



N° 2024

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 12 juin 2019.

## RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES SUR LA PROPOSITION DE LOI *visant à développer l'accueil familial des personnes âgées et handicapées*,

VOLUME I

AVANT-PROPOS, COMMENTAIRES D'ARTICLES ET ANNEXES

PAR MME JOSIANE CORNELOUP,

Députée.

---

Voir le numéro :

*Assemblée nationale* : 1191.



## SOMMAIRE

---

	Pages
<b>AVANT-PROPOS</b> .....	5
<b>COMMENTAIRES D'ARTICLES</b> .....	11
<i>Article 1<sup>er</sup></i> : Développer l'accueil familial des personnes âgées et handicapées.....	11
<i>Article 2</i> : Gage.....	15
<b>ANNEXES</b> .....	17
<b>ANNEXE N° 1 : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES</b> .....	17
<b>ANNEXE N° 2 : LISTE DES TEXTES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE ABROGÉS OU MODIFIÉS À L'OCCASION DE L'EXAMEN DE LA PROPOSITION DE LOI</b> .....	19



## AVANT-PROPOS

● À l'heure où la prise en charge des personnes âgées ou handicapées dans des établissements spécialisés atteint ses limites en termes de capacité d'accueil, de bienveillance et de coût, l'accueil familial offre une alternative humaine en matière d'accompagnement et d'hébergement encore insuffisamment développée et méconnue.

Depuis trop longtemps, notre société a préféré jeter un voile pudique sur les réalités de la vieillesse, du grand âge ou du handicap en privilégiant la prise en charge de nos aînés par des structures spécialisées, tenues à l'écart de la société. Comme l'a souligné le Comité consultatif national d'éthique (CCNE) dans son avis consacré aux enjeux éthiques du vieillissement <sup>(1)</sup>, *« le regard que la société porte sur la personne âgée en perte d'autonomie, ou plus généralement sur la vieillesse, s'assimile trop à un naufrage et dès lors aboutit à une marginalisation de la personne, à sa dévalorisation, ou encore à son isolement »*.

Le contexte de vieillissement de la population interroge quant aux conditions d'une meilleure intégration dans la société des personnes en perte d'autonomie ainsi que du « bien-vivre » et du « bien vieillir » ensemble. En effet, selon les données de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), les personnes âgées de plus de 60 ans sont au nombre de 15 millions aujourd'hui. Elles seront 24 millions en 2060. Dans le même temps, les plus de 85 ans passeront de 1,4 millions à 5 millions. Par ailleurs, la France compte aujourd'hui 1,3 millions de personnes âgées dépendantes. Or, le défi de la perte d'autonomie n'est pas seulement sanitaire : il est aussi social et éthique. Assurer le « bien vieillir », c'est penser la qualité de la vie jusqu'à son terme, dans le respect de la dignité et du lien social.

Votre rapporteure est convaincue que la cohésion de notre société dépend du maintien et du développement des liens intergénérationnels et de la proximité entre les différents âges de la vie. À cet égard, l'accueil familial représente une nouvelle forme de solidarité entre générations. Plus humain que la prise en charge en EHPAD ou en établissement médicalisé, l'accueil familial répond aux trois enjeux principaux de la perte d'autonomie, qu'elle soit due à l'avancée en âge ou au handicap :

- le respect la dignité de la personne ;
- la préservation de son autonomie ;
- l'accompagnement de la personne en accord avec sa volonté.

---

(1) CCNE, avis n° 128 (15 février 2018) « Enjeux éthiques du vieillissement »

Malgré ces avantages, l'accueil familial peine aujourd'hui à se développer et à trouver une place parmi l'offre d'accueil des personnes âgées et handicapées. Selon les dernières données à jour disponibles <sup>(1)</sup>, il y aurait environ 10 000 accueillants familiaux en France qui accueillent aux alentours de 15 000 personnes contre 800 000 personnes hébergées en EHPAD.

La présente proposition de loi a donc pour objectif de promouvoir cette solution intermédiaire que représente l'accueil familial. Pour lever les freins à son développement, la proposition de loi fait le pari de la généralisation du salariat pour les accueillant familial afin d'en sécuriser le statut et de favoriser la reconnaissance de ce métier encore trop méconnu. Le défi du renforcement de l'attractivité du métier d'accueillant familial implique une professionnalisation accrue du métier ainsi qu'une revalorisation de sa rémunération et de ses conditions de travail.

## I. QU'EST-CE QUE L'ACCUEIL FAMILIAL ?

- Créé par la loi <sup>(2)</sup> en 1989, ce dispositif permet à un accueillant familial de loger et de s'occuper à son domicile des personnes âgées ou en situation de handicap en échange d'une rémunération. L'accueil familial offre ainsi une solution intermédiaire pour les personnes en perte d'autonomie entre le maintien à domicile ou la prise en charge en établissements spécialisés, tels les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD).

L'accueil peut se faire à temps complet ou à temps partiel et à titre permanent ou temporaire. Selon les associations auditionnées par votre rapporteure, compte tenu des aménagements requis, les accueillants familiaux le sont majoritairement de façon permanente et à temps complet.

Pour exercer le métier d'accueillant familial, il est obligatoire au préalable d'obtenir l'agrément du président du conseil départemental du département de résidence qui en instruit la demande. Cet agrément fixe le nombre de personnes que l'accueillant peut accueillir à son domicile conformément à sa demande, sauf avis motivé contraire du président du conseil départemental. Depuis la loi du 28 décembre 2005 <sup>(3)</sup>, les accueillants familiaux ne peuvent être agréés que pour l'accueil simultané de trois personnes maximum. Toutefois, il est possible pour un même accueillant de conclure jusqu'à huit contrats d'accueil pour favoriser les accueils non permanents.

---

(1) *Étude menée par l'Institut de formation de recherche et d'évaluation des pratiques médico-sociales (IFREP) au 31 décembre 2013*

(2) *Loi n° 89-475 du 10 juillet 1989 relative à l'accueil par des particuliers, à leur domicile, à titre onéreux, de personnes âgées ou handicapées adultes*

(3) *Loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement*

Pour être agréé, le demandeur doit remplir un certain nombre de conditions cumulatives portant sur :

- la formation de l'accueillant ;
- la continuité de l'accueil ;
- les normes auxquelles le logement doit satisfaire ;
- les conditions d'accueil de la personne âgée ou handicapée ;

Le code de l'action sociale et des familles (CASF) prévoit la coexistence de deux statuts d'accueillant familial. Il existe, d'une part, depuis 1989 les accueillants familiaux employés de gré à gré et, d'autre part, depuis 2007 <sup>(1)</sup> les accueillants familiaux employés par des personnes morales. Alors que les accueillants familiaux salariés d'une personne morale, ayant obtenu l'accord du président du conseil départemental, bénéficient de l'ensemble des droits sociaux attachés au salariat – qu'il s'agisse de protection sociale, du droit à l'indemnisation chômage ou du droit à congé – les accueillants familiaux exerçant leur activité dans le cadre d'une relation directe avec les personnes accueillies n'ont pas le statut de salarié au sens du droit du travail. L'absence d'un lien de subordination entre l'accueillant et l'accueilli participe de la non-reconnaissance du statut de salarié de l'accueillant de gré à gré. À ce titre, les accueillants familiaux de gré à gré ne bénéficient pas de toute la protection associée au salariat, en particulier ils ne sont pas couverts par le droit à l'assurance chômage.

Toutefois, l'accueil familial salarié demeure marginal : il ne concerne que 2 % des accueillants familiaux. Selon votre rapporteure, le développement historique de l'accueil familial *via* le gré à gré nuit à la consolidation de l'offre en raison du statut précaire qui lui est associé. Seuls la généralisation et l'encouragement du salariat des accueillants familiaux permettront de lever les freins existants au développement de l'accueil familial.

## **II. LES FREINS AU DÉVELOPPEMENT DE L'ACCUEIL FAMILIAL**

Alors que le dispositif d'accueil familial existe juridiquement depuis trente-ans, une offre structurée d'accueil familial ne s'est toujours pas constituée. Comme l'ont souligné les associations auditionnées, il est plus juste aujourd'hui de parler de l'existence d'accueillants familiaux plutôt que d'accueil familial. Avec seulement 10 000 accueillants familiaux sur l'ensemble du territoire national, l'offre peine à se développer.

---

(1) Loi n° 2007-290 du 5 mars 2007 instituant le droit au logement opposable et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale

Le rapport de Dominique Libault issu de la concertation Grand âge et autonomie <sup>(1)</sup> signale « *de fortes difficultés de recrutement [par les conseils départementaux] pour maintenir leur capacité d'accueil* ». Ce problème d'attractivité du métier d'accueillant familial conduit à s'interroger sur les limites actuelles du cadre juridique applicable à l'accueil familial.

Les principaux freins tiennent avant tout à la précarité du statut d'accueillant familial de gré à gré, qui est le statut le plus répandu, notamment au regard des obligations et des exigences qui y sont associées :

– les accueillants de gré à gré sont soumis à l'aléa de la fin non anticipée du contrat d'accueil de la personne âgée ou handicapée qui n'est pas compensé par l'ouverture du droit à l'assurance chômage prévu pour les travailleurs salariés ;

– leur rémunération de base est très faible puisqu'elle est estimée à 665 euros par mois pour l'accueil d'une personne, selon la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS). À cette rémunération de base s'ajoutent des indemnités pour sujétion particulière, d'entretien et de mise à disposition du logement permettant d'atteindre un revenu compris entre 1200 et 1500 euros par mois par personne accueillie.

– L'obligation de continuité de l'accueil, prévue par l'agrément, se heurte à l'absence de solution de remplacement pour les accueillants qui souhaiteraient prendre des jours de repos ou de congé.

Par ailleurs, du côté des personnes accueillies dans le cadre d'un contrat de gré à gré, celles-ci peuvent être découragées par la gestion administrative qui est à leur charge. En outre, la mise en relation entre une famille d'accueil et une personne accueillie est souvent tributaire de la bonne volonté du conseil départemental à développer des moyens de rencontre entre l'offre et la demande.

De manière générale, le développement de l'accueil familial dépend essentiellement de l'implication et de l'intérêt des conseils départementaux pour ce dispositif car seuls les présidents de conseil départemental disposent du pouvoir d'agréer les accueillants familiaux. Or, votre rapporteure relève une très forte hétérogénéité entre départements en termes de soutien apporté au développement de l'accueil familial ainsi que dans les pratiques d'agrément.

Si la loi du 25 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement a amorcé une harmonisation en prévoyant des critères d'agrément précisés dans le cadre d'un référentiel national, l'enrichissement du contenu du contrat d'accueil et une formation renforcée des accueillants, l'iniquité entre départements perdure.

---

(1) Rapport de la Concertation Grand Âge et autonomie, Dominique Libault, mars 2019 : [https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_grand\\_age\\_autonomie.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_grand_age_autonomie.pdf)

### III. LES OBJECTIFS DE LA PROPOSITION DE LOI : SÉCURISER LE STATUT DE L'ACCUEILLANT FAMILIAL

Votre rapporteure est convaincue que l'avenir de l'accueil familial repose sur la consolidation du statut d'accueillant familial et la systématisation du salariat aujourd'hui prévu au chapitre IV du titre IV du livre IV du code de l'action sociale et des familles.

Les accueillants familiaux employés par des personnes morales de droit public ou de droit privé bénéficient d'un véritable contrat de travail ainsi que de l'ensemble des droits sociaux attachés au salariat, qu'ils s'agisse de la protection sociale, du droit à l'indemnisation du chômage ou du droit à congés.

En encourageant le modèle du portage salarial faisant intervenir un tiers employeur, les accueillants familiaux pourront se consacrer à leur cœur de métier qui est l'accompagnement de la personne accueillie. La gestion administrative de l'accueil familial est ainsi déléguée à la personne morale employeur qui peut être une association, une entreprise, un établissement social ou médico-social ou encore un organisme de droit public.

La principale limite soulevée concernant le salariat des accueillants familiaux est liée au nombre maximal de journées travaillées qui ne peut excéder pour chaque salarié un plafond annuel de 258 jours. Ce plafond interroge quant au devenir des personnes accueillies les quelques cent jours restant pour garantir la continuité de l'accueil. La structuration de l'offre d'accueil familial, *via* la systématisation du salariat par des personnes morales, devrait favoriser le développement de « brigades volantes » d'accueillants familiaux, agréés et formés par les employeurs qui ont la responsabilité de prévoir des solutions de remplacement.

L'entreprise de l'ESS, dans le secteur de l'accueil familial, CetteFamille, auditionnée par votre rapporteure, est convaincue de la solidité d'un modèle triangulaire faisant intervenir l'accueillant, l'accueilli et le tiers employeur :

– Le tiers employeur, ayant obtenu l'autorisation préalable du président du conseil départemental, établit un contrat de travail avec l'accueillant familial dans lequel un droit à congé payé est reconnu, l'obligation de remplacement incombant à l'organisme employeur. En outre, ce tiers prend en charge toute la gestion administrative des accueillants, assure la médiation entre les accueillants et les accueillis et apporte un soutien aux accueillants dans leur démarche ;

– l'accueillant familial conclut avec la personne accueillie un contrat d'accueil qui fixe leurs droits et obligations respectives comme dans le cadre d'un contrat de gré à gré ;

– l'accueilli signe un contrat avec la personne morale employeur afin de définir le rôle de la personne morale, le remplacement de l'accueillant familial, les conditions financières ainsi que les règles de responsabilité applicables. Cette

contractualisation entre l'accueilli et le tiers employeur présente l'avantage de « démonétiser » la relation entre l'accueillant et l'accueilli.

Gage de reconnaissance et de sécurisation du métier d'accueillant familial, la systématisation du salariat permettra le développement d'une offre structurée d'accueil familial, réponse la plus humaine au défi de la perte d'autonomie.

\*

\* \*

## COMMENTAIRES D'ARTICLES

*L'ensemble des articles de la proposition de loi ayant été rejetés, le texte est considéré comme rejeté par la commission.*

*En conséquence, aux termes de l'article 42 de la Constitution, la discussion en séance publique aura lieu sur le texte initial de cette proposition de loi.*

### *Article 1<sup>er</sup>*

## **Développer l'accueil familial des personnes âgées et handicapées**

### **Rejeté par la commission**

Cet article unique vise à lever certains freins au développement de l'accueil familial en :

- systématisant le salariat des accueillants familiaux par une personne morale de droit public ou de droit privé ;
- en encadrant le rôle du département dans la délivrance de l'agrément pour les demandes d'accueil familial ;
- en revalorisant la rémunération des accueillants familiaux ;
- en garantissant un droit au répit dans le cadre du gré à gré.

## **I. CONSOLIDER LE STATUT D'ACCUEILLANT FAMILIAL VERS LE SALARIAT**

### **1. Coexistence de deux statuts d'accueillant familial : le gré à gré et le salariat**

#### ***a. L'accueillant familial de gré à gré***

L'article L. 442-1 du code de l'action sociale et des familles (CASF) prévoit les conditions de l'accueil familial conclu de gré à gré dans lequel un contrat écrit doit être passé entre la personne accueillie et l'accueillant familial. Ce contrat écrit ne peut pas être assimilé à un contrat de travail entre l'accueillant et l'accueilli : *« au regard du droit du travail, le lien établi entre l'accueillant familial et la personne accueillie ne peut être assimilé au lien de subordination du salarié à l'employeur et la personne accueillie ne peut être considérée comme un employeur exerçant un pouvoir de direction et conclure un contrat de travail avec l'accueillant familial »*<sup>(1)</sup>.

Ces accueillants familiaux n'ont donc pas le statut de salarié au sens du droit du travail et, à ce titre, ils ne peuvent bénéficier des dispositions de l'article

---

(1) Assemblée nationale, question écrite n° 11947 du 4 septembre 2018, JO du 29 janvier 2019, p. 938.

L. 5422-1 du code du travail qui établit le droit à l'assurance chômage pour les travailleurs salariés.

Le contrat d'accueil, dont le contenu est fixé à l'article L. 442-1 du CASF complété par l'article 56 de la loi du 28 décembre 2015 <sup>(1)</sup>, précise : la durée de la période d'essai, les indemnités éventuellement dues, la nature ainsi que les conditions matérielles et financières de l'accueil, les droits en matière de congés annuels et les modalités de remplacement des accueillants familiaux.

***b. L'accueillant familial employé par des personnes morales***

L'article L. 444-1 du CASF prévoit que toute personne morale de statut privé ou public peut recruter des accueillants familiaux, sous réserve d'obtenir l'accord préalable du président du conseil départemental. Pour obtenir cet accord préalable, un projet d'accueil familial est présenté par l'organisme candidat précisant :

- le nombre d'accueillants familiaux dont l'embauche est envisagée ;
- le budget prévisionnel ;
- les engagements de l'employeur relatifs aux modalités et conditions matérielles de ces accueillants familiaux, notamment en matière de logement ;
- les modalités d'accueil des personnes accueillies durant les périodes de congés des accueillants ;
- les modalités de suivi de l'activité des accueillants familiaux.

Les accueillants familiaux employés par une personne morale relèvent du salariat bien qu'ils soient dotés d'un statut hybride relevant à la fois du code du travail, du code de l'action social et des familles, et du statut des agents non titulaires de la fonction publique territoriale pour ceux employés par des collectivités publiques.

Dans ce cadre juridique, il revient à la personne morale employeur d'assurer la continuité de l'accueil en prévoyant le remplacement de l'accueillant familial pendant ses absences. Trois options sont possibles :

- la personne accueillie reste hébergée au domicile de l'accueillant et un accueillant familial remplaçant agréé est logé sur place ;
- la personne accueillie est hébergée chez l'accueillant familial remplaçant ;
- la personne accueillie est hébergée dans un établissement social ou médico-social.

---

(1) Loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement

## **2. Dispositif proposé : la systématisation du salariat**

L'article premier vise à insérer un nouvel alinéa à l'article L. 441-1 du code de l'action sociale et des familles relatif à la procédure d'agrément des accueillants familiaux afin de systématiser l'emploi des accueillants familiaux par une personne morale de droit privé ou de droit public.

## **II. ENCADRER LE RÔLE DU DÉPARTEMENT DANS LE DÉVELOPPEMENT DE L'ACCUEIL FAMILIAL**

### **1. Rôle du département**

Le département, en particulier le président du conseil départemental, a un rôle stratégique dans le développement de l'accueil familial sur son territoire :

– le président du conseil départemental agréé tous les accueillants familiaux de son département en application de l'article L. 441-1 du CASF et autorise les personnes morales de droit public ou de droit privé à être employeurs des accueillants familiaux en application de l'article L. 444-1 ;

– le président du conseil départemental est également responsable de l'organisation de formation initiale et continue ainsi que d'une initiation aux gestes de secourisme à destination des accueillants familiaux ;

– il a la responsabilité d'organiser le contrôle des accueillants, de leurs remplaçants ainsi que le suivi social et médico-social des personnes accueillies en application de l'article L. 441-2.

Lors de la délivrance de l'agrément, le président du conseil départemental mentionne le nombre de personnes pouvant être accueillies, dans la limite de trois personnes maximum fixée par la loi, au domicile de l'accueillant familial. Si le nombre de personnes pouvant être accueillies est différent de celui formulé dans la demande, la décision d'agrément doit être alors motivée.

### **2. Dispositif proposé**

Le cinquième alinéa vise à renforcer la place de la demande initiale de l'accueillant familial dans la détermination du nombre de personnes pouvant être accueillies à son domicile lors de la décision d'agrément.

Il est ajouté au quatrième alinéa de l'article L. 441-1 du CASF que la décision d'agrément fixe le nombre de personnes pouvant être accueillies « conformément à la demande » qui émane de l'accueillant. Cet ajout vise à encadrer les pratiques de présidents de conseil départemental limitant la délivrance des primo-agréments à l'accueil d'une seule personne.

### **III. VALORISER LA RÉMUNÉRATION DES ACCUEILLANTS FAMILIAUX**

#### **1. La rémunération d'un accueillant familial**

La rémunération est définie par le contrat conclu entre la personne accueillie et l'accueillant familial. En application de l'article L. 442-1 du code de l'action sociale et des familles, elle est composée :

- d'une rémunération journalière des services rendus et d'une indemnité de congé égale à 10 % de cette rémunération ;
- le cas échéant, d'une indemnité en cas de sujétions particulières ;
- d'une indemnité représentative des frais d'entretien courant la personne accueillie ;
- d'une indemnité représentative de mise à disposition de la ou les pièces mises à disposition.

L'indemnité d'entretien correspond aux dépenses courantes d'alimentation et d'entretien. Elle est comprise aujourd'hui entre 2 et 5 fois le minimum garanti par jour et par personne accueillie soit environ 330 euros par mois.

#### **2. Dispositif proposé : revalorisation de l'indemnité d'entretien**

Le sixième alinéa vise à compléter l'article L. 442-1 du CASF afin de relever le minimum et le maximum de l'indemnité représentative des frais d'entretien respectivement à 4 et 7 fois le minimum garanti contre 2 et 5 fois ce minimum aujourd'hui applicable.

### **IV. GARANTIR UN DROIT AU RÉPIT DANS LE CADRE DU GRÉ À GRÉ**

#### **1. Un droit à congé inappliqué**

Dans le cadre de l'accueil familial de gré à gré, il revient au contrat d'accueil conclu entre l'accueillant et l'accueilli de prévoir les droits en matière de congés annuels des accueillants familiaux et les modalités de remplacement de ceux-ci.

Comme la responsabilité de l'organisation du remplacement revient à l'accueillant, dans les faits, très peu de congés sont pris par les accueillants familiaux en raison de leur obligation d'assurer la continuité de l'accueil.

#### **2. Dispositif proposé : étendre le droit au répit aux accueillants familiaux de gré à gré**

Les deux derniers alinéas de l'article premier créent un nouvel article L. 442-2 dans le code de l'action sociale et des familles qui vise à étendre aux

accueillants familiaux de gré à gré le dispositif de droit au répit prévu dans le cadre d'un plan d'aide associé au bénéfice de l'allocation personnalisée d'autonomie par la personne accueillie.

\*

\* \*

## *Article 2*

### **Gage**

#### **Rejeté par la commission**

Cet article vise à prévoir un mécanisme de compensation des charges pour les organismes de sécurité sociale et pour l'État, qui résulteraient de la mise en place de l'article 1<sup>er</sup> de cette proposition de loi.

Le dispositif proposé repose sur une augmentation à due concurrence des droits pesant sur les tabacs mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts et qui concernent : les cigarettes, cigares, cigarillos, tabacs fine coupe destinés à rouler les cigarettes ainsi que les autres tabacs à fumer, priser et mâcher.

\*

\* \*



## ANNEXES

### ANNEXE N° 1 : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

(Par ordre chronologique)

➤ **Direction générale de la cohésion sociale (DGCS)** – **M. Jean-Guillaume Bretenoux**, sous-directeur de l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, **Mme Catherine Morin**, adjointe au sous-directeur de l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, **M. Rémi Duflos**, chargé de mission APA et droits des personnes âgées, **Mme Chloé Micaléff**, stagiaire

➤ **CetteFamille** – **M. Paul-Alexis Racine-Jourdren**, président

➤ **Comité consultatif national d'éthique (CCNE)** – **M. Pierre-Henri Duée**, président de la section technique

➤ *Table ronde associations :*

– **France Accueil familial** – **M. Laurent Provôt**, président, et **M. Jean-Claude Cébula**, directeur de l'Institut de formation de recherche et d'évaluation des pratiques médico-sociales (IFREP)

– **Fédération nationale des aidants et accueillants familiaux (FNAAF)** – **Mme Christine Assier**, ingénieure qualité, déléguée de la Gironde, membre du Conseil d'administration



**ANNEXE N° 2 :**  
**LISTE DES TEXTES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE ABROGÉS OU MODIFIÉS À**  
**L'OCCASION DE L'EXAMEN DE LA PROPOSITION DE LOI**

<b>Projet de loi</b>	<b>Dispositions en vigueur modifiées</b>	
<i>Article</i>	<i>Codes et lois</i>	<i>Numéro d'article</i>
1 <sup>er</sup>	Code de l'action sociale et des familles	L441-1
1 <sup>er</sup>	Code de l'action sociale et des familles	L442-2 [ <i>nouveau</i> ]