

Le décès du particulier employeur bénéficiaire de la PCH Problématique et propositions de solutions

par Bernard Foulon, le 16 février 2015

Cet article fait le point sur les problèmes financiers qui apparaissent à la suite du décès d'une personne handicapée qui bénéficie de l'aide humaine de la PCH et emploie plusieurs salariés.

Il précise l'état de la réglementation et expose plusieurs solutions destinées à éviter que des charges substantielles pèsent sur les héritiers de cette personne. L'option consistant à contracter une assurance spécifique qui serait prise en charge par la PCH semble la plus appropriée.

1. Les obligations réglementaires qui s'appliquent lors du décès du particulier employeur.....	1
1.1 Les dispositions et les insuffisances de la convention collective.....	1
1.2 Exemple de calcul.....	2
2. La prise en charge par la PCH des frais salariaux liés au décès du particulier employeur.....	3
2.1 Les dispositions juridiques.....	3
2.2 L'avis du ministère des Affaires sociales et de la Santé.....	4
2.3 L'avis de la CNSA.....	5
2.4 Le principe posé par la loi du 11 février 2005.....	6
3. Une situation inadmissible qu'il convient de changer.....	7
4. Propositions de solutions.....	7
4.1 Une adaptation/précision de la réglementation.....	7
4.2 Le recours au fonds départemental de compensation.....	9
4.3 L'instauration d'une assurance spécifique.....	9

1. Les obligations réglementaires qui s'appliquent lors du décès du particulier employeur

La personne handicapée qui bénéficie de la prestation de compensation du handicap (PCH) au titre d'une aide humaine peut utiliser celle-ci en embauchant directement un ou plusieurs salariés.

1.1 Les dispositions et les insuffisances de la convention collective

Dans ce secteur de métier, c'est la Convention nationale des salariés du particulier employeur qui s'applique. Elle comporte des dispositions spécifiques pour le décès de l'employeur :

Article 13

Le décès de l'employeur met fin ipso facto au contrat de travail qui le liait à son salarié.

Le contrat ne se poursuit pas automatiquement avec les héritiers.

La date du décès de l'employeur fixe le départ du préavis.

Sont dus 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 ;
- l'indemnité de congés payés.

La durée du préavis est spécifiée au 2 de l'article 12 de la convention collective. Lorsqu'il s'agit d'un licenciement pour motif autre qu'une faute grave ou lourde, le préavis est fixé à :

- une semaine pour le salarié ayant moins de six mois d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;
- un mois pour le salarié ayant de six mois à moins de deux ans d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;
- deux mois pour le salarié ayant deux ans ou plus d'ancienneté de services continus chez le même employeur.

Le 3 de ce même article 12 précise les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement. Mais les règles qui y sont indiquées ne sont pas valables juridiquement, dans la mesure où elles sont moins favorables aux salariés que celles du droit commun.

C'est ce qu'a rappelé un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation rendu le 29 juin 2011. Cette décision peut être consultée à l'adresse suivante :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000024293159>

Pour calculer le montant de l'indemnité de licenciement, il convient donc d'appliquer les dispositions suivantes du Code du travail :

Article R1234-2

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

En revanche, l'appréciation du salaire de référence telle qu'elle est indiquée dans la convention collective est correcte :

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12e de la rémunération brute des douze derniers mois précédant la date de notification du licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des trois derniers mois précédant la date de fin de contrat (étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis).

1.2 Exemple de calcul

Pour simplifier le calcul de l'indemnité de licenciement dans notre exemple, nous pouvons utiliser la formule suivante, plus simple à appliquer et cependant respectueuse du Code du travail.

L'indemnité de licenciement est au moins égale à :

- 1/5ème du salaire mensuel moyen brut par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 1/3 du salaire mensuel moyen brut par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans.

Prenons le cas d'une personne handicapée qui emploie un salarié rémunéré à 1402,50 € nets par mois en février 2015, ce qui correspond à un salaire brut de 1834,06 €. Supposons qu'elle décède et que son salarié a 11 ans d'ancienneté. Ce dernier va donc recevoir les sommes suivantes :

Préavis avec deux mois de salaire	3668,12 €
Indemnité de licenciement pour 11 ans d'ancienneté (1834,06 x 1/5) x 10 = 3668,12 (1834,06 x 1/3) = 611,35	4279,47 €
Total des frais de rupture du contrat de travail	7947,59 €

Si cette personne est lourdement handicapée et emploie quatre salariés, les frais liés à la rupture des contrats de travail atteignent 31 790,36 € au 1^{er} février 2015.

Cette somme importante sera à la charge des héritiers.

Dans quelle mesure la PCH va-t-elle couvrir ces sommes ?

2. La prise en charge par la PCH des frais salariaux liés au décès du particulier employeur

2.1 Les dispositions juridiques

Dans la réglementation relative à la PCH, aucune mention n'apparaît sur la prise en charge par le volet aide humaine de cette prestation des frais salariaux liés au décès. Le Code de l'action sociale et des familles n'envisage pas une telle situation.

La seule indication que l'on peut trouver en la matière figure dans un document produit par la Direction générale de l'action sociale et intitulé « Prestation de compensation du handicap – Vade-mecum – Version 2, mars 2007 ». Cet ouvrage a pour objet d'apporter des réponses aux questions que se posent les équipes de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) et les commissions des droits de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) quant à la mise en œuvre des textes réglementaires relatifs à la PCH.

La page 70 du vade-mecum comporte ainsi les indications suivantes :

Fiche V.3 — Divers

V.3-a) En cas de décès du bénéficiaire, à quelle date s'éteint le droit à la prestation de compensation ?

Le droit à la prestation de compensation s'éteint à compter du 1^{er} jour du mois qui suit le décès. Toutefois, les frais correspondant à des engagements juridiques passés au plus tard le jour du décès et correspondant à des prestations non encore réalisées peuvent être compensés dans les conditions suivantes :

V.3-b) Versement de la prestation de compensation et décès du bénéficiaire:
Comment prendre en compte les frais engagés ?

Pour l'élément de la prestation de compensation lié à des aides humaines, la prestation de compensation doit être 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.

En revanche 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 prestation de compensation 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.

2.2 L'avis du ministère des Affaires sociales et de la Santé

Le 9 avril 2013, une question écrite a été posée sur ce sujet par le député de l'Hérault, M. Jean-Louis Roumégas, à Mme la ministre des Affaires sociales et de la Santé.

Après avoir rappelé le contexte, le député terminait sa question ainsi :

« 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. »

Voici le texte de la réponse rendue le 1^{er} juillet 2014 par la ministre :

« 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 1^{er} 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. »

Pour télécharger la question écrite et la réponse de la ministre.

<http://appui-pch.blogs.apf.asso.fr/media/00/01/3427588590.pdf>

2.3 L'avis de la CNSA

Voici l'avis rendu par la CNSA sur cette question sur son extranet accessible à l'adresse suivante : <http://extranet.cnsa.fr/login.php>.

Plus précisément, cet extranet dispose de deux rubriques. L'une intitulée « Libre accès aux questions/réponses », l'autre à destination des agents des MDPH et accessible à partir d'un code d'accès. L'information ci-dessous reproduite a été obtenue par le truchement d'un agent de la MDPH de l'Hérault qui a consulté cette seconde rubrique.

Charges exceptionnelles — frais de licenciement

Question :

A168 — J'aimerais savoir si l'on peut utiliser la PCH charges exceptionnelles pour faire face aux frais de licenciements (1000 € environ) des auxiliaires de vie qu'une personne emploie actuellement en mandataire. En effet, pour les mois d'été cette personne a du faire face à des dépassements de frais de salaires et de charges qui ne sont pas pris en compte dans le cadre de la PCH (le nombre d'heure du plan d'aide est suffisant). Nous recherchons sur ce point une solution avec le Conseil Général qui étudie la possibilité de débloquer une avance. Mais cette situation risque de se renouveler chaque année. C'est pourquoi cette personne accepterait de basculer en service prestataire. Nous recherchons cependant, une solution pour l'aider à payer les indemnités de licenciements, car elle a un dossier de surendettement suivi par la Banque de France.

Réponse :

La loi ne liste pas les dépenses susceptibles d'être prises en charge au titre des « charges exceptionnelles ». Il appartient à la CDA de décider, à chaque fois, si les conditions posées à l'article D. 245-23 sont remplies. Sont susceptibles d'être prises en compte comme charge exceptionnelles, au sens de l'article D. 245-23 du CASF, les dépenses ponctuelles, liées au handicap, et non prises en charge au titre d'un autre élément de la PCH. Il s'agit bien ici d'une dépense ponctuelle, non prise en charge par ailleurs au titre d'un élément de la PCH. La discussion porte davantage, à notre sens, sur le point de savoir si cette dépense est liée au handicap. La question qu'il convient de se poser est la suivante : le licenciement est-il une conséquence du handicap, lequel par exemple se serait aggravé et ne permettrait plus à la personne d'assumer son rôle d'employeur ? Si tel est cas, les conditions posées à l'article D. 245-23 nous semblent réunies. Au contraire : s'agit-il d'un licenciement pour convenance personnelle ? Dans ce cas, il ne nous semble pas que la PCH ait pour vocation d'en financer les frais. Évidemment, entre ces deux situations, il y a une zone grise.

2.4 Le principe posé par la loi du 11 février 2005

La PCH a été instaurée par la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

Pour connaître la volonté du législateur sur un texte juridique, il est toujours utile de consulter les travaux parlementaires. Ainsi, le 25 janvier 2005, l'ordre du jour du Sénat concernait « la discussion des conclusions du rapport de la commission mixte paritaire chargée de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion du projet de loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (n° 152). »

Voici ce que disait M. Jacques Blanc, rapporteur pour le Sénat de la commission mixte paritaire :

« [...]

J'en viens maintenant aux principales conclusions auxquelles a abouti la commission mixte paritaire.

[...]

En ce qui concerne la prestation de compensation, il nous a paru fondamental de garantir aux personnes les plus lourdement handicapées une assistance vingt-quatre heures sur vingt-quatre, et de faire en sorte que les montants attribués au titre des aides humaines tiennent compte des obligations légales et conventionnelles de la personne handicapée employeur.

[...]"

Pour accéder aux débats parlementaires.

<http://www.senat.fr/seances/s200501/s20050127/s20050127003.html>

La loi du 11 février 2005 a été votée en intégrant ce principe, et le Code de l'action sociale et des familles prévoit la disposition suivante :

Article L245-4

L'élément de la prestation relevant du 1° de l'article L. 245-3 est accordé à toute personne handicapée soit lorsque son état nécessite l'aide effective d'une tierce personne pour les actes essentiels de l'existence ou requiert une surveillance régulière, soit lorsque l'exercice d'une activité professionnelle ou d'une fonction électorale lui impose des frais supplémentaires.

Le montant attribué à la personne handicapée est évalué en fonction du nombre d'heures de présence requis par sa situation et fixé en équivalent-temps plein, en tenant compte du coût réel de rémunération des aides humaines en application de la législation du travail et de la convention collective en vigueur.

Remarque : l'élément de la prestation relevant du 1° de l'article L. 245-3 concerne l'aide humaine de la PCH.

Par conséquent, la ministre des Affaires sociales et de la Santé méconnaît l'esprit et la lettre de la loi du 11 février 2005 lorsqu'elle affirme dans sa réponse à la question écrite que « le législateur a souhaité que le tarif [de la PCH] prenne en considération le coût réel de la rémunération de l'aide à domicile, mais sans nécessairement le couvrir intégralement ».

3. Une situation inadmissible qu'il convient de changer

La règle qui prévaut actuellement fait donc peser sur les héritiers de la personne handicapée qui décède des charges très importantes. Elle est en contradiction avec la logique de la loi du 11 février 2005 qui a voulu protéger la famille du bénéficiaire de la PCH, par exemple en exonérant cette prestation de l'obligation alimentaire ou en instaurant la non-récupération des sommes versées.

Article L245-7

L'attribution de la prestation de compensation n'est pas subordonnée à la mise en oeuvre de l'obligation alimentaire définie par les articles 205 à 211 du Code civil.

Il n'est exercé aucun recours en récupération de cette prestation ni à l'encontre de la succession du bénéficiaire décédé, ni sur le légataire ou le donataire.

[...]

De leur côté, les salariés risquent de ne pas voir leurs droits être facilement respectés. Si les héritiers ne sont pas fortunés, ils auront des difficultés à leur régler rapidement les sommes dues.

Il est également possible que la succession soit vacante. Par exemple, le défunt ne laisse aucun parent, ni aucun testament à l'égard d'un tiers, ou la totalité des héritiers renonce à la succession. La charge de la succession incombe alors à l'État.

Dans tous les cas, les salariés ne percevront pas rapidement ce qui leur est dû.

Pour toutes ces raisons, l'actuelle situation ne peut pas durer et doit être modifiée.

4. Propositions de solutions

Trois solutions peuvent être envisagées afin de prendre en charge les frais consécutifs au décès de l'employeur bénéficiaire de la PCH aide humaine. Elles sont décrites en exposant leurs caractéristiques, notamment en regard de la sécurité juridique qu'elles sont susceptibles de procurer.

4.1 Une adaptation/précision de la réglementation

Il s'agirait de faire admettre par les pouvoirs publics que les frais de licenciement en cas de décès du particulier employeur bénéficiaire de la PCH sont assumés par cette prestation.

Juridiquement, cette formule est possible étant donné les dispositions du CASF en la matière :

Article L245-6

La prestation de compensation est accordée sur la base de tarifs et de montants fixés par nature de dépense, dans la limite de taux de prise en charge qui peuvent varier selon les ressources du bénéficiaire. Les montants maximums, les tarifs et les taux de prise en charge sont fixés par arrêtés du ministre chargé des personnes handicapées.

Toutefois, la prise en charge ne pourrait pas être effectuée au titre de l'aide humaine. En effet, contrairement aux autres éléments de la PCH, cette dernière fait l'objet d'un versement mensuel, sur la base d'un tarif fixé par arrêté ministériel.

Article L245-13

La prestation de compensation est versée mensuellement.

Toutefois, lorsque la décision attributive de la prestation de compensation ouvre droit au bénéfice des éléments mentionnés aux 2°, 3°, 4° et 5° de l'article L. 245-3, elle peut spécifier, à la demande de la personne handicapée ou de son représentant légal, que ces éléments donneront lieu à un ou plusieurs versements ponctuels.

Article R245-39

Le montant mensuel maximal de l'élément de la prestation de compensation mentionné au 1° de l'article L. 245-3 est fixé par arrêté du ministre chargé des personnes handicapées.

En revanche, une solution pourrait s'appuyer sur l'élément 4 de la PCH, lequel envisage la prise en charge, à titre exceptionnel, de dépenses ponctuelles non couvertes par un autre élément de la PCH :

Article D245-23

Sont susceptibles d'être prises en compte comme charges spécifiques les dépenses permanentes et prévisibles liées au handicap et n'ouvrant pas droit à une prise en charge au titre d'un des autres éléments de la prestation de compensation.

Sont susceptibles d'être prises en compte comme charges exceptionnelles les dépenses ponctuelles liées au handicap et n'ouvrant pas droit à une prise en charge au titre d'un des autres éléments de la prestation de compensation.

Article R245-37

Les montants attribuables au titre des éléments de la prestation de compensation mentionnés aux 2°, 3°, 4° et 5° de l'article L. 245-3 peuvent être modulés selon la nature des dépenses prises en charge.

Ils sont fixés par arrêté du ministre chargé des personnes handicapées.

C'est cette option qu'envisage la CNSA dans l'avis qu'elle formule, mais celui-ci concerne une demande financièrement moins élevée que les coûts de licenciement de plusieurs salariés ayant de l'ancienneté. Au demeurant, selon le tableau des tarifs PCH à la date du 1^{er} janvier 2015, le montant maximum des charges exceptionnelles s'élève à 1800 €.

Il faudrait donc que le ministre des Affaires sociales ajoute dans son arrêté relatif au montant de la PCH une disposition particulière concernant la prise en charge des frais consécutifs au décès du particulier employeur bénéficiaire de la PCH.

Vu sa réponse à la question écrite du parlementaire, on ne peut raisonnablement penser qu'il s'oriente vers un tel principe.

4.2 Le recours au fonds départemental de compensation

La loi du 11 février 2005 qui a instauré la prestation de compensation du handicap a prévu la création de fonds départemental de compensation, précisément pour attribuer les aides financières destinées à faire face à des restes à charge pour les bénéficiaires de la PCH :

Article L146-5

Chaque maison départementale des personnes handicapées gère un fonds départemental de compensation du handicap chargé d'accorder des aides financières destinées à permettre aux personnes handicapées de faire face aux frais de compensation restant à leur charge, après déduction de la prestation de compensation mentionnée à l'article L. 245-1.

Les contributeurs au fonds départemental sont membres du comité de gestion. Ce comité est chargé de déterminer l'emploi des sommes versées par le fonds. La maison départementale des personnes handicapées rend compte aux différents contributeurs de l'usage des moyens du fonds départemental de compensation.

Les frais de compensation restant à la charge du bénéficiaire de la prestation prévue à l'article L.245-6 ne peuvent, dans la limite des tarifs et montants visés au premier alinéa dudit article, excéder 10 % de ses ressources personnelles nettes d'impôts dans des conditions définies par décret.

Cette solution potentielle semble toutefois difficilement envisageable, car elle ne présente pas une grande sécurité juridique, ni une réelle visibilité financière. D'une part, elle dépend d'une décision propre à chaque fonds départemental. Selon le département, l'appréciation peut donc être différente. D'autre part, aucun décret n'est paru pour fixer les conditions d'appréciation des 10 % des ressources personnelles nettes d'impôt.

4.3 L'instauration d'une assurance spécifique

L'idée consiste, pour les particuliers employeurs bénéficiaires de l'aide humaine de la PCH qui embauchent plusieurs personnes, à souscrire une assurance spécifique destinée à couvrir les frais de licenciement consécutif à leur décès. Les versements mensuels consacrés à cette assurance seraient pris en charge au titre de l'élément 4 de la PCH, à savoir les charges spécifiques, pour un montant mensuel maximum de 100 €.

Cette solution semble représenter la formule la plus appropriée pour résoudre le problème examiné. Elle peut être immédiatement mise en œuvre, en l'état actuel de la réglementation. Techniquement, elle est aisément réalisable, le dossier des personnes handicapées concernées ayant déjà au moins fait l'objet d'une première décision par la CDAPH. Dès lors, une procédure simplifiée de demande pourrait être appliquée.

D'autre part, plus la personne, au fil des années, recourt à l'emploi direct pour mettre en œuvre une aide humaine au titre de la PCH, plus les sommes versées pour l'assurance se cumulent. Il y a donc une correspondance dans le temps entre les deux.

Pour maintenir cette correspondance, il serait nécessaire, après le décès de ce particulier employeur, de calculer dans quelle mesure l'assurance couvre les frais relatifs aux licenciements. Deux cas peuvent alors se produire :

- le capital constitué par l'assurance ne permet pas de couvrir l'intégralité de ces frais, les héritiers solliciteraient alors le fonds départemental de compensation ;
- le capital constitué par l'assurance est supérieur au montant des frais de licenciement (ce qui est possible, si par exemple l'employeur de longue date a vu plusieurs des salariés démissionner, l'ancienneté totale de l'équipe est alors faible), le solde positif serait alors remboursé à la MDPH.

Si la solution d'une assurance spécifique est privilégiée, il serait opportun que les associations négocient un contrat d'assurance de groupe avec des tarifs plus avantageux que les formules habituelles du marché.