



15ème législature

Question N° : 8745	De M. Jean-François Eliaou (La République en Marche - Hérault)	Question écrite
Ministère interrogé > Économie et finances		Ministère attributaire > Solidarités et santé
Rubrique > personnes handicapées	Tête d'analyse >Employeurs handicapés embauchant des assistants de vie en emploi direct	Analyse > Employeurs handicapés embauchant des assistants de vie en emploi direct.
Question publiée au JO le : 29/05/2018 Réponse publiée au JO le : 04/09/2018 page : 7845 Date de changement d'attribution : 05/06/2018		

Texte de la question

M. Jean-François Eliaou appelle l'attention de M. le ministre de l'économie et des finances sur la situation des employeurs handicapés embauchant des assistants de vie en emploi direct. Ce type d'employeur est considéré comme un chef d'entreprise traditionnel et doit à ce titre remplir les obligations sociales envers le ou les salariés d'assistant de vie qui concourent à faciliter le quotidien de l'employeur handicapé. Ces employeurs sous statut particulier perçoivent de la part des services sociaux une prestation compensatoire du handicap permettant de rémunérer le personnel qu'ils emploient. Cette prestation compensatoire du handicap, déterminée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, permet à l'employeur handicapé de payer les rémunérations de ses assistants de vie en emploi direct ainsi que les charges patronales afférentes. En revanche, ne sont pas prises en compte les indemnités de rupture conventionnelle pour un contrat de travail à durée indéterminée ou la prime de précarité dans le cas d'emploi d'un salarié en contrat à durée déterminée pour remplacer un salarié en vacances. Les employeurs handicapés doivent donc actuellement satisfaire aux obligations sociales et patronales liées à des ruptures d'un commun accord grâce à leur allocation adulte handicapé. Il lui demande quelles mesures pourraient être envisagées par le Gouvernement pour prendre en charge ou participer au paiement des indemnités liées à la rupture du contrat de travail d'un commun accord entre un salarié assistant de vie en emploi direct et son employeur handicapé.

Texte de la réponse

Lorsque la prestation de compensation du handicap (PCH) est affectée à des charges liées à un besoin d'aide humaine, son bénéficiaire peut rémunérer directement un ou plusieurs salariés, faire appel à un service mandataire, à un service prestataire ou encore à un aidant familial qu'il dédommage. En cas de recours à une aide à domicile employée directement, l'arrêté du 28 décembre 2005 fixe le tarif à 130 % du salaire horaire brut d'un (e) assistant (e) de vie C au sens de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999. Ce tarif est majoré de 10 % en cas de recours à un service mandataire. Le tarif aide humaine de la PCH est ainsi déterminé en référence au salaire horaire brut, c'est-à-dire au salaire net payé au salarié auquel est ajoutée la part salariale des cotisations sociales. Ce tarif correspond à 130 % de ce montant afin que la PCH puisse couvrir les autres dépenses récurrentes engagées (la part patronale des cotisations sociales, les congés payés ...). Suivant cette logique, le tarif PCH n'a pas vocation à couvrir les dépenses ponctuelles et variables d'une situation à



l'autre, telle que la rupture du contrat de travail d'un commun accord, qui reste du ressort de la négociation entre les parties au contrat dans son opportunité et dans son montant. Toutefois, afin de réduire le reste à charge lié à des dépenses de compensation des personnes handicapées, tout bénéficiaire de la PCH peut solliciter le fonds de compensation géré par la maison départementale des personnes handicapées, afin de bénéficier d'une aide extra-légale.