

14 ^e législature		
Question n° : 23525	de M. Jean-Louis Roumegas (Écologiste - Hérault)	Question écrite
Ministère interrogé > Affaires sociales et santé		Ministère attributaire > Affaires sociales
Rubrique > handicapés	Tête d'analyse > politique à l'égard des handicapés	Analyse > loi n° 2005-102 du 11 février 2005. mise en oeuvre. bilan et perspectives
Question publiée au JO le : 09/04/2013 page : 3663 Réponse publiée au JO le : 01/07/2014 page : 5469 Date de changement d'attribution : 03/04/2014 Date de signalement : 17/06/2014		

Texte de la question

M. Jean-Louis Roumegas, alerté par des citoyens de sa circonscription, attire l'attention de Mme la ministre des affaires sociales et de la santé sur la question de l'aide à domicile des personnes handicapées, et en particulier la disposition juridique prévue en cas de décès d'un employeur d'un ou plusieurs aides à domicile dans le cadre d'une embauche directe. La loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » du 11 février 2005 a instauré la prestation de compensation du handicap (PCH), laquelle a représenté une grande avancée pour la vie quotidienne des personnes handicapées. Gérée par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), la PCH consiste en une aide personnalisée destinée à compenser la perte d'autonomie des personnes handicapées. Plusieurs volets d'aide sont ainsi prévus, aide humaine, aménagement du logement, aide animalière, aide au transport, etc. L'aide humaine recouvre les actes essentiels de la vie quotidienne, la surveillance et les frais liés à une activité professionnelle ou à une fonction élective. Lorsqu'elle est attribuée, le bénéficiaire peut l'utiliser en ayant recours à un prestataire, un aidant familial ou à l'embauche directe d'assistants de vie. Dans cette dernière hypothèse, il peut confier la gestion des obligations de l'employeur à un service mandataire. La question soulevée ici concerne l'hypothèse de l'embauche directe. Lorsqu'il s'agit d'une personne lourdement handicapée, le nombre d'heures accordées peut être important (par exemple 24 heures quotidiennes). Dans cette hypothèse, la personne handicapée emploie plusieurs assistants de vie qu'elle rémunère directement, les salaires et cotisations étant couverts par la PCH. Dans cette branche professionnelle, le droit du travail applicable dépend de la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999. Or celle-ci prévoit que le décès de l'employeur met fin ipso facto au contrat de travail qui le liait à son salarié. Dès lors, le salarié doit percevoir : son dernier salaire, des indemnités de préavis et de licenciement selon son ancienneté ; une indemnité de congés payés. Lorsque plusieurs salariés sont employés par la personne handicapée, dont certains depuis plusieurs années, le total de ces sommes peut être substantiel (plus de 15 000 euros). Cette dette doit alors être supportée par la famille ou les héritiers. À l'heure actuelle, aucune disposition juridique n'envisage la situation du décès de l'employeur dans le cadre de la PCH. Les MDPH seraient prêtes à assumer cette charge, ce qui serait dans la logique et dans l'esprit de la loi, mais une base juridique est nécessaire pour qu'elles interviennent ainsi. C'est pourquoi la présente question a pour objet de demander la position du ministère des affaires sociales et de la santé sur la règle qui doit s'appliquer en la matière.

Texte de la réponse

Le Gouvernement est attentif au respect des droits des travailleurs sociaux, comme à la situation parfois difficile des proches aidants. Il est parfois difficile d'atteindre un point d'équilibre entre ces deux aspects. En

créant la prestation de compensation du handicap (PCH) en 2005, le législateur a souhaité que le tarif prenne en considération le coût réel de la rémunération de l'aide à domicile mais sans nécessairement le couvrir intégralement. Ce principe vaut également en cas de décès du bénéficiaire. La convention nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 prévoit par ailleurs que le contrat ne se poursuit pas automatiquement avec les héritiers. La date du décès fixe alors le point de départ du préavis pour le calcul des indemnités dues au salarié : le dernier salaire, les indemnités de préavis et de licenciement auxquelles le salarié peut prétendre compte tenu de son ancienneté lorsque l'employeur décède, ainsi que l'indemnité de congés payés. Le droit à la PCH cesse à compter du 1er jour du mois qui suit le décès. La période de préavis due au salarié dans le cadre de son licenciement peut être prise en compte pour le calcul de l'élément de la PCH lié à des aides humaines dès lors que cette période de préavis n'excède pas la fin du mois au cours duquel le décès est intervenu. La PCH est systématiquement versée pour un nombre d'heures d'aide correspondant au mois du décès entier, sans vérification de l'effectivité de l'aide apportée pendant le mois en question. Cela signifie qu'une partie de l'aide versée pour ce mois ne correspond pas à des heures réellement effectuées et vient donc financer une partie du préavis et des indemnités dues aux salariés.