



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

handicapés et personnes âgées

Question écrite n° 33865

Texte de la question

M. Jean-Marie Sermier attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité sur la situation des accueillants familiaux pour personnes âgées ou handicapées qui ne peuvent prétendre à bénéficier de l'allocation chômage pour les périodes durant lesquelles ils sont à la recherche de personnes accueillies. Certes, leur situation s'est fortement améliorée au cours de ces dernières années. Le décret du 30 décembre 2004 fixe maintenant les montants minimum et maximum des rémunérations et indemnités. S'y ajoute aussi une indemnité de congé. Les tarifs fixés permettent également aux accueillants familiaux d'ouvrir des droits, d'une part, aux prestations d'assurances maladie, maternité, invalidité et décès du régime général de la sécurité sociale et, d'autre part, à la retraite auprès du régime général des salariés. Ce même décret fixe aussi le modèle de contrat type entre l'accueillant familial et chaque personne accueillie sans pour autant qu'il puisse être assimilé à un contrat de travail. En effet, l'article L. 444-1 du code de l'action sociale réserve la possibilité d'être employeur des accueillants familiaux qu'aux seules personnes morales de droit public ou de droit privé qui gèrent des établissements et services mentionnés au 5° à 7° de l'article L. 312-1 de ce code. De ce fait, les personnes accueillantes n'ont pas la possibilité de bénéficier d'allocations chômage pour les périodes au cours desquelles, malgré leur agrément, elles n'ont pas ou plus de personnes âgées ou handicapées en garde. Et cela alors même que la rémunération journalière des services rendus, l'indemnité de congé et l'indemnité de sujétions particulières sont pourtant soumises aux dispositions fiscales relatives aux salaires et donnent lieu au versement de cotisations sociales. Les accueillants familiaux sont donc dans une situation paradoxale où l'accueil familial est un emploi... qui n'ouvre pas droit au chômage ! mais où par contre le cumul chômage + accueil familial est autorisé dans la mesure où l'accueillant n'affiche pas "complet" par rapport à son agrément et continue à chercher des personnes accueillies pour atteindre cet objectif. Il estime que l'accueil familial constitue pourtant une réponse adaptée, parmi la palette des réponses offertes aux personnes âgées ou handicapées qui ne désirent plus ou ne peuvent plus, en raison de leur perte d'autonomie ou de leur handicap, demeurer à leur domicile. Il leur permet de bénéficier d'un mode d'accueil intermédiaire particulièrement intéressant entre le maintien à domicile et l'hébergement collectif en établissement. Les accueillants familiaux ont donc un rôle important dans l'accueil de ces personnes mais leur statut mériterait d'être éclairci. Pour cela, il souhaiterait connaître les intentions du Gouvernement en la matière et, notamment, savoir s'il ne serait pas possible de permettre aux accueillants familiaux de cotiser et de bénéficier de l'allocation chômage, ce qui serait une réelle avancée.

Texte de la réponse

L'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville a été appelée sur la situation des accueillants familiaux recevant à domicile des personnes âgées ou adultes handicapées. En France, l'accueil familial de personnes âgées et handicapées concerne environ 10 000 accueillants familiaux pour 14 000 personnes accueillies. L'accueil familial reste très peu développé, alors qu'il constitue une forme d'accueil de proximité et une véritable alternative entre le maintien à domicile et un placement en établissement. En 2002 et 2007, plusieurs, réformes législatives et réglementaires ont

notablement amélioré le statut et les conditions d'agrément et d'organisation de ce dispositif. La loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale et les trois décrets d'application publiés en 2004 ont en effet contribué à renforcer la professionnalisation de l'accueil familial et les droits des accueillants familiaux. Ces textes ont permis la création d'une commission consultative de retrait d'agrément, un meilleur encadrement de la procédure d'agrément, la revalorisation de la rémunération journalière pour service rendu, et son indexation sur le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), l'ouverture des droits à congés, et enfin, la mise en place d'un contrat type. Néanmoins, si le statut de l'accueillant familial a pu être amélioré, la fragilité des personnes accueillies empêche la formation du lien de subordination indispensable à la conclusion d'un contrat de travail entre employeur et employé. Or, pour que l'accueillant familial puisse, le cas échéant, bénéficier des indemnités de chômage, il était nécessaire de prévoir un cadre d'exercice salarié. C'est la raison pour laquelle la loi du 5 mars 2007 instituant le droit au logement opposable et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale, a précisé que des personnes morales de droit public ou de droit privé peuvent, avec l'accord du président du conseil général, être employeurs des accueillants familiaux. Les accueillants familiaux bénéficient alors des conditions protectrices du salariat et se voient appliquer la législation relative au droit du travail et notamment les indemnités chômage. Ils bénéficient de 35 jours de congés payés et du maintien d'une partie de leur rémunération entre deux accueils. Dans ce cadre, l'employeur est, en outre, tenu de prévoir les modalités d'accueil des personnes accueillies pendant les congés de l'accueillant familial, en garantissant un accueil temporaire de qualité par un autre accueillant familial ou dans un établissement social et médico-social. Cependant, si la loi du 5 mars 2007 précitée a ouvert la possibilité de recourir au salariat, ce dispositif soulève de nouvelles questions. C'est la raison pour laquelle il a été confié le 5 février 2008 à Mme Rosso-Debord, députée de Meurthe-et-Moselle, une mission consistant d'une part à analyser les avantages et inconvénients liés au développement éventuel de l'accueil familial dans un cadre salarié et d'autre part, à évaluer les conséquences d'une mise en conformité avec le droit du travail et la réglementation européenne. Elle devait également définir les modalités d'organisation et de coordination de l'accueil familial, qu'il soit indépendant ou salarié. Ce rapport, remis le 20 novembre 2008, montre que le développement du salariat modifierait non seulement le cadre d'intervention et les responsabilités du conseil général en matière de suivi social et médico-social de la personne accueillie, mais il nécessiterait également une reconfiguration des dispositifs de formation des accueillants, ainsi qu'une redéfinition et une adaptation des modes de contrôle des prestations réalisées. Parmi les propositions de ce rapport, cinq axes ont donc été retenus et vont être expertisés à présent par les services de l'État : accompagnement de la personne âgée ou handicapée dans sa relation avec l'accueillant familial ; rémunération du remplaçant par l'utilisation du chèque emploi service universel ; amélioration de la procédure d'agrément, création d'un label qualité pour l'accueil familial sur la base d'un cahier des charges ; et élargissement de l'accueil familial à d'autres types de publics. L'ensemble de ces axes de propositions vont être examinés attentivement par le Gouvernement, en concertation avec l'ensemble des partenaires concernés, afin de permettre rapidement l'émergence de mesures sur ce thème.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Marie Sermier](#)

Circonscription : Jura (3^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 33865

Rubrique : Politique sociale

Ministère interrogé : Travail, relations sociales, famille et solidarité

Ministère attributaire : Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 28 octobre 2008, page 9195

Réponse publiée le : 26 mai 2009, page 5187