans que cette loi ne soit retirée à présent il y a eu tout de même un amendement qui établit que « la non-inscription de l'assistant maternel sur le site mon-enfant.fr ne suffit pas à faire retirer un agrément. » **Nous vous invitons donc à l'avenir à indiquer à tous vos adhérents de faire une capture d'écran de l'échec de leur inscription sur le site mon-enfant.fr si toutefois vous n'y parvenez pas ceci afin d'avoir des preuves de votre bonne volonté.**

Nous pensons également que cette loi n'est qu'une manière de forcer les assistants maternels récalcitrants à s'y inscrire car il sera difficile voire impossible de retirer un agrément sur cette cause. En effet, le référentiel d'agrément signé par l'Etat établi et liste des conditions, le PLFSS et l'article 49 établissent aussi des obligations donc il faudrait que le Code de l'action sociale (CASF) qui intègre le texte du référentiel soit revu pour faire un lien entre le Code de la sécurité sociale et le CASF. Pour l'instant, si tel n'est pas le cas, cela veut dire que juridiquement il ne s'agit pas d'une condition supplémentaire de critère d'agrément. En tout cas pour l'instant.

D'ici là on se tient au courant !

Associativement

Sandra Onyszko

LETTRE AU MINISTRE DES FINANCES | AM

Mme ORLAK Martine
Présidente de l'UFNAFAAM
 Secrétariat administratif :
 16 Place du Colonel Parisot
 32290 AIGNAN

Monsieur Bruno LE MAIRE
Ministre de l'Economie et des Finances
 Télédéc 151
 139, rue de Bercy
 75572 Paris Cedex 12

Objet : IMPOTS des assistants maternels

Aignan, le vendredi 20 décembre 2019

Monsieur Le Ministre,

Nous sommes sollicités par nombre de nos adhérents exerçant au sein d'une maison d'assistants maternels (MAM, loi du 9 juin 2010) sur la question relative aux **frais engagés au titre des loyers de la MAM** car ces professionnels accueillent les enfants dans un lieu tiers que leur domicile et à ce titre, prennent en charge mutuellement le loyer de cette MAM.

De ce fait, **est-il possible d'utiliser, dans le cadre de la réduction d'impôt sur les revenus, à la fois les frais réels (loyers engagés par les MAM) et l'abattement spécifique dont bénéficie la profession d'assistant maternel ?**

Ou faut-il faire le choix du bénéfice des frais réels ? Ou de l'abattement fiscal spécifique à la profession ?

Une autre question se soulève à l'approche du **prélèvement à la source** dès janvier 2020 pour les assistants maternels imposables. Il nous semble que c'est Pajemploi qui va transmettre le montant net déduit de l'impôt à l'employeur de l'assistant maternel, est-ce exact ?

Si oui, si l'employeur n'a pas fait le choix de Pajemploi +, cet impôt sera collecté sur le compte de l'employeur à quelle date ou selon quel délai ?

Enfin, si malgré l'affiliation au service Pajemploi +, l'employeur dont l'assistant maternel est imposable n'a pas la possibilité de régler et que le prélèvement est rejeté, **comment fera la DGIFP pour prélever cet impôt ?**

Etant à la veille de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source, nous vous serions reconnaissants de nous apporter des précisions rapides pour nous permettre de communiquer auprès des professionnels que nous représentons et pas des moindres car nous sommes la plus importante organisation professionnelle du territoire national et ce, depuis 1980 et à ce titre, accompagnons un grand nombre de ces professionnels au quotidien ainsi que leurs employeurs. Nous avons donc besoin d'éclaircissement à ce sujet afin de les accompagner à appréhender ce prélèvement à la source.

Comptant sur votre réactivité, nous restons bien entendu à votre disposition et nous vous prions de croire, Monsieur Le Ministre, à notre haute considération.

La Présidente Nationale,
Madame Martine ORLAK

La Directrice de la Communication et du développement
Mme Sandra ONYSZKO



Tél. : 06.99.06.39.63 | martine.orkak@ufnafaam.org

Tél. : 06.63.23.83.23 | sandra.onyszko@ufnafaam.org

A partir de Janvier 2020

Les administrations en charge des APL viennent de mettre en place un espace pour comprendre la réforme des APL "en temps réel" afin de présenter les principes de cette évolution et son application au cas des assistants maternels.

Il est fortement recommandé si vous bénéficiez des APL pour votre logement de prendre contact avec votre CAF avant cette mise en place fin janvier.

<http://www.caf.fr/.../a.../2019/les-aides-au-logement-evoluent-0>

À partir de janvier 2020, votre aide au logement évolue : son montant correspondra davantage à votre situation financière actuelle.

Ce qui change

Concrètement, l'aide au logement sera calculée avec les revenus les plus récents et sera actualisée tous les 3 mois pour tenir compte de l'évolution de votre situation. Désormais, c'est le montant de vos revenus des 12 derniers mois qui sert au calcul de votre aide au logement, et non plus ceux d'il y a 2 ans.

En pratique :

- Votre aide au logement de janvier, février et mars 2020 sera calculée avec vos revenus de décembre 2018 à novembre 2019.
- Votre aide au logement d'avril, mai et juin 2020 sera calculée avec vos revenus de mars 2019 à février 2020.



Votre aide au logement	Paiement	Ressources prises en compte
JANVIER	5 février	Vos ressources de décembre 2018 à novembre 2019
FÉVRIER	5 mars	
MARS	5 avril	
Montant de votre aide au logement →		Même montant pendant 3 mois
 RECALCUL		
AVRIL	5 mai	Vos ressources de mars 2019 à février 2020
MAI	5 juin	
JUIN	5 juillet	
Montant de votre aide au logement →		Même montant pendant 3 mois

Ce qui ne change pas

Le mode de calcul, la nature des ressources et les barèmes pris en compte restent les mêmes.
L'évolution des aides au logement ne concerne pas les bénéficiaires de l'aide personnalisée au logement (APL) accession.

Comment ça va se passer ?

- Votre aide au logement sera toujours versée le 5 de chaque mois.
- Pour votre droit du mois de janvier, votre paiement sera effectué le 5 février.
- Si vous êtes en tiers payant, votre bailleur déduira comme aujourd'hui l'aide au logement de votre loyer.
- Et comme vos droits sont désormais recalculés tous les 3 mois, vous êtes sûr de percevoir une aide au logement qui correspond à votre situation.
- Vous n'avez aucune démarche à faire, sauf si votre Caf vous le demande.

Vous bénéficiez déjà d'une aide au logement et vous êtes :**Salarié**

J'ai entendu parler d'une évolution des aides au logement ? Est-ce que le montant de mon aide va changer ?

À partir de janvier, la Caf calculera votre aide au logement en tenant compte de vos ressources des 12 derniers mois (et non plus celles d'il y a 2 ans). Cette évolution permet d'adapter le montant de votre aide à votre situation. Ce montant sera recalculé tous les 3 mois.

Le montant de votre aide au logement ne changera pas si vos ressources sont stables depuis 2 ans. Si vos ressources baissent, votre aide au logement augmentera et inversement.

Que dois-je faire ?

À partir de mi-décembre, vous pourrez estimer sur caf.fr le nouveau montant de votre aide au logement qui sera payée le 5 février.

À partir de janvier :

- Vous pourrez consulter le montant de votre aide au logement qui sera payée le 5 février dans la rubrique Mes droits de l'Espace Mon Compte du caf.fr et dans l'application mobile.
- Vous pourrez consulter les ressources récupérées automatiquement par la Caf qui serviront au calcul de votre aide au logement dans la rubrique Mes ressources de l'Espace Mon Compte du caf.fr et de l'application mobile.

Vous n'avez rien à faire sauf si vous êtes concernés par les situations suivantes :

- Vous devrez déclarer à votre Caf vos pensions alimentaires versées ou perçues en 2019,
- Vous devrez déclarer à votre Caf vos frais réels de l'année 2019. Si vous ne les déclarez pas en janvier, l'abattement de 10% sera appliqué,
- Pour les personnes sous tutelle, vous devrez déclarer à votre Caf vos frais de tutelle de l'année 2019,
- Vous devrez déclarer à votre Caf vos chiffres d'affaires mensuels 2019 si vous exercez en parallèle d'une activité salariée, une activité non salariée (exemple : auto entrepreneur).

Nous vous conseillons de déclarer ces ressources complémentaires en janvier pour que votre droit soit correctement calculé dès le versement du 5 février. Si vous ne déclarez pas ces ressources complémentaires à votre Caf en janvier, vous pourrez le faire à tout moment de l'année. Votre droit sera alors recalculé, et vous devrez rembourser à la Caf les montants perçus à tort, ou à l'inverse, la Caf vous versera les montants supplémentaires que vous auriez dû recevoir.

Vous êtes salarié frontalier

En janvier, vous devrez déclarer vos ressources perçues à l'étranger dans la rubrique Mes ressources de l'Espace Mon Compte. Ensuite, tout au long de l'année, vous devrez déclarer tous les trois mois vos ressources perçues à l'étranger pour continuer à percevoir votre aide au logement.

Etudiant / étudiant salarié / étudiant boursier

En tant qu'étudiant, suis-je concerné par l'évolution des aides au logement ?

Rien ne change pour vous. Si vous êtes étudiant de moins de 28 ans au 1er septembre 2019, vous n'êtes pas concerné par cette évolution de l'aide au logement.

Assistant maternel

A partir de janvier, vous pourrez consulter les ressources récupérées automatiquement pour le calcul de votre droit, dans la rubrique Mes ressources de l'Espace Mon Compte.
Votre exonération fiscale spécifique est toujours prise en compte.

Assistant familial

A partir de janvier, vous pourrez consulter les ressources récupérées automatiquement pour le calcul de votre droit, dans la rubrique Mes ressources de l'Espace Mon Compte.
Attention : pour continuer à bénéficier de votre exonération fiscale, vous devrez contacter votre Caf en janvier.

Important

Si vous bénéficiez du Revenu de solidarité active, de la Prime d'activité, ou que vous êtes en activité et percevez l'allocation aux adultes handicapés, vous devez continuer à faire votre déclaration trimestrielle de ressources pour ces prestations. Si vous ne complétez pas cette déclaration, votre droit ne vous sera plus versé.
Vous devez signaler immédiatement tout changement de situation. Si les informations de votre dossier sont incomplètes, inexactes ou envoyées tardivement, vous risquez de ne pas recevoir le montant auquel vous avez droit. Vous pouvez aussi recevoir un montant versé à tort. Vous devrez alors le rembourser à la Caf.
Rendez-vous dans l'Espace Mon Compte, rubrique « Déclarer un changement ».

Source : <https://fr-fr.facebook.com/ufnafaam/>

FAQ SUR LE STATUT DES ASSISTANTS FAMILIAUX | AF

Doit-on rédiger un avenant au contrat de travail à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant 351 ?

L'avenant 351 a été négocié dans le cadre de la convention collective du 15 mars 1966 et comme mentionné dans son préambule, il se substitue à l'avenant 305. Il s'agit d'un accord collectif ayant force obligatoire, s'imposant à toutes les associations adhérentes auprès de Nexem et donc de l'ensemble de leurs salariés.

Par ailleurs, la révision d'une convention ou d'un accord collectif de travail ne constitue pas en soi une modification du contrat de travail.

Les nouvelles clauses contractuelles se substituent aux anciennes, sans que le salarié puisse se prévaloir d'une modification de son contrat pour en écarter l'application.

La Cour de cassation a en effet considéré que la modification de la classification s'impose au salarié lorsque le mode de calcul de la rémunération résulte d'un accord collectif et non du contrat de travail (Cass. soc., 17 sept. 2020, n° 01-41.428).

Il en va autrement si un élément a contractualisé et qu'il n'est pas fait référence à son origine conventionnelle. Dans cette hypothèse, il est plus difficile de justifier la suppression d'un élément qui peut avoir été négocié librement entre les parties.

En conclusion, dès lors que le contrat de travail des assistants familiaux en poste au sein de l'association fait référence aux dispositions de la CCN 66 pour la détermination de leur rémunération, les dispositions conventionnelles de l'annexe 11 relative aux assistants familiaux, modifiées par l'article 351, s'appliquent directement, sans qu'il soit nécessaire de soumettre un avenant aux salariés concernés.

L'employeur n'a pas à recueillir l'accord des salariés concernés par la conclusion d'un avenant à leur contrat de travail (sauf élément volontairement contractualisé par les salariés).

Source : NEXEM

| ACTUALITES METIERS

TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE : CALCUL DES IJSS MALADIE | M

Rappel. Jusqu'à la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2019, les dispositions du code de la sécurité sociale relatives aux indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) pour maladie non professionnelle ne fixaient pas de règle précise de calcul des indemnités journalières versées en cas de temps partiel thérapeutique. Il était simplement prévu que, sauf cas exceptionnel apprécié par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), le montant de l'indemnité servie ne pouvait pas porter le gain total de l'assuré à un chiffre excédant le salaire normal des travailleurs de la même catégorie professionnelle.

Sous cette réserve, il revenait donc aux CPAM de fixer le montant des IJSS maintenues, sans garantie d'application homogène sur l'ensemble du territoire.

Pour remédier à cette difficulté et unifier les pratiques des caisses, la LFSS 2019 a prévu qu'un décret déterminerait les modalités de calcul de l'indemnité journalière versée en cas de travail à temps partiel thérapeutique (c. séc. Soc. art. L. 323-3 modifié).

Ce décret est paru au Journal officiel du 22 août 2019. Il est entré en vigueur le lendemain (23 août).

Modalités de calcul. Il est désormais prévu que l'indemnité journalière versée en cas de temps partiel thérapeutique est calculée selon les mêmes modalités que les IJSS maladie versées en cas d'arrêt de travail, avec une limite : le montant de cette indemnité journalière liée à la réduction de l'activité résultant du travail à temps partiel pour motif thérapeutique (c. séc. Soc. art. R. 323-3 modifié).

Source : décret 2019-856 du 20 août 2019 (art. 2), JO du 22

LECTURE | M

Ça pourrait intéresser plus d'un !!

Broyés par Pôle emploi

S'inscrire à Pôle emploi, c'est pénétrer une énorme machine qui brasse des millions de personnes, toutes catégories confondues, des millions d'histoires qu'elle n'a ni les moyens, ni le temps de traiter au cas par cas. Mieux vaut en appréhender les rouages, les subtilités, les incohérences, le langage et les pièges.

Au risque d'être aspiré et broyé par des mécanismes qui s'emballent, machine pouvant s'enrayer, devenir folle, voire impitoyable. L'auteure nous propose un vécu d'ancienne « cliente ». L'inscription se faisant par internet, il faut transmettre ses justificatifs. Même envoyés et renvoyés, de glacials courriers-types de menace les réclament encore.

L'offre d'emploi est parfois kafkaïenne, quand on vous suggère un poste d'ouvrière de confection de vêtements féminins, parce qu'on a donné comme expérience passée la fabrication de supports publicitaires... en tissu ! Quiconque n'honore pas une convocation s'expose à une radiation de deux mois. La sanction tombe, sans préavis ni avertissement. Cela concerne entre 30 000 à 60 000 demandeurs d'emploi, chaque mois. Si certains agents de Pôle emploi ne veulent pas prendre leur décision à la légère, d'autres tranchent dans le vif. Oui, il faut sanctionner ceux qui abusent. Non il ne faut pas être dans le soupçon permanent de la fraude et du mensonge. La fraude aux allocations ne concerne que 0,3 % des chômeurs.

LA MACHINE INFERNALE

RACONTEZ-MOI POLE EMPLOI

Cécile Hautefeuille, Ed. du Rocher, 2017

(194 p. – 16,50 €)

Source : LIEN SOCIAL 1257

DROIT DE L'ENFANT | M**Contre les violences**

2019 marque les trente ans de la convention internationale des droits de l'enfant. A cette occasion, le rapport annuel du défenseur des droits, rendu public le 18 novembre, se penche sur les violences institutionnelles faites aux enfants dans les institutions publiques des systèmes éducatif, judiciaire, social, médical et médico-social. « *Il est encore trop communément admis que la violence légère, voire plus grave, à l'égard des enfants peut se justifier par un objectif éducatif de la part des personnes exerçant une autorité sur eux* », juge le Défenseur. Aux violences directes peut s'ajouter une violence plus insidieuse, liée à « *la carence d'une institution publique qui ne répond pas aux besoins de l'enfant* ». Le défenseur s'intéresse plus particulièrement au champ de la protection de l'enfance où « *le besoin de sécurité affective ne constitue pas encore suffisamment une considération primordiale dans la prise en charge des enfants confiés face aux logiques institutionnelles et aux exigences organisationnelles* ». Il décrypte un « *tourant gestionnaire* » qui « *sous couvert de rationaliser les procédures ou de clarifier le rôle de chacun, peut nuire à la prise en compte des besoins individuels de l'enfant* » et amener à une perte de sens, à de l'usure chez les professionnels. Le défenseur appelle à renforcer les moyens de la protection de l'enfance et de la prévention spécialisée. Il regrette que l'enfant soit perçu comme « *objet* » de l'intervention des institutions publiques et que sa parole reste peu entendue, notamment lorsque les décisions sont prises en matière d'assistance éducative. Enfin, il dénonce les prises en charge « *dégradées* » dont peuvent être victimes certaines catégories d'enfants comme les mineurs non accompagnés.

Source : LIEN SOCIAL 1262

NOUVELLES REGLES DE L'ASSURANCE CHOMAGE | M**Ce qui s'applique au 1^{er} novembre 2019**

Les principales nouveautés applicables aux demandeurs d'emploi dont la **fin de contrat de travail** intervient à compter du 1^{er} novembre 2019 (à l'exception de ceux pour lesquels la procédure de licenciement est engagée à compter de cette même date) sont les suivantes :

- l'ouverture de l'assurance chômage à certains salariés démissionnaires ayant un projet professionnel ;
- un nouveau motif de démission légitime visant celle d'un assistant maternel faisant suite au refus de l'employeur de faire vacciner son enfant en application des dispositions de l'article L. 3111-2 du Code de la santé publique (Règlement art. 2 § 2) ;
- la modification de la condition minimale d'affiliation pour l'ouverture (Règlement art. 3 § 4) et le rechargement de droits, portée à 6 mois (Règlement art. 3 § 4 et art. 28), et la modification de la durée minimale d'indemnisation portée en conséquence à 182 jours (Règlement art. 9 § 1^{er}) ;
- la dégressivité de l'allocation de chômage pour les hauts revenus ;
- la possibilité de versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) pendant une formation non inscrite au projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) mais financée en tout ou partie par le compte personnel de formation (CPF) (Règlement art. 4 b) ;
- le droit à une allocation pour les travailleurs indépendants (Règlement art. 63 et 64). Cette nouvelle allocation fait l'objet d'une circulaire distincte.

Source : Editions Francis Lefebvre • FRS 23/19

FORMATION PROFESSIONNELLE

La VAE nouvelle est arrivée !

Le régime juridique de la validation des acquis de l'expérience (VAE) a été modifié par la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 (JO du 6, JA 2018, n° 585, p. 6, obs. D. Castel ; v. égal. D. Castel, L'Association employeur, Dalloz – Juris éditions, coll. « Le Juri'Guide », n° 1.52 et s.). En janvier dernier, l'administration avait détaillé les étapes de la constitution du dossier de VAE, qui restent d'actualité (JA 2019, n° 595, p. 6, obs. D. Castel). Un décret du 31 octobre 2019 apporte les dernières précisions, portant notamment sur le congé pour VAE ou les frais de procédure et d'accompagnement pris en charge.

Congé pour VAE

Cet aspect du régime concerne le cas d'un salarié qui demande à faire valider les acquis de son expérience et, pour ce faire, sollicite un congé sur son temps de travail (C. trav. art. L. 6422-1).

Contenu de la demande. Le congé peut être demandé en vue de participer à la session d'évaluation organisée par le ministère ou l'organisme certificateur et de se préparer à cette validation (C. trav., art. R. 6422-1). La demande d'autorisation d'absence au titre du congé de VAE doit préciser (C. trav. art. R. 6422-2) :

- La certification professionnelle visée ;
- Les dates, la nature et la durée des actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience ;
- La dénomination du ministère ou de l'organisme certificateur.

Délais à respecter. Les délais de dépôt de la demande d'autorisation d'absence et de réponse de l'employeur sont respectivement de 60 jours avant le début des actions de validation et de 30 jours calendaires suivant la demande. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai qui lui est imparti vaut acceptation de sa part.

Le salarié qui a bénéficié d'un congé pour VAE doit attendre au moins un an avant de pouvoir demander, dans la même entreprise, une autorisation d'absence dans le même but, sauf pour les candidats n'ayant pas obtenu la totalité de la certification devant passer l'évaluation complémentaire (C. trav., art. R. 6422-6). L'autorisation d'absence n'est pas prise en compte dans le calcul du délai de franchise applicable au congé spécifique dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (C. trav., art. R. 6422-7).

Rémunération. Lorsque les actions de VAE se déroulent pendant le temps de travail, dans le cadre du plan de développement des compétences, de la mobilisation du compte personnel de formation (CPF), d'un congé de VAE ou de la reconversion ou promotion en alternance (Pro-A), les heures qui y sont consacrées constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération (C. trav., art. R. 6422-8-1, al. 1^{er}).

Protection sociale. Lorsque les actions de VAE se déroulent en dehors du temps de travail, au titre du plan de développement des compétences, de la mobilisation du CPF ou de la Pro-A, le salarié bénéficie de la législation sur les risques professionnels (C. trav., art. R.6422-8-1, al.2).

Prise en charge des frais

Les frais afférents aux actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience comprennent les frais d'accompagnement du candidat et notamment les frais de transport, de repas et d'hébergement, les frais d'examen du dossier de recevabilité déposé auprès du ministère ou de l'organisme certificateur, ceux occasionnés par les formations obligatoires ou complémentaires recommandées et les frais de session d'évaluation organisée par le ministère ou l'organisme certificateur (C. trav., art. R. 6422-9).

Ces frais peuvent être pris en charge par l'employeur, la Caisse des dépôts, l'opérateur de compétences (OPCO) dont relève l'employeur, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR), l'Etat, les régions, Pôle emploi et l'Agefiph.

En l'absence de mobilisation du CPF, une convention est conclue entre le salarié et le ou les financeurs. Lorsque le CPF est mobilisé par le candidat, l'acceptation des conditions générales d'utilisation de la plateforme « Mon compte formation » tient lieu de convention (C. trav., art. R. 6422-11, II).

[Déc. n° 2019-1119 du 31 oct. 2019, JO du 3 nov.]

D.C.

Source : [jurisassociations 609](#)

ENFANTS MALTRAITES : MODELE DE SIGNALEMENT PAR LES MEDECINS | M

La Haute Autorité de santé (HAS) fait le point sur la conduite à tenir par les médecins face à une situation de maltraitance infantile. Elle diffuse en particulier un **modèle type de signalement**, élaboré en concertation entre les ministères de la Justice, de la Santé, de la Famille et des Personnes handicapées, le conseil national de l'Ordre des médecins et les associations de protection de l'enfance. Ce document doit être rempli par le médecin lorsque le mineur est en danger grave et imminent (situation d'urgence qui peut nécessiter par ailleurs l'hospitalisation de l'enfant). Ce signalement est ensuite adressé directement au procureur de la République.

En dehors du cas d'urgence, « *la situation de l'enfant peut faire l'objet d'une information préoccupante transmise à la cellule départementale de recueil, d'évaluation et de traitement des informations préoccupantes (CRIP)* », ou être signalée au procureur de la République. La HAS précise que les réflexions doivent se faire « *de façon collégiale avec notamment le médecin scolaire et/ou le médecin de PMI* ».

En cas de doute, le médecin peut demander conseil par téléphone à la CRIP de son département, ou au conseil départemental de l'Ordre.

SOURCES : **Site de la HAS**

DES SOLUTIONS TELEPHONEES POUR LE GIP ENFANCE EN DANGER

L'Inspection générale des affaires sociales (Igas) publie 18 recommandations pour le 119 et l'Observatoire de la protection de l'enfance. Et elle invite à en revoir la gouvernance. Or plusieurs de ces préconisations sont déjà en voie de réalisation...

Voilà des recommandations déjà suivies d'effets, avant même d'avoir été publiées. L'Inspection générale des affaires sociales (Igas) vient de diffuser 18 propositions, pour le groupement d'intérêt public « Enfance en danger » (Giped), qui regroupe le 119 et l'Observatoire national de la protection de l'enfance. Or certaines sont déjà en passe d'être mises en œuvre par le ministère des Solidarités. Pas de miracle, toutefois : si ce rapport n'a été publié que le 4 décembre sur le site de l'Igas, il est en réalité daté de juin 2019, et avait été commandé, précisément, par ledit ministère...

Le 119 en saturation

L'une de ces recommandations en voie de concrétisation concerne les **moyens humains du 119**, l'accueil téléphonique pour l'enfance en danger. Car ce service subit une saturation « *constante en journée* », s'alarment les trois inspecteurs. Certes, un filtrage des appels est désormais réalisé, grâce à un pré-accueil téléphonique. Mais sur les quelque 115 000 appels ainsi identifiés comme étant « à contenu », en 2017, près des trois-quarts ont dû être invités à rappeler ultérieurement, faute d'écouter disponible... « *Bien qu'une priorité soit donnée aux appels de mineurs, cette saturation est préoccupante* », commentent les auteurs de cet état des lieux et perspectives d'évolution. L'Igas invite le service à « *revoir l'organisation de sa plateforme et renforcer le plateau d'écoute* ».

Or le secrétaire d'Etat Adrien Taquet y aura déjà apporté une réponse, le 20 novembre, avec ses « **mesures pour lutter contre les violences faites à nos enfants** ». Il y propose 200 000 euros de l'Etat, complétés d'autant par les départements, pour permettre « le recrutement de cinq écoutants », en complément des 43 actuels. Cependant, cette rallonge doit encore être confirmée par les départements, dont les financements au Giped sont, par principe, paritaires avec ceux de l'Etat. Le conseil d'administration se prononcera sur ce budget en janvier, indique-t-on au Giped.

Des tchats pour diversifier

Mais même avec cinq embauches, il sera difficile d'atteindre « *l'objectif zéro appel sans réponse* » ambitionné par Adrien Taquet... Le conseil d'administration du Giped pourrait donc, également, avancer sur la mise en place d'une plateforme numérique, pour mieux répondre aux sollicitations. Et telle

est, justement, une autre préconisation de l'Igas : l'inspection cite les *tchats* comme une possibilité de diversifier les modes de contact, et de « cibler davantage certains publics, notamment les adolescents ».

Un langage commun sur les IP

Une autre recommandation faite au 119 impliquera, sans doute, un chantier plus ambitieux. Parmi les 34 000 appels finalement traités en 2017, une moitié a donné lieu à une aide immédiate, tandis qu'une autre a abouti à la transmission d'une « information préoccupante » (IP) au département concerné. Or, selon l'Igas, le traitement de ces dossiers varie fortement, selon les cellules de recueil des informations préoccupantes (Crip) mises en place. Et les suites données à ces IP ne sont finalement connues que de manière lacunaire par le Giped – d'autant que la notion même d'information préoccupante « ne fait pas l'objet d'une définition partagée par l'ensemble des acteurs ». Dès lors, pour faciliter les nécessaires remontées statistiques, l'Igas invite le groupement « à s'impliquer davantage dans la construction d'un langage commun » autour de ces IP.

Un ONPE en animateur

Bien sûr, l'Igas prône aussi des réorganisations à l'Observatoire national de la protection de l'enfance (ONPE). Ce second service du Giped a certes produit « de multiples études et publications » et soutenu la recherche, mais « sans en avoir toujours les moyens », remarquent les inspecteurs. Ils proposent de positionner cet observatoire en « animateur », plutôt qu'en « rédacteur » de publications. Quant à la production de données statistiques, ils suggèrent de la transférer à la Drees - la direction de la recherche, rattachée aux ministères sociaux. En retour, les inspecteurs proposent que l'ONPE développe, notamment, « un réseau de partage de réflexions, de méthodes, d'expériences et de bonnes pratiques entre départements ». Et cet axe a justement été esquissé par Adrien Taquet, dans son plan contre les violences.

Vers une instance unique

Enfin, pour le pilotage du Giped, les inspecteurs demandent à renforcer la « gouvernance partenariale » entre l'Etat et les départements, en attribuant un « rôle clair » à l'Assemblée des départements de France (ADF). Et au-delà, pour améliorer toute la « gouvernance nationale de la protection de l'enfance », l'Igas propose d'affiner l'articulation de l'organe technique qu'est le Giped avec l'instance politique qu'est le Conseil national de la protection de l'enfance (CNPE). « Dans un scénario ambitieux, un GIP ou une agence pour la protection de l'enfance pourrait être créé en prenant appui sur le Giped », osent même les auteurs du rapport.

Et voilà justement ce à quoi réfléchissait Adrien Taquet début novembre [face aux journalistes de l'Ajjs](#), avant de le détailler le 26 novembre, [face au CNPE](#). Il entend en effet réunir les missions de ce Conseil avec celles du Giped et de l'Agence française de l'adoption, dans « une instance unique au périmètre élargi et cohérent ». Une telle réforme, est-il noté par communiqué, serait conforme « aux recommandations 16 et 18 du rapport de l'Igas ». Et qui va donc expertiser « les conditions de création » de ce nouvel organisme, attendu pour le début 2021 ? Le choix du secrétaire d'Etat est déjà fait : la mission a été confiée à... l'Inspection générale des affaires sociales.

Olivier BONNIN

SOURCES :

- [Le rapport de l'Igas](#)
- [Le résumé par l'Igas](#)
- [Le communiqué ministériel du 26 novembre](#)

Source : [mediasocial.fr](#)

RETRAITES : LA REFORME S'APPLIQUERA AUX GENERATIONS NEES A PARTIR DE 1975 | M



Génération concernée, âge de départ et âge pivot, valeur du point... : Édouard Philippe a détaillé le 11 décembre les grandes lignes de la réforme des retraites. Un projet de loi sera présenté en conseil des ministres le 22 janvier 2020.

Après des mois d'attente, et une pression sociale à son apogée ces derniers jours, le Premier ministre, Édouard Philippe, a enfin présenté le 11 décembre, dans l'enceinte du Conseil économique, social et environnemental (Cese), les grandes lignes de son projet de réforme sur les retraites. Synthèse de ce qu'il faut en retenir.

Fin des régimes spéciaux

Le gouvernement n'a pas voulu transiger sur la création d'un système universel qui remplacera les 42 régimes existants. L'inflexion réside dans le fait qu'il prévoit des transitions longues : le nouveau régime ne s'appliquera pas « *aux personnes ayant anticipé leur projet de retraite* ».

Un système universel

La plupart des régimes qui fonctionnent aujourd'hui par annuité, sur la base de trimestres validés, reposeront dans le nouveau régime sur un système par points. 1 euro cotisé vaudra la même chose pour tous et la valeur du point sera identique pour chacun.

Le système (toujours par répartition) ne comportera qu'un seul étage (fin du régime de base et du régime complémentaire).

Pour calculer la retraite, les points acquis tout au long de la carrière seront convertis en euros, sur la base d'une valeur du point, qui augmentera chaque année comme le salaire moyen. La loi mettra en place une règle d'or, précisant que la valeur du point ne pourra pas baisser.

Valeur du point ?

La valeur du point sera fixée par les partenaires sociaux (dans le cadre de la gouvernance du système universel) sous le contrôle du Parlement. Le [rapport de Jean-Paul Delevoye](#) indiquait que le rendement du point pourrait être égal à 5,5 % pour un assuré partant à taux plein. Ce sera aux partenaires sociaux de le confirmer au vu des hypothèses économiques et démographiques.

Taux de cotisation

Dans le nouveau système, les salariés du privé, des régimes spéciaux et les fonctionnaires auront à terme (10 à 15 ans après l'entrée en vigueur de la réforme) des cotisations identiques.

Tous les salariés cotiseront sur l'intégralité de leur salaire : contrairement à aujourd'hui, les primes seront prises en compte pour les fonctionnaires et salariés des régimes spéciaux concernés.

Ils cotiseront avec le même taux : 28,12 % jusqu'à environ 120 000 euros de revenu brut par an (soit 10 000 euros par mois), puis 2,81 % au-delà.

Une cotisation de solidarité, ne générant pas de droits, s'appliquera à l'intégralité des revenus, y compris au-delà de 120 000 euros à un taux de 2,81 %.

Majoration pour enfant

Chaque naissance intervenant après l'entrée en vigueur de la réforme donnera lieu à l'attribution d'une majoration de 5 % des points acquis par les assurés au moment du départ à la retraite et d'un supplément de 2 % pour les familles de 3 enfants et plus. Les parents pourront choisir celui à qui cette majoration est attribuée ou décider d'un partage de la majoration. À défaut, ces droits seront automatiquement attribués à la mère.

Pour les enfants nés avant l'entrée en vigueur de la réforme et dont les parents sont concernés par la réforme, les majorations de durée d'assurance ainsi que la majoration pour les parents ayant 3 enfants ou plus à cette date, continueront à s'appliquer et seront pris en compte au titre de la garantie à 100 % des droits acquis. Ces enfants donneront droit, pour la seconde partie de carrière réalisée dans le système universel, à l'attribution de la majoration de 5 % et celle de 2 % pour les familles nombreuses.

Minimum de pension

Le minimum de pension du régime général sera revalorisé dès 2022 : une personne ayant fait toute sa carrière au Smic, et partant à la retraite au taux plein, percevra 1 000 euros nets de retraite en 2022, puis 85 % du Smic en 2025. Cette mesure s'appliquera aussi aux travailleurs indépendants et aux agriculteurs.

Actuellement, les personnes dans cette situation perçoivent une pension de l'ordre de 815 euros nets par mois si elles ont été salariées, de 730 euros si elles ont été commerçantes, de 890 euros si elles ont été exploitants agricoles. En comparaison, le minimum vieillesse atteindra 900 euros par mois en janvier 2020.

Âge de départ et âge pivot

L'âge minimal de départ à la retraite à 62 ans sera maintenu mais les Français seront incités à travailler plus longtemps.

Il reviendra aux partenaires sociaux de définir un âge pivot (âge d'équilibre). En l'absence de décision de leur part, la loi fixera à compter du 1er janvier 2022 un âge d'équilibre à 62 ans et 4 mois, qui augmentera ensuite de 4 mois par an pour rejoindre progressivement l'âge d'équilibre du futur système, soit 64 ans en 2027.

En quoi consiste l'âge pivot ? Les assurés pourront certes prendre leur retraite à partir de 62 ans mais s'ils partent avant cet âge d'équilibre de 64 ans, leur pension subira un malus ; s'ils partent après, elle bénéficiera d'un bonus.

Le dispositif « carrières longues » sera maintenu pour ceux qui ont commencé à travailler jeunes. De même que les départs anticipés des travailleurs handicapés entre 55 et 59 ans.

Laurent Berger insatisfait

« Il y avait une ligne rouge dans cette réforme, c'était le fait de ne pas mélanger la nécessité d'une réforme systémique [...] et la réforme paramétrique qui demanderait aux travailleurs de travailler plus longtemps, cette ligne rouge est franchie », a regretté Laurent Berger, le secrétaire général de la CFDT, à l'annonce de l'âge d'équilibre à 64 ans (déclaration à l'AFP).

Première génération concernée ?

- La génération née à partir de 2004 sera la première à intégrer le nouveau système en 2022 quand elle entrera sur le marché du travail.
- Pour les générations nées à partir de 1975, seules les années travaillées après 2025 seront concernées, avec maintien des droits acquis dans le régime actuel (ces personnes auront donc une première partie de leur pension de retraite calculée selon les anciennes règles et une seconde partie calculée selon les nouvelles règles).
- Les personnes nées avant 1975 ne sont pas concernées par le système universel mais se verront appliquer l'âge pivot à compter de son entrée en vigueur (progressivement à partir de 2022).
- Pour les fonctionnaires et les agents des régimes spéciaux dont l'âge légal de la retraite est de 57 ou 52 ans, la première génération concernée sera 1980 (pour ceux dont l'âge est 57 ans) et 1985 (pour ceux dont l'âge est 52 ans).

Pénibilité

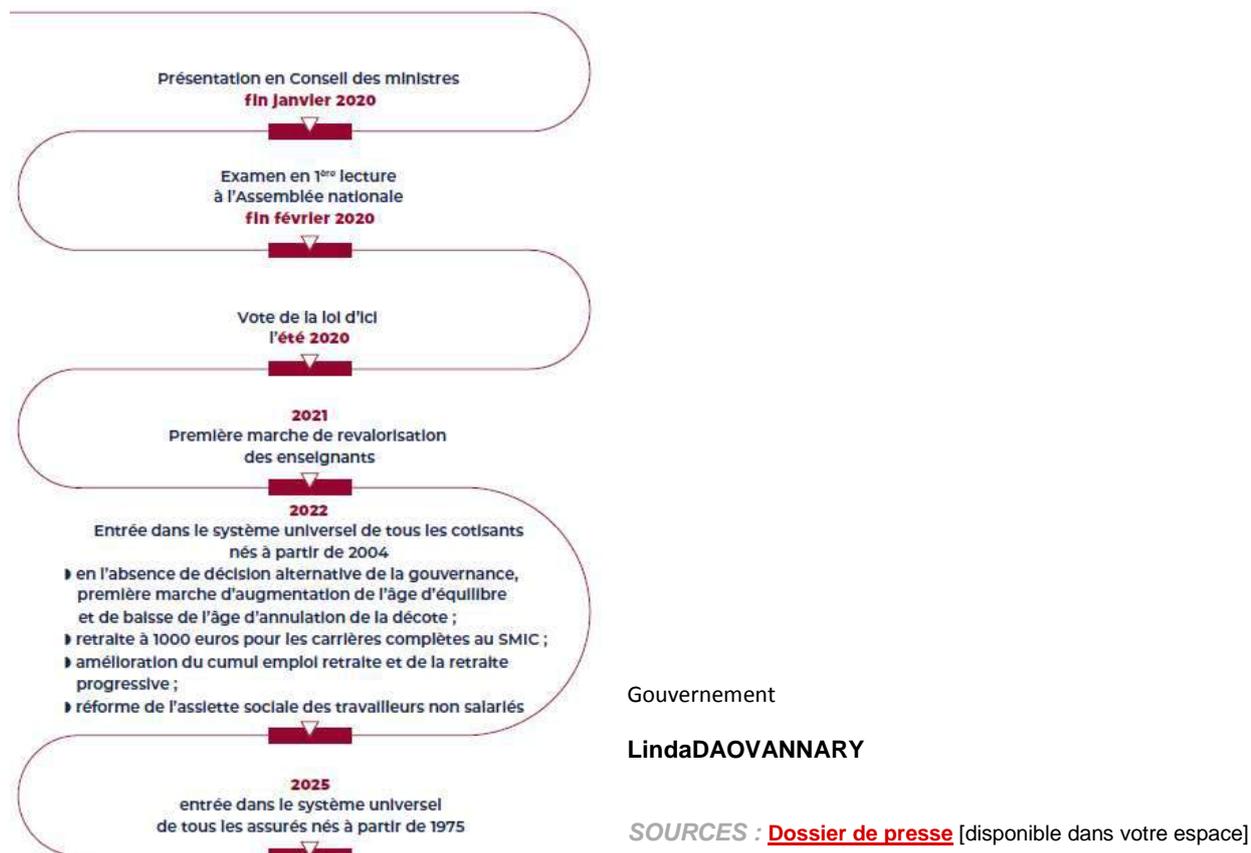
Le compte professionnel de pénibilité (C2P), qui concerne aujourd'hui les salariés du secteur privé, sera ouvert aux fonctionnaires et aux salariés des régimes spéciaux. 250 000 personnes supplémentaires pourraient ainsi bénéficier de points dans le C2P.

Les fonctionnaires, et en particulier les aides-soignantes et les infirmières, bénéficieront de la baisse du seuil requis en matière de travail de nuit pour obtenir des points dans le compte pénibilité.

Par ailleurs, un système de temps partiel sans perte de revenu en fin de carrière est évoqué pour les aides-soignantes. Pour ce faire, la ministre des Solidarités et de la Santé lancera au début de l'année 2020 une concertation sur l'aménagement des secondes parties de carrière dans la fonction publique hospitalière.

Calendrier

Le projet de loi de réforme des retraites sera présenté en conseil des ministres le 22 janvier 2020 et discuté à l'Assemblée nationale fin février 2020 pour être voté d'ici l'été 2020. Des ordonnances et des décrets apporteront des précisions sur les transitions.



JEUNES ENFANTS : LES ASSISTANTES MATERNELLES TOUJOURS EN PREMIERE LIGNE | AM

Dans sa dernière édition, la lettre de l'Onape (Observatoire national de la petite enfance) présente les premiers chiffres (provisaires) sur l'évolution en 2018 de l'accueil des enfants de moins de 3 ans, ainsi que les données définitives 2017 sur l'offre disponible.

En 2017, les modes d'accueil formels (assistante maternelle, accueil collectif, école, salarié à domicile) proposent 58,9 places pour 100 enfants de moins de 3 ans. Cette hausse (58,1 places en 2016) s'explique par une baisse des naissances plus importante que le nombre de places d'accueil créées. L'offre des assistant(e)s maternel(le)s demeure la plus importante puisqu'elle représente 33,4 places pour 100 enfants de moins de 3 ans, soit 770 800 places. Mais c'est en accueil collectif que le nombre de places a le plus augmenté entre 2016 et 2017 (+ 11 600).

En 2018, l'offre d'accueil collectif (crèches, micro-crèches, crèches familiales et parentales) continue de progresser, avec 8 900 places supplémentaires, liées principalement au développement des micro-crèches.

La capacité d'accueil est très variable selon les départements. La Bretagne et les Pays de la Loire détiennent le record des capacités d'accueil supérieures ou égales à 75 %. En Ile-de-France, les taux varient de 74 % à Paris à 32 % en Seine-Saint-Denis.

SOURCES : **Lettre de l'Onape** [disponible dans votre espace]

Source : mediasocial.fr

INFOS PRATIQUES ASSOCIATIVES

COMPTE D'ENGAGEMENT CITOYEN

Comment peut-on utiliser les heures acquises sur le compte d'engagement citoyen ?

Les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen (CEC) peuvent être transformées soit en heures de formation, soit en jours de congés pour exercer des activités bénévoles ou volontaires. Les droits demeurent acquis jusqu'à leur utilisation ou la fermeture du compte, sans limitation de durée.

En cas d'utilisation du compte pour financer une formation, les heures acquises au titre de l'engagement citoyen sont mobilisées après utilisation des heures inscrites sur le compte personnel de formation (CPF). Une exception à cette règle concerne les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles, aux volontaires en service civique et aux sapeurs-pompiers volontaires d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions : seules les heures acquises au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Source : jurisassociations 609

UNE ACTION IRRECEVABLE EN 1ERE INSTANCE NE PEUT ETRE REGULARISEE EN APPEL

Une action en justice d'une association avait été déclarée irrecevable par le tribunal administratif, dans la mesure où l'association n'avait pas justifié de l'habilitation du président à la représenter que ce soit par les statuts ou par une décision de l'assemblée générale alors que cela avait été opposé dans le mémoire de défense. Pour la cour administrative d'appel, la production par l'association, pour la première fois en appel, des statuts de l'association et d'une décision de l'assemblée générale en date du 16 mai 2014, n'est pas de nature à régulariser la demande de première instance.

Cour administratif d'appel de Paris, 8^e chambre, 4 juillet 2019, n° 17PA22202, frama.link/U_W9SPSx

Source : Associations mode d'emploi n° 213

PEUT-ON FAIRE UN PETIT CADEAU A NOS DONATEURS ?

Pouvons-nous offrir un petit cadeau à nos donateurs pour la fin de l'année sans remettre en cause leur désintéressement ?

Oui, à partir du moment où le « petit cadeau » reste de faible valeur en comparaison du don lui-même. Bien sûr, c'est un peu flou, mais il n'existe pas de montant précis. Le ministère de la Culture avance le chiffre de 25 %, mais sous sa seule responsabilité et ce pourcentage ne s'appuie sur aucun texte officiel. Les cadeaux de fin d'année sont souvent plus symboliques qu'autre chose. Si vous vous montrez raisonnable dans le choix du cadeau en question, il ne devrait pas y avoir de problème particulier.

COTISATION DEGRESSIVE EN FONCTION DES REVENUS DE L'ADHERENT

Pouvons-nous instaurer une cotisation dégressive en fonction des revenus de l'adhérent ?

Oui. Le montant de la cotisation et les modalités de son calcul sont totalement libres. Vous pouvez donc sans problème instaurer un barème de cotisation. En général, les associations adoptent à ce sujet un système déclaratif : c'est la personne elle-même qui se situe et choisit donc son niveau de cotisation, lequel peut être en fonction d'une fourchette de revenus ou pas. Le système repose sur la confiance dans la mesure où il paraît délicat de demander des preuves à l'adhérent.

Source : Associations mode d'emploi.fr

| QUESTIONS-REPONSES

MARIAGE ET ACQUISITION DE CP | M

Notre salarié prend un congé pour mariage le mois prochain. Va-t-il acquérir des droits à congés payés durant cette période ?

Oui. Les jours d'absence en raison d'évènements familiaux (ex. : mariage, décès) sont assimilés à des jours de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés (c. trav. L. 3142-2 ; article 13 de la convention collective des assistants maternels). Le salarié doit donc acquérir des droits à congés payés pour cette période.

DELIVRANCE D'ANCIENS BULLETINS DE SALAIRE | M

Un ancien salarié qui compte prendre sa retraite nous demande de lui fournir une copie d'anciens bulletins de paye remis il y a plus de quinze ans. Nous ne les avons plus et sommes menacés d'une action en justice. Que risquons-nous ?

Pas grand-chose. L'employeur est en effet tenu de conserver un double des bulletins de paye (ou les bulletins de paye remis aux salariés sous forme électronique) pendant au moins 5 ans, qui est le délai légal (c. trav. art. L. 3243-4).

En pratique, certains employeurs choisissent de les conserver sans limitation de durée. Ils n'y sont pour autant tenus par aucune obligation légale.

CONDAMNATION EN BRUT OU EN NET ? | M

Si nous sommes condamnés aux prud'hommes à verser une somme (rappel de salaire) à un salarié, le montant s'entend-il en brut ou en net ?

Lorsque la décision ne se prononce pas sur l'imputation des cotisations et des contributions sociales, l'employeur doit procéder au précompte des sommes dues par le salarié sur la condamnation prononcée (cass. soc. 3 juillet 2019, n° 18-12149 FSPB). En clair, faute de précision contraire, le montant se lit en brut, avant déduction des cotisations salariales.

Source : RF PAYE n° 295

MALADIE A L'ESSAI | M

Un salarié a été en arrêt maladie deux semaines pendant sa période d'essai d'un mois. Pouvons-nous prolonger d'autant l'essai ?

Oui. La période d'essai permet à l'employeur d'apprécier les qualités professionnelles du salarié et à ce dernier, de vérifier que le poste et les conditions de travail lui conviennent. En cas de suspension du contrat de travail (par exemple pour maladie), la période d'essai est donc prolongée pour une durée équivalant à celle de la suspension (cass. soc. 26 mai 1994, n° 90-45318 D).

Source : RF SOCIAL n° 200

CONGE POUR NATIONALITE | M

Un salarié qui vient d'acquérir la nationalité française nous demande un congé à ce titre. De quoi s'agit-il ?

Les salariés devenant français ainsi que leur conjoint peuvent bénéficier, sur justification, d'un congé pour assister à leur cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française (c. trav. art. L. 3142-75). La durée

de ce congé peut être fixée par accord collectif (c. trav. art. L. 3142-77). A défaut de dispositions conventionnelles, cette absence autorisée est d'une demi-journée (c. trav. art. L. 3142-78).

REVENIR SUR SA PRISE D'ACTE ? | M

Un salarié peut-il prendre acte de la rupture de son contrat puis se raviser ?

Non. La prise d'acte, par un salarié de la rupture de son contrat de travail, pour des faits qu'il reproche à son employeur, entraîne la rupture immédiate de son contrat. Le salarié ne peut donc pas se rétracter (cass. soc. 26 octobre 2011, n° 09-42708 D).

LES ASSISTANTES MATERNELLES BENEFICIENT-ELLES DE LA DEFISCALISATION DES HEURES COMPLEMENTAIRES | AM

On me demande si les heures complémentaires sont non imposables ? Comme une caissière qui aurait un contrat de 25 heures et que certains mois on lui demanderait d'effectuer 10 h de plus, ce qui reviendrait à des heures supplémentaires.

En effet, depuis le 1^{er} janvier 2019, elles sont défiscalisées et coûte ainsi plus cher à l'employeur. Un article est paru à ce sujet dans la circulaire, je vous le réadresse ci-après.

Cependant, le service Pajemploi n'a toujours pas effectué les modifications en vigueur sur son bulletin de salaire. D'après l'Acoss ces changements ne devraient pas avoir lieu avant février-mars 2020.

EXONERATION DES HEURES COMPLEMENTAIRES ET MAJOREES | AM

Oui les assistants maternels du particulier employeur sont concernés par l'exonération des heures supplémentaires et complémentaires.

Les heures effectuées au-delà du temps hebdomadaire contractualisé et des 45 heures hebdomadaires ne seront pas soumises à cotisations.

Cependant, les parents employeurs ne paient pas les charges patronales puisque ces dernières sont prises en charge à 100 % dans le cadre de l'aide de la Paje. De ce fait, dans le cadre surtout des heures complémentaires, cela aura pour conséquence une hausse du coût de l'heure pour toutes les heures qui seront effectuées au-delà du temps hebdomadaire et des 45 heures bien sûr. Il sera donc opportun pour les parties de prendre en considération au plus près le temps hebdomadaire réellement effectué car des temps négociés trop loin de la réalité de l'emploi pourront vite devenir onéreux pour l'employeur et engendrer des difficultés de paiement, voir des contentieux sur la durée. Donc soyez prudents à ce sujet !

PETIT QUIZZ sur l'INDEMNITE DE LICENCIEMENT

S'adresse au salarié d'une personne morale de droit public ou privé

Réponses dans votre Espace sur ufnafaam.org

Évaluez vos connaissances sur le reçu pour solde de tout compte

	VRAI	FAUX
1/Droit à l'indemnité		
a) Le salarié licencié pour faute grave n'a pas droit à l'indemnité légale de licenciement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Afin d'apprécier l'ancienneté pour l'ouverture du droit à l'indemnité (8 mois pour l'indemnité légale) on se place à la date d'expiration du préavis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Si la convention collective prévoit une indemnité de licenciement, il faut la verser en plus de l'indemnité légale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2/Calcul de l'indemnité		
a) En cas de mois incomplets, il faut procéder à un calcul au prorata temporis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Pour déterminer le salaire de référence, les primes annuelles sont prises en compte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3/Cas particuliers		
a) Lorsque le salarié est en arrêt maladie au moment de son licenciement, les salaires de référence pris en compte pour calculer l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement sont ceux perçus avant le licenciement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Si un salarié a travaillé successivement à temps plein et à temps partiel, le calcul de l'indemnité légale de licenciement doit être effectué sur la base de son salaire à temps plein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

JUGEMENTS - JURISPRUDENCES

ERREUR DE TAUX HORAIRE SUR BULLETIN DE SALAIRE | M

► **Erreur pendant quelques mois.** Dans une affaire jugée le 16 octobre 2019 par la Cour de cassation, un salarié était rémunéré au taux du SMIC (7,61 € à l'époque des faits). Puis, son taux horaire était passé pendant 8 mois à 10,5253 €, avant de retomber à nouveau au niveau du SMIC (revalorisé entre-temps à 8,03 €).

Le salarié estimait qu'il avait été augmenté et demandait à ce que le taux horaire de 10,5253 € lui reste applicable au motif que sa rémunération ne pouvait pas être modifiée sans son accord.

► **Pas d'augmentation définitive.** Mais la Cour de cassation a estimé que la mention sur les bulletins de salaire, pendant quelques mois, d'un taux horaire de 10,5253 € était la conséquence d'une simple erreur et que le salarié ne pouvait prétendre à un rappel de salaire fondé sur l'application d'un taux erroné.

Cass. soc. 16-10-2019 n° 18-13602 D

Source : RF PAYE n° 298

ASSURANCE MALADIE DES SALARIES | M

Une caisse primaire d'assurance maladie n'est pas fondée à réduire de 50 % le montant des indemnités journalières en raison d'un nouvel envoi tardif de l'avis d'arrêt de travail si elle ne justifie pas avoir, préalablement, adressé à l'assuré l'avertissement prévu par le Code de la sécurité sociale.

Cass. 2° civ. 10-10-2019 n° 18-18.879 F-PBI, CPAM de Seine-Saint-Denis c/D.

Source : RJS 12/19

ACTE DE RUPTURE ET DEMISSION | AM

L'article L. 1451-1 du Code du travail, qui prévoit que, lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison des faits que celui-ci reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine, ne fait pas de distinction entre une rupture du contrat de travail par prise d'acte du salarié aux torts de l'employeur et une rupture résultant d'une démission dont il est demandé la requalification.

N'est donc pas prescrite la demande du salarié ayant contesté une démission donnée sans réserve directement devant le bureau de jugement moins de 2 ans après.

Cass. soc. 18-9-2019 n° 18-15.765 FS-PB, Sté Puget Drive c/P.

Source : RJS 12/19

DELAI DE PRESCRIPTION DES SALAIRES | M

Le délai de prescription des salaires court à compter de la date à laquelle la créance salariale est devenue exigible. Ainsi, pour les salariés payés au mois, la date d'exigibilité du salaire correspond à la date habituelle du paiement des salaires en vigueur dans l'entreprise et concerne l'intégralité du salaire afférent au mois considéré.

CA Rouen 21-11-2019 n° 19/00037.

EMBAUCHE | M

Lorsque le salarié a déjà exercé le même emploi auprès du même employeur, qui a donc déjà pu apprécier ses capacités professionnelles, une **période d'essai** ne peut être valablement stipulée à l'occasion d'un nouvel engagement à durée déterminée. En revanche, une période d'essai peut être insérée au contrat de travail qui a été précédé d'une **action en formation préalable au recrutement** (AFPR) mise en œuvre par convention entre l'employeur et Pôle Emploi, et au cours de laquelle le salarié avait le statut de stagiaire et non d'employé.

CA Montpellier 23-10-2019 n° 17/03889.

Source : FRS 26/19

FT : LE DECES DU SALARIE – Info pour tous

AU DECES DU SALARIE, LE CONTRAT DE TRAVAIL EST ROMPU ET L'EMPLOYEUR DOIT REGLER LES SOMMES DUES AUX HERITIERS.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

➤ **Cas de force majeure.** Le décès du salarié est un cas de force majeure entraînant la rupture automatique du contrat de travail, sans procédure spécifique, et dispense l'employeur du versement des indemnités de rupture.

➤ **Décès sur le lieu de travail.** Si le décès a lieu au temps et au lieu du travail, la présomption d'accident du travail joue. L'employeur doit, dans les 48 h, déclarer l'accident à la CPAM dont la victime relève (c. séc. Soc. Art. L. 441-2). Il faut en outre réunir les représentants du personnel (c. trav. art. L. 2315-27 pour le CSE).

VERSER LES SOMMES DUES

➤ **A la succession.** Les sommes restant à verser doivent être remises soit au notaire chargé de la succession, soit aux ayants droit sur présentation d'un certificat d'hérédité ou d'un acte de notoriété, selon le contexte.

➤ **Au jour du décès.** Le bulletin de paye et le solde de tout compte sont arrêtés au jour du décès. L'employeur verse le dernier salaire acquis et, s'il y a lieu, les primes dues, les remboursements de frais professionnels, l'indemnité compensatrice de congés payés au titre du solde de jours restant, ainsi que le solde de jours de RTT, de contrepartie obligatoire en repos, de repos compensateur de remplacement.

L'employeur n'a pas à payer la contrepartie financière à l'interdiction de concurrence figurant dans le contrat de travail (cass. soc. 29 octobre 2008, n° 07-43093, BC V n° 207). S'il doit lui-même verser un capital décès ou des allocations décès, ces sommes sont soumises à cotisations comme un élément de rémunération (cass. ass. plén. 26 janvier 2001, n° 99-13397, BC ass. plén. n° 2), y compris si le capital décès est versé en vertu d'une convention collective (cass. soc. 24 avr. 1997, n° 95-18039, BC V n° 145).

➤ **Épargne.** Les droits acquis en matière d'épargne salariale (participation, plan d'épargne d'entreprise, PERCO etc.) peuvent être liquidés (c. trav. art. R. 3332-29, R. 3324-23, R. 3334-4, D. 3324-39). L'employeur doit fournir un état récapitulatif d'épargne salariale et informer le teneur de compte conservateur de parts du décès du salarié (c. trav. art. L. 334-4, D. 3324-39). L'employeur doit fournir un état récapitulatif d'épargne salariale et informer le teneur de compte conservateur de parts du décès du salarié (c. trav. art. L. 3341-7 ; guide intermin. Epargne salariale, juillet 2014, dossier 8, p. 275).

➤ **Rupture du contrat avant le décès.** Si le salarié décède après la rupture du contrat de travail, l'employeur doit à sa succession l'intégralité des sommes liées à cette rupture. C'est le cas, par exemple, de la totalité de l'indemnité compensatrice de préavis si le salarié avait été dispensé de l'exécuter (cass. soc. 26 novembre 2002, n° 00-41764 D), ou de l'indemnité due pour un licenciement prononcé avant le décès (cass. soc. 1^{er} février 1983, n° 80-41766, BC V n° 61).

AUTRES FORMALITES

➤ **Registre du personnel/DSN.** L'employeur doit mentionner la date du décès sur le registre unique du personnel (c. trav. art. D. 1221-23 et D. 1221-25) et signaler la fin du contrat de travail en DSN.

➤ **Bulletin de paye et certificat de travail.** L'employeur doit délivrer le bulletin de paye et le certificat de travail aux héritiers du salarié (cass. crim. 5 décembre 1989, n° 85-95503, B. crim. n° 462). Le reçu pour solde de tout compte doit à notre sens être établi.

➤ **Dossier à constituer.** Le cas échéant (ex. salarié cadre), l'employeur doit constituer un dossier afin que les ayants droit puissent percevoir le capital décès versé par l'organisme de prévoyance.

Source : RF PAYE n° 295

LES AIDES FINANCIÈRES LIÉES AU DÉCÈS D'UN PROCHE

Que faire au lendemain du décès de son conjoint ou d'un proche ? Comment connaître vos droits ? Quelles démarches faut-il entreprendre pour les faire valoir ?

En pleine période de deuil, il faut penser à l'avenir et essayer de percevoir toutes les aides et tous les revenus auxquels on a droit le plus rapidement possible. Mais parfois, les proches ont du mal à s'y retrouver, se sentent seuls dans cette épreuve...

L'AIDE AUX FRAIS D'OBSÈQUES

Au décès d'un assuré social, toute personne ayant acquitté les frais d'obsèques peut en obtenir le remboursement (total ou partiel) sur demande écrite à la caisse de retraite compétente. Il suffit d'y joindre l'acte de décès et la facture correspondante. Le montant du remboursement sera déduit des sommes dues au titulaire par la CNAV au moment du décès.

Pensez également à entrer en relation avec le service d'action sociale de la caisse de retraite complémentaire du défunt qui peut, dans certains cas, consentir une aide aux frais d'obsèques.

Lorsque le décès est imputable à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, des prestations spécifiques peuvent être accordées aux proches par la Caisse primaire d'Assurance Maladie : remboursement des frais funéraires et, dans certains cas, des frais de transport du corps jusqu'à son lieu de sépulture, voire le versement d'une rente aux ayants droit.

LE CAPITAL DÉCÈS

Le droit à un capital décès est ouvert si le défunt était dans l'une des situations suivantes durant les trois mois précédents :

- il exerçait une activité salariée,
- il percevait une indemnisation par Pôle emploi,
- il était titulaire soit d'une pension d'invalidité soit d'une rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle correspondant à une incapacité physique permanente d'au moins 66,66 %,
- il était en situation de maintien de droits.

Le capital décès est versé en priorité aux personnes qui étaient, au jour du décès, à la charge effective, totale et permanente du défunt, sinon au conjoint survivant non séparé, au partenaire lié au défunt par un Pacte Civil de Solidarité (PACS) ou, à défaut, à ses descendants puis à ses ascendants.

Il peut être demandé dans un délai de deux ans à compter de la date du décès, auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) dont dépendait le défunt au moment de son décès.

L'ALLOCATION VEUVAGE

C'est une allocation temporaire versée pendant une durée maximum de deux ans au conjoint survivant, aux conditions suivantes :

- le conjoint décédé doit avoir cotisé à l'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale pendant trois mois au cours des 12 mois précédent le décès,
- avoir moins de 55 ans,
- résider en France (des exceptions existent, se renseigner auprès de la caisse de retraite du défunt),
- ne pas vivre en couple,
- ne pas dépasser un certain plafond de ressources.

Le versement de l'allocation veuvage cesse en cas de prise ou de reprise d'activité par le conjoint survivant ou lorsque celui-ci peut être admis au bénéfice de la pension de réversion de son conjoint.

LA PENSION DE RÉVERSION

Représentant une partie de la retraite dont bénéficiait (ou aurait pu bénéficier) le défunt, elle est versée au conjoint survivant et, éventuellement, à son ou à ses ex-conjoint(s) selon un partage proportionnel à la durée de chaque mariage.

Elle est attribuée sous conditions de ressources et le conjoint survivant doit avoir au moins 55 ans pour en bénéficier.

LE CONTRAT COLLECTIF DE PRÉVOYANCE

L'employeur du défunt a pu souscrire un contrat collectif de prévoyance comprenant, le cas échéant, une prestation décès, dont le montant et les modalités de versement varient d'un contrat à l'autre. Il faut donc se mettre en relation avec le service des ressources humaines de l'employeur du défunt pour les connaître et les faire valoir ou, à défaut, avec les organisations représentatives du personnel.

SITES UTILES

Le site de l'Assurance Maladie : <http://www.ameli.fr/> Le site service-public.fr : <http://www.service-public.fr/>

Source : <https://www.ircemplus.com/famille/situations-de-ruptures/aides-financieres-deces/>

Décès du salarié :

En cas de décès ou de Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (P.T.I.A.), un capital est versé aux bénéficiaires. Son montant est fixé à **50% du salaire annuel brut de référence**.

La Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (P.T.I.A.) est assimilée au décès et donne lieu au versement par **anticipation du capital décès** au salarié ou au tuteur légal désigné.

Rente éducation croissante en cas de décès ou de Perte totale et irréversible d'autonomie (P.t.i.a).

Le montant de la rente versée aux enfants restant à charge est de :

Montant de la garantie :

- jusqu'au 12ème anniversaire : 8 % du salaire de référence,
- du 12ème au 18ème anniversaire, 12% du salaire de référence,
- du 18ème anniversaire au 26ème anniversaire, 16% du salaire de référence.

La prise en charge intervient : En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie (P.T.I .A) du salarié, il est versé une rente d'éducation au profit de chaque enfant à charge.

Est considéré en Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (P.T.I.A) par l'IRCEM Prévoyance, le salarié qui :

- bénéficie d'une rente d'invalidité de la Sécurité sociale de 3ème catégorie,
- et est reconnu inapte par l'IRCEM Prévoyance à tout travail à la suite d'une maladie ou d'un accident et définitivement incapable de se livrer à une activité professionnelle, même de surveillance ou de direction, susceptible de lui procurer salaire, gain ou profit, et devant avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante.

La rente éducation est versée trimestriellement aux bénéficiaires et à terme échu, à compter de la date du décès du salarié ou à compter de la constatation médicale de l'état de Perte Totale et Irréversible d'Autonomie validée par le médecin conseil de l'IRCEM Prévoyance.

Durée de l'indemnisation : Est bénéficiaire de la rente d'éducation tout enfant :

- jusqu'à son 18ème anniversaire, fiscalement à charge,
- à compter de son 18ème anniversaire s'il poursuit des études ou s'il est apprenti ou demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et sans avoir été ou sans être indemnisé par le régime d'assurance chômage et au plus tard jusqu'à son 26ème anniversaire,
- jusqu'à son 26ème anniversaire s'il est invalide, c'est-à-dire dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle suite à une infirmité ou une maladie chronique

[Ircem.com](http://ircem.com)