



ANAMAAF
Accueillons-ensemble

INFORMATIONS JURIDIQUES

MOIS PAR MOIS

en 2024



Cliquez

sur les couvertures
des bulletins d'information
pour accéder **directement**
à la vie associative
du mois choisi.



JANVIER



FEVRIER



MARS



AVRIL



MAI



JUIN



JUILLET-AOÛT



SEPTEMBRE



OCTOBRE



NOVEMBRE



TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Le Média Social
Le 8/12/2023

MÈRES DÉTENUES AVEC LEUR ENFANT : DÉSIGNATION DE «RÉFÉRENTS NURSERIE»

Le ministère de la Justice fait le point, dans une circulaire du 24 novembre 2023, sur les modalités de prise en charge des enfants vivant avec leur mère en détention (jusqu'à leurs 18 mois, voire plus). Plusieurs lignes directrices sont prises en considération : l'intérêt de l'enfant, la prise en compte des droits et obligations des titulaires de l'autorité parentale et la sécurisation des pratiques professionnelles.

Afin de s'assurer de sa bonne application, chaque direction interrégionale des services pénitentiaires doit désigner un « référent nurserie ». Celui-ci doit notamment veiller au respect de la réglementation à suivre concernant la prise en charge des enfants (droit à une prise en charge « de même qualité qu'à l'extérieur », mise en place d'activités au sein de l'établissement, etc.).

Ce référent est en outre chargé de mener des actions d'information et de sensibilisation auprès des personnels amenés à intervenir auprès des mères et de leurs enfants, au regard des particularités de ces publics (en unité nurserie et en cellules mère-enfant).

Par ailleurs, un décret du 16 novembre 2023 décrit les modalités d'accompagnement de l'enfant, par sa mère, lorsqu'il doit recevoir des soins urgents dans un établissement de santé.

TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Actuel RH
Par Sophie PICOT-RAPHANEL le 19/12/2023

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ASSOCIANT DES ACTIONS DE VAE : LE MINISTÈRE DU TRAVAIL PUBLIE UN «QUESTIONS-RÉPONSES»

Modalités de candidature, entreprises et salariés concernés, financement par l'Opco : un «questions-réponses» du ministère du travail détaille l'expérimentation dite «VAE inversée» permettant la conclusion de contrats de professionnalisation associant des actions de VAE.

A titre expérimental, un dispositif dénommé «VAE inversée» permet la conclusion de contrats de professionnalisation comportant des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Dans le cadre de ce contrat, le candidat peut faire valoir ses compétences préalablement acquises et acquérir de nouvelles compétences.

Le ministère du travail a mis un ligne, sur son site, [un document «questions-réponses»](#) précisant les modalités d'application de cette expérimentation lancée en juin dernier. Ce document complète le cadre expérimental fixé par [un décret du 26 mai 2023](#) et un [arrêté du 26 juin 2023](#).

La «VAE inversée» permet d'obtenir un ou plusieurs blocs d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP, un certificat de qualification professionnelle (CQP) mais également une certification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

L'objectif de ce nouveau dispositif est de faciliter l'insertion professionnelle et les reconversions dans les secteurs en tension dont, par exemple, le secteur sanitaire et social et la restauration.



Les candidats à l'expérimentation

Le porteur de projet, c'est-à-dire la structure qui dépose le dossier, peut notamment être une entreprise, une branche professionnelle, un Opco ou un organisme de formation. Le projet peut concerner une entreprise, un métier, un secteur professionnel ou une zone géographique.

Afin de candidater à cette expérimentation, le porteur de projet doit déposer son dossier à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) à l'adresse suivante :

xp-cprovae@emploi.gouv.fr. Le dossier se compose de la fiche projet dûment complétée (voir ci-après le modèle de fiche projet). La décision de la DGEFP se fonde sur le contenu de cette fiche et des documents complémentaires éventuellement ajoutés.

La candidature est examinée par les services de la DGEFP. Si cet examen est favorable, les contrats de professionnalisation pourront être conclus avec les personnes concernées.

Le document «questions-réponses» rappelle les critères de sélection des dossiers qui sont fixés par l'arrêté du 26 juin 2023. Parmi ces critères figure «le besoin de recrutement ou les difficultés de recrutement appréciées au niveau de la zone géographique concernée par le projet».

Le ministère du travail indique que «les entreprises concernées par le projet ne doivent pas systématiquement figurer dans la fiche projet, le projet pouvant concerner plusieurs entreprises et certaines pouvant être identifiées au fil de l'eau». La date de clôture des candidatures est fixée au 26 février 2026 et le nombre de parcours pouvant être financés sur la durée de l'expérimentation est limité à 5 000.

Les entreprises et les salariés concernés

Les employeurs de droit privé peuvent conclure des contrats de professionnalisation associant des actions de VAE après l'acceptation du projet par la DGEFP.

Toute personne de 16 ans et plus est éligible à ce contrat expérimental. Le ministère du travail signale également que les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) sont éligibles. Le contrat du salarié doit alors «faire l'objet d'un avenant». «Le formulaire Cerfa du contrat de professionnalisation associant des actions de VAE vaudra avenant», explique le ministère.

Ce formulaire va évoluer prochainement afin, notamment, de pouvoir identifier les contrats de professionnalisation expérimentaux et mentionner le numéro d'identification du projet.

Les caractéristiques des contrats

En application de l'article 1 du [décret du 26 mai 2023](#), la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation est de maximum 36 mois. Comme dans le droit commun, le contrat de professionnalisation associant des actions de VAE peut être conclu sous la forme d'un CDI ou d'un CDD. Il est donc possible de conclure des contrats de professionnalisation en CDI avec une action de professionnalisation de 36 mois.

>> Le contrat de professionnalisation et l'action de professionnalisation n'ont pas de durée minimum. Le contrat associe trois modalités distinctes d'acquisition des compétences devant s'articuler entre elles. Le ministère du travail précise que les trois composantes obligatoires sont :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques : ils peuvent être réalisés intégralement ou partiellement à distance et/ou en action de formation en situation de travail (Afest), au sein d'un organisme de formation ou au sein de l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation interne ;



- une activité professionnelle en entreprise : elle permet au bénéficiaire d'intégrer une entreprise, d'exercer une activité professionnelle et d'acquérir de l'expérience, tout en poursuivant le renforcement des compétences acquises dans le cadre de la composante de formation ;
- un accompagnement à la VAE permettant la valorisation des compétences acquises au cours du contrat ou lors d'expériences professionnelles ou personnelles antérieures.

Le financement par l'Opco

4

Les Opco financent les contrats de professionnalisation conclus dans le cadre de ce dispositif expérimental. Le «questions-réponses» rappelle que le plafond de prise en charge est fixé à 9 000 euros par an et par parcours.

La prise en charge des coûts pédagogiques est plafonnée à 6 000 euros par an et elle est proratisée en fonction de la durée du contrat. Par exemple, la prise en charge des frais pédagogiques pour un parcours de 10 mois sera plafonnée à 5 000 euros, auxquels s'ajouteront les autres frais, le cas échéant.

>> Les autres frais compris dans le plafond de 9 000 euros sont, dans certaines limites, les coûts de conception et de coordination, les frais d'accompagnement à la VAE, les frais annexes dont les frais d'hébergement, de restauration et de transport et les dépenses exposées par l'entreprise pour le tuteur et le formateur Afest.

Lorsqu'un avis favorable est émis, la DGEFP en informe le porteur de projet et l'Opco auquel est rattachée l'entreprise signataire du contrat de professionnalisation. La transmission du formulaire Cerfa à l'Opco doit être accompagnée de la décision d'acceptation.

TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Actuel RH
Le 7/12/2023

LE MINISTRE DU TRAVAIL RAPPELLE QUE LE CONGÉ POUR DEUIL BÉNÉFICIE AUX PARENTS D'ENFANTS NÉS SANS VIE

Le sénateur des Alpes, Jean-Michel Arnaud (Alliance centriste), a attiré l'attention du ministre de la santé sur l'effectivité du congé pour décès d'un enfant dans le cas des enfants nés sans vie.

Il craint que l'extension du congé de cinq à sept jours ouvrés en cas de décès d'un enfant prévue par la loi du 8 juin 2020 ne s'applique pas aux enfants nés sans vie [congé allongé à 12 jours par la loi du 19 juillet 2023], «notamment dans le cas où ces derniers atteignent le seuil de viabilité fixé par l'Organisation mondiale de la santé».

Dans une réponse datée [du 7 septembre 2023](#), c'est le le ministre du travail qui lui répond. Il rappelle que la loi du 8 juin 2020 a également créé un nouveau «congé de deuil», de huit jours ouvrables, cumulable avec le congé pour décès d'un enfant.

«Ce congé de deuil peut être accordé lorsque l'enfant n'est pas né vivant, mais a atteint le seuil de viabilité fixé par l'Organisation mondiale de la santé (naissance après 22 semaines d'aménorrhée ou un poids du fœtus de 500 g)», rappelle Olivier Dussopt, qui cite [la circulaire de la Cnam](#) en date du 15 décembre 2020. «Pour mieux accompagner le deuil vécu par les parents de l'enfant mort-né, des droits sont ainsi ouverts aux parents. La mère bénéficie du congé de décès dès lors qu'elle n'a pas déjà bénéficié du congé de maternité. Le congé de décès est accordé au père (ou au second parent), à l'issue duquel débutera le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Le congé de deuil pourra être pris par chacun des parents dans le délai d'un an à compter de la date du décès», précise-t-il.



TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Actuel RH
Le 18/12/2023

LE SMIC HORAIRE PASSE À 11,65 EUROS AU 1ER JANVIER 2024

En application de la revalorisation légale annuelle, le Smic augmentera le 1er janvier 2024 de 1,13 %. Une hausse qui intervient à la suite de la publication par l'Insee, le 15 décembre, de l'indice des prix à la consommation pour le mois de novembre. Sur un an, la hausse est de 3,5 %. Pour mémoire, la dernière revalorisation du Smic date du 1er mai 2023. Il s'agissait d'une revalorisation automatique de 2,22 % due au niveau élevé de l'inflation.

Taux horaire

À compter du 1er janvier 2024, le taux horaire du Smic est ainsi porté à 11,65 euros, au lieu de 11,52 euros depuis le 1er mai 2023. Le gouvernement excluant tout coup de pouce supplémentaire, ce relèvement de 1,13 % correspond uniquement à l'application des mécanismes légaux de revalorisation.

Montants mensuels

Le Smic mensuel applicable à compter du 1er janvier 2024 s'établit à 1 766,96 euros sur la base de la durée légale de 35 heures (151,67 heures). On obtient un résultat légèrement différent en appliquant la formule suivante : $35 \times 52/12 \times 11,65 \text{ €}$, soit 1 766,92 euros.

Minimum garanti

Le minimum garanti progresserait également de 1,13 % pour s'établir, selon nos calculs, à 4,15 euros au 1er janvier 2024 (contre 4,10 euros depuis le 1er mai 2023).

Pour rappel, le minimum garanti est déterminé en fonction de l'indice national des prix à la consommation par application des dispositions de l'article L 3231-4 du Code du travail (article L.3231-12 du code du travail). Le montant du minimum garanti correspond, notamment pour les hôtels, cafés, restaurants, à la valeur de l'avantage en nature à inclure dans l'assiette des cotisations au titre des repas fournis.

TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Actuel RH
Le 11/12/2023

LE CONGÉ POUR ENFANT MALADE SUPPOSERA TOUJOURS LA DÉLIVRANCE D'UN CERTIFICAT MÉDICAL

Dans le cadre de l'examen de la proposition de loi sur l'accès aux soins par l'engagement territorial des professionnels, les sénateurs avaient adopté [un amendement visant à modifier le congé pour enfant malade](#). Ils avaient prévu qu'une simple attestation sur l'honneur suffirait en lieu et place d'un certificat médicale comme prévu par l'article L.1225-61 du code du travail.

En commission mixte paritaire, le 7 décembre, les parlementaires ont finalement supprimé la mesure du texte.

La proposition de loi doit désormais être adoptée définitivement le 12 décembre à l'Assemblée nationale et le 18 décembre au Sénat.

5





TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Le Média social
Par Noémie COLOMB le 3/01/2024

ÉCOLE INCLUSIVE : LES PÔLES D'APPUI À LA SCOLARITÉ RETOQUÉS PAR LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL

Le 28 décembre, le Conseil constitutionnel a annulé la création des pôles d'appui à la scolarité pour les élèves handicapés. Vécue comme un soulagement par les associations et les syndicats, cette censure ne freine pas le gouvernement qui entend passer par la voie réglementaire.

C'est un revers pour le gouvernement dans sa politique pour un « acte 2 » de l'école inclusive : la création des pôles d'appui à la scolarité (PAS), mesure-phare issue de la dernière Conférence nationale du handicap, a été retoquée par le Conseil constitutionnel.

« Cavaliers budgétaires »

Voté dans le cadre du projet de loi de finances (PLF) pour 2024, l'article 233 (ex-53) instituant ce dispositif au sein de l'Éducation nationale fait en effet partie des douze mesures considérées comme des « cavaliers budgétaires » par les sages du Palais Royal dans sa décision du 28 décembre 2023.

En clair, ces derniers considèrent que ces dispositions n'ont pas leur place dans une loi budgétaire puisqu'elles ne concernent pas les finances de l'État.

Il va ainsi dans le sens d'un des deux groupes de députés à l'origine de sa saisine, qui estimait que l'article instituant ces PAS prévoyait « la réorganisation des modalités de gouvernance et du fonctionnement de l'école inclusive » sans que cela « ne constitue en tant que telle une dépense nouvelle ».

Soulagement

La mesure était contestée depuis plusieurs semaines par les associations de défense des personnes handicapées. Cette décision est donc accueillie avec soulagement.

Sur Twitter, le Collectif handicaps rappelle ainsi que « depuis le début, [il] s'est prononcé contre cet article, qui ne pouvait pas être adopté en l'état ».

L'une des principales critiques portait sur le contenu de la « réponse de premier niveau » dévolue, via les PAS, à l'Éducation nationale pour les enfants présentant des difficultés d'apprentissage.

Il était notamment prévu que ces dispositifs puissent définir la quotité horaire de l'accompagnement par des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH).

Le Collectif handicaps avait ainsi jugé le texte « trop flou » sur les missions attribuées à l'Éducation nationale et celles relevant de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

Dans une motion adoptée le 20 octobre, le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) avait aussi déploré « le manque de précisions sur le périmètre de décision du PAS ».

Enfin, la présidente de l'association Info droit handicap, Sabrina Alloun, salue, sur LinkedIn, la décision du Conseil constitutionnel : « Notre action collective a payé », se félicite celle qui est à l'origine d'une pétition signée par plus de 10 000 personnes contre l'article du PLF.



« Formidable encouragement »

Les syndicats d'enseignants manifestent aussi leur satisfaction. Pour la Fédération nationale de l'enseignement et de la formation professionnelle Force ouvrière (Fnec FP-FO), les PAS visaient à « placer les notifications MDPH sous tutelle de l'Éducation nationale de manière à réduire drastiquement les heures d'accompagnement dues aux élèves en situation de handicap ».

La censure du Conseil constitutionnel représente donc « un formidable encouragement pour tous les personnels dans le cadre de la défense de leurs conditions de travail et des droits des élèves en situation de handicap », poursuit l'organisation.

Même satisfecit de Sud éducation qui juge qu'avec les PAS, « le ministère de l'Éducation nationale ne [mettait] pas en œuvre une vraie politique ambitieuse (...) [mais] se [contentait] d'un bricolage ».

Le gouvernement « déterminé »

Reste que le gouvernement n'a pas dit son dernier mot. Interrogé par Le Media social, le cabinet de la ministre déléguée chargée de l'Enseignement, Carole Grandjean, indique que l'exécutif « reste déterminé à améliorer la scolarité des élèves en situation de handicap et, plus largement, des élèves à besoins éducatifs particuliers en renforçant la coordination avec le médico-social (intervention de personnels médico-sociaux et de personnels de santé en milieu scolaire) et les mesures d'accessibilité (mise à disposition de matériel pédagogique adapté, renforcement de la formation des personnels...), conformément aux orientations annoncées lors de la Conférence nationale du handicap du 26 avril 2023 ».

Cette ambition « était notamment le sens de la réponse de premier niveau qui avait vocation à être apportée par les PAS, sans préjudice des mesures susceptibles d'être mises en œuvre en application des décisions notifiées par les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) », fait-il remarquer.

Le cabinet de la ministre précise enfin que « certaines de ces mesures ne nécessitent pas de texte législatif et pourront donc être mises en œuvre par voie réglementaire ».



Le Conseil constitutionnel a censuré la création des pôles d'appui à la scolarisation (PAS) pour l'accompagnement des élèves handicapés. - © ARNAUD PAILLARD / Hans Lucas via AFP



TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Actuel RH
Par Florence Mehrez avec le Guide Paie et la Rédaction sociale le 4/01/2024

PAIE : CE QUI CHANGE AU 1ER JANVIER 2024

Smic, activité partielle, saisie sur salaire, réduction Fillon, plafond de la sécurité sociale, frais de transport, AT-MP..., Nous récapitulons les changements pour les services paie à compter du 1er janvier 2024.

Activité partielle et APLD

Un décret du 27 décembre 2023 relève à 8,30 euros le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur à compter du 1er janvier 2024 et à 9,22 euros le taux horaire minimum de l'allocation versée aux employeurs qui bénéficient de l'activité partielle de longue durée (APLD) au titre des heures chômées à compter du 1er janvier 2024.

► Ces dispositions s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'autorité administrative au titre des heures chômées par les salariés à compter du 1er janvier 2024.

Bons d'achat attribués par le CSE en 2024

Les bons d'achat attribués par le comité social et économique (CSE) sont exonérés de cotisations lorsque leur valeur totale ne dépasse pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par année et par bénéficiaire, soit 193,20 euros arrondis à 193 euros pour 2024. Au-delà de ce seuil, l'exonération est subordonnée à plusieurs conditions.

► Un dispositif d'exonération spécifique s'applique pour les bons d'achat et cadeaux attribués aux salariés par le CSE au titre des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024.

Cette mesure s'applique également aux bons d'achat et cadeaux attribués au titre de ces événements par l'employeur en l'absence de CSE dans l'entreprise. Les bons d'achat et les cadeaux en nature attribués au titre de ces compétitions peuvent être exonérés de cotisations sociales sous réserve de respecter certaines conditions.

Le montant total des bons d'achat et/ou cadeaux en nature attribués au titre de ces deux compétitions sportives ne doit pas dépasser 25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié et par année civile soit 966 euros pour 2024.

Contribution supplémentaire à l'apprentissage

Les salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation mis à disposition par un GEIQ sont désormais pris en compte dans l'effectif d'alternants de l'entreprise utilisatrice pour déterminer son assujettissement à la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Contrôle Urssaf

La mise en œuvre de la procédure d'abus de droit est simplifiée par la LFSS pour 2024. Le comité des abus de droit est supprimé. Aucun nouveau recours alternatif aux voies de droit commun n'est créé.



Par ailleurs, le cotisant peut dorénavant demander une prolongation de la période contradictoire pour répondre à la lettre d'observations (délai de réponse porté de 30 jours à 60 jours), alors qu'il en était jusqu'alors privé dans le cadre de la procédure de répression des abus de droit.

Cotisation AGS

Le taux de cotisation AGS est porté à 0,20 % au 1er janvier 2024.

Cotisations Agirc-Arrco, formation, dialogue social

L'article 13 de la LFSS 2024 acte l'abandon du projet de transfert du recouvrement des cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco aux Urssaf. Il rétablit plusieurs règles de coopération entre ces unions et les IRC. Les cotisations Agirc-Arrco restent collectées et contrôlées par les institutions de retraite complémentaire (IRC), sauf celles recouvrées dans le cadre d'un dispositif simplifié de paiement des cotisations, comme c'est déjà le cas avec le titre emploi-service entreprise (Tese) ou le chèque emploi-service universel (Cesu). Les IRC demeurent compétentes pour le recouvrement des autres cotisations qu'elles collectent actuellement, à savoir la cotisation Apec et celles dues par les expatriés.

L'article 18 de la LFSS pour 2020 avait abrogé, avec effet au 1er janvier 2022, les dispositions du code de la sécurité sociale relatives à la coopération entre les IRC et les Urssaf pour le recouvrement des cotisations. L'article 13, I-10° à 13° de la LFSS pour 2024 les rétablit dans le code de la sécurité sociale. L'article 13, I-7° de la loi modifie en outre l'article L 242-1-3 du code de la sécurité sociale afin de permettre la communication par les Urssaf aux IRC des informations nécessaires à la correction des droits à retraite complémentaire lorsqu'un redressement de contributions et cotisations sociales a une incidence sur ces derniers.

Cotisation intempéries BTP

Un arrêté du 30 mai 2023 fixe, pour la période du 1er avril 2023 au 31 mars 2024 :

- ▶ à 90 168 euros le montant de l'abattement à défalquer du total des salaires servant de base au calcul de la cotisation due par les employeurs aux caisses de congés payés en application articles L. 5424-15 et D. 5424-7 du code du travail et au fonds de réserve de l'Union des caisses de France-Congés intempéries BTP ;
- ▶ à 0,68 % le taux de cotisation du régime intempéries du montant des salaires à prendre en compte déduction faite de l'abattement défini à l'article D. 5424-36 du code du travail pour les entreprises appartenant à la catégorie du gros œuvre et des travaux publics et à 0,13 % du montant des salaires pris en compte après déduction de l'abattement pour les entreprises n'entrant pas dans la catégorie du gros œuvre et des travaux publics ;
- ▶ à 126 645 468 euros le montant minimum du fonds de réserve prévu à l'article D. 5424-40 du code du travail.

Cotisation OPPBTP

Un arrêté du 14 décembre 2023 fixe pour l'année 2024 le taux de cotisation des entreprises du bâtiment et des travaux publics à l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics



(OPPBTB). Ce taux reste fixé à 0,11 % du montant des salaires versés par l'employeur, y compris le montant des indemnités de congés payés pour lesquelles une cotisation est perçue par les caisses de congés payés instituées dans la branche. Le taux de la contribution due au titre de l'emploi de travailleurs temporaires auxquels les entreprises adhérentes font appel reste fixé à 0,11 % du montant du salaire de référence. Ces taux étaient déjà restés inchangés en 2023.

Le salaire horaire de référence pour calculer la contribution due au titre de l'emploi de travailleurs temporaires est fixé pour l'année 2024 à 14,27 euros, y compris l'indemnité compensatrice de congés payés.

Cotisation spécifique maladie Alsace-Moselle

Le taux de la cotisation salariale maladie en Alsace-Moselle est inchangé. Le conseil d'administration du régime local d'Assurance maladie d'Alsace Moselle a décidé de maintenir, pour l'année 2024, le taux de cotisation maladie applicable aux salaires, avantages de retraites et autres revenus de remplacement, à 1,30 %.

Cotisation vieillesse déplafonnée

Le taux de la cotisation patronale d'assurance vieillesse déplafonnée est fixé à 2,02 % pour les rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant à compter 1er janvier 2024, en application d'un décret du 29 décembre 2023.

Le taux de la cotisation patronale d'assurance vieillesse plafonnée est inchangé, de même que les taux de la cotisation salariale plafonnée et déplafonnée.

Concernant les professions bénéficiant de l'application d'un taux réduit de la cotisation patronale vieillesse déplafonnée, celle-ci est fixée à 1,41 % pour l'emploi d'artistes du spectacle et à 1,62 % pour l'emploi de journalistes professionnels (sous réserve de confirmation des arrondis par le site des Urssaf)

DSN

A partir du 1er janvier 2024, en cas d'anomalie dans la DSN déposée, l'Urssaf informe le déclarant qu'il est tenu de la corriger lors de l'échéance déclarative la plus proche (qui ne peut être inférieure à 30 jours à compter de la notification du compte rendu métier) ou de s'y opposer de manière motivée dans le même délai (décret du 29 décembre 2023). Le déclarant est aussi informé que s'il n'a pas corrigé lui-même sa déclaration, l'Urssaf peut corriger elle-même les données ou s'il, s'y est opposé, procéder à la mise en recouvrement des sommes dont elle l'estime redevable.

Frais professionnels

Les limites d'exonération des allocations forfaitaires en matière de frais professionnels sont revalorisées. Ainsi, les indemnités forfaitaires de repas sont fixées pour 2024 à :

- repas au restaurant : 20,70 euros ;
- restauration sur le lieu de travail : 7,30 euros ;
- restauration hors des locaux de l'entreprise : 10,10 euros..

Frais transport

La loi de finances rectificative du 16 août 2022 avait assoupli certaines dispositions relatives aux frais de transport du salarié entre son domicile et son lieu de travail, pour les années 2022 et 2023.

La loi de finances pour 2024 du 29 décembre 2024 prolonge ces mesures pour l'année 2024. En outre, elle fixe certaines limites d'exonération à compter de 2025.

Les mesures dérogatoires qui s'appliquent en 2024, comme en 2022 et 2023, sont les suivantes :

- ▶ la prise en charge par l'employeur des frais de transports publics au-delà de la prise en charge obligatoire de 50 % est exonérée d'impôt sur le revenu à hauteur de 25 % ;
- ▶ l'employeur a la possibilité de verser la prime de transport à tous les salariés utilisant leur véhicule, et pas seulement à ceux contraints d'utiliser leur véhicule, pour effectuer le trajet domicile-lieu de travail (sous réserve d'un accord collectif ou d'une DUE) ;
- ▶ la prime de transport peut être cumulée avec la prise en charge obligatoire des frais de transports publics ;
- ▶ la prime de transport est exonérée d'impôt sur le revenu et de charges sociales dans la limite de 400 euros pour les frais de carburant ou 700 euros pour les frais exposés pour l'alimentation des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes (ces seuils sont portés respectivement à 600 euros et 900 euros en Guadeloupe, à la Martinique, à la Réunion, en Guyane et à Mayotte) ;
- ▶ le forfait mobilités durables est exonéré d'impôt sur le revenu et de charges sociales dans la limite 700 euros (900 euros en Guadeloupe, à la Martinique, à la Réunion, en Guyane et à Mayotte) ;
- ▶ en cas de cumul du forfait mobilités durables et de la prime de transport, la limite d'exonération est une limite globale pour ces deux dispositifs, soit une limite globale de 700 euros, dont au maximum 400 euros pour la prise en charges des frais de carburant (900 euros, dont au maximum 600 euros pour la prise en charges des frais de carburant, en Guadeloupe, à la Martinique, à la Réunion, en Guyane et à Mayotte) ;
- ▶ en cas de cumul du forfait mobilités durables et de la prise en charge des frais de transports publics, l'exonération est limitée au plus élevé de ces deux montants : le montant de la prise en charge obligatoire des frais de transports publics ou 800 euros.

Garantie financière des entreprises d'intérim

Un décret du 28 décembre 2023 fixe à 143 871 euros le montant minimum de la garantie financière des entreprises de travail temporaire pour 2024.

Gratification des stagiaires

Les élèves et étudiants stagiaires perçoivent obligatoirement une gratification lorsque la durée du stage au sein de l'entreprise ou de l'organisme d'accueil dépasse une certaine durée. Le montant horaire minimal de la gratification s'élève à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

Par ailleurs, qu'elle soit ou non obligatoire, la gratification versée est exonérée de certaines charges sociales pour sa fraction ne dépassant pas un seuil, également fixé à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

Le plafond horaire de la sécurité sociale (PHSS) s'élevant à 29 euros pour 2024, la valeur de 15 % du



Majorations AT-MP

Un arrêté du 27 décembre 2023 fixe les majorations forfaitaires des taux de cotisation des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT/MP) pour 2024 :

- majoration «accidents de trajet» : 0,17 % ;
- majoration «charges générales» : 58 % ;
- majoration «compte spécial» : 0,16 % ;
- majoration «pénibilité» : 0,03 %.

Montant net social

La simplification du montant net social au 1er janvier 2024 annoncée par le Boss est confirmée par un décret du 28 décembre 2023.

Jusqu'à présent, seules les cotisations frais de santé étaient déductibles du montant net social (cotisations patronales et salariales). Les cotisations de prévoyance (invalidité, incapacité, dépendance, décès et retraite supplémentaire) étaient ajoutées à la rémunération pour obtenir le montant net social (cotisations patronales et salariales).

A compter du 1er janvier 2024 :

- ▶ les cotisations salariales et patronales de frais de santé restent déduites du montant net social ;
- ▶ les cotisations salariales et patronales de prévoyance seront également déduites.

L'employeur doit en outre ajouter le montant des IJSS versées au salarié en cas de subrogation, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent (le montant des IJSS était ajouté par la CPAM).

Ce décret enrichit par ailleurs la liste des informations dont le libellé, l'ordonnancement et le regroupement doivent être conformes au modèle officiel de bulletin de paie : montant brut de la rémunération, nature et montant des versements et retenues autres que les cotisations, montant net social, montant effectivement perçu.

L'obligation de respecter le modèle officiel est ainsi confortée réglementairement puisque jusqu'à présent cette obligation s'imposait uniquement pour le montant et l'assiette des cotisations patronales, le montant total des exonérations de cotisations, l'assiette, le taux et le montant du prélèvement à la source ainsi que le montant total versé par l'employeur.

Paramètres Agirc-Arrco pour 2024

La valeur de service du point est fixée à 1,4159 euros à compter du 1er novembre 2023.

La valeur d'achat est fixée à 19,6321 euros pour 2024.

Le taux des majorations applicables aux cotisations qui seront versées tardivement au cours de l'année 2024 est fixé à 2,86 % par mois. Le montant minimal des majorations de retard pour 2024 est fixé à 35 euros au titre de la périodicité mensuelle, ce qui correspond à 105 euros au titre de la périodicité trimestrielle.

Passé Navigo

Le montant mensuel du passé Navigo est fixé à 86,40 euros à compter du 1er janvier 2024.



Plafond de la sécurité sociale

Un arrêté du 19 décembre 2023 fixe le montant du plafond de la sécurité sociale pour 2024 comme suit:

- valeur annuelle : 46 368 euros ;
- valeur mensuelle : 3 864 euros ;
- valeur journalière : 213 euros ;
- valeur horaire : 29 euros.

Ces montants sont applicables aux cotisations et aux contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2024.

13

Poursuite de la défiscalisation et de la désocialisation des pourboires en 2024

La loi de finances pour 2022 a défiscalisé et exonéré de cotisations sociales les pourboires du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2023, qu'ils soient versés, directement aux salariés par la clientèle ou indirectement (remis à l'employeur qui leur reverse), en argent comptant ou par paiement électronique ou bancaire. L'article 28 de la loi de finances pour 2024 prolonge cette mesure pour l'année 2024.

Prime de partage de la valeur (PPV)

La loi du 29 novembre 2023 prolonge le régime fiscal de faveur dans les entreprises de moins de 50 salariés. Ainsi, les primes de partage de la valeur versées entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2026 par une entreprise de moins de 50 salariés à ceux de ses salariés ayant perçu au cours des 12 mois précédant le versement une rémunération inférieure à trois Smic resteront exonérées :

- =>non seulement des cotisations sociales (régime pérenne) ;
- =>mais aussi de l'impôt sur le revenu, de la CSG/CRDS et de la taxe sur les salaires.

Réduction des cotisations patronales maladie et allocations familiales

Les seuils des taux réduits de la cotisation maladie et de la cotisation d'allocations familiales ne sont plus revalorisés à compter du 1er janvier 2024.

Jusqu'à présent :

- ▶ le taux de la cotisation patronale maladie était réduit (taux de 7 % au lieu de 13 %) lorsque la rémunération annuelle du salarié ne dépassait pas 2,5 fois le Smic annuel ;
- ▶ le taux de la cotisation d'allocations familiales était réduit (taux de 3,45 % au lieu de 5,25 %) lorsque la rémunération annuelle du salarié ne dépasse pas 3,5 fois le Smic annuel.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 (article 20), complétée par un décret du 29 décembre 2023, modifie ces seuils.

Pour les cotisations dues au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1er janvier 2024, ces deux seuils resteront calculés avec la valeur du Smic applicable au 31 décembre 2023.

Ces seuils seront proratisés selon les mêmes règles qu'auparavant (lorsque la durée de travail du salarié est inférieure à la durée légale, en cas d'absence non rémunérée ou partiellement rémunérée...) et majorés en cas d'heures supplémentaires ou complémentaires.



Leur calcul reste annualisé, avec régularisation progressive ou en fin d'année.
Sauf précision ultérieure du Boss, on devrait donc tenir compte de la valeur horaire du Smic au 31 décembre 2023, soit 11,52 euros.

Ainsi, sur un mois, pour un salarié à temps plein (151,67 heures) sans absence ni heures supplémentaires:

- ▶ le taux réduit de la cotisation patronale maladie s'appliquerait si la rémunération du salarié ne dépasse pas 4 368,10 euros ($11,52 \times 151,67 \times 2,5$);
- ▶ le taux réduit de la cotisation d'allocations familiales s'appliquerait si la rémunération du salarié ne dépasse pas 6 115,34 euros ($11,52 \times 151,67 \times 3,5$);

La loi et le décret prévoient néanmoins un plancher pour ces seuils. Ils ne pourront être inférieurs à 2 fois le Smic calculé avec le Smic en vigueur pour les périodes d'emploi ouvrant droit à l'exonération.

Réduction Fillon

La valeur T à prendre en compte pour le calcul du coefficient de la réduction Fillon est modifiée au 1er janvier 2024, du fait de la hausse de la cotisation patronale vieillesse déplafonnée et de la baisse du taux AT/MP pris en compte. Le calcul de la réduction dépend aussi de la valeur du Smic.

Ainsi, dans le cas général, la valeur de T passe de 0,3191 à 0,3194 pour les employeurs appliquant un taux de cotisation Fnaf de 0,10 %, et de 0,3231 à 0,3234 pour les employeurs appliquant un taux de cotisation FNAL de 0,50 % (décret du 29 décembre 2023).

Saisie sur salaire

Les seuils du barème des saisies sur salaire sont revalorisés pour l'année 2024.
Ces tranches sont majorées de 1 690 euros par personne à charge.

Le tableau ci-dessous récapitule les tranches applicables à compter du 1er janvier 2024.

Fraction cessible du salaire	Tranche de rémunération annuelle au 1er janvier 2024
1/20e	Tranche inférieure ou égale à 4 370 euros
1/10e	Tranche supérieure à 4 370 euros et inférieure ou égale à 8 520 euros
1/5	Tranche supérieure à 8 520 euros et inférieure ou égale à 12 690 euros
1/4	Tranche supérieure à 12 690 euros et inférieure ou égale à 16 820 euros
1/3	Tranche supérieure à 16 820 euros et inférieure ou égale à 20 970 euros
2/3	Tranche supérieure à 20 970 euros et inférieure ou égale à 25 200 euros
La totalité	Tranche supérieure à 25 200 euros

▶ Rappelons que la fraction absolument insaisissable du salaire est égale au montant forfaitaire du RSA pour une personne seule qui est de 607,75 euros par mois depuis le 1er avril 2023.



Smic

Un décret du 20 décembre 2023 porte, à compter du 1er janvier 2024, le montant du Smic brut horaire à :

- ▶ 11,65 euros (+1,13%) en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, soit 1 766,92 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires ;
- ▶ 8,80 euros (+1,13%) à Mayotte, soit 1 334,67 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Le minimum garanti s'établit à 4,15 euros.

Tarifification AT-MP

Un arrêté du 27 décembre 2023 fixe la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2024. Le taux net moyen national de cotisation est de 2,12 %.

Un second arrêté du 27 décembre 2023 fixe la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans les exploitations minières et assimilées pour l'année 2024.

Une majoration forfaitaire devait s'appliquer à partir du 1er janvier 2024 pour les entreprises d'au moins 10 salariés relevant du taux collectif AT/MP et ayant comptabilisé au moins un arrêt pour accident du travail sur chacune des 3 dernières années connues (un dispositif différent était prévu pour les entreprises situées en Alsace-Moselle). Un décret du 28 décembre 2023 supprime cette mesure.

Enfin un arrêté du 21 décembre 2023 indique que «les attractions foraines et autres spectacles et services récréatifs» bénéficient d'un abattement de 10% sur les coûts moyens tandis que les activités suivantes n'en bénéficient plus : cabinets de soins médicaux et dentaires, production de films et de programmes pour le cinéma, la télévision, la radiodiffusion, etc. ; enregistrement sonore et édition musicale ; distribution et projection de films ; activités photographiques (hors agences de presse).

Taxe sur les salaires

Une exonération de taxe sur les salaires est mise en place pour les établissements publics de coopération environnementale (EPCE). Cette exonération s'applique aux rémunérations versées à compter du 1er janvier 2024.

Titres-restaurant : limite d'exonération de la participation de l'employeur

L'une des conditions pour l'exonération de la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant est que cette participation ne dépasse pas un montant qui est, en principe, revalorisé chaque année au 1er janvier.

Cette limite d'exonération est relevée dans la même proportion que la variation de l'indice des prix à la consommation hors tabac entre le 1er octobre de l'avant-dernière année et le 1er octobre de l'année précédant celle de l'acquisition des titres-restaurant et arrondie, s'il y a lieu, au centime d'euro le plus proche.

Cet indice ayant augmenté de 3,87 %, la limite d'exonération de la participation de l'employeur s'élève à 7,18 euros pour les titres-restaurant acquis en 2024.

► Concernant l'utilisation des titres-restaurant, une dérogation à la réglementation était prévue par la loi «pouvoir d'achat» du 16 août 2022 : jusqu'au 31 décembre 2023, les titres-restaurant peuvent être utilisés pour acquitter, en totalité ou en partie, tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable. Auparavant, les titres ne permettaient l'acquisition que de préparations alimentaires directement consommables, à l'exception des fruits et légumes. La loi du 26 décembre 2023 prolonge cette mesure jusqu'au 31 décembre 2024.

16

Versement transport

L'article 27 bis prévoit pour les entreprises franciliennes de plus de 11 salariés situées au cœur de la région Île-de-France d'augmenter le taux plafond du versement mobilité de 0,25 point, passant de 2,95 % à 3,20 % de la masse salariale.

Cette hausse est justifiée par «le service rendu aux entreprises qui seront les principales bénéficiaires de la mise en service des nouvelles lignes qui desserviront les quartiers d'affaire (le Grand Paris Express Eole vers La Défense, la Ligne 14 vers Orly et Saint-Denis-Pleyel, la ligne 17 vers Roissy)».

Les nouveaux taux du versement mobilité applicables en 2024 ont été fixés par une délibération du conseil d'administration d'Ile-de-France Mobilités du 30 décembre 2023.

Le nouveau taux du versement mobilité s'établira donc à 3,20 % au lieu de 2,95 % à compter du 1er février 2024 pour Paris et la petite couronne (92,93,94).

Les ZRR, BER et Zorcomir bientôt remplacés «France Ruralités Revitalisation»

L'article 73 de la loi de finances pour 2024 prévoit la prorogation de six mois des régimes des zones de revitalisation rurale (ZRR), les bassins d'emploi à redynamiser (BER) et les zones de revitalisation des commerces en milieu rural (Zorcomir) qui arrivent à échéance au 31 décembre 2023, soit jusqu'au 30 juin 2024. Ils seront par la suite remplacés à compter du 1er juillet 2024 par un nouveau dispositif zoné nommé France Ruralités Revitalisation.



TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : juritavail.com
Par Lorène Bourgain le 10/01/2024

REFUS D'UN CDI APRÈS UN CDD : LE POINT SUR L'OBLIGATION DE SIGNALEMENT À FRANCE TRAVAIL POUR LES EMPLOYEURS

Le Gouvernement entend durcir le contrôle des conditions d'accès à l'allocation chômage. À cette fin, un décret portant application de la Loi «marché du travail» a été publié en vue de renforcer le partage d'informations entre les employeurs et France Travail en ce qui concerne les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ou en intérim qui refusent une proposition de contrat à durée indéterminée (CDI). Voici un aperçu des nouvelles mesures applicables depuis le 1er janvier 2024 !

17

Refus d'un CDI après un CDD ou une mission en intérim : le rappel des dispositions applicables

Pour mémoire, les textes légaux prévoient, depuis leur modification par la Loi «marché du travail» (1), que l'employeur qui propose à un salarié en CDD la poursuite de leur relation de travail via la signature d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente, relevant de la même classification et sans changement du lieu de travail, est tenu de lui notifier cette proposition par écrit.

En cas de refus du salarié, l'employeur est dans l'obligation d'en informer France Travail, en justifiant du caractère semblable de l'emploi en CDI proposé (2).

Il en est de même pour l'entreprise utilisatrice qui propose à un salarié en intérim, dont le coût d'embauche a pu se révéler important, la poursuite de leur relation de travail via la signature d'un CDI (3). Notez que Pôle Emploi est remplacé par France Travail depuis le 1er janvier 2024.

Refus d'un CDI après un CDD ou une mission d'intérim : que prévoit le nouveau décret ?

Ces dispositions légales viennent d'être précisées par un décret (4), publié le 28 décembre 2023, dont les dispositions sont entrées en vigueur le 1er janvier 2024.

Comment proposer un CDI après un CDD ? Le point sur les modalités applicables depuis le 1er janvier 2024

L'employeur à l'origine de la proposition de CDI doit notifier celle-ci au salarié en CDD, avant le terme de son contrat :

- soit par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ;
- soit par lettre remise en main propre contre décharge ;
- soit par tout autre moyen donnant date certaine à sa réception.

Le respect d'un délai raisonnable de réflexion

L'employeur doit assurer au salarié le bénéfice d'un délai raisonnable de réflexion pour se prononcer, favorablement ou défavorablement, à la proposition de CDI qui lui aura été faite.

Il doit lui indiquer qu'à l'issue de ce délai de réflexion, une absence de réponse de sa part vaut rejet de



La notification du refus du salarié à France Travail

En cas de refus de la proposition de CDI par le salarié en CDD, ou d'un silence de sa part à l'expiration du délai de réflexion, l'employeur est tenu, dans le mois qui suit, de notifier ce refus explicite ou implicite à France Travail, par voie dématérialisée.

Selon les termes d'un arrêté paru le 10 janvier 2024 (5), cette transmission dématérialisée doit s'effectuer via une plateforme dédiée, consultable sur le site internet de l'opérateur France Travail, accessible à l'adresse suivante :

<https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>.

Cette notification doit être accompagnée d'un descriptif de l'emploi proposé ainsi que de tous les éléments susceptibles de justifier :

- du caractère identique ou similaire de l'emploi proposé ;
- du caractère au moins équivalent de la rémunération et de la durée de travail proposées ;
- du maintien de la classification de l'emploi proposé et du lieu de travail, au regard de ceux prévus dans le cadre du CDD arrivé à échéance.

Il doit également être fait mention :

- du délai laissé au salarié pour se prononcer sur la proposition de CDI ;
- de la date de refus exprès du salarié, ou en cas d'absence de réponse, de la date d'expiration du délai qui lui aura été laissé pour se prononcer et au terme duquel il aura été considéré comme ayant refusé.

En cas de notification incomplète de la part de l'employeur, France Travail peut lui réclamer des éléments complémentaires à fournir dans un délai de 15 jours.

Une fois la notification complète du refus réceptionnée, France Travail fait part de celle-ci au salarié, et l'informe des conséquences légales de son refus de CDI sur l'ouverture du droit à l'allocation d'assurance chômage.

Quid de la proposition de CDI à un salarié en intérim ?

Ce dispositif réglementaire prévoyant les modalités de notification de la proposition de CDI au salarié en CDD, et de refus de celle-ci à France Travail, est dupliqué, quasiment à l'identique, pour les employeurs souhaitant proposer un CDI à leurs salariés en intérim.

Notez néanmoins que dans une telle hypothèse, l'information délivrée par l'employeur à France Travail en ce qui concerne le refus du salarié ne doit s'accompagner que des éléments permettant de justifier :

- du caractère identique ou similaire de l'emploi proposé à celui de la mission effectuée ;
- du lieu de travail identique.

Aucun élément relatif à la rémunération, à la durée de travail et à la classification de l'emploi proposé ne doit être joint.

Refuser 2 CDI après un CDD ou une mission en intérim : quelles sont les conséquences d'un refus du salarié sur le bénéfice à l'allocation chômage (ARE) ?

Concrètement, la loi prévoit que s'il est constaté qu'un demandeur d'emploi a refusé à 2 reprises, au cours des 12 mois précédents, une proposition de CDI à la suite d'un emploi en CDD ou en intérim,

le bénéficiaire de l'allocation d'assurance chômage ne peut lui être ouvert, sauf exception, qu'à la condition qu'il ait été employé dans le cadre d'un CDI au cours de la même période (6).

Références :

- (1) Loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi
- (2) Article L1243-11-1 du Code du travail
- (3) Article L1251-33-1 du Code du travail
- (4) Décret n°2023-1307 du 28 décembre 2023 relatif au refus par un salarié d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée
- (5) Arrêté du 3 janvier 2024 relatif aux modalités d'information de l'opérateur France Travail par un employeur à la suite du refus par un salarié d'une proposition de contrat de travail à durée indéterminée à l'issue d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission
- (6) Article L5422-1 du Code du travail

TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : juritravail.com
Par Caroline Audenaert Filliol le 17/01/2024

MI-TEMPS THÉRAPEUTIQUE : LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Le temps partiel (ou mi-temps) thérapeutique est un aménagement qui consiste à permettre au salarié pas complètement consolidé, de reprendre une activité selon des horaires et/ou un aménagement de poste adaptés à son état de santé. Nous faisons le point sur les obligations que ce dispositif implique pour l'employeur.

Le temps partiel thérapeutique permet d'aménager de manière temporaire, la reprise du travail.

Le salarié peut prétendre à la reprise à temps partiel pour motif thérapeutique dans les cas suivants (1) :

- le maintien au travail ou la reprise du travail et le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé ;
- il doit avoir fait l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.

La CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie) se prononce sur sa mise en place, après avis du médecin-conseil.

En pratique, à défaut de raisons particulières et légitimes, l'employeur donne son accord à la mise en place d'un temps partiel thérapeutique.

L'employeur peut refuser la demande du salarié de mettre en place d'un temps partiel thérapeutique pour motifs légitimes : ils doivent faire apparaître des contraintes de fonctionnement pour l'entreprise. En cas de refus, l'employeur est tenu de faire connaître, par écrit, les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné une suite favorable :

- au salarié ;
- et à la médecine du travail (2).

Sauf si la [convention collective](#) qui s'applique dans l'entreprise prévoit une durée minimale différente, le salarié à temps partiel thérapeutique doit travailler au minimum 24h/semaine (3).

À noter : communément appelé «mi-temps thérapeutique», ce temps partiel n'est en réalité un



mi-temps que lorsque le salarié effectue 50% de la durée légale de travail. Dans les faits, le salarié peut être à temps partiel pour motif thérapeutique à hauteur de 60%, 70%, 80%...

La loi ne fixe pas les modalités de définition des horaires du travail à temps partiel thérapeutique. Il appartient aux parties (employeur et salarié) de les définir d'un commun accord, dans le respect des préconisations du médecin du travail.

Exemple : 3 jours de travail par semaine de 8h à 12h et de 14h à 17h.

Le Code du travail ne fixe pas non plus la durée du temps partiel thérapeutique : si l'employeur est d'accord, le salarié peut continuer à travailler à temps partiel pour motif thérapeutique au-delà de la durée initialement prévue. Si à l'issue de la période de temps partiel thérapeutique initialement prévue, le salarié n'est pas en mesure reprendre son activité professionnelle à temps complet et qu'il remplit les conditions d'incapacité requises, il peut faire une demande de reconnaissance d'invalidité.

... mais une indemnisation limitée dans le temps

Le temps partiel prend - généralement - fin, au plus tard, au terme de l'indemnisation du salarié par la Sécurité sociale.

En effet, l'indemnité journalière, elle, ne peut être versée que pendant une durée maximale qui ne peut excéder 3 ans (4).

La durée d'indemnisation du temps partiel thérapeutique, au titre de l'assurance maladie, ne peut dépasser de plus d'1 an les périodes suivantes :

- la période de 3 ans de versement des indemnités journalières (IJ) en cas d'affection de longue durée (ALD) (5) ;
- la dernière des 360 indemnités journalières versées au cours de la période de référence de 3 ans, dans les autres cas.

Après un accident du travail, aucune durée maximale d'indemnisation n'est prévue.

Une fois son accord donné au salarié, l'employeur est tenu d'établir une attestation indiquant :

- son accord de principe sur la reprise ;
- la nature de l'emploi à temps partiel et la rémunération correspondante ;
- les modalités du temps partiel thérapeutique (répartition des jours, des heures de travail, la rémunération correspondante...).

À noter : la transmission de cette attestation à la CPAM incombe au salarié.

S'il accepte la reprise du salarié à temps partiel thérapeutique, l'employeur doit convoquer le salarié à une visite médicale de reprise - sauf si l'arrêt de travail est inférieur à 30 jours ou que le salarié n'a pas été en arrêt de travail au préalable.

L'examen de reprise a pour objet (6) :

- de vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé ;
- d'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de préreprise (en cas d'absence supérieure à 30 jours et ce dès que le retour du salarié à son poste de travail est anticipé. Cette visite peut intervenir à la demande du salarié, du médecin du travail ou du médecin-conseil de la Sécurité sociale) ;
- de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur ;
- d'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

20

Si le médecin du travail considère que le salarié est apte à reprendre le travail, l'employeur doit établir un avenant de temps partiel thérapeutique au contrat de travail du salarié.

Il mentionne :

- la durée de l'aménagement ;
- les horaires de travail ;
- et la rémunération du salarié pendant la période concernée.

L'employeur est tenu de verser au salarié une rémunération équivalant aux heures de travail effectivement réalisées.

La Sécurité sociale indemnise le salarié par le versement d'indemnités journalières, qui ne suffisent pas nécessairement à combler l'intégralité du salaire que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler à temps plein (ou selon la durée de travail prévue au contrat initial).

Le montant de cette indemnité journalière ne peut pas non plus être supérieur à la perte de gain journalière liée à la réduction de l'activité résultant du travail à temps partiel pour motif thérapeutique.

Possible maintien de la rémunération

La loi n'oblige pas l'employeur à compléter ces indemnités journalières, le contrat n'étant pas suspendu. Cependant, certaines conventions collectives peuvent prévoir le maintien de la rémunération.

Exemple: la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000.

Jurisprudence :

Dans un arrêt du 9 septembre 2023, la Cour de cassation a considéré que le mi-temps thérapeutique ne pouvait pas minorer la prime de participation.

Elle a fondé sa décision sur l'interdiction de toute discrimination en raison de l'état de santé du salarié et jugé que la période de mi-temps thérapeutique devait être assimilée à une période de présence dans l'entreprise pour la répartition de la participation aux résultats (7).

Bon à savoir :

Le versement de l'indemnité journalière ne fait pas obstacle à ce que l'assuré demande, avec l'accord du médecin traitant, à accéder aux actions de formation professionnelle continue (8).

L'employeur est tenu de transmettre une attestation de salaire des indemnités journalières (DSIJ) à la CPAM.

La mise en place d'un dispositif de transmission de cette attestation via la [DSN](#) (déclaration sociale nominative) se fait progressivement.

En 2024, les employeurs relevant du régime général de sécurité sociale doivent continuer à réaliser une DSIJ - même s'ils déclarent le temps partiel thérapeutique en DSN (à la différence des employeurs relevant du régime agricole) (7).

Déclarer les conditions de durée et de rémunération

Pendant la durée du temps partiel pour motif thérapeutique, l'attestation de salaire à établir doit préciser plusieurs éléments.

Exemples :

- la période de travail à temps partiel ;
- le salaire brut réellement perçu par votre salarié au cours de cette période ;
- et le salaire brut perdu par rapport à ce qu'il aurait perdu à temps plein sur cette période.

Références :

(1) Article L323-3-1 du Code de la sécurité sociale

(2) Article L4624-6 du Code du travail

(3) Articles L3123-27 et L3123-19 du Code du travail

(4) Article R323-1 du Code de la sécurité sociale

(5) Articles Article L323-1 et R323-3 du Code de la sécurité sociale

(6) Article R4624-32 du Code du travail

(7) Cass. Soc., 20 septembre 2023, n°22-12293

(8) Article L323-3-1 du Code de la sécurité sociale

(9) DSN – Temps partiel thérapeutiques en DSN pour le régime général : DSIJ TPT obligatoires en 2024



TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : editions-tissot.fr/
Par Axel Wantz le 25/01/2024

AI-JE LE DROIT DE CONSIDÉRER QU'UN SALARIÉ EN ARRÊT MALADIE N'ACQUIERT PAS DE DROITS À CONGÉS PAYÉS ?

Rappel des dispositions légales

Le Code du travail dispose, en son article L. 3141-3, qu'un salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif. La durée totale du congé ne peut alors, par principe, excéder 30 jours ouvrables pour une année de travail complète.

Pour mémoire, équivalent à un mois de travail effectif les périodes de travail de 4 semaines ou de 24 jours.

Rappel

La période de référence pour l'acquisition des congés payés est fixée, en principe, par un accord d'entreprise ou, à défaut, par un accord de branche. A défaut de stipulations conventionnelles, celle-ci débute au 1er juin d'une année donnée et s'achève au 31 mai de l'année suivante.

La loi énonce, de surcroît, que certaines absences du salarié doivent être assimilées, malgré tout, à du temps de travail effectif et donc prises en considération pour la détermination de ses droits à congés (art. L. 3141-5).

Il en est notamment ainsi pour :

- les périodes de congés payés, de congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- les contreparties obligatoires aux heures supplémentaires sous forme de repos ;
- les jours de repos accordés au titre d'un accord collectif conclu sur l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Au vu de cette éloquente déclinaison, le législateur indique, par son silence, que l'arrêt de travail justifié par un maladie d'origine non professionnelle ne permet pas au salarié de se constituer des droits à congés payés.

S'agissant, en revanche, des absences consécutives à une maladie d'origine professionnelle, celles-ci doivent être prises en compte, comme nous l'avons vu, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an.

Notez le

Les partenaires sociaux restent en capacité d'instituer des assimilations imprévues par la loi ou d'améliorer celles déjà instituées.

22

Le bouleversement amorcé par la Cour de cassation

Par ces décisions, la Haute juridiction a vigoureusement acté la mise en conformité du droit français avec le droit de l'Union européenne en admettant qu'un salarié, absent pour maladie, acquerrait des droits à congés payés, et ce, quelles que soient l'origine de sa maladie et la durée de son absence.

Ainsi donc :

Non, vous ne pouvez plus considérer qu'un salarié absent pour ce motif ne se constitue aucuns droits à congés payés.

Dorénavant, si ce dernier se retrouve dans l'incapacité d'exercer ses droits, il pourra solliciter une prise reportée ou, le cas échéant, le versement d'une indemnité compensatrice.

Cette jurisprudence connaît, depuis lors, une transposition décomplexée au sein des cours d'appel. Ce qui, de fait, a contribué à renforcer l'inquiétude des entreprises.

Le 15 novembre 2023, la Cour de cassation a par ailleurs accepté de renvoyer une double QPC sur le sujet au Conseil constitutionnel. L'audience est fixée le 30 janvier 2024 à 9h30.

Une réforme en cours de préparation

Pressé, par cet état de fait, d'intervenir sur le sujet, le ministère du Travail a indiqué le 9 janvier 2024, en réponse à une question formulée par le député Antoine Armand, qu'il continuait d'examiner, avec les partenaires sociaux, « les conditions d'une mise en conformité de notre droit national en veillant à ce que celle-ci permette de sécuriser les entreprises dans les conditions les plus satisfaisantes possibles ».

Le 30 novembre 2023, l'ancienne Première ministre Elisabeth Borne avait annoncé, lors d'un discours prononcé au salon Impact PME, que cette mise en conformité adviendrait « au cours du 1er trimestre 2024 » et que l'impact de cette jurisprudence serait réduit au maximum.

Pour l'heure, deux pistes d'intervention semblent envisagées :

- d'une part, limiter l'acquisition des congés payés à 4 semaines ;
- d'autre part, instituer une limite de report des congés acquis à 15 mois.

Concernant, enfin, le véhicule législatif à mobiliser, la nouvelle loi DDADUE pourrait être privilégiée par le Gouvernement.

Les prochains mois seront décisifs, à n'en pas douter.

Pour connaître l'essentiel à savoir sur les congés en 2024, notre partenaire Lucca a réalisé un guide avec 16 fiches pratiques. Vous y trouverez les nouvelles règles applicables, les congés spéciaux, les règles de calcul, la gestion courante et les moments clés.





TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Actuel RH
Par Florence Mehrez le 31/01/2024

QPC SUR LES CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE DU SALARIÉ : LES SAGES SE PRONONCERONT LE 9 FÉVRIER

Le Conseil constitutionnel a tenu audience hier matin sur les deux questions prioritaires de constitutionnalité sur les congés payés en cas de maladie du salarié. Après avoir écouté les différentes parties et leurs argumentations, les Sages rendront leur décision le 9 février.

Le 15 novembre dernier, la Cour de cassation a transmis deux questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) au Conseil constitutionnel sur la question des congés payés en cas de maladie du salarié.

Le Conseil constitutionnel, qui a trois mois pour se prononcer, a tenu audience hier matin, écoutant les arguments des uns et des autres.

Des débats qui ont bien sûr été alimentés par le revirement de jurisprudence opéré par la Cour de cassation le 13 septembre 2023.

Toutefois, comme le rappelait Bérénice Bauduin, maître de conférences à l'École de droit de la Sorbonne, dans notre article du 16 novembre 2023, la position de la Cour de cassation et celle du Conseil constitutionnel sont strictement indépendantes et n'ont pas à se positionner par rapport aux mêmes normes.

Une atteinte au droit à la santé et au repos ?

La première question est de savoir si les articles L.3141-3 et L.3141-5, 5° du code du travail portent atteinte au droit à la santé, au repos et aux loisirs garanti par le 11e alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 en ce qu'ils ont pour effet de priver, à défaut d'accomplissement d'un travail effectif, le salarié en congé pour une maladie d'origine non professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés payés et le salarié en congé pour une maladie d'origine professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés au-delà d'une période d'un an.

Pour Maude Sardais, avocate représentant la salariée dans le contentieux qui a donné lieu aux deux QPC, l'argument selon lequel le salarié pourrait déjà se reposer pendant son arrêt maladie méconnaît la finalité de l'arrêt maladie qui consiste «à se soigner et non à se reposer et revenir apte au travail. Or [le salarié] doit attendre plusieurs mois, voire une année, pour pouvoir prendre des congés payés. Il subit alors une double peine alors que l'arrêt de travail est indépendant de sa volonté».

«Le droit aux loisirs est également méconnu, indique-t-elle. Le salarié en arrêt maladie voit ses déplacements dans l'espace et dans le temps limités» [lorsqu'il a des autorisations de sortie strictes].

Même si «la CJUE et la Cour de cassation ont décorrélé la notion de travail effectif avec celle de l'acquisition de congés payés», l'avocate «craint qu'un public non averti continue de les appliquer» et milite ainsi pour «une déclaration d'inconstitutionnalité» qui permettra «d'encadrer les travaux parlementaires». Elle estime par ailleurs que les Sages n'ont «pas à différer la déclaration d'inconstitutionnalité» afin de permettre aux salariés «d'acquiescer d'ores et déjà des congés payés».

L'avocat au Conseil représentant la société Mazagran, Antoine Dianoux, estime quant à lui que «c'est la Nation qui garantit [ce droit] à tous en vertu de la solidarité nationale. Ce n'est pas à l'employeur d'assurer cela et encore moins de le rémunérer». Et de compléter son argumentation. «Le salarié en arrêt



maladie n'a pas de congés payés mais le droit à la santé, au repos et aux loisirs est largement protégé par ailleurs : prise en charge des frais de soin et versement d'indemnités journalières de sécurité sociale, ce qui «est financé en grande partie par des cotisations employeur», sans compter, insiste l'avocat, «l'obligation légale de maintenir le salaire en complément des indemnités journalières et le régime de prévoyance collective lorsque l'arrêt maladie est de longue durée».



Selon de dernier, il n'est donc pas nécessaire d'y rajouter les congés payés, «le salarié [étant] déjà au repos pour se soigner et disposant de temps libre pour des activités non éprouvantes. Lui accorder des congés payés, c'est accorder du repos sur du repos - du repos au carré - or les congés payés sont conçus intrinsèquement comme une contrepartie du travail effectué».

Pour Jean-Jacques Gatineau, avocat à la Cour qui représentait le Medef, «le droit au repos [en France] est l'un des mieux assuré qui soit et assure la protection des salariés malades, qu'il s'agisse d'une maladie professionnelle ou non». Le système français est «aussi généreux pour le salarié que coûteux pour les entreprises». «Rien ne peut être reproché à notre législation, argumente-t-il qui permet au salarié de se réparer et [de disposer de] son droit au repos car l'arrêt maladie ne s'arrête pas quand la maladie est guérie mais au jour où le salarié a récupéré de sa force de travail».

Damien Célice, avocat au Conseil représentant la CPME, a rappelé aux Sages «qu'appliquer cette jurisprudence [celle du 13 septembre 2023] n'est pas [leur] rôle qui est de garantir l'équilibre essentiel dans notre droit de la protection sociale. La jurisprudence est de nature à porter atteinte à l'identité constitutionnelle de la France. Vous devez rappeler la nécessité de la préserver au besoin en l'interprétant».

«Un régime de protection sociale ce sont des droits et des avantages mais aussi des devoirs et des contraintes qui forment un ensemble et reposent sur des équilibres (...) C'est cet esprit d'ensemble que la CPME demande de protéger au nom de l'identité constitutionnelle de la France. Le coût de la protection sociale est supportable tel qu'il est mais ne le serait plus s'il s'alourdissait». L'avocat pointe le risque «d'un basculement d'un risque collectif à un risque individuel» qui battrait ainsi en brèche «la mutualisation du risque».

Une atteinte au principe d'égalité ?

La seconde interrogation à laquelle le Conseil constitutionnel doit répondre est celle de savoir si l'article L.3141-5, 5° du code du travail porte atteinte au principe d'égalité garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et l'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958 en ce qu'il introduit, du point de vue de l'acquisition des droits à congés payés des salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison de la maladie, une distinction selon l'origine professionnelle ou non professionnelle de la maladie, qui est sans rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.



L'avocat de la société Mazagran estime là encore que la loi est bien conforme à la Constitution. «La différence [de traitement entre maladie professionnelle et non professionnelle] est logique car les congés payés sont la contrepartie du travail ; les salariés en bénéficient car ils ont travaillé. Les salariés en arrêt maladie à la suite d'un accident ou d'une maladie non professionnels sont dans une différence de situation objective. Les congés payés dus par l'employeur le sont lorsque l'arrêt maladie est en lien avec le travail fourni par cet employeur». En quelque sorte résume l'avocat, il s'agit «d'une compensation en application de la théorie du risque».

Même son de cloche du côté de l'avocat du Medef. «Il n'y a pas d'atteinte à l'égalité de traitement car les situations sont radicalement différentes», estime Jean-Jacques Gatineau.

Franck Michelet, l'avocat qui représente la CGT, soutient quant à lui que les dispositions incriminées du code du travail violent bien le principe d'égalité. «Traiter différemment des personnes dans la même situation, à savoir la maladie, est sans rapport avec l'objet de la législation sur les congés payés».

Réponse le 7 février

Les parties ne se sont pas privées de délivrer leurs conseils aux Sages pour faire évoluer la jurisprudence ou, au contraire, maintenir un statu quo.

Franck Michelet, qui représente la CGT, propose d'effacer la notion de travail «effectif» et de ne laisser dans la loi que la référence au «travail». «De l'exception vous feriez la règle et vous pourriez ensuite définir des exceptions».

Jean-Jacques Gatineau, qui représente le Medef, indique aux Sages qu'ils peuvent «rappeler que le changement de législation ne peut jamais être rétroactif», ou bien encore «que le report ne pourrait pas être supérieur à 12 mois sur les quatre semaines de congés payés garanties par la directive et non sur les cinq semaines du droit français. Le mieux serait de constater la parfaite constitutionnalité des textes», conclut-il.

Damien Célice, qui représente la CPME, soutient lui qu'il convient de «déclarer ces dispositions conformes à la Constitution afin de donner un signal au législateur pour ne pas mettre en oeuvre servilement la jurisprudence de la CJUE, ne pas procéder à un simple toilettage des textes et rappeler que le système de protection sociale fait partie de l'identité constitutionnelle de la France».

Intervenant à la fin de l'audience, le représentant du Premier ministre a insisté sur la nécessité d'un «équilibre entre le droit à la santé et au repos et la nécessité de ne pas imposer une charge disproportionnée à l'employeur telles que le prévoient les dispositions actuelles du code du travail», indiquant que selon Matignon, cet «équilibre législatif ne méconnaît pas ni les principes constitutionnels de droit au repos ni ceux du principe d'égalité».

«Le législateur a toujours rattaché l'acquisition de congés payés à la notion de travail effectif, a-t-il poursuivi, et assimilé des périodes non travaillées à du travail effectif (en cas d'AT-MP par exemple) mais aussi au regard d'autres objectifs comme cela est le cas pour les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant». Et de poursuivre son raisonnement. «La différence fondée sur les AT-MP ne méconnaît pas le principe d'égalité car c'est dans le travail que l'AT-MP».

Il a également indiqué que «pour la mise en conformité du droit français, notamment par rapport à la directive de 2003, le gouvernement envisage «de limiter le quantum à quatre semaines de congés payés dans le respect du principe d'égalité». En effet, rappelons que le droit européen consacre un droit annuel à congés payés de quatre semaines.



Mais la Cour de cassation a précisé que le principe de non-discrimination au regard de l'état de santé conduit à appliquer son revirement du 13 septembre 2023 aux cinq semaines légales de congés payés et aux congés conventionnels.

Il est à noter que l'argument économique développé par le représentant du Medef n'a pas laissé indifférent l'un des Sages, Alain Juppé qui a lui a demandé une note d'évaluation pour le délibéré afin de mieux comprendre le chiffre avancé par l'avocat au Conseil, à savoir un coût de 2Md€ par an pour l'ensemble des entreprises et ce, sans compter le rattrapage rétroactif.

Le Conseil constitutionnel rendra sa décision le 9 février. Une décision qui sera guettée autant par les entreprises que par les salariés.

TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Actuel RH
Par Florence Mehrez le 9/02/2024

LES DISPOSITIONS SUR LE DROIT À CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE PASSENT LE CAP DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL

Annoncée pour le 9 février, la décision du Conseil constitutionnel sur la QPC portant sur les congés payés et la maladie a finalement été publiée hier soir. Les Sages jugent le code du travail conforme à la Constitution en la matière. Le mystère reste donc entier sur la manière dont le législateur pourra adapter le droit français au droit européen.

Circulez, y a rien à voir ! C'est en substance le message délivré par les Sages, hier soir, qui ont estimé conformes à la Constitution les dispositions du code du travail sur les congés payés et la maladie. Ces mesures ne portent atteinte ni au droit à la protection de la santé et au repos, ni au principe d'égalité, comme le soutenaient les requérants.

Pas d'atteinte au droit au repos

La première question posée aux Sages était de déterminer si les articles L.3141-3 et L.3141-5, 5° du code du travail portent atteinte au droit à la santé, au repos et aux loisirs garanti par le 11e alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 en ce qu'ils ont pour effet de priver, à défaut d'accomplissement d'un travail effectif, le salarié en congé pour une maladie d'origine non professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés payés et le salarié en congé pour une maladie d'origine professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés au-delà d'une période d'un an (lire notre article sur l'audience qui s'est déroulée le 30 janvier 2024).

A cette première question, le Conseil constitutionnel répond par la négative.

► A noter que les Sages circonscrivent la question prioritaire de constitutionnalité au 5° de l'article L.3141-5 du code du travail qui précise que sont considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé «les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle».

Les Sages éclairent leur décision à la lumière des travaux préparatoires de la loi du 18 avril 1946, à l'origine des dispositions sur les congés payés. «Le législateur a souhaité éviter que le salarié, victime



d'un accident ou d'une maladie résultant de son activité professionnelle et entraînant la suspension de son contrat de travail, ne perde de surcroît tout droit à congé payé au cours de cette période».

Dès lors, estime-t-il, «il était loisible au législateur d'assimiler à des périodes de travail effectif les seules périodes d'absence du salarié pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sans étendre le bénéfice d'une telle assimilation aux périodes d'absence pour cause de maladie non professionnelle. Il lui était également loisible de limiter cette mesure à une durée ininterrompue d'un an».

Les Sages s'en tiennent à une réponse laconique. Ils ne répondent pas à certains arguments qui avaient été soulevés devant eux le 31 janvier, notamment un droit à une convalescence distinct du droit aux congés payés pour le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnels.

Le Conseil constitutionnel se contente de rappeler qu'il «n'a pas un pouvoir général d'appréciation de même nature que celui du Parlement» et que dès lors «il ne saurait rechercher si les objectifs que s'est assignés le législateur auraient pu être atteints par d'autres voies, dès lors que les modalités retenues par la loi ne sont pas manifestement inappropriées à l'objectif visé».

Pas de violation du principe d'égalité

La seconde question posée au Conseil constitutionnel était celle de savoir si l'article L.3141-5, 5° du code du travail porte atteinte au principe d'égalité garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et l'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958 en ce qu'il introduit, du point de vue de l'acquisition des droits à congés payés des salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison de la maladie, une distinction selon l'origine professionnelle ou non professionnelle de la maladie, qui est sans rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.

Là encore, le Conseil constitutionnel estime l'argumentation développée infondée.

«La maladie professionnelle et l'accident du travail, qui trouvent leur origine dans l'exécution même du contrat de travail, se distinguent des autres maladies ou accidents pouvant affecter le salarié. Ainsi, au regard de l'objet de la loi, le législateur a pu prévoir des règles différentes d'acquisition des droits à congé payé pour les salariés en arrêt maladie selon le motif de la suspension de leur contrat de travail».

Il en conclut que «la différence de traitement résultant des dispositions contestées, qui est fondée sur une différence de situation, est en rapport avec l'objet de la loi».

Et maintenant ?

Si l'on sait désormais que ces dispositions ne sont pas inconstitutionnelles, elles demeurent contraires au droit européen comme l'a clairement indiqué la Cour de cassation dans ses arrêts du 13 septembre 2023.

Il appartient désormais au législateur de clarifier la situation en posant un cadre. Lors de l'audition du 31 janvier, le représentant du Premier ministre avait d'ores et déjà indiqué que pour mettre en conformité le droit français par rapport à la directive de 2003, le gouvernement envisageait «de limiter le quantum à quatre semaines de congés payés dans le respect du principe d'égalité».

Il devra toutefois trancher d'autres questions, à l'instar de la durée maximale du report (la CJUE admet par exemple un report de 15 mois) ou bien encore le délai de prescription applicable.

La position du législateur est en tous les cas attendue par les nombreuses entreprises inquiètes de la portée financière de la jurisprudence de la Cour de cassation.



Commentaires ANAMAAF CASAMAAF

Le conseil constitutionnel a « booté en touche » sur ce sujet.

C'est donc au législateur – donc au parlement d'adapter le droit français au droit européen - cette obligation s'impose.

Dès lors dès à présent, le contrat ANAMAAF protège donc le salarié puisqu'il contractualise ce droit européen plus favorable que le droit français en l'état.

[Voir la décision du Conseil Constitutionnel](#)



Photo extraite du site conseil-constitutionnel.fr



TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Le Média Social
Par Virginie Fleury le 31/01/2024

PETITE ENFANCE : LES ÉVOLUTIONS ACTÉES PAR LA LOI DU 18 DÉCEMBRE 2023

Communes promues «chefs de file» de la politique d'accueil du jeune enfant, mise sous condition de l'autorisation des établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE), modalités de contrôle... La loi pour le plein emploi réforme aussi le secteur de la petite enfance.

Afin de lever les freins à l'emploi des parents de jeunes enfants, liés à la nécessité de trouver un mode de garde, la loi du 18 décembre 2023 « pour le plein emploi » contient un volet relatif à la gouvernance en matière d'accueil du jeune enfant.

Constatant que la politique d'accueil du jeune enfant souffre du manque de coordination de la pluralité des acteurs et que l'offre d'accueil est insuffisante, le texte identifie un chef de file responsable du déploiement local de cette politique : la commune. Objectif : créer davantage de places et en garantir la qualité. Les nouvelles mesures s'inscrivent dans la perspective de la mise en place du service public de la petite enfance.

En complément, la loi procède à une refonte des dispositions concernant l'autorisation et le contrôle des établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE).

Rôle clé des communes

Les communes deviendront, au 1er janvier 2025, les « autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant ». À ce titre, elles seront chargées de recenser les modes d'accueil (assistants maternels, crèches...) et les besoins des familles d'enfants de moins de trois ans, ainsi que d'informer et d'accompagner les familles.



Freepik

En outre, les communes de plus de 3 500 habitants devront planifier le développement de ces modes d'accueil, au vu des besoins recensés, et en « soutenir la qualité ».

Pour les communes de plus de 10 000 habitants, la planification devra s'élaborer dans le cadre de schémas pluriannuels « de maintien et de développement de l'offre d'accueil du jeune enfant », dont les grandes lignes sont définies par la loi. Ce document remplacera l'actuel « schéma pluriannuel de développement des services aux familles », qui peut être établi, à titre facultatif, par n'importe quelle commune.

En outre, à compter du 1er janvier 2026, ces communes d'au moins 10 000 habitants seront tenues de mettre en place un « relais petite enfance » (actuellement facultatif).

Les communes pourront choisir de transférer ces compétences à l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) ou à un syndicat mixte.

Compensation financière

L'accroissement des charges résultant de ces nouvelles missions devrait faire l'objet d'une compensation financière. En outre, il est prévu que la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) assurera le soutien financier aux autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant.

Recensement des besoins en formation

Dans l'optique d'améliorer la qualité de l'accueil des jeunes enfants et afin de lutter contre la pénurie de professionnels, la loi précise que les contrats de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles doivent désormais tenir compte des besoins prévisionnels en matière de professionnels de la petite enfance recensés par les schémas départementaux des services aux familles.

Autorisation et contrôle des EAJE

Par ailleurs, la loi clarifie la procédure d'autorisation des EAJE et en rénove le dispositif d'inspection et de contrôle, en prenant appui sur le rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) de mars 2023 intitulé « Qualité de l'accueil et prévention de la maltraitance dans les crèches ».

Autorisation

Ainsi, la loi limite l'autorisation des EAJE à une durée de 15 ans (la même que celle applicable aux établissements sociaux et médico-sociaux [ESMS]). Les structures déjà autorisées devront demander le renouvellement de l'autorisation au plus tard le 1er janvier 2035, selon des modalités devant être précisées par décret.

Par ailleurs, à compter du 1er janvier 2025, la demande d'autorisation devra être précédée de l'avis favorable de l'autorité organisatrice de l'accueil du jeune enfant (commune ou EPCI). Cette mesure vise à doter ces autorités « d'un levier réel en matière de régulation de l'implantation des crèches », explique le gouvernement, à l'origine de ces dispositions.

La loi introduit également, à compter de 2025, l'obligation d'évaluations quinquennales.

Contrôle

Par ailleurs, le texte précise le rôle des différents acteurs chargés du contrôle (PCD, préfet, CAF, Igas...). Ainsi, le président du conseil départemental (PCD) « devient la principale autorité chargée du contrôle du fonctionnement des [EAJE] et de la qualité de leurs activités réalisées auprès des enfants », explique le gouvernement.

En outre, par analogie avec le secteur des ESMS, la loi précise que les EAJE, privés comme publics, pourront faire l'objet de sanctions (injonctions, astreintes, fermeture totale ou partielle, etc.) lorsque les conditions d'installation, d'organisation ou de fonctionnement méconnaissent les dispositions légales ou sont susceptibles de compromettre ou menacer la santé, la sécurité, le bien-être ou l'éducation des enfants accueillis.

Ces dispositions doivent être précisées par décret.

TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Les Pros de la Petite Enfance
Par Florence Mehrez le 31/01/2024

LES JARDINS D'ENFANTS SAUVÉS IN EXTREMIS !

32

Depuis l'adoption de la loi sur l'École de la confiance, dite loi Blanquer, les jardins d'enfants se battent pour leur survie et leur pérennisation. C'est chose faite. L'Assemblée nationale hier soir a voté une loi transpartisane destinée à accorder une dérogation permanente aux jardins d'enfants gérés par une collectivité publique ou bénéficiant de fonds publics.

C'est une victoire pour les professionnels, les parents et les enfants fréquentant les jardins d'enfants. Dans un hémicycle presque vide (43 députés), les députés ont sauvé les jardins d'enfants hier soir, jeudi 1 février. La proposition de loi, portée par la députée LR Michèle Tabarot, a recueilli les voix de toutes les formations politiques présentes (sans LFI donc) excepté celles des démocrates. Elle a été votée par 38 voix contre 4... In extremis, il était 23h53 et la séance devait se terminer à minuit.

La proposition votée par les députés devrait être discutée au Sénat courant mars. Son adoption ne devrait pas poser de problème, les sénateurs étant convaincus eux aussi de l'intérêt pédagogique des jardins d'enfants !

Pour rappel, les jardins d'enfants avaient jusqu'à septembre 2024 pour se mettre en conformité avec la loi et se transformer soit en EAJE soit en école maternelle.

[Voir le replay de la discussion à l'Assemblée nationale](#)

TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Le Média Social
Le 6/02/2024

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE : DE NOUVELLES CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

Depuis [une loi du 19 juillet 2023](#), les personnes assumant la charge d'un d'enfant malade, handicapé, ou victime d'un accident d'une particulière gravité bénéficient de protections élargies. L'une d'elles concerne la suppression de l'accord explicite du service de contrôle médical en cas de renouvellement du congé de présence parentale (CPP) et de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) avant son terme.

Un décret du 2 février 2024 tire les conséquences de la loi pour effectuer les adaptations réglementaires nécessaires.

Ainsi, désormais, le silence gardé par le service du contrôle médical jusqu'au dernier jour du 2e mois civil suivant la réception de la demande de renouvellement d'AJPP ne vaut plus décision défavorable, mais décision favorable, tout comme c'est déjà le cas pour une demande initiale d'AJPP.

Le décret qui permet cet assouplissement précise par ailleurs que les allocataires qui sollicitent le renouvellement exceptionnel de CPP ou d'AJPP doivent déposer une nouvelle demande.

Concrètement, ils doivent adresser à la caisse d'allocations familiales (CAF) « sous pli fermé à l'attention du service du contrôle médical, le nouveau certificat médical détaillé attestant le caractère indispensable, au regard du traitement, de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant, de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue ».



TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Parents.fr
Par Guillaume Botton le 7/01/2024

LE DROIT À L'IMAGE DES ENFANTS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX DÉSORMAIS MIEUX PROTÉGÉ PAR LA LOI

L'Assemblée nationale a adopté, ce mardi 6 janvier, une proposition de loi visant à mieux protéger le droit à l'image des enfants sur les réseaux sociaux et à rappeler aux parents qu'ils n'ont pas un droit absolu sur eux.

C'est une belle avancée qui permet de passer un cap supplémentaire dans la protection [des mineurs sur les réseaux sociaux](#) et qui va rappeler aux parents qu'ils ne disposent pas « d'un droit absolu sur leur image ». L'Assemblée nationale a en effet définitivement adopté ce mardi 6 janvier, à l'unanimité, une [proposition de loi](#) visant à mieux protéger le droit à l'image des enfants face aux dérives de certains parents qui les exposent sur les réseaux sociaux, un procédé appelé « [sharenting](#) ».

La loi introduit la notion de « vie privée » de l'enfant

Bruno Studer, le député à l'origine de cette loi, a ainsi déclaré à la tribune de l'Assemblée que cette mesure visait à responsabiliser les parents face au risque d'usages malveillants des images diffusées sur Facebook, Instagram et autre TikTok mais aussi sur des « vlogs » (blogs vidéo) tenus par des parents partageant l'intimité familiale.

Dans le viseur également, les stars de télé-réalité qui n'hésitent pas à exposer leur enfants à la recherche d'un maximum de « likes ».

La loi introduit ainsi la notion de « vie privée » de l'enfant dans la définition de l'autorité parentale du Code civil et précise que le droit à l'image du mineur est protégé « en commun » par les deux parents, tout en tenant compte de l'avis de l'enfant.

Si le père et la mère n'arrivent pas à se mettre d'accord, c'est alors le juge qui interviendra et pourra interdire à l'un d'eux « de publier ou diffuser tout contenu relatif à l'enfant sans l'autorisation de l'autre parent ».



Freepik

L'exercice du droit à l'image de l'enfant pourra être confié à un tiers

Mieux. Dans des cas graves d'atteinte à la dignité d'un enfant, le juge pourra retirer l'autorité parentale aux parents et confier l'exercice du droit à l'image de l'enfant à un tiers, comme un membre de la famille par exemple, voire dans des cas graves procéder à une délégation totale de l'exercice de cette autorité parentale. Une mesure que le Sénat avait rejetée mais que l'Assemblée a souhaité conserver dans la loi. Reste désormais à savoir si cette loi sera réellement appliquée et aura un vrai impact.

Selon des chiffres cités lors des débats, un enfant apparaît en moyenne « sur 1 300 photographies publiées en ligne avant l'âge de 13 ans » et « 50 % des photographies qui s'échangent sur les forums pédopornographiques avaient été initialement publiées par les parents sur leurs réseaux sociaux ».



TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Actuel-RH
Par Guillaume Roland et Sandrine Henrion le 27/02/2024

CONGÉS PAYÉS ET MALADIE : QUE RETENIR DE LA DÉCISION DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL ?

Guillaume Roland et Sandrine Henrion, avocats associés au sein du cabinet Herald, reviennent sur la décision du Conseil constitutionnel du 8 février 2024 qui a jugé constitutionnelles les dispositions du code du travail relatives aux congés payés qui lui étaient soumises.

Suite à deux questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) du 17 novembre 2023, le Conseil constitutionnel s'est prononcé sur la conformité à la Constitution des articles L.3141-3 et L.3141-5, 5° du code du travail, qui limitent l'acquisition des congés payés en cas de maladie.

En les déclarant conformes, le Conseil constitutionnel laisse au législateur le soin d'apporter des réponses à cet imbroglio juridique.

Que dit le Conseil constitutionnel dans sa décision du 8 février dernier ?

La saisine du Conseil constitutionnel a suivi le retentissant revirement de jurisprudence de la Cour de cassation du 13 septembre 2023.

La chambre sociale a jugé, dans trois décisions du 13 sept. 2023 (n° [22-17.340](#), [22-17.638](#) et [22-10.529](#)), que l'article L.3141-3 du code du travail, qui subordonne l'acquisition des congés payés à l'accomplissement d'un travail effectif, et l'article L.3141-5, 5° du même code, qui prévoit, qu'au-delà d'une durée d'un an, les arrêts de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail ne permettent pas l'acquisition de congés payés, sont non conformes au droit de l'Union européenne (article 7 de la directive 2003/88 et article 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne).

Il en résulte que ces articles ne sont pas applicables et que le salarié peut prétendre à ses droits à congés payés, quelle qu'en soit l'origine ou la durée, au titre de ces périodes d'absence pour maladie.

La première question posée aux Sages était de déterminer si les articles L.3141-3 et L.3141-5, 5° du code du travail portaient atteinte au droit au repos garanti par le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 puisque, à défaut d'accomplissement d'un travail effectif, le salarié en congé pour une maladie d'origine non professionnelle ne pouvait acquérir de congés payés, et le salarié en congé pour une maladie d'origine professionnelle voyait son droit à congés limité à un an.

Le Conseil constitutionnel y répond par la négative estimant que le législateur a la liberté «d'assimiler à des périodes de travail effectif les seules périodes d'absence du salarié pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sans étendre le bénéfice d'une telle assimilation aux périodes d'absence pour cause de maladie non professionnelle.

Il lui était également loisible de limiter cette mesure à une durée ininterrompue d'un an».

Ainsi, tant que le droit à repos est respecté, le Conseil constitutionnel estime qu'il n'a pas à s'immiscer dans le choix du législateur.

La seconde question posée aux Sages portait sur la différence de traitement résultant de l'origine professionnelle ou non de la maladie, telle que prévue par les dispositions de l'article L.3141-5, 5° précité, qui pouvait être contraire au principe d'égalité garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et l'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958



Cet argument n'est pas retenu par le Conseil constitutionnel, qui estime que la différence de traitement est justifiée par la «différence de situation». Dès lors, il décide que le législateur, selon l'objet de la loi, a pu prévoir des règles différentes d'acquisition des congés pour les salariés en arrêt maladie, selon le motif de la suspension de leur contrat de travail sans méconnaître le principe d'égalité.

Et maintenant... ?

Si le Conseil constitutionnel est resté dans son rôle en déclarant ces dispositions conformes à la Constitution, elles restent en contradiction avec la directive européenne qui assure à tout travailleur une période congés payés annuels minimum de quatre semaines, même en cas de maladie. En application des arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023, les juridictions pourront donc continuer à les écarter dans les litiges portés par les salariés.

Si cette décision ne change rien pour les salariés, qui continueront à se prévaloir des arrêts de la Cour de cassation, elle fait perdurer une situation d'insécurité juridique pour les employeurs. Ceux-ci doivent évaluer le risque financier encouru et définir la stratégie à adopter en cas de demandes de régularisation, se pose notamment la question de la prescription de ces éventuelles actions, le nombre de semaines concernées et la possibilité de s'opposer à un report illimité des droits à congés.

La pression est ainsi mise sur le gouvernement afin qu'il légifère sur le sujet et mette les dispositions du code du travail en conformité avec le droit européen pour rassurer les entreprises aujourd'hui inquiètes de la jurisprudence de la Cour de cassation.

La CJUE a d'ailleurs précisé que c'est aux Etats membres de définir les conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit aux congés payés dans leur législation interne ([CJUE, 9 novembre 2023, n° C-271/22 à C-275/22](#)), estimant notamment qu'une durée de report 15 mois serait considérée comme raisonnable.

Le gouvernement tarde à transposer la directive et la jurisprudence européenne, même s'il a d'ores et déjà fait part de quelques pistes de réflexion telles qu'un plafonnement à quatre semaines annuelles de congés pouvant être acquis lors des arrêts de travail pour maladie non professionnelle ou l'introduction d'un droit au report des congés payés acquis par les salariés en arrêt maladie, limité à 15 mois maximum à l'issue de la fin de la période de référence.

La balle est donc dans le camp du législateur qui seul peut mettre fin à ces incertitudes. Il est cependant nécessaire de garder en mémoire que la modification de la loi, quand modification il y aura, ne pourra avoir d'effet que pour l'avenir...

Les salariés peuvent ainsi réclamer auprès de leur employeur les congés payés dont ils ont été privés pendant toute la durée de leur arrêt de travail sans que le délai de prescription de trois ans ne puisse s'appliquer tant que l'employeur ne justifie pas avoir pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit.



Le contrat ANAMAAF est en conformité avec la directive européenne et donc l'acquisition des CP durant les arrêts maladie s'applique de plein droit



Freepik



Conférence salariale

Cet acte d'autorité intervient au lendemain de la conférence salariale qui, comme chaque année à la même époque, rassemble les partenaires sociaux afin de leur annoncer les crédits prévus par l'État pour financer l'évolution des salaires dans les deux branches du secteur, à savoir la branche du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif (Bass) et la branche de l'aide à domicile (BAD).

Pour la Bass, 300 millions d'euros (M€) sont prévus pour financer, en priorité, les bas salaires. En année pleine, cette enveloppe s'élève à 545 M€ « tous financeurs confondus », précise la DGCS dans un document que Le Media social a pu consulter.

À cela s'ajoutent 80 M€ pour revaloriser le travail de nuit. Sur cette enveloppe, « le travail le week-end et les jours fériés pourraient être aussi revalorisés », précise Benjamin Vitel, secrétaire national à la CFDT santé sociaux.

37

72 M€ pour le GVT

Enfin, pour les deux branches (Bass et BAD), 72 M€ sont prévus au titre du « glissement vieillesse technicité » (GVT), c'est-à-dire l'évolution naturelle des salaires (ancienneté, progression professionnelle), sans détail sur la répartition entre les deux branches. Selon la Fehap, cela correspond à une « évolution du GVT de 0,5 % alors que les besoins sont près du triple ».

Concernant plus spécifiquement la BAD, la DGCS a annoncé une enveloppe de 100 M€ permettant de financer un avenant « mobilité » prévu par la [proposition de loi « bien vieillir »](#).

Mais « nous n'avons eu aucune information concernant le taux directeur, incluant le taux d'évolution de la valeur du point et le GVT, alors que nous en aurions bien besoin », déplore Hugues Vidor, directeur général d'Adedom.

« Rien n'a été annoncé concernant l'amélioration des conditions de travail, la revalorisation des salaires et la vraie reconnaissance de nos compétences professionnelles », confirme la CGT.

« Danger de mort »

Pour la CFDT, cette absence d'annonce concernant l'évolution de la masse salariale est jugée « inadmissible » même si elle est récurrente ces dernières années.

« Depuis la mise en œuvre de l'avenant 43 [dans la BAD], aucune enveloppe n'est programmée dans la durée », s'insurge Benjamin Vitel, qui alerte sur « le danger de mort » de ce secteur.

Et de considérer que le mode de financement de l'aide à domicile est « atomisé car à la main des conseils départementaux ».

Toutefois, Hugues Vidor rappelle qu'en 2023, [la valeur du point a pu être augmentée](#).

L'enjeu selon lui ? « Que des perspectives soient données à moyen terme dans le cadre d'une loi de programmation pour le grand âge ».

De leur côté, dans un communiqué commun, la CFTC, la CGT, FO et Sud déplorent « une nouvelle cure d'austérité » et « invitent [leurs] syndicats avec les salariés, dans l'unité, à préparer avec eux les cahiers de revendications et à organiser les moyens de les faire aboutir, si besoin par la grève ».



TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Le Média social
Le 4/03/2024

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES : LA PRÉVENTION AJOUTÉE AU PROGRAMME DU BAFA

Un arrêté publié le 28 février 2024 au Journal officiel modifie la formation menant au brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (Bafa). Le but ? Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, prévenir les violences sexistes et sexuelles et lutter contre la discrimination dans les colonies de vacances et les centres de loisirs.

Les mesures traduites par l'arrêté avaient été annoncées en juillet 2023 par la secrétaire d'État à la Jeunesse, Sarah El Haïry (désormais ministre déléguée chargée de l'Enfance, de la Jeunesse et des Familles), dans le cadre d'une [campagne de sensibilisation](#) contre les violences sexuelles et sexistes au sein des accueils collectifs de mineurs.

Ainsi, la formation pour obtenir le Bafa comportera désormais un volet sur la « prévention des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement ».

Elle devra par ailleurs accompagner les futurs animateurs à acquérir des compétences nécessaires pour transmettre les valeurs de la République, notamment la laïcité et (nouveau) « l'égalité entre les femmes et les hommes », précise l'arrêté.

La formation devra aussi les sensibiliser à toute forme de discrimination « notamment sur le fondement de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre ».

Enfin, l'arrêté modifie le cahier des charges pour tenir compte du renforcement du contrôle des antécédents judiciaires des personnels et bénévoles qui interviennent auprès des jeunes, notamment en accueils collectifs de mineurs.

AM

Source ayant permis ce relais bibliographique : L'AssMat
Par Laetitia Delhon - Frédéric Conseil le 4/03/2024

RENOUVELLEMENT D'AGRÉMENT : ATTENTION AUX MAUVAISES INTERPRÉTATIONS DES SERVICES DE PMI

Des assistantes maternelles agréées avant 2018 rencontrent des difficultés à renouveler leur agrément en raison d'un manque de clarté du formulaire, qui exige la preuve de leur présentation aux épreuves du CAP.

Le diable se niche dans les détails, les assistantes maternelles en font parfois l'amère expérience en raison de l'interprétation variable, d'un service de protection maternelle et infantile (PMI) à l'autre, des documents réglementaires et autres textes juridiques.

Un Cerfa confus

Ainsi en va-t-il du [renouvellement d'agrément](#) : le nouveau formulaire [Cerfa](#) (encadré par l'arrêté du [13 juillet 2022](#)) impose à toute assistante maternelle, et pour toute demande de renouvellement d'agrément, de fournir la preuve de s'être présentée aux deux épreuves de CAP Accompagnant



éducatif petite enfance (AEPE), ou, pour celle agréée avant novembre 2018 d'avoir présenté l'unité « prise en charge de l'enfant au domicile » du CAP Petite enfance.

Or le code de l'action sociale et des familles ([article D. 421-21](#)) ne prévoit ce dépôt de preuve que pour les premières demandes de renouvellement. C'est logique : les assistantes maternelles ayant déjà fait un renouvellement ont déjà apporté cette preuve, et les épreuves n'existaient pas pour les plus anciennes, agréées avant 2009.

Hierarchie des normes

Le décret prévaut sur l'arrêté. Ce dernier ne peut donc a priori être plus contraignant que le décret auquel il se réfère : l'attestation de présentation aux épreuves ne peut être exigée, en toute logique, que pour le premier renouvellement.

Mais il semble que l'écriture du Cerfa prête à confusion, à la fois pour les assistantes maternelles et certains services de PMI. « Nous sommes alertées par des professionnelles paniquées parce que chez les plus anciennes, aucune n'a présenté l'unité du CAP PE, tout simplement parce que ça n'existait pas » indique Maryvonne Papouin, vice-présidente de l'Anramam.

Risque de contentieux

Preuve du risque de contentieux, deux arrêts de tribunaux administratifs font référence à l'arrêté :

- ✓ dans le cas d'un retrait d'agrément d'une assistante maternelle exerçant depuis 1992, l'arrêt relève que le département a renouvelé l'agrément « bien qu'elle n'ait pas passé les épreuves 1 et 3 du CAP AEPE » .
- ✓ un refus de renouvellement a été basé sur le fait que l'assistante maternelle « n'avait pu transmettre lors du dépôt de son dossier de renouvellement le justificatif d'accueil d'un enfant depuis son dernier renouvellement d'agrément, cette pièce étant, selon la métropole, obligatoire pour prétendre au renouvellement d'agrément » (Comme pour l'attestation de présentation aux épreuves du CAP, l'obligation de justifier l'accueil d'un enfant n'est exigée par le Code de l'action sociale et des familles que lors du premier renouvellement d'agrément).

À noter que, dans les deux arrêts en question, les tribunaux ont été saisis via une procédure de référé et ne se sont donc pas prononcés sur le fond de l'affaire et la légalité dudit arrêté.

Pas d'équivoque pour la DGCS

Selon Stéphane Fustec, représentant de la CGT Assmat, « il existe encore des PMI qui font de la surinterprétation administrative » sur ce type de sujet.

En septembre 2022, face aux interrogations de professionnelles, il avait demandé à la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) s'il était nécessaire pour les assistantes maternelles agréées depuis plus de 20 ans de présenter les deux épreuves du CAP AEPE.

Réponse de la DGCS : « les assistantes maternelles agréées depuis plus de 20 ans n'ont bien évidemment pas à présenter les 2 épreuves du CAP ». Cette information a-t-elle été adressée aux services de PMI ? Deux ans après la confusion perdue.



AM

Source ayant permis ce relais bibliographique : L'AssMat
Par Laetitia Delhon le 29/02/2024

TAXE D'HABITATION EN MAM : TOUJOURS PAS D'EXONÉRATION

Malgré plusieurs demandes de députés sur le sujet, le ministère de l'économie vient de rappeler que les MAM sont redevables de la taxe d'habitation, notamment pour ne pas faire perdre de ressources aux communes.

La question, récurrente, de l'exonération de la taxe d'habitation pour les Maisons d'assistantes maternelles (MAM) a de nouveau été posée le 12 décembre 2023 par le député Renaissance Bertrand Sorre au gouvernement. « Alors que les MAM apportent un service très apprécié tant aux familles qu'aux assistantes maternelles et que les structures d'accueil pour les jeunes enfants manquent dans les territoires, cet impôt impacte le budget de ces structures » indique l'élu de la Manche, demandant au gouvernement de dévoiler ses intentions sur le sujet.



Freepik

Causes du maintien

Dans [sa réponse](#), le ministère de l'économie rappelle que si les lois de finances pour 2018 puis 2020 ont supprimé progressivement la taxe d'habitation, celle « afférente à tous les locaux autres que ceux affectés à l'habitation principale, notamment les locaux meublés conformément à leur destination et occupés à titre privatif par les sociétés, associations et organismes privés et qui ne sont pas retenus pour l'établissement de la cotisation foncière des entreprises (CFE), est maintenue ».

Les MAM constituées en personnes morales de droit privé « se rattachent à cette catégorie de locaux meublés » et « demeurent passibles de la taxe d'habitation si elles ne sont pas soumises à la CFE » poursuit le ministère.

Un soutien des maires ?

Mais l'originalité de la réponse réside ici : « sans méconnaître l'intérêt qui s'attache à l'action de ces maisons, l'institution d'une exonération totale ou partielle de cette taxe en leur faveur excèderait l'objectif de la réforme, qui consiste à alléger la pression fiscale sur l'ensemble des ménages.

Il en résulterait de surcroît des demandes supplémentaires émanant d'autres redevables tout aussi dignes d'intérêt, ce qui se traduirait, sauf à transférer cette charge sur les autres contribuables, par une perte de ressources non négligeable pour les communes et leurs groupements, alors même qu'ils leur fournissent le plus souvent un soutien important ».

Mais peut-on parler de « soutien important » des élus aux MAM ?

En 2020, dans le cadre d'un sondage sur leurs difficultés financières à la suite de la crise sanitaire, l'Ufnafaam avait reçu 250 réponses de structures adhérentes. Près de 90 % d'entre elles indiquaient ne recevoir – ni avant ni après la crise sanitaire - aucune aide au loyer de leur commune.

AM

Source ayant permis ce relais bibliographique : Le Média social
Par Virginie FLEURY le 21/03/2024

REVALORISATION SÉGUR : LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL VALIDE L'EXCLUSION DE CERTAINS AGENTS PUBLICS

Le Conseil constitutionnel considère que l'exclusion du bénéfice de la revalorisation salariale de 183 € de certains agents publics, exerçant dans un ESSMS autonome (agents techniques, administratifs...), est valide.

Explications.

Les dispositions légales fixant les conditions d'attribution du complément de traitement indiciaire (CTI) de 183 € net par mois (revalorisation liée au « Ségur de la santé ») au bénéfice de certains agents publics exerçant dans des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) sont conformes à la Constitution, a estimé le Conseil constitutionnel dans une décision du 21 mars 2024. Les « exclus du Ségur » resteront donc exclus.

Oubliés du Ségur

Le Conseil constitutionnel était saisi dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC), transmise par le Conseil d'État, [à la demande de la Fédération hospitalière de France \(FHF\)](#).

Celle-ci reproche à la loi d'exclure du bénéfice du CTI « les agents publics des filières administrative, technique et ouvrière ainsi que ceux des services hospitaliers qualifiés exerçant leurs fonctions au sein d'un établissement social et médico-social autonome, hors établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes ».

La fédération estime qu'elle institue « une différence de traitement injustifiée » entre les agents publics.

Agents éligibles

Le cadre légal du « complément de traitement indiciaire » (nom officiel de la « revalorisation Ségur » dans la fonction publique) est fixé par [la loi de financement de la sécurité sociale](#) (LFSS) pour 2021, modifiée successivement par la LFSS pour 2022 et par la loi de finances rectificative pour 2022.

Sur la base de ces dispositions, le Conseil constitutionnel rappelle que, dans le secteur public, la revalorisation Ségur est donc versée :

- ✓ à tous les agents publics des établissements publics de santé (EPS) et des Ehpad ;
- ✓ à tous les agents publics des ESSMS rattachés à un EPS ou à un Ehpad ;
- ✓ aux agents publics « qui exercent certaines fonctions paramédicales, sociales ou éducatives au sein d'un établissement social ou médico-social autonome » (aide-soignant, aide médico-psychologique, accompagnant éducatif et social...).



Freepik



Différence de traitement

Ce faisant, constate le juge constitutionnel, « ces dispositions instaurent une différence de traitement entre les agents des ESSMS selon qu'ils exercent leurs fonctions dans un établissement rattaché à un autre établissement ou autonome et, dans ce dernier cas, selon les fonctions qu'ils exercent ».

La question est de savoir si cette différence de traitement est justifiée. En effet, comme le rappelle le juge, « le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ».

Situations différentes

En l'occurrence, le Conseil constitutionnel estime que les ESSMS rattachés à un EPS ou à un Ehpad « se distinguent, en raison des modalités particulières de leur gestion », des ESSMS autonomes. Il ne donne pas plus de précisions sur ces différences.

En outre, il souligne qu'au sein de ces ESSMS autonomes, les agents publics qui exercent des fonctions paramédicales, sociales et éducatives (et qui ont donc droit au CTI) « ne sont pas placés dans la même situation que ceux exerçant d'autres fonctions, notamment administratives, techniques ou ouvrières ».

Attractivité

S'il n'explique pas davantage cette différence de situation, il rappelle que lorsque le législateur a étendu le CTI aux agents exerçant les fonctions paramédicales, sociales et éducatives, il souhaitait « renforcer l'attractivité de ces fonctions eu égard aux difficultés particulières de recrutement que rencontrent ces établissements ».

Le Conseil constitutionnel n'aborde toutefois pas le fait qu'à l'origine, la revalorisation Ségur visait à récompenser les personnels soignants et non soignants qui étaient en première ligne lors de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, et que les personnels administratifs ou techniques étaient également sur le pont.

Exclusion conforme à la Constitution

En définitive, le juge constitutionnel estime que le législateur a pu valablement réserver le bénéfice du CTI aux seuls agents visés par les dispositions légales, sans l'étendre à tous les agents publics des ESSMS. Il estime que la différence de traitement, fondée sur une différence de situation, « est en rapport direct avec l'objet de la loi ». Les dispositions sont donc déclarées conformes à la Constitution.

TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Le Média social
Par Virginie FLEURY le 20/02/2024

VIOLENCES CONTRE LES ENFANTS : LE RETRAIT DE L'AUTORITÉ PARENTALE RENDU PLUS SYSTÉMATIQUE

Une proposition de loi d'Isabelle Santiago, en fin de parcours parlementaire, pose le principe de la suspension de plein droit de l'exercice de l'autorité parentale, en cas de crime ou agression sexuelle sur son enfant.

La proposition de loi « visant à mieux protéger et accompagner les enfants victimes et covictimes de violences intrafamiliales », portée par la députée Isabelle Santiago (Socialistes et apparentés), s'achemine vers la fin de son parcours parlementaire.

Le 15 février, un accord a été trouvé en commission mixte paritaire (CMP) sur l'article 1er, le seul qui restait en discussion. Le texte doit encore être adopté par les députés et les sénateurs, avant publication au Journal officiel. Le vote définitif est prévu au Sénat le 12 mars.

L'enjeu : la suspension provisoire de plein droit de l'exercice de l'autorité parentale en cas d'agression sexuelle ou de crime commis par un parent sur son enfant, dès le stade des poursuites.

La proposition de loi permet également de rendre plus systématique le retrait de l'autorité parentale en cas de condamnation pour ces infractions.

Ces mesures s'inspirent des [recommandations](#) de la Commission indépendante sur l'inceste et les violences sexuelles faites aux enfants (Ciivise) de mars 2022.



Freepik

Suspension en cas de poursuites

La proposition de loi prévoit ainsi la suspension de plein droit de l'exercice de l'autorité parentale et des droits de visite et d'hébergement du parent poursuivi ou mis en examen pour agression sexuelle ou crime commis sur la personne de son enfant.

Cette suspension durera jusqu'à la décision du juge aux affaires familiales (JAF), si celui-ci est alors saisi par le parent poursuivi, ou jusqu'à la décision de non-lieu du juge d'instruction ou jusqu'à la décision de la juridiction pénale.

Ce mécanisme de suspension de plein droit est [déjà prévu](#) en cas de crime commis par un parent sur la personne de l'autre parent.

Retrait en cas de condamnation pour un crime...

Autre évolution : en cas de condamnation pour ces mêmes infractions (crime commis contre l'enfant ou l'autre parent ou agression sexuelle incestueuse sur son enfant), la juridiction pénale devra à l'avenir ordonner le retrait total de l'autorité parentale, « sauf décision contraire spécialement motivée ». Dans ce dernier cas, elle pourra ordonner son retrait partiel, ou le retrait de l'exercice de l'autorité parentale, sauf décision motivée.



Pour mémoire, tandis que le « retrait de l'autorité parentale » prive le parent de l'ensemble de ses droits et devoirs vis-à-vis de l'enfant, un « retrait de l'exercice de l'autorité parentale » le prive du pouvoir de décision, tout en maintenant le droit d'entretenir des relations personnelles avec l'enfant.

Cette mesure « aurait le mérite d'inciter plus fortement les juges à prononcer un retrait d'autorité parentale en cas d'infraction grave contre l'enfant ou l'autre parent, sans toutefois les priver de leur liberté de moduler leur décision au regard de l'intérêt de l'enfant, à charge pour eux de la motiver spécialement », indique [le rapporteur](#) du texte pour le Sénat.

44

...ou un délit commis sur l'enfant

Par ailleurs, si un parent est condamné, non pas pour un crime, mais pour un délit commis sur son enfant - autre qu'une agression sexuelle incestueuse -, le juge pénal devra à l'avenir se prononcer sur le retrait total ou partiel de l'autorité parentale ou sur le retrait de l'exercice de cette autorité.

Enfin s'il est condamné pour un délit commis à l'encontre de l'autre parent, le juge pourra ordonner l'une de ces mesures - mais cette fois, sans avoir l'obligation de se prononcer sur le sujet.

Délégation de l'exercice de l'autorité parentale

Autre mesure : le texte prévoit de nouveaux cas dans lesquels le tiers qui a recueilli un enfant – particulier, établissement ou service départemental de l'aide sociale à l'enfance (ASE) – ou un membre de la famille peut saisir le juge aux affaires familiales afin de se faire déléguer totalement ou partiellement l'exercice de l'autorité parentale.

Cette saisine en vue d'une « délégation forcée » pourra ainsi intervenir si un parent est poursuivi, mis en examen ou condamné, même non définitivement, pour un crime ou une agression sexuelle incestueuse commis sur son enfant alors qu'il est le seul titulaire de l'exercice de l'autorité parentale.

L'objectif est de permettre au tiers délégataire qui accueille l'enfant « de prendre toutes les décisions nécessaires à l'organisation de la vie de celui-ci, sans avoir à obtenir l'autorisation du parent poursuivi ou condamné », [expliquent les députés](#).

TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Le Média social
Le 19/03/2024

LA LOI SUR LA PROTECTION DES ENFANTS VICTIMES DE VIOLENCES FAMILIALES EST PUBLIÉE

La loi « visant à mieux protéger et accompagner les enfants victimes et covictimes de violences intrafamiliales », portée par la [députée socialiste Isabelle Santiago](#), est publiée au Journal officiel du 19 mars. Le texte élargit les cas dans lesquels l'autorité parentale et/ou son exercice est suspendu, voire retiré lorsqu'un parent a commis un crime ou délit à l'encontre de son enfant (agression sexuelle...).

Par ailleurs, la loi prévoit que le gouvernement doit, dans le délai d'un an, remettre un rapport « sur le repérage, la prise en charge et le suivi psychologique des enfants exposés aux violences conjugales ou intrafamiliales », ainsi que sur les modalités de l'accompagnement parental.



TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Les pros de la Petite enfance
Le 19/03/2024

LE SÉNAT A VOTÉ POUR UN « DROIT DES ENFANTS À FAIRE DU BRUIT »

Ce mardi 12 mars, les sénateurs ont discuté puis adopté un amendement actant un droit des enfants à faire du bruit, lors de l'examen de la proposition de loi visant à adapter la responsabilité civile aux enjeux actuels, promise l'année dernière par le ministre de la Justice.



Freepik

Les sénateurs ont tranché, ils souhaitent que soit inscrit dans l'article 1253 du Code civil : « Les effets sonores causés par les enfants dans les services aux familles, les aires de jeux pour enfants et les installations similaires ne sont pas des troubles anormaux de voisinage ».

Un projet à l'initiative des adhérents de la Fédération Française des Entreprises de Crèches (FFEC) qui, dès novembre 2022, à l'occasion de la Journée Internationale des Droits de l'Enfant et du Comité interministériel à

l'Enfance, avaient appelé le Gouvernement, les Sénateurs et Députés à créer un « Droit des enfants à faire du bruit » qui interdise de les qualifier de nuisances sonores.

De nombreuses crèches victimes de conflits de voisinage

Un combat mené au nom des nombreuses crèches privées et publiques victimes de conflits de voisinage, et du principe n°6 de la Charte nationale pour l'accueil du jeune enfant : « 6. Le contact réel avec la nature est essentiel à mon développement. »

En effet, depuis la réforme NORMA, l'espace extérieur est obligatoire dans toutes les nouvelles crèches situées dans un kilomètre carré accueillant moins de 10 000 habitants et fortement recommandé dans les autres établissements.

Le Sénat et la FFEC espèrent maintenant que les députés sauront se saisir de cette mesure, afin de soutenir les modes d'accueil, au plus





TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Le Média Social
Le 9/04/2024

LA QUALITÉ DE BOURSIER OCTROYÉE AUX JEUNES DE L'ASE EN CLASSE DE TERMINALE

46

Afin de favoriser l'accès des jeunes de l'aide sociale à l'enfance (ASE) aux études supérieures, un décret du 3 avril prévoit que tous les élèves de classe de terminale qui sont confiés à l'ASE sont réputés bénéficiaires d'une bourse nationale de lycée. Certaines formations d'enseignement supérieur, en effet, doivent accueillir un taux minimum de bacheliers boursiers. Cette mesure permet donc de faire entrer ces jeunes dans les quotas d'étudiants boursiers. Toutefois, cette présomption n'ouvre pas droit au versement d'un quelconque montant de bourse.

La qualité de boursier est accordée, précisément, aux élèves de terminale entrant dans l'une de ces catégories :

- ✓ élèves qui ne peuvent demeurer provisoirement dans leur famille et dont la situation requiert un accueil à temps complet par le service de l'ASE ([article L. 222-5, 1°](#) du code de l'action sociale et des familles – CASF) ;
- ✓ élèves pupilles de l'État remis aux services de l'ASE ([article L. 222-5, 2° du CASF](#)) ;
- ✓ élèves dont les dépenses d'éducation sont à la charge du département, notamment lorsqu'ils ont été confiés à l'ASE au titre d'une mesure d'assistance éducative ([article L 228-3 du CASF](#)).



Freepick

Cette mesure entre en vigueur le 5 avril 2024.

Rappelons que depuis la rentrée universitaire 2020-2021, le niveau maximum de bourse est attribué automatiquement aux jeunes de l'ASE poursuivant des études supérieures.

TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Le Média Social
Par Marine DERQUENNE Le 8/04/2024

SÉNAT : DES RECOMMANDATIONS CONTRE LA PRÉCARITÉ DES PARENTS ISOLÉS

Un rapport préconise la création d'une carte «familles monoparentales», pour mieux identifier et soutenir les parents élevant seuls leurs enfants. Sont également proposés des abattements sur les pensions alimentaires pour corriger les «incohérences» financières.

« Une famille sur quatre est une famille monoparentale, avec une femme à sa tête dans 82 % des cas », relève la délégation aux droits des femmes du Sénat, dans un rapport sur les familles monoparentales, qui souligne l'importance de soutenir ces familles et de lutter contre leur précarisation. Les recommandations formulées dans ce rapport visent à reconnaître ces familles « comme un modèle familial parmi d'autres ».



Adopté le 28 mars, ce rapport est le résultat d'une « mission flash », lancée mi-décembre au Sénat. Pendant trois mois, les rapporteuses Colombe Brossel (groupe socialiste, écologiste et républicain) et Béatrice Gosselin (apparentée Les Républicains) ont mené des auditions de la Cnaf, du Haut conseil de la famille, des représentants des familles comme l'Unaf, ainsi que des sociologues, des économistes ou des juristes.

Parmi les propositions ? « Faciliter l'accès des familles monoparentales aux dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle », soutenir l'habitat partagé, « développer des dispositifs d'aide à la parentalité et de répit parental » ou encore la création d'une carte « familles monoparentales ».

Expérimentation d'une carte « familles monoparentales »

L'une des propositions phares consiste effectivement à expérimenter la création, à titre expérimental, d'une carte « familles monoparentales ». Cette carte serait facultative, renouvelable chaque année et « soumise au respect de conditions préalablement définies ».

Elle permettrait aux parents isolés de « bénéficier de tarifs qui prennent en compte le cumul des difficultés », tel que le souligne la sénatrice Colombe Brossel. Autrement dit, les parents isolés pourront bénéficier d'« avantages et tarifs préférentiels, mis en place par les employeurs, les collectivités et les services publics » pour accéder à certains services ou à des prestations, tels que la cantine scolaire, les transports, les loisirs, les activités périscolaires, culturelles, sportives, etc.

Identifier les parents isolés

La carte serait aussi un moyen pour les parents concernés de se signaler comme tels auprès des structures souhaitant leur proposer des aides ou des avantages spécifiques, comme les employeurs, les collectivités, les services publics de la petite enfance, ou autres.

Elle pourrait aussi servir de « base » pour des mesures dédiées à ces familles monoparentales concernant le travail, le logement ou la garde d'enfant, en permettant, par exemple, de prioriser l'accès au service public de la petite enfance et à des modes de garde adaptés (crèches, assistantes maternelles).

Autre exemple : la carte permettrait aux employeurs de mieux identifier les parents isolés parmi leurs salariés, et de leur proposer des « dispositifs plus souples ». Il s'agirait notamment de faciliter le télétravail, doubler les jours « enfants malades », prévoir des horaires de travail plus flexibles. Lors des auditions, les employeurs ont en effet soulevé les difficultés qu'ils rencontraient, « faute de savoir précisément comment les identifier et par crainte d'être accusés de discrimination. »

Promouvoir l'allocation de soutien familial

Autre constat : « 15 % des familles monoparentales qui seraient éligibles ne bénéficient ni du RSA, ni de l'allocation de soutien familial » versée en cas de défaillance de l'autre parent. Ainsi, la délégation suggère de mener des « campagnes d'accès aux droits à destination des parents isolés ».

S'agissant de l'allocation de soutien familial (ASF), les sénatrices proposent d'expérimenter dans quelques départements « le maintien du versement » de l'allocation « en cas de remise en couple du parent gardien, pendant une période de six mois, afin de ne pas déstabiliser brutalement la situation des familles concernées. »

Le rapport suggère aussi d'instaurer « un abattement des pensions prises en compte dans les bases



ressources des prestations telles que les prestations familiales et les aides au logement. Cet abattement pourrait être à hauteur du montant de l'ASF, soit 187,24 euros », explique Béatrice Gosselin. Cela limiterait les « incohérences » rencontrées par les parents isolés qui « ont davantage intérêt financièrement à bénéficier de transferts publics, via l'ASF, que de transferts privés, via une pension ».

Proposition de loi pour le printemps

En parallèle, des parlementaires travaillent actuellement sur une proposition de loi transpartisane visant à lutter « contre la précarité des familles monoparentales », qui a été esquissée le 8 mars dernier devant une assemblée de mères de familles monoparentales.

La proposition de loi doit être déposée au printemps, et devrait, d'après des propos du député socialiste Philippe Brun rapportés par l'AFP, « nourrir le travail de la mission » qui a été confiée aux parlementaires Fanta Berete et Xavier Iacovelli (voir ci-dessous), et lancée le 29 mars - pour un rendu de conclusions prévu en juillet prochain. Cette mission doit s'articuler autour de six axes, incluant l'accès au droit et la définition de la monoparentalité, la fiscalité et les allocations, les parcours de séparation, la coparentalité, l'accès au logement et à l'emploi.

Feuille de route du gouvernement

Dans le cadre du lancement de la mission confiée par le Premier ministre à la députée Fanta Berete (Renaissance) et au sénateur Xavier Iacovelli (RDPI), Sarah El Haïry a notamment rappelé l'ouverture de 1 000 crèches « à vocation d'insertion professionnelle » (Avip) supplémentaires d'ici 2027, une initiative annoncée en juin 2023 par Élisabeth Borne.

Elle a aussi évoqué la réforme du complément mode de garde (CMG) prévue par le PLFSS qui envisage de l'étendre aux enfants âgés de 6 à 12 ans à compter du 1er septembre 2025 pour les familles monoparentales. Une mesure qui doit permettre aux parents isolés de concilier leurs temps de vie, d'emploi et de répit.

TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Legisocial.fr
Le 8/04/2024

LE RSA EST REVALORISÉ AU 1ER AVRIL 2024

Avant même qu'un texte ne soit publié au JO, le site de la CAF confirme la nouvelle valeur du RSA depuis le 1er avril 2024, modification ayant une conséquence en matière de saisie sur salaires.

RSA socle : rappels

Le RSA socle connaît une augmentation au 1er avril 2024, sa valeur passant de 607,75 € à 635,71 €. Outre son utilisation dans le domaine des minima sociaux, cette valeur est prise en compte en matière de saisie sur salaire :

- ✓ Elle constitue en effet la fraction insaisissable, en d'autres termes tout salarié sous le coup d'une saisie sur salaire (y compris au titre d'une pension alimentaire) doit obligatoirement percevoir un net à payer équivalent au minimum au RSA socle, quelle que soit la composition du foyer du salarié concerné.



Selon les conditions légales, article R 3252-3 du code du travail, sont considérées comme personnes à charge :

- ✓ Le conjoint, concubin ou partenaire lié par un PACS du salarié, dont les ressources personnelles sont inférieures au RSA pour une personne seule ;
- ✓ Tout enfant ouvrant droit aux prestations familiales et à la charge effective du débiteur, ou pour lequel le salarié verse une pension alimentaire ;
- ✓ L'ascendant dont les ressources personnelles sont inférieures au RSA pour une personne seule et qui habite avec le salarié ou auquel ce dernier verse une pension alimentaire.



Saisie sur salaire : 2 seuils en 2024

En conséquence, en matière d'établissement de bulletin de salaire, les gestionnaires de paie devront prendre en considération les 2 seuils suivants en 2024, en matière de saisie sur salaire :

La fraction insaisissable est ainsi de :

- 607,75 € : pour la période allant du 1er janvier au 31 mars 2024
- 635,71 € : pour la période débutant au 1er avril 2024.

RSA : valeurs en 2024

Montants forfaitaires à compter du 1 ^{er} avril 2024		
Nombre d'enfants ou de personnes à charge	Vous vivez seul*	Vous vivez en couple
0	635,71 €	953,57 €
1	953,57 €	1.144,28 €
2	1.144,28 €	1.334,99 €
Par enfant ou personne en plus	254,28 €	



TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Les Pros de la Petite Enfance
Par Marine DERQUENNE le 8/04/2024

LES JARDINS D'ENFANTS DÉFINITIVEMENT SAUVÉS !

Par un ultime vote du Sénat, après un long combat de presque cinq années, les jardins d'enfants ont été sauvés de la loi Blanquer qui les condamnait à disparaître à la rentrée prochaine.

Jeudi 19 mars, les sénateurs ont largement adopté, sans modification et en première lecture, la proposition de loi transpartisane portée par la députée Michèle Tabarot (LR) et votée par les députés le 1 février dernier. Une vraie victoire pour ces lieux d'accueil atypiques et si qualitatifs, pour tous ceux qui n'ont jamais cessé d'y croire et les ont vaillamment soutenus ces dernières années.

Enfin ! A quelques mois de la prochaine rentrée scolaire, le Parlement vient de sauver les jardins d'enfants, que la loi Blanquer allait rayer de la carte. Il aura fallu près de cinq années d'un combat de conviction, pour que la proposition de loi de Michèle Tabarot, visant à pérenniser les jardins d'enfants existants gérés par une collectivité publique ou bénéficiant de financements publics, soit enfin adoptée par le Parlement.

Une belle victoire qui arrive un peu tard, regrette Elsa Schalck (LR), à l'initiative d'une proposition de loi visant à préserver les jardins d'enfants en juin 202 : « Les effets de la loi de 2019 se sont déjà fait sentir. Le nombre d'enfants accueillis dans les jardins d'enfant est en forte diminution, bon nombre d'entre eux se sont déjà transformés en crèche et quinze jardins d'enfants ont fermé leurs portes en 2023. ».

Un vote, de conviction, de raison ou d'apaisement

Votée in extremis mais à une large majorité par l'Assemblée Nationale le 1er février dernier, au terme d'une longue soirée, la proposition de loi était à l'ordre du jour de ce 19 mars au Sénat, pour un dernier acte, en présence de Sarah El Hairy, ministre déléguée chargée de l'Enfance, de la Jeunesse et des Familles. Bien que le Sénat semble acquis à la cause des jardins d'enfants, avant même l'ouverture des discussions, on ne pouvait qu'appréhender le positionnement de la ministre Sarah El Hairy.

En effet, fin 2022, alors qu'elle était secrétaire d'État auprès du ministre de l'Éducation nationale Pap Ndiaye, elle était montée au créneau au Sénat pour non seulement défendre bec et ongle la loi Blanquer mais aussi démolir en règle les jardins d'enfants.



Dans un discours d'équilibriste un peu pataud, elle a, hier, défendu la loi pour une école de la confiance, minimisé l'ampleur de son impact sur les jardins d'enfants, mais malgré ce flou, tous ont compris qu'elle ne se s'opposerait pas au nom du gouvernement (ce qu'avait déjà dit l'actuel premier ministre quand il était rue de Grenelle) qu'elle ne s'opposerait au vote de la loi.

Les différentes interventions lors de la discussion ont reflété cette position ne voulant fâcher personne, car au sein d'un même groupe (notamment dans la majorité présidentielle) les avis ont divergé

Néanmoins, l'amendement de Nadège Havet (Renaissance) proposant de donner deux ans de plus aux jardins d'enfants pour se mettre en conformité avec la loi, a été retiré avant même d'être mis au vote. Son auteur avait insisté sur de la différence de diplôme entre « les encadrants des jardins d'enfants et les enseignants des écoles maternelle ». « Les cinq ans de dérogation n'ayant pas permis de mettre en œuvre les conditions pour rétablir cette différence, cet amendement propose de repousser la date de la dérogation », a expliqué la sénatrice

« On arrive au terme d'un long combat. (...) notre vote est attendu par les familles, par les professionnels de ces structures. (...) Il s'agit de la dernière chance pour garantir un avenir aux jardins d'enfants », a martelé la sénatrice Agnès Evren (LR), rapporteure de la commission de de la culture du Sénat, qui avait la veille et à la quasi-unanimité, adopté conforme la proposition de loi visant à pérenniser les jardins d'enfants.

Le Sénateur Max Brisson (LR), fervent défenseur des jardins d'enfants depuis le début du combat a réaffirmé : « Vecteur de mixité sociale, de socialisation et d'inclusion, la pérennité des jardins d'enfants n'aurait jamais dû être remise en cause. Ce texte est de fait l'occasion de rectifier le tir ! »

Soulagement après cette victoire obtenue de haute lutte !

Une belle victoire pour, la Fédération nationale des jardins d'enfants (FNDJE), le collectif des jardins d'enfants parisiens, le collectif des jardins d'enfants de Strasbourg et ses environs, le collectif Decollage, la FNEJE qui se sont investis dans ce travail de longue haleine pour mobiliser députés et sénateurs.

Aurélie Ira co-présidente de la FNDJE jubile. « J'ai suivi avec attention les débats au Sénat et j'ai même été gagnée par l'émotion lors de l'intervention de la sénatrice Schalck, qui est alsacienne et de Max Brisson qui nous soutient depuis le départ et que nous avons rencontré plusieurs fois.

Le vote a été un très grand soulagement pour moi et une grande joie, car je suis intimement convaincue que le modèle « jardin d'enfants » est un modèle qui permet aux enfants de grandir sereinement, entourés de bienveillance et ainsi entrer avec plaisir dans les apprentissages. C'est aussi une très grande émotion pour Caroline David, ma co-présidente et moi, car nous avons donné beaucoup de nous et consacré énormément de temps et d'énergie dans ce combat pour sauver les jardins d'enfants et nous sommes très fières du résultat. »

Le collectif Decollage dans un communiqué, salue ce succès et remercie tous ceux qui y ont contribué mais demande à la Ville de Paris un moratoire d'un an « sur tout projet de fermeture ou de regroupement de jardins d'enfants pédagogiques, les inscriptions 2024/2025 ne pouvant commencer qu'avec retard. Après des années d'incertitude et de confusion, sur le sort qui leur serait réservé, le réflexe jardins d'enfants s'est émoussé. Laissons-lui le temps de se réinstaller ».

Pour les parents des jardins d'enfants pédagogiques parisiens, le combat continue ...



TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Les Pros de la Petite Enfance
Par Laurence Yème Le 11/04/2024

UNE PROPOSITION DE LOI POUR INTERDIRE LES ÉCRANS DANS LES LIEUX D'ACCUEIL FAIT RÉAGIR LES PROFESSIONNELS DE LA PETITE ENFANCE

52

Deux députés LR ont déposé hier, lundi 8 avril, une proposition de loi visant à interdire l'exposition aux écrans des enfants de moins de trois ans, dans les lieux d'accueil de la petite enfance. Un texte qui met en émoi un secteur de la petite enfance, déjà en manque de reconnaissance...

La surexposition des plus jeunes aux écrans est devenu un véritable sujet de santé publique. En janvier dernier déjà, Emmanuel Macron avait annoncé, lors de sa conférence de presse du 16 janvier, que réguler l'accès aux écrans serait une de ses priorités, missionnant un comité d'experts pour évaluer l'impact des écrans sur la santé physique et mentale des enfants et adolescents, et les dispositifs de contrôle existants.

Ce lundi 8 avril, ce sont deux députés LR qui, devant les conclusions des experts, viennent de déposer une proposition de loi visant à réguler l'usage des écrans en présence d'enfants de moins de 3 ans dans les lieux d'accueil de la petite enfance.



Freeptk

Une proposition de loi en trois articles

La proposition de loi d'Annie Genevard, députée du Doubs, et Antoine Vermorel-Marques, député de la Loire, cible tout particulièrement les assistantes maternelles et les crèches, sous prétexte que « 50% des enfants sont gardés en dehors de la famille et donc dans ces cadres », indique Antoine Vermorel-Marques. En trois articles, le texte propose d'inclure dans le Code de l'action sociale et des familles, la notion de « restriction de l'usage des écrans en présence des enfants accueillis et l'interdiction de leur exposition à ceux-ci », dans les critères de l'agrément des assistantes maternelles, dans le contenu de leur formation obligatoire et étend ces mesures aux crèches. Mais aucun contrôle ne sera prévu en la matière.

Des professionnels qui revendiquent leurs compétences

Bien que les députés assurent que le but n'est pas de « stigmatiser les professionnels », c'est tout le secteur de la petite enfance qui s'insurge depuis hier contre une proposition de loi maladroite qui vient froisser des professionnels déjà en manque de reconnaissance. « Ce projet de loi est pour nous humiliant et ne ferait que démontrer l'absence de reconnaissance des Assistants Maternels », déplore le S.P.A.M.A.F, le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et des Assistants Familiaux.



Pour Elisabeth Laithier, présidente du Comité de filière petite enfance, la loi n'est pas l'outil approprié pour traiter de ce sujet capital. Elle estime que « tous les professionnels de la petite enfance, tous, connaissent parfaitement ces avertissements quant aux dangers des écrans sur le cerveau des tout petits ». Et que la principale sensibilisation serait à faire auprès des parents, avec le concours des professionnels de la petite enfance.

En janvier 2023, une proposition de loi des députées Caroline Janvier et Aurore Bergé entendait déjà lutter contre la surexposition aux écrans avec un spectre plus large auprès des enfants de 0 à 6 ans, et espérait initier un véritable plan national contre la surexposition des enfants aux écrans. Adoptée par l'Assemblée nationale elle attend toujours d'être examinée par le Sénat.

TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : radiofrance.fr
Par Laurence Yème Le 11/04/2024

DES DÉPUTÉS LR DÉPOSENT UNE PROPOSITION DE LOI POUR RÉGULER L'USAGE DES ÉCRANS EN PRÉSENCE DES ENFANTS

Deux députés Les Républicains, Annie Genevard et Antoine Vermorel-Marques ont déposé lundi une proposition de loi pour réguler l'usage des écrans en présence des enfants de moins de trois ans.

Aucune exposition aux écrans, avant trois ans : deux élus Les Républicains veulent notamment interdire toute exposition aux tablettes, télévisions et téléphones pour les petits, gardés par une assistante maternelle ou en crèche. Pour ce faire, ils proposent, par exemple, que « l'interdiction de l'accès des écrans soit bien mentionnée dans [la liste] des critères d'agrément » qui sont délivrés aux professionnels et « dans le contrat qui lie les assistantes maternelles aux enfants », précise Annie Genevard, députée LR du Doubs.

Avec cette proposition de loi, les députés ne veulent « pas stigmatiser ces professionnels qui sont pour la plupart extrêmement consciencieux et soucieux du bien-être des enfants ». Ils souhaitent alerter sur cet « enjeu de santé publique » face à « l'usage des écrans de plus en plus envahissant ».

[Ecouter](#)



TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Le Média Social
Le 9/04/2024

LA LOI «BIEN VIEILLIR» EST PUBLIÉE

Après avoir été enrichie au cours des débats parlementaires, la loi « portant mesures pour bâtir la société du bien vieillir et de l'autonomie » est publiée au Journal officiel du 9 avril 2024.

Forte de 40 articles, elle brasse de nombreuses thématiques touchant à la politique du grand âge et, dans une moindre mesure, à celle du handicap. Par exemple, elle acte la création du [service public départemental de l'autonomie](#), ou apporte [une souplesse dans la mise en oeuvre de la réforme des services autonomie à domicile](#) (SAD).

La loi fait par ailleurs évoluer le droit des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS), notamment en matière de [contrôle](#) ou de droits des usagers : elle consacre ainsi le droit, sous conditions, aux personnes accueillies en établissement pour personnes âgées (Ehpad, résidences autonomie...) de [garder leurs animaux de compagnie](#).

Prévention de la perte d'autonomie et lutte contre la maltraitance sont également visés par le texte, qui prévoit en particulier de généraliser le [programme de dépistage lcope](#), et de créer des cellules, pilotées par les agences régionales de santé (ARS), chargées de centraliser les signalements de maltraitance envers les personnes âgées ou les adultes handicapés.

Des mesures sont également prévues en faveur de l'habitat inclusif, notamment pour assouplir la réglementation en matière de [sécurité contre les incendies](#).

Des évolutions sont en outre actées en matière de protection des majeurs, comme la création d'un registre national des mesures de protection (curatelle, tutelle...).



Freepik

TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Le Média Social
Par Virginie FLEURY le 28/03/2024

LA PPL «BIEN VIEILLIR» DESSINE LES CONTOURS DU FUTUR SERVICE PUBLIC DE L'AUTONOMIE

Définitivement votée par le Sénat, la proposition de loi « Bien vieillir » donne une base légale au service public départemental de l'autonomie (SPDA), qui va être expérimenté en 2024 dans certains territoires. Peu de précisions sont données sur sa mise en œuvre concrète.

La proposition de loi « Bien vieillir » a été adoptée définitivement par le Sénat le 27 mars, après son vote par les députés le 19 mars. Parmi les nouvelles mesures, le texte acte la création, dans chaque département, d'un service public départemental de l'autonomie (SPDA) à destination des personnes âgées, des personnes handicapées et des proches aidants. Un dispositif qui se fonde sur le rapport de Dominique Libault de mars 2022. Ses enjeux ? Faciliter les parcours et améliorer l'accès à l'information et aux droits des personnes, en mettant fin aux cloisonnements entre les dispositifs et les acteurs.

Le SPDA en cours de construction

Les pouvoirs publics n'ont toutefois pas attendu le législateur pour démarrer les travaux : 18 départements ont déjà été sélectionnés pour préfigurer ce nouveau service public.

La proposition de loi permet de donner une base légale à ce dispositif, même si elle donne peu de précisions sur sa mise en œuvre concrète sur le terrain. Il faudra attendre les textes réglementaires et les retours des départements préfigurateurs, qui devraient aider à élaborer le cahier des charges des SPDA, pour en savoir un peu plus.

Missions

Le législateur dessine néanmoins les contours de ce SPDA : partenaires, missions, etc. Ainsi, ce nouveau service public exercera quatre types de missions, de l'accueil et l'information des personnes âgées ou handicapées et des proches aidants, au soutien des professionnels (sociaux, médico-sociaux et de santé).

Il devra apporter une réponse « complète, coordonnée et individualisée » à leurs demandes et s'assurer de la réalisation, par les services concernés, de l'attribution des droits. Le tout « dans le respect des compétences respectives de ses membres ».

Ces derniers sont d'ailleurs listés par le texte : département, agence régionale de santé, opérateur France Travail, Cap emploi, MDPH, certains établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) pour personnes âgées ou handicapées (Esat, Ehpad, FAM, MAS, centres de ressources, services mettant en œuvre les mesures de protection des majeurs...), etc.



Freepik

Guichet unique ?

Concrètement, quelle forme ce SPDA prendra-t-il ? Dans son rapport, Dominique Libault présentait ce dispositif comme « un guichet, une porte d'entrée unique pour les usagers et les professionnels, qui pourra comporter plusieurs points de proximité sur le territoire, intégrés entre eux ». Or, relèvent les rapporteurs pour le Sénat, « on ne retrouve pas dans le texte la notion de point d'entrée unique pour les usagers ».

Dans une tentative d'éclaircissement, le gouvernement explique que le SPDA sera mis en œuvre « de manière intégrée » par ses acteurs, « dans le respect des prérogatives et des obligations légales de chacun ». Il s'agit davantage d'une « méthode de coordination locale, autour d'objectifs de résultats plus que de prescriptions sur les organisations ».

Cette idée de « guichet unique », d'un « lieu identifié » permettant d'avoir accès à l'information et d'être orienté vers l'interlocuteur adéquat, se retrouve dans le communiqué ministériel annonçant les 18 départements préfigurateurs du SPDA. Des détails devraient être précisés dans le futur cahier des charges.

Conférence de l'autonomie

L'action des membres du SPDA sera coordonnée par une « conférence territoriale de l'autonomie ». Cette instance sera également chargée d'allouer des financements pour prévenir la perte d'autonomie et soutenir le développement de l'habitat inclusif, en tenant compte des orientations définies



par la conférence nationale de l'autonomie, également créée par la proposition de loi (voir l'encadré ci-dessous).

Pour l'exercice de cette mission, la conférence se réunira sous la forme :

- ✓ soit d'une « commission des financeurs de la prévention de la perte d'autonomie », axée seulement sur les personnes âgées, qui reprendra pour l'essentiel les attributions de l'actuelle conférence des financeurs de la prévention de la perte d'autonomie des personnes âgées ;
- ✓ soit d'une « commission des financeurs de l'habitat inclusif pour les personnes handicapées et les personnes âgées » (laquelle reprendra les missions de l'actuelle conférence des financeurs de l'habitat inclusif).

Comme le remarquent les rapporteurs pour le Sénat, la commission des financeurs « ne serait pas compétente en matière de soutien de l'autonomie des personnes en situation de handicap ». De quoi confirmer la crainte du Collectif Handicaps, qui estime que le SPDA ne prend pas assez en compte les besoins des personnes handicapées.

Nouvelle couche

En définitive, le SPDA ne serait-il pas une couche supplémentaire apportée au millefeuille des dispositifs à destination des personnes handicapées et âgées, tels que les MDPH, MDA, DAC, Maia, Clic, etc. ?

Que deviennent ces derniers ?

Citant notamment les dispositifs d'appui à la coordination (DAC), le ministre des Solidarités de l'époque, Jean-Christophe Combe, a effectivement indiqué lors des débats que « des questions concernant leur maillage peuvent se poser ».

Et si les rapporteurs pour le Sénat confirment que « le dispositif proposé ne supprime rien », ils considèrent qu'il « ajoute une couche de coordination supplémentaire ».

Une conférence nationale de l'autonomie triennale

La proposition de loi instaure l'obligation d'organiser au moins tous les trois ans une « conférence nationale de l'autonomie », afin de « définir les orientations et de débattre des moyens de la politique de prévention de la perte d'autonomie ».

Ces dispositions, qui avaient été supprimées par le Sénat, ont été rétablies en commission mixte paritaire (CMP). Députés et sénateurs ont fait le choix d'un « format moins institutionnel, sur le modèle de la conférence nationale du handicap (CNH), afin de donner une impulsion à la politique de prévention de la perte d'autonomie sans créer une structure complexifiant le paysage ».



TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Parents.fr
Par Clémence Blanquet le 13/03/2024

VIOLENCES INTRAFAMILIALES : UN TEXTE POUR RETIRER PLUS FACILEMENT L'AUTORITÉ PARENTALE ADOPTÉ PAR LE PARLEMENT

Mardi 12 mars 2024, le Sénat a voté, après l'Assemblée nationale, une loi facilitant le retrait de l'autorité parentale pour les parents auteurs de violences intrafamiliales. Une grande avancée selon les membres du Parlement.

Mardi 12 mars 2024, le Sénat a voté un texte de loi, défendu par le camp socialiste, afin de rendre plus aisé le retrait de l'autorité parentale dans le cas de violences intrafamiliales.

Depuis plus d'un an, ce texte a été étudié par les deux chambres du Sénat après avoir été proposé par la députée socialiste du Val-de-Marne, Isabelle Santiago.

Lundi 11 mars 2024, les députés siégeant à l'Assemblée nationale avaient eux aussi adopté le texte à l'unanimité après avoir trouvé un compromis avec le Sénat.

Pour la députée socialiste, ce texte répond "aux impératifs de protection des plus vulnérables d'entre nous". Plus précisément, cette loi va permettre aux autorités d'activer le retrait automatique de l'autorité parentale sur un parent condamné pour un crime commis sur son enfant ou sur l'autre parent.

La suspension de l'autorité parentale facilitée elle aussi

De même, l'autorité parentale pourra être suspendue provisoirement dès le début des poursuites contre le parent visé par une enquête pour un crime contre l'autre parent ou l'enfant.

"Ce texte est très attendu parce qu'il est de notre devoir de protéger l'enfant victime de son parent agresseur, parce que le foyer doit toujours rester un lieu où l'enfant peut grandir en paix et en sécurité», a confirmé le ministre de la justice, Eric Dupond-Moretti, se félicitant de cette avancée en matière de protection de l'enfance, comme le rapporte Le Monde.

De son côté, la sénatrice Les Républicains, Marie Mercier s'est réjouie de voir passer cette loi qui sera un bon outil pour les juridictions : "Nous donnons aux juridictions pénales tous les outils pour qu'elles se saisissent de cette question fondamentale et protègent mieux les enfants".



Freeplik

57



TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Actuel RH
Par Séverine Baudouin le 8/04/2024

ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES : LE CRITÈRE D'ANCIENNETÉ EST ILLÉGAL

S'il appartient au CSE de définir ses actions en matière d'activités sociales et culturelles (ASC), l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des ASC ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté.

L'octroi des activités sociales et culturelles (ASC) est décidé par le CSE, lequel en a le monopole de gestion. Une règle importante, pas toujours facile à appréhender, s'impose toutefois : l'ASC doit bénéficier à l'ensemble du personnel, ne pas être discriminatoire, le CSE pouvant seulement moduler les prestations en fonction de critères sociaux, objectifs, prédéterminés et connus de tous.



Dans cette décision importante du [3 avril 2024](#), la Cour de cassation explique que l'ancienneté est un critère illégal dans le cadre de l'octroi des ASC par le CSE.

Une condition d'ancienneté de six mois pour bénéficier des ASC du CSE...

Dans cette affaire, le CSE de Groupama vote en réunion la modification d'un article de son règlement général relatif aux activités sociales et culturelles «afin d'instaurer un délai de carence de six mois avant de permettre aux salariés nouvellement embauchés de bénéficier des activités sociales et culturelles et ce à compter du 1er janvier 2020».

La délibération est adoptée mais le vote n'est pas unanime, et la CGT, qui s'y oppose, fait assigner le CSE devant le tribunal judiciaire, lui demandant de dire illicite cet article et de l'annuler.

Le tribunal, et à sa suite la cour d'appel, rejettent les demandes au motif «que la condition tenant à une ancienneté de six mois dans l'entreprise pour bénéficier des activités sociales et culturelles est appliquée de la même manière à l'ensemble des salariés, lesquels sont tous placés dans la même situation au regard d'un critère objectif qui ne prend pas en compte les qualités propres du salarié, que les critères considérés comme discriminants pour exclure certains salariés de l'attribution des activités sociales et culturelles sont la prise en compte de l'appartenance syndicale et la catégorie professionnelle, que le comité est légitime, dans l'intérêt même des salariés, à rechercher à éviter un effet d'aubaine résultant de la possibilité de bénéficier, quelle que soit l'ancienneté, des actions sociales et culturelles du comité réputées généreuses».

Et de fait, l'Acoss, dans son guide pratique «Comité social et économique, principes applicables en matière de cotisations sur les prestations», précise expressément que le bénéfice des ASC «peut être réservé aux salariés ayant une ancienneté, dans la limite de six mois».

Freepik



... est illégale ...

Mais la Cour de cassation n'est pas d'accord. Pour la première fois, elle se prononce expressément sur ce point, et sa décision est claire : «s'il appartient au comité social et économique de définir ses actions en matière d'activités sociales et culturelles, l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des activités sociales et culturelles ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté».

En d'autres termes, tous les salariés (et stagiaires) doivent donc pouvoir accéder à l'ensemble des ASC dès leur entrée dans l'entreprise.

Et la Cour de cassation casse la décision de la cour d'appel. L'article du règlement du CSE doit donc être annulé.

⇒ A noter que la Cour se fonde sur les articles L.2312-78 et R.2312-35 du code du travail, lesquels définissent les ASC.

... et certains CSE vont devoir revoir les critères d'octroi de leurs ASC

Cette condition d'ancienneté est couramment utilisée par les CSE, conformément aux tolérances de l'Urssaf sur les ASC. Une réponse ministérielle de 2014 avait, de son côté, qualifié le critère d'ancienneté comme discriminatoire dans le cadre de l'octroi des ASC ([réponse ministérielle n° 43931](#), JOAN Q, 6 mai 2014, p. 3688). Et, de fait, certaines Urssaf considèrent systématiquement discriminatoire ce critère d'ancienneté.

⇒ Rappelons que les Urssaf restent libres dans leur appréciation, et ne sont pas liées par les tolérances édictées par le guide pratique sur les ASC du CSE.

A noter que plusieurs cours d'appel avaient déjà qualifié l'exigence d'une «durée de présence» ou de «présence minimale sur l'année» conditionnant l'octroi d'une ASC comme discriminatoire (cour d'appel d'Amiens, n° 19/00284, 24 janvier 2020 ; cour d'appel de Douai, n° 517/18, 21 déc. 2018), de même que la modulation de l'avantage en fonction de tels critères (cour d'appel de Pau, n° 14/01450, 8 sept. 2016).

Il va donc falloir que les CSE fassent le point sur les conditions d'octroi de leurs ASC, et qu'ils modifient ces conditions si elles prévoient une ancienneté minimale. A ce titre, la question devra être inscrite à l'ordre du jour d'une réunion plénière, et faire l'objet d'une (ou plusieurs) délibérations afin de régulariser leur situation. Il faudra également, peut-être, revoir en profondeur les ASC compte tenu de cette jurisprudence, car le budget du CSE pourrait être insuffisant pour continuer à servir les mêmes avantages dès lors qu'un nombre plus important de salariés en seront bénéficiaires.

A défaut de cette régularisation, lors d'un contrôle, l'Urssaf peut considérer que cette activité, dont l'accès est soumis à une condition illégale, ne constitue pas une ASC, et un redressement peut être opéré, possiblement sur trois ans en arrière, conformément au délai de prescription applicable (article L.244-3 du code de la sécurité sociale).

⇒ Qu'en est-il des ASC distribuées les années précédentes avec un tel critère illégal ? Les salariés qui en ont été écartés pourront-ils réclamer au CSE leur bénéfice ? Et si oui, sur quelle période ? Pourront-ils réclamer des dommages et intérêts pour réparer le préjudice subi ?



TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Actuel RH
Par Elise Drutinus et Charline Raymond (Appel expert) le 26/04/2024

UN COURRIEL INFORMANT LES SALARIÉS DE L'ABSENCE DE DROIT AUX CONGÉS DE FRACTIONNEMENT EST-IL SUFFISANT ?

Chaque semaine, L'appel expert, service de renseignement juridique par téléphone du groupe Lefebvre Sarrut, répond à une question pratique que se posent les services RH.



Petit rappel : les congés de fractionnement, qu'est-ce que c'est ?

Selon le code du travail, une fraction d'au moins 12 jours ouvrables du congé principal doit être prise en continu entre le 1er mai et le 31 octobre. Au-delà de ces 12 jours, le congé peut être fractionné avec l'accord du salarié, cet accord n'étant toutefois pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement. Le fractionnement peut alors donner droit, dans certains cas, à des jours de congé supplémentaires ([articles L. 3141-19](#) et [L. 3121-23](#) du code du travail).

Comment fonctionne le fractionnement et combien de jours de congé supplémentaires le salarié peut-il obtenir ?

Sur ce point, [l'article L. 3141-23](#) du code du travail précise que :

- ▶ au-delà du 12ème jour, les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre. C'est alors la prise d'une deuxième fraction de congé hors de cette période qui ouvre droit aux congés de fractionnement ;
- ▶ deux jours ouvrables de congé supplémentaires sont attribués lorsque le nombre de jours pris en dehors de cette période est au moins égal à six ;
- ▶ un seul est attribué lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours ;
- ▶ aucun jour supplémentaire n'est attribué au salarié s'il a pris moins de 3 jours ouvrables de congé en dehors de cette période ;
- ▶ les jours de congé dus au-delà de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément (soit la cinquième semaine de congé).

Ces dispositions sont toutefois supplétives et ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de convention ou d'accord de branche fixant, entre autres, les règles de fractionnement du congé au-delà du 12ème jour ([article L. 3141-21](#)). Un tel accord pourrait donc tout à fait ne prévoir aucun jour supplémentaire en cas de fractionnement ou un nombre moindre à celui prévu par le code du travail.

=> Si, du fait d'un congé maladie ou maternité, un salarié a reporté ses congés payés en dehors de la période légale, une [réponse ministérielle de 2010](#) confirme qu'il aura droit à ses jours de congé de fractionnement dès lors que les conditions sont remplies. Selon une autre réponse ministérielle (voir en pièce jointe), il en va de même pour un salarié embauché en cours d'année, ou si le fractionnement est dû à la fermeture de l'entreprise ([arrêt du 12 février 1997](#)).



L'employeur peut-il refuser d'octroyer les congés de fractionnement et le salarié peut-il y renoncer ?

Non, un employeur qui refuse de donner des jours de fractionnement méconnaît les dispositions du code du travail relatives aux congés payés et est à ce titre passible d'une contravention de 5ème classe, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés (article R. 3143-1).

En revanche, de son côté le salarié peut renoncer à titre individuel à ces jours (article L. 3121-23). Cette renonciation doit être expresse et non équivoque et ne se présume pas (arrêt du 19 juin 2002).

Comment l'employeur peut-il prouver la renonciation du salarié à ses jours de fractionnement ?

En la matière, la Cour de cassation est assez dure. Dans un [arrêt du 30 septembre 2014](#), elle avait certes admis qu'un salarié, informé par une mention figurant sur un formulaire de demande de congés que toute dérogation au principe de prise d'un congé de quatre semaines dont trois consécutives au cours de la période de prise des congés emportait renonciation au bénéfice des jours supplémentaires de fractionnement, ne pouvait prétendre au bénéfice de ceux-ci.

La mention sur le formulaire de la renonciation aux éventuels jours de fractionnement est donc valable, même si elle est prérédigée par l'employeur et qu'elle figure en lettres minuscules en bas du formulaire.

En revanche, par un [arrêt du 13 janvier 2016](#), la Cour a jugé que la renonciation au droit à des congés supplémentaires ne se présume pas, et ce même si l'employeur a fait savoir par note de service que la prise de congés, à l'initiative du salarié, en dehors de la période légale emportait renonciation au bénéfice de ces jours.

On peut donc en déduire que, pour se sécuriser, l'employeur doit s'assurer que pour toute demande de congé le salarié puisse formuler expressément son renoncement.

Mais vigilance sur la manière de procéder car dans ce même arrêt la Cour a aussi estimé que l'entreprise ne peut pas mettre en place un logiciel traitant les demandes de congés qui oblige le salarié, quand il demande le fractionnement, à cocher automatiquement la case de renoncement au bénéfice des jours supplémentaires.

Ajoutons enfin que les salariés ne peuvent par avance, dans le contrat de travail, donner leur accord au fractionnement du congé principal et renoncer à leur droit aux jours de fractionnement ([arrêt du 5 mai 2021](#)).

Reste la solution de l'accord collectif (voir ci-avant), qui peut écarter les jours de fractionnement sans que la renonciation individuelle du salarié ne soit nécessaire ([arrêt du 1er décembre 2005](#)).



Freepik



TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Actuel RH
Par Nathalie Lebreton le 24/04/2024

CONGÉS PAYÉS ET MALADIE : LES NOUVELLES RÈGLES LÉGALES ENTRENT EN VIGUEUR CE 24 AVRIL

Après la publication de la loi du 22 avril 2024 hier au Journal officiel, les nouvelles règles légales sur l'acquisition de droit à congés payés pendant un arrêt maladie et sur la prise de ces congés sont en vigueur. Mais elles posent de nombreuses questions pratiques.

Acquisition de droit à congés payés pendant un arrêt maladie, suppression de la limite d'un an pour acquérir des droits à congés en cas d'accident du travail, fixation d'une période de report pour les congés non pris du fait d'un arrêt de travail, obligation d'information de l'employeur en cas de report : telles sont les nouvelles règles sur les congés payés fixées par l'article 37 de la loi du 22 avril 2024 (dite loi DDADUE 2).

Elles entrent en vigueur le 24 avril, au lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, intervenue hier. Pour les arrêts de travail antérieurs au 24 avril 2024, la loi fixe un délai de forclusion. Ce texte, qui prévoit que les salariés en arrêt de travail continuent d'acquérir des congés payés, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident, fait suite aux arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 procédant à une application directe du droit européen et écartant les dispositions du code du travail. Le législateur a pris en compte l'avis rendu par le Conseil d'Etat le 11 mars 2024. L'intervention du législateur était nécessaire pour assurer la conformité du droit national au droit européen en matière de congés payés.

► *La loi n'a pas fait l'objet d'une saisine du Conseil constitutionnel. Mais la question de la conformité à la Constitution se posait pour certains juristes du fait que le salarié en arrêt de travail acquiert moins de congés lorsque l'origine de la maladie ou l'accident est non professionnelle.*

Le Conseil constitutionnel, lors d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC), ne s'était prononcé que sur la différence de situation entre le salarié dont la maladie est d'origine non professionnelle avec celle du salarié dont la maladie est d'origine professionnelle. Il a estimé que la différence de situation justifiait la différence de traitement. Le Conseil d'Etat, dans un avis du 11 mars 2024, avait déduit de cette décision que la différence de traitement entre salarié en arrêt maladie et les autres salariés, ne méconnaissait pas le principe constitutionnel d'égalité, ni à l'égard des salariés en activité professionnelle, ni à l'égard des salariés absents en raison d'un accident ou d'une maladie d'origine professionnelle. Les nouvelles dispositions pourront, quoi qu'il en soit, faire l'objet de QPC.

► **Le contrat ANAMAAF est d'ores et déjà adapté et en conformité avec ce droit européen**

Nous vous présentons ci-dessous les nouvelles règles envisagées par l'article 37 de la loi du 22 avril 2024.

Acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie ou accident d'origine professionnelle ou non

Assimilation des absences pour maladie ou accident d'origine non professionnelle à du temps de travail effectif

Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat est suspendue pour maladie ou accident d'origine non professionnelle sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé. Cette absence complète la liste des périodes considérées comme du



temps de travail effectif fixée par l'article L. 3141-5 du code du travail (article L. 3141-5 du code du travail, modifié).

► *Même si les arrêts de travail pour maladie sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congé, il sera nécessaire de faire un décompte séparé des congés acquis au titre de cette suspension du contrat car le nombre de congés acquis pendant cette période est différent de celui acquis pendant les périodes de travail effectif ou les autres périodes assimilées à du travail effectif prévues à l'article L. 3141-5 : deux jours ouvrables par mois au lieu de 2,5 jours (voir ci-après).*

Maladie ou accident d'origine professionnelle : suppression de la limite d'un an

La limite d'une durée ininterrompue d'un an de l'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle au-delà de laquelle l'absence n'ouvre plus droit à congé est supprimée (article L. 3141-5, modifié du code du travail).

Ainsi, sont désormais considérées comme période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés, les périodes de suspension pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, quelle que soit leur durée, y compris celles qui excèdent un an.

► *Toutefois, la suppression de la limite d'un an ne veut pas dire qu'il y a cumul des congés payés lorsque l'arrêt de travail est prolongé sur plusieurs années. En effet, les règles de report limitent ce cumul.*

Des droits à congés différents selon que la maladie ou l'accident a une origine professionnelle ou non

Le salarié en arrêt de travail suite à une maladie ou un accident d'origine non professionnelle acquiert, à compter du 24 avril 2024, deux jours ouvrables de congé par mois d'absence, dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence d'acquisition (article L. 3141-5-1 du code du travail, créé), soit quatre semaines de congés payés par an. Cela correspond au congé garanti par le droit européen.

Selon une interprétation littérale de l'article L. 3141-7 du code du travail, qui est resté inchangé, la règle de l'arrondi au nombre supérieur ne s'appliquerait pas car ne vise pas l'article L. 3141-5-1. Faut-il appliquer la règle de l'arrondi au nombre entier le plus proche ?

► *Exemple : le salarié en arrêt maladie du 1er juin 2024 au 31 mai 2025 (application de la période de référence légale d'acquisition des congés : 1er juin N-1/31 mai N), acquiert 24 jours ouvrables de congés payés. Le salarié ne bénéficie pas de la 5ème semaine de congés payés ou des congés conventionnels, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.*

Le salarié absent pour maladie ou accident d'origine professionnelle continue d'acquérir des congés payés à hauteur de 2,5 jours ouvrables par mois, soit 30 jours ouvrables par période de référence d'acquisition.

Ces règles vont complexifier pour les entreprises la gestion des congés payés lorsque l'année de référence d'acquisition des congés comportera pour partie des périodes de travail effectif ou assimilée (hors arrêt maladie) et pour partie des périodes d'arrêt maladie.

Un double décompte sera nécessaire pour vérifier lequel est le plus favorable. En effet, le salarié



Freepik

ayant droit à 2,5 jours de congé par mois de travail effectif ou par période de quatre semaines ou par période de 24 jours ouvrables de travail effectif, il faudra comparer si ce décompte n'est pas plus favorable pour le salarié que celui du droit à deux jours de congé par mois d'absence pour maladie.

Si le salarié est, par exemple, absent un mois, la règle du décompte en fonction du temps de travail effectif, du fait de la règle d'équivalence précitée, sera plus avantageuse et devra être privilégiée car elle ne fait pas perdre de droits à congés pour le salarié qui aura donc droit à 30 jours ouvrables de congé.

64

Des modalités de prise du congé encadrées

Obligation d'information de l'employeur

A l'issue d'une période d'arrêt de travail du salarié pour cause de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non, l'employeur doit, à compter du 24 avril 2024, porter à la connaissance du salarié, dans le mois qui suit la reprise du travail, les informations suivantes (article L. 3141-19-3 du code du travail, créé) :

- ✓ le nombre de jours de congé dont il dispose ;
- ✓ la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

Cette information s'effectue par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment par le biais du bulletin de salaire (article L. 3141-19-3 du code du travail, créé).

Sauf exceptions, c'est à compter de cette information que commencera le délai de report pour le salarié qui n'aurait pas pu prendre tous ses congés avant la fin de la période légale ou conventionnelle de prise des congés du fait de son absence pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non.

Le texte ne prévoit pas de durée d'absence minimale déclenchant l'obligation pour l'employeur de délivrer cette information. L'employeur est tenu d'informer le salarié à l'issue de tout arrêt de travail, quelle que soit sa durée, y compris, semble-t-il, si cette absence n'a pas d'impact sur les droits à congés, du fait de la règle d'équivalence prévue à l'article L.3141-4.

Une période de report des congés non pris du fait d'un arrêt de travail

1) Une période de report de 15 mois

Le salarié qui est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, bénéficie d'une période de report de 15 mois afin de pouvoir les utiliser (article L. 3141-19-1 du code du travail, créé).

A défaut de précision, il semblerait que les congés acquis pouvant être reportés sont non seulement les congés acquis pendant la suspension du contrat de travail, mais aussi les jours de congés payés acquis à un autre titre (liés au temps de travail effectif ou temps assimilés) mais qui n'ont pu être pris en raison de l'absence du salarié pour maladie ou accident.

► *Les modalités de ce report font l'objet de trois articles du code du travail dans la sous-section 2 «Règles de fractionnement et de report» du code du travail. Ces règles sont qualifiées de règles d'ordre public avec un cas de dérogation.*



Au-delà de cette période, les congés seront perdus si le salarié ne les prend pas alors que l'employeur l'a informé et lui a demandé de les prendre.

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche pourrait fixer une durée de report supérieure.

Ce report, a contrario, ne vise pas le cas où l'arrêt de travail du salarié prend fin avant l'expiration de la période de prise des congés. Dans ce cas, le salarié doit être informé de ses droits à congés et doit les prendre avant la fin de la période de référence de prise des congés.

► *Exemple : si la période de référence de prise des congés est la période légale (1er mai N/30 avril N+1) et que le salarié est en arrêt de travail du 1er janvier au 1er avril de l'année N+1, il devra prendre ses congés avant le 30 avril.*

2) Un point de départ du report différent selon la situation

Le point de départ de la période de report de 15 mois varie selon la situation :

✓ le point de départ est la date à laquelle le salarié reçoit, postérieurement à sa reprise du travail, les informations de son employeur sur les congés dont il dispose pour les congés payés qui n'ont pas pu être pris au cours de la période de prise des congés, en raison d'un arrêt de travail (article L. 3141-19-1 du code du travail, créé) ;

✓ le point de départ est la date de la fin de la période d'acquisition des congés payés pour les salariés en arrêt maladie depuis plus d'un an et dont le contrat continue d'être suspendu. Plus précisément, c'est la date de fin de la période d'acquisition au titre de laquelle les congés ont été acquis si, à cette date, le salarié est toujours en arrêt de travail. Ce serait donc le 1er jour de la période de référence suivante, soit le 1er juin de l'année N+1 dans les entreprises qui appliquent la période légale d'acquisition 1er juin-31 mai de l'année N. Si lors de la reprise du travail, la période de report n'a pas expiré, cette période est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations de l'employeur (article L.3141-19-2 du code du travail, créé).

► *Cette règle sur le point de départ dérogatoire du report évite le cumul des congés payés lorsque l'arrêt de travail excède un an. En effet, les droits à congés payés expirent au terme du délai de report de 15 mois même si le salarié continue d'être en arrêt de travail.*

3) Une période de report pouvant être augmentée par accord

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche pourrait fixer une durée de report supérieure à 15 mois. Un accord collectif ne pourrait en revanche ni réduire la durée de la période de report en deçà de 15 mois, ni prévoir un point de départ de la période de report différent de celui fixé par le code du travail (article L. 3141-20 du code du travail nouveau et article L. 3141-21-1 créé).

Calcul de l'indemnité de congés payés

Pour le calcul de l'indemnité de congés payés selon la règle «du dixième», le salaire fictif des absences pour accident ou maladie non professionnels, selon l'horaire de travail de l'établissement, est pris en compte dans la limite de 80 % (article L. 3141-4 du code du travail, modifié).

L'indemnité de congés payés ne pouvant pas être inférieure au salaire que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé, la règle du maintien de salaire pourrait donc s'avérer plus favorable que la règle du dixième.



Concernant l'indemnité compensatrice de congés payés des salariés temporaires, sont assimilées à un temps de mission pour l'appréciation du droit à cette indemnité, les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue en raison d'un arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non (article L 1251-19 du code du travail).

► *Cet ajout correspond aux nouvelles règles d'acquisition des congés payés en cas de maladie et corrige un oubli concernant le congé de paternité qui était déjà assimilé à du temps de travail effectif à l'article L. 3121-24 (indemnité de congés payés pour les salariés de l'entreprise).*

Sort des arrêts maladie intervenus à compter du 1er décembre 2009

Ces nouvelles règles s'appliquent rétroactivement pour la période courant entre le 1er décembre 2009 et le 24 avril 2024 (lendemain de la publication de la loi), sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée, ou de stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés.

► *A noter cependant que n'est pas visée l'acquisition de congés pendant les périodes d'arrêt de travail pour accident du travail excédant la durée d'un an.*

Toutefois, cette rétroactivité ne pourrait conduire à ce que le salarié bénéficie de plus de 24 jours ouvrables de congés payés par année d'acquisition des droits à congés, après prise en compte des jours déjà acquis sur cette période.

► *Le 1er décembre 2009 correspond à la d'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, qui a rendu d'application directe les règles posées par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, dont celle selon laquelle tout travailleur doit bénéficier d'au moins 4 semaines de repos. Depuis cette date, tout salarié peut invoquer ce droit à l'égard de son employeur.*

Le délai dont disposera le salarié pour faire valoir en justice ses droits dépendra de sa présence ou non dans l'entreprise au 24 avril 2024 :

✓ si le salarié est présent dans l'entreprise au 24 avril 2024 : toute action ayant pour objet l'octroi de jours de congé au titre des arrêts maladie intervenus après le 1er décembre 2009 doit être introduite, à peine de forclusion, dans le délai de deux ans à compter du 24 avril 2024, soit jusqu'au 24 avril 2026 minuit;

✓ si le salarié a quitté l'entreprise avant le 24 avril 2024, la prescription triennale de l'article L 3245-1 du Code du travail applicable aux créances salariales s'applique. Les salariés auraient 3 ans pour agir à compter de la rupture de leur contrat de travail.



Freeplik

TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Sciences et Avenir avec AFP
Le 13/05/2024

« AIDE À MOURIR » : LES DÉPUTÉS ENTRENT DANS LE VIF DU PROJET DE LOI

Les députés donnent le coup d'envoi lundi de l'examen du projet de loi sur la fin de vie, qui prévoit d'ouvrir pour la première fois en France une «aide à mourir» pour certains patients, une réforme sociétale attendue mais aussi source d'inquiétudes.

Les 71 membres de la commission spéciale de l'Assemblée nationale vont se pencher pendant une semaine sur les quelque 1.900 amendements déposés par des élus de tous bords pour modifier le texte gouvernemental sur une «aide à mourir», en prélude à l'arrivée du projet de loi le 27 mai 2024 dans l'hémicycle.

Après avoir mené un cycle d'auditions, ils lanceront ainsi à 16H00 un marathon parlementaire qui pourrait durer au moins jusqu'à l'été 2025, estime-t-on du côté de l'exécutif, en fonction du nombre d'allers-retours nécessaires avec le Sénat.

«Je pense que nous sommes prêts», a estimé la ministre de la Santé Catherine Vautrin jeudi dans Sud-Ouest, louant un «texte équilibré» qui «a fait l'objet d'une convention citoyenne, de beaucoup de travaux préalables». Son volet le plus sensible instaure la possibilité pour certains patients de demander à un médecin d'être aidés à se suicider, via une substance létale qu'ils s'administreraient eux-mêmes, ou qu'un tiers pourrait leur administrer s'ils ne peuvent pas le faire.



(AFP/Archives - Ludovic MARIN)

Signal détestable

Avant de s'attaquer à cette partie du texte, les députés se pencheront sur celle consacrée aux soins palliatifs.



Le texte gouvernemental crée un concept plus large, critiqué par les oppositions, de «soins d'accompagnements» ne se résumant pas à la gestion de la douleur. Il prévoit aussi qu'un «plan personnalisé d'accompagnement» soit proposé aux patients dès qu'une maladie grave est diagnostiquée.

Si le développement des soins palliatifs fait consensus, le fait de traiter ce sujet dans ce texte suscite des réticences, en particulier parmi les députés hostiles à l'«aide à mourir».

«Ca laisse à penser qu'il y a une sorte de continuum entre soins palliatifs et euthanasie, le signal envoyé est détestable», critique le député Les Républicains (LR) Patrick Hetzel, inquiet de l'«effet domino» d'une remise en cause «du principe d'inviolabilité de la vie humaine».

Avant de débattre d'une «aide à mourir», «il aurait d'abord fallu qu'il y ait des structures de soins palliatifs un peu partout en France», estime aussi le député Rassemblement national (RN) Christophe Bentz.

Un meilleur accès aux soins palliatifs «change la donne quant au désir d'en finir avec la vie», juge également le député PS Dominique Potier, l'un des quelques députés de gauche s'opposant à l'euthanasie, à l'instar par exemple du communiste Pierre Dharréville.

« Pas de certitudes »

Même si la gauche et le camp présidentiel devraient fournir l'essentiel des soutiens au projet de loi, face à l'hostilité dominant à droite et à l'extrême droite, les débats parlementaires ne se réduiront en effet pas aux clivages traditionnels.

Des voix à contre-courant s'exprimeront dans les différents groupes politiques, qui laisseront la liberté de vote à leurs troupes face à un choix sociétal touchant à l'intime.

Et au-delà d'un simple face-à-face entre adversaires et partisans, plusieurs points précis du projet de loi seront âprement débattus, notamment sur les différents critères posés dans le texte pour pouvoir accéder au dispositif.

Des députés contesteront notamment le fait qu'il faille être majeur : des amendements proposent de baisser le seuil à 13 ou 15 ans, d'autres de le relever à 20 ans.

La nécessité que le pronostic vital du patient soit engagé «à court ou à moyen terme» fait partie des points les plus contestés, certains jugeant qu'elle restreint trop la portée de la réforme, d'autres la trouvant au contraire trop large.

Les modalités de l'autorisation médicale ou encore la place des directives anticipées dans le dispositif seront aussi au cœur des débats.

Le texte prévoit qu'un médecin, un infirmier ou une «personne volontaire» désignée par le malade pourra se charger d'administrer la substance létale. Mais des députés de tous bords veulent proscrire toute intervention d'un tiers, certains souhaitent exclure qu'un soignant puisse «donner la mort» et d'autres encore que le volontaire puisse être un proche du patient.

«J'arrive dans ce débat avec des convictions, mais pas de certitudes», assure à l'AFP le député apparenté MoDem Olivier Falorni, rapporteur général de la commission spéciale, par ailleurs présidée par l'ancienne ministre de la Santé Agnès Firmin-Le Bodo (Horizons).

TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : legisocial.fr
Le 13/05/2024

POURQUOI MENER UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ?

La Semaine pour la Qualité de Vie et des Conditions de Travail se déroulera du **17 au 21 Juin 2024 partout en France**. L'occasion de faire le point sur l'intérêt de mener une démarche de QVCT.

La QVCT, c'est l'ensemble des actions permettant de concilier l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise.

La QVCT peut se concevoir comme un sentiment de bien-être perçu individuellement et collectivement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

L'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) définit la QVT comme un « état de complet bien-être physique, mental et social ».

La QVCT est une démarche qui peut être conduite dans différents contextes :

- ▶ Lors de nouveaux projets de transformation techniques ou organisationnels ou à l'occasion de la mise en œuvre de projets d'investissement industriel;



Freepik



- ▶ En réponse à des dysfonctionnements ou pour une meilleure prise en compte du travail dans le management au quotidien ;
- ▶ Dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie au travail.

Cette démarche, centrée sur l'analyse des situations de travail réelles et la réflexion partagée sur l'organisation du travail dans des espaces de discussion sur le travail, permet de renforcer non seulement l'efficacité des transformations mais aussi la qualité de l'engagement des salariés et le respect des obligations sociales de l'entreprise.

Les entreprises ont une responsabilité juridique avec une obligation de résultat quant à la préservation de la santé physique et mentale de leurs salariés.

Au-delà de la prévention des risques psycho-sociaux, les entreprises se doivent désormais d'améliorer la qualité de vie au travail de leurs salariés.

Les évolutions technologiques, restructurations, délocalisations, changements organisationnels sont quelques exemples de facteurs de tensions dans le monde du travail.

Les salariés attendent aujourd'hui de leur employeur le respect et la reconnaissance, une écoute et des relations personnalisées. Une de leur préoccupation principale est la conciliation de leur vie personnelle avec leur vie professionnelle. Or l'épanouissement des salariés est un investissement durable, bénéfique à tous.

La QVCT permet avant tout de lutter contre l'absentéisme, le turn-over, et d'augmenter ainsi la compétitivité de l'entreprise. Elle est reconnue aujourd'hui comme un facteur de performance.

Il s'agit pour les employeurs de contrer l'affaiblissement de la motivation des salariés, la baisse de créativité, la dégradation de la performance collective et individuelle, la dégradation du climat social, de fidéliser les salariés, améliorer le dialogue social et valoriser l'image de l'entreprise.

Dans une société où la qualité de vie est une valeur croissante et où la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée est de plus en plus poreuse du fait du développement des outils de travail numériques, les salariés sont en quête de solutions proposées par leur employeur pour les aider à gérer leurs temps de vie.

La mise en place d'une politique RH spécifique pour améliorer la QVCT et développer ainsi l'attractivité de l'entreprise, fidéliser ses collaborateurs, susciter leur engagement, leur créativité, est un des principaux défis face à des salariés de moins en moins motivés et de plus en plus volatils.

Améliorer les conditions d'emploi traditionnelles (rémunérations fixes et variables, avantages sociaux et en nature...) sont certes toujours d'actualité, mais les salariés, et en particulier les plus jeunes et talentueux, font de plus en plus souvent des choix de carrière également fondés sur des facteurs tels que l'aménagement du temps de travail, la flexibilité des horaires, la satisfaction émotionnelle au travail, le pouvoir de décision et l'autonomie dans leur structure organisationnelle...

Enfin, la Loi Rebsamen de 2016 a introduit l'obligation de négocier sur la QVCT dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle femmes hommes, dans les entreprises soumises à l'obligation de NAO.

La loi Santé au Travail de 2021 est venue renforcer cette obligation en prévoyant que la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail peut également porter sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels.

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail est ainsi devenue la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie et des conditions de travail.





TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Le Média social
Par Sybilline CHASSAT-PHILIPPE le 22/05/2024

LOI « BIEN VIEILLIR » : LE REGISTRE COMMUNAL «CANICULE», OUTIL MULTIFONCTIONS

La loi du 8 avril 2024 modifie le cadre juridique du registre communal créé en 2004 pour recenser les personnes âgées ou handicapées souhaitant être contactées en cas de canicule.

En réaction à la canicule meurtrière de l'été 2003, une [loi du 30 juin 2004](#) a imposé aux maires de recenser les personnes âgées ou handicapées qui en font la demande afin de faciliter l'intervention des services sanitaires et sociaux auprès de ces publics vulnérables en cas de déclenchement du plan d'alerte et d'urgence « vagues de chaleur ».

Les [travaux parlementaires](#) évoquent une enquête publiée par Santé publique France en 2019 selon laquelle « nombre de personnes, y compris parmi les plus vulnérables, ne sont pas recensées dans ces registres ».

Ainsi, le cadre juridique applicable à ces registres communaux, tel que figurant à l'article L. 121-6-1 du code de l'action sociale et des familles (CASF), est réformé par l'article 8 de la loi du 8 avril 2024 dite loi « Bien vieillir ». Zoom sur le nouveau dispositif dont l'efficacité supposera une communication renforcée et adaptée.



Freepik

Rôle du maire

Le maire reste responsable du recueil des éléments relatifs à l'identité, à l'âge et au domicile des personnes âgées et des personnes adultes en situation de handicap qui sollicitent l'intervention des services sanitaires, comme auparavant, mais aussi, précise la nouvelle rédaction de [l'article L. 121-6-1 du CASF](#), des centres communaux et intercommunaux d'action sociale (CCAS et CIAS) et des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) spécialisés dans l'accompagnement de ces publics.

Sans changement, les maires peuvent également procéder à ce recueil à la demande d'un tiers, à la condition que la personne concernée ou son représentant légal ne s'y soit pas opposé.

Destinataire des données

Nouveauté : sauf opposition de la personne âgée ou handicapée ou de la personne chargée à son égard d'une mesure de protection juridique avec représentation, le maire est désormais destinataire des données relatives aux bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) à domicile, de la prestation de compensation du handicap (PCH) ou de prestations d'action sociale versées au titre de la perte d'autonomie par des organismes d'assurance vieillesse. Cette transmission est à la charge :

- du président du conseil départemental (PCD) s'agissant des bénéficiaires de l'APA



- ou de la PCH ;
- ▶ de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) pour les bénéficiaires de prestations d'action sociale de la branche vieillesse qui, pour mémoire, sont destinées aux retraités relevant des groupes iso-ressources (GIR) 5 et 6.

Utilisation des données recueillies

Les données ainsi transmises aux maires par les PCD et les Carsat ne peuvent être utilisées que pour la réalisation de ces missions :

- ▶ organiser un contact périodique avec les personnes répertoriées lorsque [le plan d'alerte et d'urgence « risques exceptionnels »](#), tel que la canicule, est mis en œuvre ;
- ▶ proposer à ces personnes des actions visant à lutter contre l'isolement social ; repérer les situations de perte d'autonomie ;
- ▶ informer les personnes âgées ou les personnes en situation de handicap ainsi que leurs proches des dispositifs d'aide et d'accompagnement existants et de leurs droits.

À ces mêmes fins uniquement, les maires sont autorisés par la loi Bien vieillir à transmettre les données nominatives du « registre canicule » aux services sanitaires, aux CCAS/CIAS et aux ESSMS pour personnes âgées ou adultes en situation de handicap.

La diffusion de ces données à des personnes non autorisées à y accéder ou leur détournement sont passibles des peines prévues aux [articles 226-16 à 226-24 du code pénal](#), relatifs aux atteintes aux droits de la personne résultant des fichiers ou des traitements informatiques.

Réglementation à adapter

Sans changement, le dernier alinéa de l'article L. 121-6-1 du CASF prévoit que ces informations « sont recueillies, transmises et utilisées dans des conditions garantissant leur confidentialité et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés ».

Cette réglementation, codifiée aux [articles R. 121-2 à R. 121-12](#) de ce code, est appelée à être actualisée pour tenir compte de l'usage élargi du registre communal initialement restreint à la gestion des crises caniculaires. En particulier, [l'article R. 121-2 du CASF](#) se réfère à un registre « qui est exclusivement limité à la mise en œuvre du plan d'alerte et d'urgence » en cas de risques exceptionnels.



Freepik



AF

Source ayant permis ce relais bibliographique : Le Média social
Par Marine DERQUENNE le 29/05/2024

ASSISTANTS FAMILIAUX : UNE PROPOSITION DE LOI VISE À ASSOUBLIR LE CUMUL D'EMPLOIS

72 Une proposition de loi sur la conciliation d'une activité professionnelle avec la fonction d'assistant familial est actuellement examinée au Sénat. Son objectif est d'améliorer l'attractivité de cette profession pour pallier le manque de vocations nouvelles et faire face aux nombreux départs à la retraite à venir.

« Le profil démographique des assistants familiaux en France révèle une situation préoccupante : en 2021, la moitié de ces professionnels avait 55 ans ou plus, et [un quart avait même franchi le seuil des 60 ans](#) », peut-on lire dans [l'exposé des motifs de la proposition de loi](#) (PPL).

« Cette pyramide des âges alarmante suggère d'importants défis à venir, avec l'approche imminente de nombreux départs à la retraite » et, en parallèle, le nombre de familles d'accueil qui ne cesse de décroître.

Déposée par le sénateur Xavier Iacovelli (Renaissance), la PPL « ouvrant la possibilité de concilier une activité professionnelle avec la fonction d'assistant familial » est examinée en séance publique au Sénat ce 29 mai.

Le but ? Améliorer l'attractivité du métier et assouplir les règles de cumul d'emplois afin de permettre aux agents publics de pouvoir exercer en plus le métier d'assistant familial.

Cumul impossible pour un agent public

[La loi Taquet](#) du 7 février 2022 relative à la protection des enfants a déjà introduit [plusieurs mesures](#) pour soutenir les assistants familiaux, dont la possibilité de différer le départ à la retraite pour prolonger un accompagnement.

« Cependant, malgré ces avancées, ces mesures se révèlent insuffisantes pour contrer la tendance à la baisse du nombre de familles d'accueil observée sur la dernière décennie », souligne le sénateur dans l'exposé des motifs.

Actuellement, les assistants familiaux peuvent cumuler une autre activité professionnelle dans le privé, sous réserve de l'accord de leur employeur qui peut refuser si « l'activité envisagée est incompatible avec l'accueil du ou des enfants déjà confiés », rappelle [le rapport du Sénat](#).

Mais dans la fonction publique, ce cumul d'emplois n'est pas autorisé. « Le statut de la fonction publique veut que l'agent public se consacre entièrement à son métier, sauf dérogations spécifiquement prévues ou encadrées par la loi », souligne la rapporteure du texte au Sénat, Solanges Nadille.

Bien que certaines dérogations permettent aux agents publics de cumuler un emploi avec une activité à titre accessoire, lucrative ou non, la profession d'assistant familial n'est à ce jour pas considérée comme pouvant être exercée à titre accessoire par un agent public.



Assouplissement des règles de cumul

La PPL vise dès lors à permettre aux agents publics de cumuler leur emploi principal avec celui d'assistant familial. Elle crée deux régimes : un pour l'agent public à temps complet et un autre pour l'agent à temps partiel

En cas de cumul d'un emploi public avec la fonction d'assistant familial, la PPL prévoit que l'agent public ne pourra accueillir qu'un seul mineur âgé d'au moins trois ans ou plus et relevant de la protection de l'enfance, en suivant une formation d'au moins soixante heures, dans une période de six mois après obtention de l'agrément.

À noter que la formation au métier d'assistant familial est en principe d'une durée de 240 heures sur une période de 18 à 24 mois, et doit s'effectuer après un stage préparatoire de 60 heures ([article D. 451-102 du code de l'action sociale et des familles](#)).

Estimant que « les spécificités, la réalité et la complexité du métier d'assistant familial ne permettraient pas de prévoir une formation plus courte pour les agents publics souhaitant cumuler leur métier avec celui d'assistant familial », la commission des affaires sociales du Sénat a supprimé la disposition initialement prévue par la PPL, en renvoyant plutôt à un décret qui fixera les conditions de cumul de l'activité d'assistant familial, englobant à la fois les agents publics et les salariés de droit privé.

Temps partiel et courtes durées

Plusieurs amendements déposés par la sénatrice Raymonde Poncet Monge (Les Écologistes) visent à rendre ce cumul possible uniquement pour les agents à temps partiel et pour de courtes durées, telles que « des week-ends de répit ou congés, dans le cadre d'un accueil relais et de la constitution de binômes d'assistants familiaux », afin d'assurer un « temps de répit » pour les assistants familiaux référents.

« Cette solution, proposée par plusieurs associations et syndicats d'assistants familiaux et qui fait consensus, permettrait l'entrée dans la profession d'assistant familial de nouveaux entrants », d'après la sénatrice.

« Il serait possible de solliciter plusieurs professions qui sont déjà en lien avec des enfants (tels que les AESH [accompagnants d'élèves en situation de handicap], les AES [accompagnants éducatif et social] Petite enfance et les AM [assistantes maternelles] », ajoute-t-elle.

Quelle issue pour ce texte ?

Le sort réservé à ces amendements sera donc connu à l'issue de la discussion en séance publique au Sénat ce 29 mai. Les dispositions peuvent encore évoluer puisque le texte n'est qu'au début de son parcours parlementaire.

La PPL doit ensuite être examinée en première lecture à l'Assemblée nationale. Issue de la majorité présidentielle et semblant être soutenue par la ministre Sarah El Haïry, elle devrait pouvoir trouver sa place à l'ordre du jour de l'Assemblée.



AF

Source ayant permis ce relais bibliographique : Le Média social
Par Noël BOUTTIER le 8/01/2024

UN QUART DES ASSISTANTES FAMILIALES A AU MOINS 60 ANS

Selon une étude réalisée en 2021 par la Drees, les 38 000 assistantes familiales sont très majoritairement des femmes, même si la part des hommes progresse.

Leur âge est assez élevé, mais les deux tiers envisagent de continuer après la retraite. 15 % des professionnels sont d'anciens enfants placés. « 75 % des assistants familiaux exerçant en 2021 sont [...] âgés de 50 ans ou plus, contre 32 % de l'ensemble des personnes en emploi en 2022. » Cette phrase extraite de l'étude de la Drees de décembre 2023 campe bien le paysage de cette profession d'assistants familiaux que nous écrivons au féminin, tellement la proportion de professionnelles est forte.

En effet, parmi les 38 000 assistantes familiales recensées en 2021, neuf sur dix sont des femmes. À noter que la part des hommes a tendance à progresser : ainsi, parmi les professionnels ayant commencé à exercer en 2017, 2018 ou 2019, la proportion grimpe à 20 %.

Ces professionnels accueillent fin 2021, en France métropolitaine, 74 700 mineurs et jeunes, soit près de 40 % de l'ensemble des jeunes confiés à l'aide sociale à l'enfance (ASE).



Freepik

Retarder le départ en retraite

L'enjeu du vieillissement est central pour comprendre les caractéristiques de ce métier. La moitié des 38 000 assistantes familiales ont 55 ans ou plus, et un quart ont atteint ou dépassé l'âge de 60 ans. Cela pose d'autant plus la question de leur remplacement lors du départ en retraite, même si les échéances sont moins rapides que prévu.

De ce point de vue, la situation de cette profession est très singulière : deux tiers des actifs envisagent de cumuler emploi et retraite et donc de prolonger leur activité.

Seconde partie de carrière

La Drees explique que ce métier est souvent celui d'une seconde partie de carrière, d'où cet âge médian élevé. Dans deux tiers des cas, la première partie a été occupée par des fonctions d'aide et d'accompagnement d'enfants ou de familles en difficulté. Le plus souvent, ces femmes ont été assistante maternelle ou accueillante familiale, parfois dans un établissement scolaire, un établissement d'accueil du jeune enfant, ou un établissement de la protection de l'enfance.

Niveau de formation en hausse

En termes de formation, l'étude constate que plus les professionnelles sont jeunes, plus elles sont diplômées. Cela s'explique par le mouvement de professionnalisation qui s'opère depuis la création, en 2005, du diplôme d'État d'assistant familial (DEAF).

Non obligatoire pour exercer, il s'obtient à l'issue d'une formation, quant à elle obligatoire, de 240 heures. En 2021, les deux tiers des assistants familiaux ayant reçu leur agrément après 2005 possèdent un DEAF, deux fois plus que les précédents.



Cette formation est très largement appréciée. Elle permet, en effet, d'identifier les différents acteurs impliqués dans la prise en charge des enfants et de nouer des échanges avec d'autres professionnelles, sans oublier une compréhension de la psychologie de l'enfant.

15 % d'ex-enfants placés

Quelles sont les motivations des assistantes familiales ? La première a trait à l'envie de « venir en aide à des enfants en difficulté » ; la seconde concerne le fait de travailler avec des enfants et des jeunes. Même si elle est loin d'être dominante, la question de l'histoire personnelle est significative : 15 % des assistantes familiales ont été placées pendant leur enfance (soit cinq fois plus que la moyenne nationale).

En termes d'emploi, l'absence de chômage est quasi garantie. Plus de neuf professionnelles sur dix ayant l'agrément n'ont eu aucune difficulté pour trouver un employeur. Celui-ci est, dans une écrasante majorité (88 %), le département alors que les associations en emploient 10 %.

Un tiers des assistantes familiales se voient confier deux enfants ; un quart a un enfant, et la même proportion, trois.

TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Actuel RH
Par Nathalie LEBRETON le 6/06/2024

IJSS MALADIE/MATERNITÉ EN CAS DE PÉRIODE DE RÉFÉRENCE INCOMPLÈTE : PAS DE CHANGEMENT AU 1ER JUIN 2024

Les règles transitoires de calcul du salaire de référence servant au calcul des indemnités journalières en cas d'année incomplète, fixées par le décret du 12 avril 2021, et qui devaient prendre fin au 1er juin 2024, sont pérennisées.

Sur le site Net-entreprise, est indiqué depuis le 30 mai : «La Direction de la sécurité sociale (DSS) confirme qu'un prochain décret supprimera les dispositions dites cibles, actuellement prévues au 8° de l'article 1 du décret n° 2021-428 du 12 avril 2021 relatif au calcul des indemnités journalières maladie et maternité.

Les dispositions prévues à l'article 5 (dispositions dites transitoires) sont donc pérennisées au-delà du 1er juin prochain».

Les règles transitoires pérennisées

Le décret du 12 avril 2021 (modifié par un décret du 14 octobre 2022) avait prévu que, pour les arrêts de travail délivrés à compter du 1er juin 2024, de nouvelles règles de calcul des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) de maladie et de maternité s'appliqueraient en cas de période de référence incomplète.

A compter de cette date, les revenus antérieurs servant de base au calcul de l'indemnité journalière auraient dû être déterminés en divisant l'ensemble des revenus bruts soumis à cotisation perçus au cours de la période de référence, par la somme des périodes de jours travaillés correspondant à ces revenus.

Pour les arrêts de travail prescrits entre le 15 avril 2021 et le 31 mai 2024, le décret du 12 avril 2021



(modifié) avait prévu des règles transitoires : le revenu d'activité antérieur servant de base au calcul des IJ, en cas d'année incomplète, est calculé, selon les règles suivantes :

- ▶ lorsqu'une activité débute au cours d'un mois de la période de référence, le revenu est calculé pour l'ensemble de ce mois sur la base du revenu d'activité journalier effectivement perçu ;
- ▶ lorsque l'activité a pris fin pendant la période de référence, le revenu est calculé pour l'ensemble de ce mois sur la base du revenu d'activité journalier effectivement perçu ;
- ▶ lorsque, au cours d'un ou plusieurs mois de la période de référence, l'assuré n'a pas travaillé, soit par suite de maladie, accident, maternité, chômage involontaire total ou partiel, soit en raison de la fermeture de l'établissement employeur à la disposition duquel reste l'assuré, soit en cas de congé non payé à l'exclusion des absences non autorisées, de service militaire ou appel sous les drapeaux, le revenu d'activité est calculé pour l'ensemble de ce ou ces mois concernés :

- lorsque l'assuré a perçu à une ou plusieurs reprises des revenus d'activité au cours de la période de référence, à partir du revenu d'activité journalier effectivement perçu ;

- lorsque l'assuré n'a perçu aucun revenu d'activité au cours de la période de référence, à partir du revenu d'activité journalier effectivement perçu au cours des jours travaillés depuis la fin de la période de référence.

En attente d'un décret

Ces règles transitoires n'ont pas pris fin au 1er juin 2024, contrairement à ce qui était prévu par le décret du 12 avril 2021 ; elles continuent de s'appliquer. Il faudra toutefois attendre un décret pour officialiser cette annonce et vérifier que les règles transitoires sont maintenues à l'identique.

TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Actuel RH
Le 7/06/2024

BIENTÔT UNE OBLIGATION DE FORMATION SUR LES GESTES QUI SAUVENT ?

Portée par Béatrice Descamps, députée du groupe Liot, [la proposition de loi](#), visant à généraliser la connaissance et la maîtrise des gestes de premiers secours et à universaliser l'accès aux formations, a été adoptée, le 5 juin, en première lecture à l'Assemblée nationale.

Le texte prévoit notamment que «les salariés bénéficient d'une sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent organisée par l'employeur dans l'année suivant leur prise de fonctions puis tous les trois ans». Cette obligation devrait s'insérer dans la quatrième partie du code du travail dédié à l'information et à la formation des travailleurs en matière de santé et de sécurité.

Jusqu'ici elle ne concernait que les futurs retraités, en vertu de [l'arrêté du 7 septembre 2022](#), pris en application de la [loi du 3 juillet 2020](#) visant à créer le statut de citoyen sauveteur.

Les discussions en séance publique sur cette proposition de loi auront lieu le 13 juin.



TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Le Média social
Le 7/06/2024

LES DÉMARCHES DES TUTEURS « MORaux » SUR LE SITE DE LA CAF FACILITÉES

Les tuteurs « moraux », autrement dit les associations ou mandataires ayant la charge d'une personne sous protection juridique, vont pouvoir bénéficier, dès la mi-juin, d'un espace dédié depuis leur « compte partenaire » sur le [site caf.fr](https://www.caf.fr), afin de réaliser les démarches pour le compte de l'allocataire protégé.

D'ici quelques jours, ils pourront, grâce à ce nouveau service, « transmettre des pièces justificatives associées à la mesure de tutelle (renouvellement de jugement, nouvelle mesure, coordonnées bancaires) », accéder et consulter le dossier de l'allocataire protégé ou encore déclarer en ligne un changement de situation.

Progressivement, et jusqu'à l'année prochaine, l'espace sera enrichi de nouveaux services en ligne, par exemple pour solliciter la demande d'aide au logement, indique la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf).

L'ouverture de ce nouvel espace au profit des tuteurs moraux s'inscrit dans le mouvement de simplification des démarches administratives des tuteurs.

Rappelons, en effet, que les [tuteurs familiaux](#) (proches désignés par la justice dans le cadre d'une mesure de protection) peuvent déjà effectuer toutes sortes de démarches à partir de leur espace personnel sur le site [caf.fr](https://www.caf.fr).



Freepik

77

TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Le Média social
Le 7/06/2024

FIN DE VIE : LES DÉPUTÉS APPROUVENT L'ARTICLE 5 QUI AUTORISE L'AIDE À MOURIR

Le 6 juin, l'Assemblée nationale a adopté, à 88 voix contre 50, l'article 5 du [projet de loi relatif à la fin de vie](#) qui définit et autorise l'aide à mourir au sens de l'article 122-4 du Code pénal.

Le texte prévoit que « l'aide à mourir consiste à autoriser et à accompagner une personne qui en a exprimé la demande à recourir à une substance létale (...) afin qu'elle se l'administre ou, lorsqu'elle n'est pas en mesure physiquement d'y procéder, se la fasse administrer par un médecin ou un infirmier ».

En séance publique, les députés ont [supprimé](#), à une voix près (43 voix contre 42) la possibilité d'autoriser une tierce personne n'appartenant pas au corps médical à administrer l'aide à mourir. Ils doivent désormais se prononcer sur un autre point sensible : l'article 6, qui pose les conditions d'accès à l'aide à mourir.

Le projet de loi est inscrit à l'ordre du jour jusqu'au 14 juin prochain.
Un vote solennel est prévu le 18 juin.





TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Le Média social
Par Yann FAVIER, Professeur de droit privé à l'université Savoie Mont-Blanc,
le 5/07/2024

DOMMAGE CAUSÉ PAR UN ENFANT : LE PARENT CHEZ QUI IL RÉSIDE N'EST PLUS SEUL RESPONSABLE

Revoyant sa position, la Cour de cassation juge désormais que les parents, lorsqu'ils exercent conjointement l'autorité parentale, sont solidairement responsables des dommages causés par leur enfant mineur. Ce, même si sa résidence est fixée chez l'un d'eux.

Dans un arrêt du 28 juin 2024 qui sera publié dans son rapport annuel, la Cour de cassation, dans sa formation la plus solennelle, celle de l'assemblée plénière, a mis fin à une jurisprudence controversée sur la responsabilité civile de plein droit des parents en cas de dommage causé par leur enfant mineur, après leur séparation.

L'affaire concernait un mineur coupable de destruction de bois par incendie. Suite au divorce de ses parents, la décision judiciaire de divorce prévoyant l'exercice conjoint de l'autorité parentale a fixé sa résidence habituelle au domicile de sa mère.

Jusqu'à cet arrêt, en cas de dommages occasionnés par l'enfant de parents séparés exerçant conjointement l'autorité parentale, seul le parent à qui a été attribuée la résidence habituelle devait en répondre, sauf à prouver une faute de l'autre parent, et même si le mineur avait commis le dommage alors qu'il était en visite chez celui-ci.



Freeplik

La Cour de cassation assume un changement radical de sa jurisprudence en jugeant que les deux parents, dès lors qu'ils exercent l'autorité parentale, répondent ensemble et solidairement des faits dommageables de leur enfant, que sa résidence ait été fixée chez l'un ou l'autre ou en alternance. Seule exception : si l'enfant a été confié à un tiers par une décision administrative ou judiciaire.

Cadre de la responsabilité

Selon [l'article 1242, alinéa 4, du code civil](#), « le père et la mère, en tant qu'ils exercent l'autorité parentale, sont solidairement responsables du dommage causé par leurs enfants mineurs habitant avec eux ».

L'interprétation de cette condition de cohabitation est délicate, particulièrement en cas de séparation parentale. En effet, la Cour de cassation juge [depuis longtemps](#) que cette condition s'applique à la résidence fixée, en cas de séparation parentale, au domicile de l'un des deux parents.

Une responsabilité sans faute

Par ailleurs, cet article définit une forme de responsabilité objective, c'est-à-dire non basée sur la preuve d'une faute de la part de l'un ou de l'autre parent ni même de l'enfant lui-même et dont il est très difficile de s'exonérer, y compris si les parents n'ont commis aucune faute, qu'elle soit de surveillance ou d'éducation.

Seules la faute de la victime ou la force majeure peuvent exonérer les parents de leur responsabilité, mais dans des conditions tellement restrictives qu'il est en pratique très difficile de renverser la présomption de responsabilité parentale. Même la faute civile personnelle éventuelle de l'autre parent n'a pas d'incidence sur la responsabilité civile de plein droit du parent chez qui la résidence habituelle de l'enfant est fixée (voir, à cet effet cet [arrêt de la Cour de cassation du 29 avril 2014](#)).

Ainsi, combinée aux conditions rigoureuses de la responsabilité sans faute, l'interprétation de la Cour de cassation revient à faire peser sur l'un des deux parents (le plus souvent, en pratique, la mère), une responsabilité écrasante en cas de dommage simplement causé par l'enfant.

Un texte conforme au principe d'égalité ?

Devant cette charge pesante, la rigueur du texte a été contestée jusque devant le Conseil constitutionnel. Celui-ci a en effet été saisi, dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC), pour établir si la condition de cohabitation prévue par l'article 1242, alinéa 4, du code civil est « susceptible de porter atteinte au principe d'égalité, en conférant à l'un d'eux [les parents] un droit qui n'est pas assorti des mêmes devoirs ».

Réponse négative des « Sages » qui, par [une décision rendue le 21 avril 2023](#), ont déclaré l'article concerné conforme à la Constitution, et tout spécialement au regard du principe d'égalité devant la loi au motif que « le parent chez lequel la résidence habituelle de l'enfant a été fixée par le juge ne se trouve pas placé dans la même situation que l'autre parent ».

Toutefois, dans l'affaire tranchée le 28 juin, la Cour de cassation prend le contrepied de cette décision.

Revirement de jurisprudence

Sur [le rapport](#) et [l'avis](#) conformes du conseiller et du parquet général, l'assemblée plénière de la Cour de cassation juge donc, dans cet arrêt du 28 juin 2024, que désormais, la responsabilité solidaire des parents pour les dommages causés par leurs enfants mineurs s'affranchit de cette condition de cohabitation qui n'a pourtant pas été gommée du code civil.

Elle affirme que « les deux parents, lorsqu'ils exercent conjointement l'autorité parentale à l'égard de leur enfant mineur, sont solidairement responsables des dommages causés par celui-ci dès lors que l'enfant n'a pas été confié à un tiers par une décision administrative ou judiciaire ».

Coparentalité

Les juges justifient ce revirement par plusieurs considérations de principe. En premier lieu, faire peser la responsabilité sur un seul parent « se concilie imparfaitement avec l'objectivation progressive



de la responsabilité civile des parents du fait de leur enfant mineur, qui permet notamment une meilleure indemnisation des victimes ».

En second lieu, la Cour de cassation souligne que les dispositions litigieuses « s'accordent (...) imparfaitement avec l'objectif de la loi du 4 mars 2002 de promouvoir le principe de la coparentalité ». Or, « ce principe reflète, en droit interne, celui posé par l'article 18, § 1, de la Convention internationale des droits de l'enfant, selon lequel les deux parents ont une responsabilité commune pour ce qui est d'élever l'enfant et d'assurer son développement, laquelle subsiste après la séparation du couple parental ».

80

Une modification du code civil souhaitable

En conclusion, cet arrêt important vient corriger une anomalie du texte, passé par les multiples modifications du droit de l'autorité parentale entre 1987 et 2002 (on est ainsi passé de la notion de « garde » à celle d'« habitation » ou de cohabitation) et d'une résidence exclusive à une possibilité de résidence alternée mais jamais sans en tirer les conséquences utiles en matière de responsabilité parentale.

La réforme de l'article 1242, alinéa 4, du code civil (anciennement 1384, al. 4) était en projet depuis de nombreuses années (notamment l'avant-projet de réforme dit « [Catala](#) » en 2005 et plus récemment la proposition de loi de réforme de la responsabilité civile déposée au [Sénat à l'été 2020](#)).

Il aura donc fallu cet arrêt pour que la Cour de cassation s'écarte volontairement de la lettre du texte, ce qu'elle répugnait à faire jusqu'alors, pour ne pas s'ériger en législateur dont l'intervention serait toutefois encore souhaitable pour le clarifier.

En premier lieu, pour préciser que, conformément à cette nouvelle jurisprudence, la condition de cohabitation ne demeure effective que dans les cas où l'enfant est confié à un tiers par une décision administrative ou judiciaire. En second lieu, pour toiletter un texte qui évoque encore les « père et mère » et non les parents, ces derniers pouvant être de sexe différent ou de même sexe...

Gabriel Attal veut changer la loi

Justement, lors d'un débat organisé le 27 juin en vue des élections législatives des 30 juin et 7 juillet, le Premier ministre Gabriel Attal a évoqué sa volonté de changer la loi sur ce point.

En cas de dommage commis par un mineur vivant dans une famille monoparentale, il propose de « rendre responsables les deux parents ». « Aujourd'hui, quand un mineur délinquant commet un acte de délinquance, c'est le parent chez qui il réside qu'on vient chercher en termes de responsabilité », affirme Gabriel Attal.

« Je propose de changer la loi et que désormais on aille chercher les deux parents, y compris si le père est parti depuis des années. Il sera responsable aussi ».

À voir si le résultat des élections lui permettra de concrétiser cette proposition...

TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : La gazette des communes & Enfance Jeunesse infos - Juillet 2024

SCHÉMAS DÉPARTEMENTAUX DES SERVICES AUX FAMILLES : Un arrêté du 4 juillet 2024 fixe une liste nationale d'indicateurs communs à tous les schémas départementaux.

Pris en application de l'article D. 214-2 du code de l'action sociale et des familles, un arrêté a pour objet de définir une liste nationale d'indicateurs communs aux schémas départementaux des services aux familles, visée à l'article D. 214-2 du code de l'action sociale et des familles, et les modalités de renseignement de ces indicateurs.

Ces indicateurs sont collectés dans le cadre du suivi de l'activité des comités départementaux des services aux familles et sont ensuite transmis aux services du Ministre chargé de la famille. L'arrêté entre en vigueur à compter du 1er janvier 2025.

[Voir le lien d'lien de l'arrêté](#)

81

AF

Source ayant permis ce relais bibliographique : Le Média social
Par Virginie FLEURY le 16/07/2024

PROTECTION DE L'ENFANCE : NOUVELLES MODALITÉS DU CONTRÔLE DES ANTÉCÉDENTS JUDICIAIRES

Les modalités du contrôle des antécédents judiciaires dans les champs de la protection de l'enfance et de l'accueil du jeune enfant sont revues par un décret du 28 juin. Il appartiendra aux personnes de solliciter une «attestation d'honorabilité». Objectif : systématiser ce contrôle.

Afin de protéger les personnes accompagnées, le code de l'action sociale et des familles interdit aux personnes condamnées pour crimes ou certains délits (infractions sexuelles sur mineur...) d'exercer des fonctions dans le secteur social et médico-social, à quelque titre que ce soit – directeur, salarié, bénévole... ([article L. 133-6 CASF](#)).

De même, une inscription au fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (Fijais) fait obstacle à l'obtention de l'agrément d'assistant maternel ou familial ([article L. 421-3 du CASF](#)). Pour vérifier l'absence de telles incapacités à exercer, un contrôle des antécédents judiciaires doit être mené, selon une procédure revue par [la loi « Bien vieillir » du 8 avril 2024](#).

Pris en application de ce texte, un décret du 28 juin 2024 précise les modalités de ce contrôle dans le champ de la protection de l'enfance et de l'accueil du jeune enfant.



Freepik

INFOS JURIDIQUES EN 2024



Les nouvelles dispositions entreront en vigueur selon un calendrier qui doit être défini par arrêté. Des mesures particulières s'appliquent pour les assistants maternels et familiaux.

Procédure simplifiée

Le décret met en place un « système unique pour tous les employeurs » dans le champ de l'aide sociale à l'enfance (ASE) et l'accueil du jeune enfant et « simplifie les procédures actuelles », explique la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) au Media social.

Il « fait reposer ce contrôle sur une démarche active de la personne concernée, qui devra désormais faire une demande de certificat d'honorabilité et le présenter à son employeur ».

Environ 2 millions de personnes sont ainsi concernées. Un « élargissement à moyen terme » du nouveau dispositif aux professionnels des autres établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) concernés par ce contrôle est envisagé, « dès lors que la première étape de fonctionnement aura été mise en œuvre avec succès », indique la DGCS.

Personnes concernées

Ces nouvelles modalités de contrôle des antécédents judiciaires concernent les personnes « intervenant ou souhaitant intervenir dans les établissements, services et lieux de vie et d'accueil » suivants :

- ✓ les établissements et services accueillant des enfants de moins de six ans, comme les crèches ([article L. 214-1-1, 2° du CASF](#)) ;
- ✓ les établissements et services relevant de l'aide sociale à l'enfance (ASE), que ces structures soient autorisées exclusivement à ce titre ou conjointement au titre de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ), tels que les maisons d'enfants à caractère social (Mecs), les foyers de l'enfance, etc. ([article L. 312-1, I, 1° du CASF](#)) ;
- ✓ les établissements ou services mettant en œuvre des mesures d'évaluation de la situation des personnes se présentant comme mineurs non accompagnés (MNA), [nouvelle catégorie d'ESSMS](#) créée par la loi Taquet ([article L. 312-1, I, 17° du CASF](#)) ;
- ✓ les lieux de vie et d'accueil (LVA) qui ne constituent pas des ESSMS, lorsqu'ils prennent en charge des mineurs et jeunes de moins de 21 ans et qu'ils sont autorisés soit par le président du conseil départemental (PCD), soit conjointement par le préfet de département et le PCD ([article L. 312-1, III du CASF](#)).

Sont également concernées par ce contrôle les personnes qui demandent l'agrément pour exercer la profession d'assistant maternel ou d'assistant familial, ainsi que les personnes âgées d'au moins 13 ans qui vivent à leur domicile, à l'exception de celles qui sont accueillies en application d'une mesure d'ASE ([article L. 421-3 du CASF](#)).



Freepik

Modalités du contrôle

Pour s'assurer que les personnes candidates ou déjà en poste ne font l'objet d'aucune incapacité à exercer une activité en lien avec les mineurs, deux types de fichiers sont consultés : le bulletin n° 2 du casier judiciaire et le fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (Fijais). Ils ne contiennent pas les mêmes informations et ne peuvent pas être consultés par les mêmes personnes.

Actuellement, c'est à l'employeur ou au responsable de la structure où interviennent les intéressés de procéder à cette consultation, en sollicitant leurs autorités de tutelle (voir l'encadré en fin d'article « Le contrôle des professionnels de la petite enfance »).

À l'avenir, cette vérification reposera sur les personnes concernées par le contrôle. Elles devront demander, via un « système d'information sécurisé » devant être défini par arrêté, la délivrance d'une attestation permettant d'établir qu'elles ne sont pas concernées par de telles incapacités – document dénommé « attestation d'honorabilité » par l'administration.

Délivrance de l'attestation

Cette attestation sera délivrée par le président du conseil départemental (PCD), lorsque le bulletin n° 2 du casier judiciaire et le Fijais ne contiennent aucune inscription ou information relative aux condamnations qui entraînent une incapacité à exercer. Dans le cas contraire, l'attestation ne sera pas délivrée.

Si les informations contenues dans le Fijais font état d'une mise en examen ou d'une condamnation non définitive au titre de ces infractions, le PCD devra l'indiquer dans l'attestation.

Présentation de l'attestation

Cette attestation devra ensuite être présentée par son titulaire, avant le début de l'activité, à son employeur ou au responsable de l'établissement, service ou LVA. Elle devra dater de moins de six mois.

Par la suite, une « nouvelle attestation » devra être présentée tous les trois ans. L'employeur ou le responsable devra vérifier l'authenticité du document selon des modalités qui doivent être fixées par arrêté.

Si la personne demande un agrément d'assistant maternel ou familial, le PCD devra

Le contrôle des professionnels de la petite enfance

Concrètement, dans le secteur de la petite enfance, le contrôle des antécédents judiciaires s'exerce en deux étapes, explique Mehdi Tibourtine, directeur général adjoint de la Fédération des entreprises de services à la personne (Fesp).

Ainsi, « au moment du dépôt de demandes d'agrément et/ou d'autorisation, ou à l'occasion de leur renouvellement », soit tous les 5 ans ou 15 ans selon les cas, les structures et gestionnaires envoient la liste des professionnels, encadrants et dirigeants, exerçant ou ayant vocation à exercer, « aux services concernés dans les départements ou dans les Deets [directions de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités] pour vérification de l'absence de mention sur le volet numéro 2 du casier judiciaire ou l'absence d'inscription au Fijais ». Mais selon la Fesp, les délais du contrôle de ce volet 2, « trop espacés », « ne sécurisent pas les interventions quotidiennes auprès des enfants ».

Par ailleurs, les structures et gestionnaires vérifient « au moment de l'embauche l'absence de mentions sur le volet numéro 3 du casier judiciaire des intervenants et des encadrants ».

Pour la Fesp, le décret du 28 juin « représente une avancée significative pour la sécurité des enfants et la professionnalisation du secteur ».



vérifier, avant de le délivrer, que chaque personne concernée par le contrôle des antécédents judiciaires (à savoir, le demandeur ainsi que les personnes de plus de 13 ans vivant avec lui) dispose d'une attestation datant de moins de six mois. Lors du renouvellement (y compris tacite) de l'agrément, une nouvelle attestation de moins de six mois devra être présentée.

Absence d'attestation

En l'absence de présentation des attestations, le responsable de l'établissement, service ou LVA ou le PCD (pour les assistants maternels et familiaux) pourra suspendre l'activité de la personne concernée.

Si, après la délivrance de l'attestation, la personne fait l'objet d'une condamnation entraînant une incapacité, le document deviendra caduc. Dans ce cas, son activité pourra être suspendue.

Contrôle direct par le PCD

Le décret prévoit par ailleurs une « procédure subsidiaire », en cas d'impossibilité pour les intéressés de présenter l'attestation nécessaire. Le PCD pourra ainsi contrôler les antécédents judiciaires de ces personnes en demandant la communication du bulletin n° 2 du casier judiciaire ou des informations contenues dans le Fijais, selon les procédures rappelées par le décret.

Entrée en vigueur

Ces dispositions entreront en vigueur aux dates qui seront fixées « en fonction du calendrier de déploiement du système d'information par départements et collectivités » qui doit être défini par arrêté, « et au plus tard le 1er janvier 2026 ». Les employeurs ou responsables des établissements, services et LVA disposeront ensuite de six mois pour obtenir l'attestation de la part des personnes concernées.

S'agissant des assistants maternels et familiaux et des personnes vivant avec eux, le contrôle des antécédents judiciaires s'effectue comme actuellement jusqu'au 31 décembre 2026, si les intéressés ne présentent pas leur « attestation d'honorabilité » lors du dépôt de dossier d'agrément.

Ce qu'il faut retenir :

- ✓ À l'avenir, il appartiendra aux personnes intervenant ou souhaitant intervenir dans un ESSMS relevant de la protection de l'enfance ou dans une structure d'accueil du jeune enfant de solliciter une « attestation d'honorabilité »
- ✓ Cette attestation devra être fournie de façon systématique à l'employeur ou au responsable de la structure avant la prise de fonctions, puis tous les trois ans.
- ✓ Les assistants maternels et familiaux, ainsi que les personnes de plus de 13 ans vivant à leur domicile, devront également produire cette attestation (à l'exception des personnes faisant l'objet d'une mesure d'ASE).

- ✓ Si l'attestation n'est pas produite, la personne pourra être suspendue de ses fonctions. Les personnes actuellement en fonction devront également produire cette attestation, selon un calendrier qui doit être défini par arrêté.

A CONSULTER...



Arrêté du 8 juillet 2024 fixant le calendrier de déploiement du système d'information mis en œuvre pour le contrôle des antécédents judiciaires dans le champ de l'accueil du jeune enfant et de la protection de l'enfance

[VOIR](#)

Décret n° 2024-643 du 28 juin 2024 relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles intervenant auprès de mineurs ou demandant l'agrément prévu à l'article L. 421-3 du même code

[VOIR](#)

85

AF

Source ayant permis ce relais bibliographique : Le Média social
Par Virginie FLEURY le 16/07/2024

PROTECTION DE L'ENFANCE : COMMENT DEMANDER L'ATTESTATION D'HONORABILITÉ ?

Les personnes souhaitant exercer dans les secteurs de la protection de l'enfance ou de la petite enfance vont devoir présenter une «attestation d'honorabilité».

Celle-ci pourra être demandée via un portail internet qui se déploie progressivement jusqu'à mi-2025.

Ressources : [lien de l'arrêté](#)





TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : ASH
Par Noémie Letellier, le 2/09/2024

PROTECTION DE L'ENFANCE : LE CALENDRIER DE LA CONTRACTUALISATION POUR 2024

Publiée au Bulletin officiel du 30 août, une instruction vient définir le cadre précis du dispositif de contractualisation entre les différents acteurs de la protection de l'enfance pour l'année en cours.

86

Définir une approche commune.

La stratégie nationale de prévention et de protection de l'enfance a permis la mise en œuvre de contrats tripartites entre les préfets, les agences régionales de santé (ARS) et les départements.

Ces accords contiennent les priorités du secteur et les actions pour pouvoir y répondre, telles que :

- ✓ des mesures de prévention, en augmentant par exemple le nombre de visites à domicile et les consultations infantiles ;
- ✓ sécuriser le parcours des enfants protégés, en soutenant la diversification de l'offre, ou en créant des dispositifs adaptés ;
- ✓ donner aux enfants des moyens d'agir ;
- ✓ préparer leur avenir en tant qu'adulte, en mobilisant l'ensemble des dispositifs d'accès au logement.



Quels objectifs pour 2024 ?

Une instruction du 14 août 2024 vient définir les modalités de mise en œuvre de ces contrats pour l'année en cours. Elle précise notamment que les objectifs de contractualisation pour 2023 étant reconduits pour 2024, le plan d'action peut être le même que celui déjà transmis l'année passée.

Le texte invite l'ensemble des acteurs à se rapprocher de leur département ou de leur collectivité pour la production de documents, à transmettre avant le 31 octobre 2024 :

- ✓ le projet de contrat ;
- ✓ le plan d'action.

Un second échéancier a également été fixé au 15 décembre 2024, pour communiquer :

- ✓ les contrats signés ;
- ✓ le tableau de bord des indicateurs relatifs à la protection maternelle et infantile ;
- ✓ les fiches actions.





TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Le Média social
Par Bernard AZEMA, Magistrat honoraire, le 8/10/2024

PROTECTION DE L'ENFANCE : LA COUR DE CASSATION PERSISTE, ET SIGNE LA FIN DU « PLACEMENT À DOMICILE »

Les juges des enfants et les services de l'aide sociale à l'enfance (ASE) vont devoir envisager de nouvelles interventions éducatives pour protéger les mineurs en danger.

Alors que la Cnape milite pour un  « [éclaircissement rapide](#) » du cadre juridique du placement éducatif à domicile (PEAD), garantissant le maintien de ce dispositif dans la palette des solutions de protection de l'enfant, la Cour de cassation vient au contraire de confirmer la fin de ces pratiques dans un arrêt du 2 octobre 2024.

La Cour de cassation rend un premier avis

Pour mémoire, dans  [un avis du 14 février 2024](#), avis sollicité par un juge des enfants, la Cour de cassation a estimé, sans ambiguïté, que le PEAD devait s'analyser, non pas comme une mesure de placement au service de l'aide sociale à l'enfance (ASE), mais comme une mesure d'assistance éducative en milieu ouvert (AEMO), renforcée ou intensifiée.

Pour la cour, la mesure dite « placement éducatif à domicile » (PEAD) correspond à une pratique, connue sous diverses appellations, qui s'est développée dans de nombreux départements, notamment à l'initiative de services de conseils départementaux pour répondre à des objectifs variés.

La demande d'avis portait sur la qualification juridique pouvant être donnée à une telle mesure, en l'état du droit en vigueur depuis  [la loi du 7 février 2022](#) relative à la protection des enfants.



Nature juridique du PEAD clarifiée

Selon la description de cette mesure, l'enfant « placé à domicile » demeure chez son ou ses deux parents, tout en bénéficiant d'une intervention à domicile de soutien à la parentalité souvent par un binôme de professionnels du service d'assistance éducative, plusieurs fois par semaine. Un accueil ponctuel par le service est possible mais reste exceptionnel.

La Haute juridiction judiciaire a rappelé que lorsqu'un enfant est en danger, au sens de  [l'article 375 du code civil](#), le juge des enfants peut ordonner des mesures d'assistance éducative au profit du mineur.

Les articles 375 et suivants du code civil prévoient les mesures pouvant être ordonnées, par ordre de priorité, selon le degré de gravité du danger auquel est exposé l'enfant.



TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Le Média social
Par Bernard AZEMA, Magistrat honoraire, le 8/10/2024

PROTECTION DE L'ENFANCE : LA COUR DE CASSATION PERSISTE, ET SIGNE LA FIN DU « PLACEMENT À DOMICILE »

Les juges des enfants et les services de l'aide sociale à l'enfance (ASE) vont devoir envisager de nouvelles interventions éducatives pour protéger les mineurs en danger.

Alors que la Cnape milite pour un  « [éclaircissement rapide](#) » du cadre juridique du placement éducatif à domicile (PEAD), garantissant le maintien de ce dispositif dans la palette des solutions de protection de l'enfant, la Cour de cassation vient au contraire de confirmer la fin de ces pratiques dans un arrêt du 2 octobre 2024.

La Cour de cassation rend un premier avis

Pour mémoire, dans  [un avis du 14 février 2024](#), avis sollicité par un juge des enfants, la Cour de cassation a estimé, sans ambiguïté, que le PEAD devait s'analyser, non pas comme une mesure de placement au service de l'aide sociale à l'enfance (ASE), mais comme une mesure d'assistance éducative en milieu ouvert (AEMO), renforcée ou intensifiée.

Pour la cour, la mesure dite « placement éducatif à domicile » (PEAD) correspond à une pratique, connue sous diverses appellations, qui s'est développée dans de nombreux départements, notamment à l'initiative de services de conseils départementaux pour répondre à des objectifs variés.

La demande d'avis portait sur la qualification juridique pouvant être donnée à une telle mesure, en l'état du droit en vigueur depuis  [la loi du 7 février 2022](#) relative à la protection des enfants.



Nature juridique du PEAD clarifiée

Selon la description de cette mesure, l'enfant « placé à domicile » demeure chez son ou ses deux parents, tout en bénéficiant d'une intervention à domicile de soutien à la parentalité souvent par un binôme de professionnels du service d'assistance éducative, plusieurs fois par semaine. Un accueil ponctuel par le service est possible mais reste exceptionnel.

La Haute juridiction judiciaire a rappelé que lorsqu'un enfant est en danger, au sens de  [l'article 375 du code civil](#), le juge des enfants peut ordonner des mesures d'assistance éducative au profit du mineur.

Les articles 375 et suivants du code civil prévoient les mesures pouvant être ordonnées, par ordre de priorité, selon le degré de gravité du danger auquel est exposé l'enfant.



DEUX TYPES DE DÉCISIONS SONT ENVISAGEABLES :

- ✓ le maintien du mineur dans son milieu actuel, qui s'entend de son milieu familial naturel, est le principe. Un tel maintien est assorti d'une mesure d'assistance éducative en milieu ouvert, le cas échéant renforcée ou intensifiée, éventuellement avec possibilité d'un hébergement exceptionnel ou périodique. Le mineur reste alors sous la responsabilité civile du ou des parents chez qui il demeure ;
- ✓ le placement du mineur est l'exception. Ce n'est que si la protection de l'enfant l'exige, que le juge des enfants peut décider de le confier à un service départemental de l'ASE. Il n'est pas prévu de mesure par laquelle l'enfant serait confié à ce service tout en demeurant quotidiennement (jour et nuit) auprès de ses parents.
Au surplus, ajoute la Cour de cassation, « une telle mesure ne répond pas à l'objet et aux conditions de mise en œuvre de ce texte  [l'article 375-3, 3° du code civil], dont découle un régime juridique spécifique, et notamment les règles relatives à la responsabilité civile encourue par le gardien désigné pour accueillir l'enfant ».

Elle en a conclu que la mesure dite de « placement éducatif à domicile », dans ses modalités, « relève, non pas d'un placement au service de l'aide sociale à l'enfance, mais d'une mesure d'assistance éducative en milieu ouvert, renforcée ou intensifiée, éventuellement avec hébergement, prévue à  l'article 375-2 du code civil ».

Décision judiciaire censurée

Dans son arrêt très synthétique du 2 octobre 2024, la Cour de cassation ne fait que reprendre cette analyse et censure la décision qui avait confié un mineur à l'ASE tout en attribuant un droit de visite et d'hébergement permanent à la mère.

Il est heureux que le département des Hauts-de-Seine, à l'origine de cet arrêt, ait exercé ce recours en cassation pour faire trancher juridiquement et non plus par un simple avis la question du PEAD.

Dans cette affaire, les hauts magistrats censurent la décision de maintenir le placement d'un mineur auprès de l'ASE des Hauts-de-Seine et d'accorder à la mère, un droit d'hébergement du mineur à temps complet. Le juge des enfants et la cour d'appel espéraient contourner les conséquences de l'avis de février 2024. À tort.

La Cour de cassation n'a pas accepté cette « astuce » et a estimé que « lorsqu'il décide de confier le mineur à l'aide sociale à l'enfance, le juge des enfants ne peut pas accorder à l'un ou aux parents un droit d'hébergement à temps complet ».

En procédant de la sorte, la cour d'appel a violé les dispositions des articles 375, 375-2, 375-3, 3°, et 375-7 du code civil.

Comment en est-on arrivé là ?

Les conseils départementaux, depuis plus de dix ans, ont décidé de réduire leurs capacités d'accueils institutionnels des mineurs relevant de la protection judiciaire. Ils sont par ailleurs confrontés à de graves difficultés de recrutement pour des accueils familiaux.

Ils se sont donc orientés progressivement vers cette modalité de prise en charge qu'est devenu le PEAD refusant d'admettre que la référence au placement était contraire au droit positif.



Nul ne remet en cause la pertinence de cette intervention éducative intensive parfois absolument nécessaire pour assurer la protection des mineurs dans des familles très « dysfonctionnantes ». Ce que critique la Cour de cassation, à juste titre, c'est la référence à la mesure de placement alors que la mesure d'AEMO renforcée et intensive prévue par l'article 375-2 du code civil correspond exactement à cet objectif.

Hélas, très peu de départements ont accepté d'habiliter clairement des services d'AEMO pour exercer ce type de mesure nécessitant des interventions plusieurs fois par semaine avec possibilité d'hébergement ponctuel ou séquentiel.



Quelles perspectives ?

Il est grand temps que les responsables de l'ASE, le secteur associatif habilité et les juges des enfants se mettent autour d'une table, notamment dans le cadre du conseil départemental de protection de l'enfance pour envisager la poursuite de cette prise en charge éducative en tous points nécessaires et justifiés.

Dans cette perspective, il serait heureux que le ministère de la Justice, notamment la direction de la protection judiciaire de la jeunesse (DPJJ) incite, sans délai, à ces rencontres locales et formule des propositions constructives en la matière. Les juges, après cet arrêt, ne peuvent plus continuer à ordonner des PEAD selon les modalités censurées par la Cour de cassation.

TOUS

Source ayant permis ce relais bibliographique : Actuel RH
Par Valérie DUBOIS, le 10/10/2024

CONGÉ MATERNITÉ : LE DISPOSITIF LÉGAL DE RATTRAPAGE SALARIAL NE S'APPLIQUE QU'À L'ISSUE DU CONGÉ

Sauf accord collectif plus favorable, une salariée en congé de maternité ne bénéficie du dispositif légal de garantie d'évolution salariale qu'à l'issue de ce congé. C'est ce que précise la Cour de cassation dans un arrêt du 2 octobre 2024.

Par un [arrêt du 2 octobre 2024](#), la Cour de cassation se prononce sur l'application du dispositif légal de garantie d'évolution salariale prévu au bénéfice des salariées reprenant le travail après un congé de maternité.

 [Lire l'article](#)