



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

handicapés et personnes âgées

Question écrite n° 31129

Texte de la question

M. Jean Gaubert attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité sur le statut des accueillants familiaux. En effet, la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale et la loi n° 2007-290 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance ont renforcé les droits sociaux des familles. Toutefois, il reste de nombreuses zones d'ombre en ce qui concerne l'application de ces nouvelles dispositions. Outre le fait que le statut juridique des familles accueillantes salariées ne soit pas totalement clair, le développement de l'accueil dans un cadre salarié risque d'entraîner des frais supplémentaires pour les personnes accueillies. Il lui demande donc de lui indiquer quelles mesures le Gouvernement entend prendre pour que l'impact financier de ce nouveau statut d'accueillant familial ne pèse pas sur les personnes accueillies, ce qui pourrait être préjudiciable pour les familles à plus petits revenus.

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 Gaubert](#)

Circonscription : Côtes-d'Armor (2^e circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 31129

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 : 23 septembre 2008, page 8140

Réponse publiée le : 26 mai 2009, page 5187