

Cours d'aquagym. Le tribunal des affaires de sécurité sociale (Tass) de la Savoie a reconnu la faute inexcusable de l'employeur dans l'affaire d'une animatrice de cours d'aquagym victime d'un pneumothorax en 2005. Consolidée en 2012, elle a obtenu une IPP de 49 %. Selon le jugement, obtenu en décembre 2014, notre adhérente a bien été victime au temps et au lieu du travail d'un malaise résultant des conditions environnementales et atmosphériques du local (présence massive de chlore et de produits chimiques dans une piscine fermée). L'employeur s'est borné à indiquer que l'entretien était à la charge de la propriétaire du bassin et il ne s'est pas préoccupé de savoir si les normes et les contrôles obligatoires étaient respectés et effectués. **Il faut rappeler que l'employeur est tenu envers son salarié d'une obligation de sécurité de résultat.**

Poussières de ciment. Le Tass de Lyon a reconnu la faute inexcusable de l'employeur d'un géomètre, victime d'un accident du travail (AT) en 2007. Celui-ci s'est retrouvé enveloppé d'un nuage de poussières de ciment. Le Tass demande

VOS DROITS ///

AAH Prolongement pour 5 ans

Pour rappel, l'allocation aux adultes handicapés (AAH) est attribuable aux personnes ayant soit un taux d'incapacité d'au moins 80 % soit compris entre 50 % et 80 % et présentant une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi (RSDAE). Désormais et à l'instar des premières, les bénéficiaires ayant un taux supérieur à 50 % et présentant une RSDAE peuvent également prétendre à l'AAH pour une durée d'attribution renouvelable jusqu'à cinq ans au lieu de deux ans. Le texte précise que le prolongement se fait « sans nouvelle demande ». Malgré cette indication, par sécurité, les personnes dans ce cas sont invitées à se renseigner auprès de leur MDPH sans attendre.

ARS Plus de 6 ans

Le droit à l'allocation de rentrée scolaire (ARS) pour les enfants handicapés de plus de 6 ans maintenus en maternelle a été confirmé par le ministère des Affaires sociales. www.caf.fr

Fonctions publiques Don de RTT

Le décret autorisant les fonctionnaires à donner des RTT à un collègue s'occupant d'un enfant gravement malade est paru fin mai au Journal officiel. Le texte autorise le « don de jours de congé ou d'aménagement et de réduction du temps de travail à un parent d'un enfant gravement malade ».

PARTICULIER-EMPLOYEUR

Quels sont les droits des salariés en

Un régime social particulier existe pour les « employés de maison », aussi appelés « salariés du particulier-employeur », qui s'occupent des tâches ménagères ou d'une personne âgée ou handicapée à domicile. Une convention collective leur est spécialement dédiée. La Cour de cassation a rappelé plusieurs fois qu'ils devaient bénéficier des mêmes dispositions que les autres salariés.



Licenciement : les salariés du particulier-employeur ont des droits même s'ils relèvent d'un régime particulier !

Licenciement : respect du droit pour les salariés

Même s'il est rémunéré en chèque emploi service (Cesu) et même si aucun contrat de travail n'a été finalisé par écrit, l'employé de maison doit pouvoir bénéficier d'une

procédure de licenciement et du versement d'indemnités de rupture lorsque son employeur souhaite se séparer de lui. En effet, même s'il relève d'un régime particulier, il détient bien la qualité de salarié.

Une procédure à respecter

La procédure de licenciement ressemble à peu de choses près à celle prévue par le Code du travail. L'employeur doit tout d'abord adresser une convocation à un entre-

la majoration au maximum de l'indemnité versée en capital. Malgré les réserves de l'employeur, la caisse a reconnu l'AT. Selon ce jugement, l'employeur avait reçu des informations régulières fournies par la victime sur les conditions de travail sur le chantier. Il était donc au courant de problèmes de sécurité liés à l'empoussièrisme du site. **L'employeur aurait dû vérifier si ce problème était résolu et dans quelles conditions ses salariés étaient amenés à travailler.**

Pension d'invalidité. Le tribunal du contentieux de l'incapacité de Rhône-Alpes a accordé, en février dernier, à notre adhérent, une invalidité de 2e catégorie suite à un accident de travail. L'expertise a été homologuée et précise : il existe une névrose post-traumatique en lien avec l'accident du travail qui a eu lieu en août 2011, le taux d'IPP pouvant être évalué à 20 %. La victime présente un état d'invalidité réduisant au moins de deux tiers sa capacité de travail ou de gain et ne permettant pas l'exercice d'une activité quelconque. La cpam de la Loire lui avait cependant attribué une pension d'invalidité de 1ère catégorie en 2013. **Il est toujours possible de faire appel contre les décisions des caisses !**

23,5 milliards

Depuis 2014, la journée de solidarité a rapporté 23,5 milliards d'euros gérés par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA). Elle les redistribue aux personnes âgées et personnes handicapées. La CNSA gère aussi la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (Casa) qui touche les pensions de retraite, d'invalidité et les préretraites depuis avril 2013. www.cnsa.fr

cas de licenciement ?

Un licenciement est un acte préalable en vue d'un éventuel licenciement. Cette convocation doit être écrite et envoyée par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. Ni le salarié ni l'employeur n'ont la possibilité de se faire assister par un conseiller ou un tiers lors de cet entretien. Au cours du rendez-vous, l'employeur doit expliquer les raisons qui l'amènent à envisager un licenciement à l'égard de son employé, ce dernier pouvant bien entendu apporter des observations ou demander davantage d'explications. Le licenciement peut ensuite être notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, passé un délai d'un jour franc. Le licenciement doit par ailleurs être motivé de façon sérieuse : difficultés financières de l'employeur, scolarisation de l'enfant gardé, faute du salarié, décès de l'employeur etc.

Indemnités de licenciement

La convention collective

et nationale des salariés du particulier-employeur de 1999 prévoit des indemnités de licenciement d'un montant inférieur à ce que prévoit le Code du travail ! Pour pallier cette inégalité de traitement, la Cour de cassation a affirmé dans un arrêt de 2011 que les dispositions du Code du travail devaient s'appliquer à l'ensemble des salariés, y compris aux employés de

Jusqu'en 2011, les indemnités de licenciement des salariés des particuliers-employeurs étaient inférieures à celles prévues par le Code du travail !

maison. L'indemnité due est donc égale à 1/5e de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2/15e de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

De la même façon, la Cour a jugé en 2013 que les salariés des particuliers-employeurs devaient aussi pouvoir bénéficier du doublement des indemnités de licenciement lorsqu'ils étaient licenciés

pour inaptitude du fait des séquelles d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Quelles conséquences en cas de pluralité d'employeurs ?

En cas de licenciement pour une cause étrangère à sa personne, le salarié du particulier-employeur n'est pas tenu d'informer les autres personnes

qui l'emploient. Il devra simplement se rapprocher de Pôle emploi avec l'attestation que lui aura remise son ancien employeur afin de bénéficier d'allocations chômage calculées en fonction de la perte de salaire subie.

En cas d'inaptitude

En cas d'inaptitude du salarié, les conséquences peuvent être beaucoup plus vastes. Si un salarié

se blessait gravement au domicile de l'un de ses employeurs, une inaptitude au métier pourrait être prononcée. L'impossibilité de reprendre l'activité professionnelle se retrouverait alors chez tous les employeurs. L'employeur chez qui l'accident du travail serait survenu -il n'est pas tenu de reclasser l'employé- devrait alors procéder au licenciement et verser des indemnités de licenciement doublées. Les autres patrons n'auraient alors d'autre choix que de procéder également au licenciement en raison de l'inaptitude. Cette inaptitude serait toutefois considérée pour eux comme non professionnelle puisqu'elle a été causée auprès d'un autre employeur et ne serait donc pas doublée.

À SAVOIR...

Le décès de l'employeur entraîne de façon automatique la fin du contrat de travail avec le salarié employé à domicile. La Cour de cassation a indiqué que les héritiers avaient pour obligation de notifier le licenciement dans le cas où ils ne souhaitent pas reprendre le salarié pour leur compte.

LES AUGMENTATIONS DE JUILLET 2015

Allocations familiales

Le barème des allocations familiales a été publié au J.O. début juin (www.legifrance.gouv.fr). Le montant des allocations familiales est désormais modulé en fonction de

plafonds de ressources.

Cette mesure concerne environ 500 000 foyers parmi les plus aisés, soit à peu près une famille d'allocataires sur 10. De plus, le gouvernement a décidé de geler le montant

des prestations familiales jusqu'au 1er octobre 2015. www.securite-sociale.fr

Chômage

Unedic et Pole emploi ont effectué une revalorisation des allocations chômage de 0,7%. L'allocation minimale passe de 28,38 €

à 28,58 € tandis que la partie fixe de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) passe de 11,64 € à 11,72 € par jour indemnisé. Cette partie fixe de l'ARE s'ajoute à la partie proportionnelle de l'allocation basée sur 40,4% de l'ancien salaire. www.allochomage.com

VOS DROITS ///

Amiante Préjudice d'anxiété

Par une décision du 3 mars 2015, la Cour de cassation vient limiter la réparation du préjudice d'anxiété qui vise à indemniser l'ensemble des troubles psychologiques aux seuls salariés qui ont travaillé dans un établissement inscrit sur la liste officielle. Il s'agit aussi d'établissements qui ouvrent le droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (Acaata). La chambre sociale de la Cour de cassation fixe une limite à une évolution jurisprudentielle qui était plutôt favorable aux victimes de l'amiante et qu'elle développait depuis 2010.

PCH Matériel d'occasion

La prestation de compensation du handicap, créée en 2005, est destinée à rembourser les dépenses liées à la perte d'autonomie d'une personne présentant un handicap. Cette aide permet notamment de prendre en charge une partie du coût d'un fauteuil roulant. Une réponse ministérielle de début 2015 précise que l'aide n'est pas réservée au matériel neuf et qu'un fauteuil d'occasion mais encore sous garantie est susceptible de donner droit à un remboursement. Le gouvernement a indiqué, plus généralement, que la prise en charge au titre de la PCH de matériels d'occasion peut être envisagée au cas par cas par les équipes pluridisciplinaires des MDPH afin de faire un bilan coût/avantage en prenant en considération la sécurité et les intérêts financiers des bénéficiaires.

RACHAT DE RENTE AT/MP

Quel barème s'applique ?

Cette question revient souvent ! Quel barème s'applique quand on souhaite racheter sa rente d'incapacité permanente partielle et la convertir en capital ? Un contentieux est toujours d'actualité en raison d'incompréhensions de dates. Décryptage.

À tout moment et sans justification, une victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT/MP) peut demander à sa caisse primaire de convertir sa rente viagère (c'est-à-dire à vie) en capital. Souvent dictées par des considérations financières (exacerbées ces dernières années dans le contexte de crise que nous traversons), ces demandes sont instruites par les caisses qui se fondent sur l'article L 434-5 du code de sécurité sociale. Cette conversion ne peut concerner au maximum qu'un quart de la rente.

Confusion

Mais qui dit conversion en capital dit « barème de capitalisation » sur lequel la caisse se fonde pour déterminer le montant à verser. Or, c'est ici que les choses se corsent dans l'esprit du grand public : à l'origine,

2 barèmes coexistaient, l'un issu d'un arrêté du 17 décembre 1954, applicable aux demandes de conversion (celui qui nous



© Cécile Peittet

concerne ici) et l'autre issu d'un arrêté du 3 décembre 1954, applicable à la capitalisation par les caisses des sommes à récupérer auprès de l'éventuel tiers responsable de l'AT/MP. Ce dernier a été abrogé et maintes fois remplacé en 2001, 2013 et début 2015. Et, à chaque fois, ce der-

nier barème a été revu à la hausse. C'est sur ce dernier barème que la confusion s'est installée.

17 décembre

Mais les caisses, c'est certain, concernant les victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT/MP), continuent de faire référence au barème du 17 décembre 1954. Il faut donc, selon elles, continuer à utiliser ce barème du 17 décembre 1954 qui se fonde sur une espérance de vie d'il y a soixante ans et sur le franc comme monnaie (alors que nous sommes passés à l'euro il y a 13 ans !). Le capital versé aux assurés est nettement en deça de ce qu'il pourrait être. Aussi n'hésitez pas à demander à votre caisse d'effectuer le calcul de ce que pourrait vous rapporter la conversion de votre rente en capital. <>