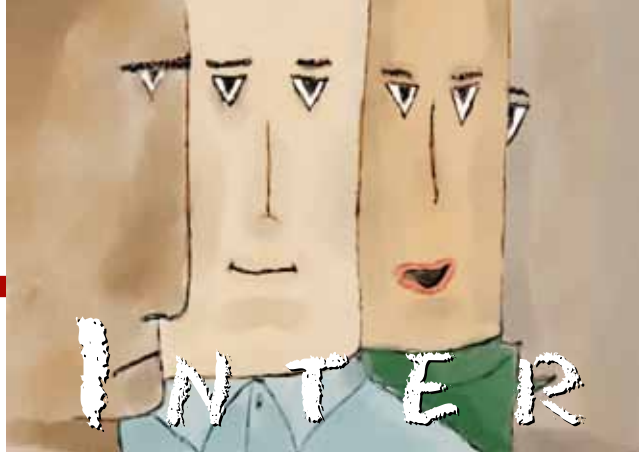


MARS 2013

NUMÉRO 85



parents

LE JOURNAL D'EXPRESSION DES PARENTS DE L'APF

EDITO

PAGE 2

BILLET D'HUMEUR

KANGOO « GRUAUTISÉ »

LE RETOUR.

PAGES 3-4

DOSSIER

LA GESTION DES
AIDES HUMAINES :
UN VRAI CASSE-TÊTE

PAGES 5-8



INFOS SOCIALES

PARTIR EN VACANCES
PAR LE TRAIN

PAGE 9

INFOS PRATIQUES

MA PETITE ENTREPRISE...

PAGES 10-11

PARENTS À L'APF

VACANCES : FAIRE PARTIR
VOS ENFANTS SEULS
OU PARTIR EN FAMILLE

PAGE 12



➤ Édito ...



Certains d'entre vous le savent déjà, le Groupe National des Parents de l'APF a décidé, en accord avec plus de cent cinquante parents présents aux journées Nationales, de placer au cœur de la réflexion pour les JNP 2013, l'incidence de la présence d'un enfant handicapé sur la vie du ménage : vie de couple, vie familiale, vie en société, vie professionnelle. Il est courant d'entendre que nous sommes des parents extraordinaires. Et à ce titre nous avons notre spécificité à défendre, mais parallèlement, ne souhaitons-nous pas aussi être de temps en temps au moins, des parents ordinaires ? Ce sujet va occuper nos réflexions mais nous veillerons à ce qu'il ne monopolise pas toute notre attention, car le temps passe, l'actualité avance, et nous ne devons pas perdre pied, nos questions et nos attentes sont toujours pertinentes : « A quand une nouvelle donne ? »

A ce jour nous avons lancé l'idée, tout en respectant les choix de nos grands enfants, de la création d'espaces dédiés aux familles dans les établissements pour personnes majeures. Mais nous ne devons pas en rester là, notre regard et nos jugements sont précieux. Il nous incombe donc de contribuer à l'instauration d'une bienveillance naturelle et généralisée capable de s'inscrire dans une relation de soins au sens large. C'est-à-dire qu'elle peut tout aussi bien concerner, dans le cadre de l'établissement ou du service, tous ceux et celles qui sont en relation avec nos enfants-usagers, parfois aussi patients et certaines familles.

Le souci de la personne, de son bien-être et de son épanouissement est primordial, qu'en est-il aujourd'hui au moment où la notion de société inclusive ouvre la porte à de nombreux rêves ?

Existe-t-il partout et en permanence une reconnaissance de la personne, de ses désirs et de ses choix ?

Mais, même si les volontés de la personne sont entendues et respectées, l'environnement lui permet-elle d'en jouir pleinement ? S'il est normal de pouvoir vivre à domicile dans ce qui pourrait être un vrai chez soi, on y vit trop souvent un enfer du fait parfois de la qualité des services proposés, mais trop souvent à cause des tracas administratifs qui s'y rattachent. Il était important que nous abordions ici la question.

Il nous incombe de veiller à ce que les services soient personnalisés et adaptés pour chaque usager, sans les embarquer en permanence dans toutes sortes de tracas pouvant les conduire devant le tribunal des prud'hommes.

Vos témoignages de bonnes pratiques peuvent nous y aider.

Merci

Bernard Dumas, le coordinateur du GNP

Recherche parents écoutants

Vous avez un enfant en situation de handicap moteur ? Vous souhaitez apporter un soutien à d'autres parents confrontés aux mêmes problématiques que les vôtres ?

Devenez parents écoutants !

Ecoute Parents est une ligne qui propose, depuis mars 2009, une écoute anonyme et gratuite aux parents d'enfant en situation de handicap. Sa spécificité : tous les écoutants bénévoles sont eux-mêmes des parents d'enfants en situation de handicap.

Les écoutants bénéficient d'une formation initiale et continue, ainsi que d'une supervision.

L'équipe des écoutants doit aujourd'hui être complétée. Rejoignez-nous !



Numéro vert : 0800800766

APF, 17, bd Auguste Blanqui, 75013 Paris - Tél. GNP : 0140786975

Direction de la publication : Emmanuel Bon – **Rédacteur en chef :** Bénédicte Kail – **Secrétaire de rédaction :** Chantal Bruno – **Comité de rédaction :**

Edito : Bernard Dumas, Billet d'humeur : Patrice Lassalle, Dossier : Fiammetta Basuyau et Alexandre Vaillant, Infos pratiques : Hubert Stephan et Erik Liger, Infos sociales : Martine Colmant et Fiammetta Basuyau, 4^e de couv. : Christine Plazanet.

Crédits photographiques : Couverture : © Jacques Grison ; pages intérieures : APF ; pages 3-4 : Patrice Lassalle ; page 9 : Chantal Bruno.

Conception et réalisation : Planète Com 0143466773 – **Impression :** APF 3i Concept.



Kangoo « Gruautisé » le retour

Un véhicule TPMR* qui permet à l'utilisateur d'y monter mais lui interdit d'en descendre !

J'avais, au sein du dernier InterParents (le n° 84), raconté mes démêlés avec le sous-traitant de Renault, responsables de la transformation de mon Kangoo TPMR. Pour rappel des faits, j'avais acquis en janvier 2012, un Kangoo neuf pour le transport de mon fils, véhicule transformé à l'origine par la Société Gruau. La réception dudit véhicule avait mis en exergue un nombre important de défauts et autres malfaçons dont certaines ont dû être rectifiées ultérieurement localement par la Concession Renault.

En Mai dernier, restaient deux points noirs.

Le premier, non juridiquement prouvable (automatisation de la rampe), ne pouvait qu'être abandonné et laissé à mes frais, m'encourageant à vous rappeler qu'en matière commerciale, les belles promesses orales n'engagent que ceux qui y croient, l'ère du « topez-là ! » et de l'engagement moral est bien révolue.

Le second : blocage intempestif, répété et terriblement fâcheux des sangles de fixation du fauteuil, restait à prendre en compte...

La Société Gruau allait-elle, a minima, résoudre ce dernier problème fonctionnel lourd de conséquences... sachant que mon épouse ne peut pas prendre le véhicule seule avec notre fils car elle n'est pas sûre, et de loin, de pouvoir être en capacité de l'extraire du Kangoo !

Un technicien m'avait été promis pour juillet... et, surprise ! Il est bien venu. Après quelques tentatives et essais in situ, force lui a été de constater le défaut et



de me promettre une action de leur service et ce, dès la rentrée de septembre... qu'il m'a fallu attendre la rentrée jusqu'au 11 octobre pour recevoir un courriel me proposant la pose de sangles additionnelles devant « déplacer le point d'ancrage et l'angle d'incidence ».

Il m'y était demandé si je pensais que cela résoudrait le problème et j'ai répondu que j'en doutais fortement mais que j'effectuerais l'essai par principe car je ne voulais pas faire preuve de mauvaise volonté. Je soulignais cependant que, ni les points d'ancrage, ni l'angle d'incidence ne seraient modifiés. J'ai pourtant reçu, dans la semaine, les superbes boucles du plus beau



QU'EST-CE QUE J'ATTENDS ?

Plus grand-chose de cette Société Gruau qui, pour notre cas, aura failli dans tous les domaines à ce jour, tant sur le plan de la compétence que celle du simple respect dû à sa clientèle. Ceci sera donc le dernier opus des aventures de parents cherchant, avec confiance, auprès de professionnels dits spécialisés, le moyen de pallier les difficultés du transport de leur enfant.

J'ajouterai... sauf un retournement de situation, une réaction ou une prise de conscience, tardive s'il en est, de la direction de Gruau que le respect (pour moi, ce mot a du sens!) m'obligerait à vous relater, par honnêteté intellectuelle mais je ne crois guère au miracle, après an d'incurie...

À chacun de tirer de cette expérience la leçon qu'il souhaitera. <

Patrice Lassalle

**Transport pour personne à mobilité réduite*

bleu et ai effectué l'essai, dès que mon fils est venu en week-end, avec... aucun changement, bien sûr! J'ai donc signalé, le 30 octobre 2012, que l'essai avait été effectué sans résultat probant et... nous voici arrivés mi-janvier et... rien... !

Un an est pratiquement passé depuis cet achat censé nous simplifier la vie et notre Kangoo ne répond toujours que très partiellement à nos attentes, et même au simple contrat de vente.

ALORS AUJOURD'HUI, OÙ EN EST-ON ?

Je vais devoir déboursier 1 500 € afin d'automatiser, via une entreprise locale, la rampe arrière dont Gruau a déclaré n'avoir jamais reçu commande (?) et a reconnu être techniquement incapable d'accomplir. Les petites malfaçons ont été réparées par la Concession Renault locale (joints, Radars arrières, bouclier, tablette arrière, etc).

Je suis seul à pouvoir utiliser le véhicule avec mon fils, seul (pour le moment) à avoir encore la capacité physique permettant de basculer le fauteuil électrique en équilibre arrière pour gagner les quelques centimètres nécessaires au déblocage des sangles.

La gestion des aides humaines : un vrai casse-tête



Les personnes en situation de handicap qui vivent à domicile peuvent avoir besoin d'aides humaines. Nous parlerons ici des aides humaines à domicile (tierces personnes, auxiliaires de vie, assistants de vie, gardes malades, assistants personnels). Plusieurs formules sont à disposition : le service prestataire, le service mandataire, l'emploi direct (l'emploi de gré à gré), le dédommagement de l'aidant familial. Chacune des formules a ses avantages et ses inconvénients de même que la question de son financement et de l'inadéquation de la PCH. Nous nous limiterons dans ce numéro au sujet particulièrement coriace des obligations qui incombent à l'employeur particulier d'une personne assurant l'aide humaine à domicile dans le cadre d'un emploi direct.

Que vous recrutiez une personne à temps partiel ou à temps plein, sur une durée indéterminée ou déterminée, il est nécessaire de rédiger un contrat de travail et de respecter à la lettre les obligations et procédures qui incombent à l'employeur. Et il y a des clauses qu'il vaut mieux ne pas oublier dans un contrat de travail si l'on veut avoir un maximum de

garanties quant au bon déroulement de son exécution. Il y a des règles de procédures qu'il vaut mieux suivre au détail près si on veut éviter de se retrouver devant des sommes importantes à régler. L'emploi d'un salarié à domicile en emploi direct est soumis à l'application de la Convention Collective du Particulier Employeur. Quiconque s'est amusé à la consulter pourra mesurer la complexité de la tâche pour la respecter. Nous avons beau être des parents d'enfants « extraordinaires » nous ne sommes pas plus que d'autres censés ignorer la loi et la bonne foi dans ce domaine ne nous sera pas de grande utilité. Or le fait d'être en situation de dépendance ou d'être le parent d'une personne en situation de dépendance ne donne pas droit au mode d'emploi du particulier employeur. La plupart d'entre nous n'est pas formée à la gestion des ressources humaines, à la tenue d'une comptabilité, au droit social. Or, dans le cadre de la grande dépendance, c'est une véritable petite entreprise qui, de fait, se monte. Et, même lorsqu'on est informé, il y a un monde entre connaître une disposition et la mettre en œuvre.



DES FRAIS SUPPLÉMENTAIRES

Janine choisit d'utiliser le service mandataire d'un organisme d'aide à domicile afin d'être à la fois aidée dans le recrutement des auxiliaires de vie et déchargée des formalités liées à son statut d'employeur. Ainsi, elle embauche une auxiliaire de vie en CDI sur la base du nombre d'heures évalué par la MDPH correspondant à ses besoins en aide humaine, soit 25 heures. L'auxiliaire part en congé maternité puis en congé parental ; elle est donc remplacée par une auxiliaire recrutée en CDD pour la durée du congé. À la fin du CDD 15 mois plus tard, Janine se voit contrainte de payer à sa salariée une prime de précarité. Effectivement, lorsqu'à l'échéance d'un CDD, les relations contractuelles ne se poursuivent pas par un CDI, le salarié a droit à une « indemnité de précarité » dont le montant est égal à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié. Mais voilà, le tarif PCH de l'emploi direct ne lui permet pas de couvrir ces frais supplémentaires qui représentent tout de même 10 % de 25 heures x le taux horaire x 4 semaines x 15 mois.

FORMATION EN GESTION DU PERSONNEL ?

Sylvain vit à domicile avec l'aide de trois assistants de vie salariés de gré à gré. Suite à une aggravation de sa maladie Sylvain rejoint un établissement spécialisé. Sylvain doit

engager une procédure de licenciement pour chacune des trois auxiliaires : convocation à un entretien préalable par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou en main propre avec signature d'une décharge attestant de la réception de la lettre, réalisation de l'entretien préalable, notification du licenciement par LRAR ou en main propre avec décharge attestant de la réception de la lettre. Il doit aussi fournir divers documents permettant aux salariés de faire reconnaître leurs droits : un certificat de travail indiquant les dates de début et de fin du contrat de travail ; une attestation destinée au Pôle Emploi, qu'il convient de se procurer auprès de l'antenne Pôle Emploi la plus proche ou en ligne ; un solde de son compte comprenant, le reliquat de ses salaires, ses indemnités compensatrices de préavis, de congés payés et les indemnités de licenciement. Sylvain se débrouille tant bien que mal dans cette procédure. Il remet donc en main propre aux salariés leur lettre de convocation à l'entretien préalable en vue de leur licenciement. Malheureusement, il oublie de signer une décharge attestant de la réception de cette lettre : voilà un vice de procédure en perspective qui peut coûter jusqu'à un mois de salaire à titre d'indemnités. Mais Sylvain n'a pas suivi de formation en gestion du personnel.

PAS SI SIMPLE

M^{lle} X a été embauchée en CDI comme auxiliaire de vie pour s'occuper du jeune Mario, qui a un handicap moteur et qui est dépendant d'une tierce personne pour les actes essentiels de la vie courante. M^{lle} X a un bon contact avec le jeune Mario mais sa maman déplore de nombreux retards voire absences non signalées. Alors, malgré la qualité de la relation établie avec son fils et les difficultés à recruter, la mère, employeur, souhaite mettre fin au contrat qui désorganise trop souvent la vie de son fils et celle de la famille dans son ensemble. Pour autant, il lui faudra démontrer l'existence de ces absences ainsi que leur fréquence et leur durée. Idem pour les retards si elle souhaite procéder à un licenciement de nature disciplinaire. Bien compliqué pour une maman qui cherche avant tout le bien-être de son fils et de sa famille.

HEUREUSEMENT, IL Y A LES CALCULATRICES

Françoise n'y comprend rien. Sa fille, lourdement dépendante, vit à domicile et a besoin d'aide pour les actes de la vie quotidienne la journée ainsi qu'une présence la nuit au cas où celle-ci aurait un besoin particulier. Pour autant, cela ne lui semble pas logique de rémunérer au même taux horaire les heures où l'auxiliaire aide à la toilette, à la prise de repas, accompagne aux sorties et les heures où sa fille fait une sieste ce qui permet à l'auxiliaire d'utiliser son temps pour elle-même. Il lui suffit de rester vigilante pour intervenir si nécessaire. Françoise a raison : il faut distinguer l'heure de travail effectif de l'heure de présence responsable. Le contrat de travail peut effectivement prévoir des heures de présence responsable : ces heures peuvent être prévues lorsque le

salarié doit assurer une fonction de surveillance par exemple. Elles sont moins payées, une heure de présence responsable étant rémunérée 2/3 d'une heure de travail effectif... Françoise va ainsi prévoir dans le contrat sur la base de 5 heures par jours, 2 heures de travail effectif et 3 heures de présence responsable (nombre d'heures PRx2/3=nombre d'heures de travail effectif)

Si M^e X AVAIT SU...

M^eX recrute en emploi direct une assistante de vie pour s'occuper de son fils en situation de handicap plusieurs heures par semaine en fonction de ses contraintes professionnelles. Il établit un contrat de travail à temps partiel mais ne précise pas dans celui-ci la durée exacte de travail hebdomadaire et la répartition du temps de travail car celle-ci est amenée à évoluer selon les semaines. Il lui paraissait évident que la nature même du poste impliquait la possibilité de varier les horaires en fonction des besoins de la personne. M^eX aurait dû se méfier car l'assistante de vie recrutée a saisi le juge d'une demande de requalification de son contrat de travail à temps partiel en temps complet et celle-ci a eu gain de cause. En effet, M^eX ne savait pas que, dans le cadre du travail à temps partiel, l'absence de mention de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle ainsi que de la répartition du travail justifie la requalification du contrat en temps plein, peu importent les contraintes inhérentes à l'activité effectuée. Et oui ! Dans le cadre du temps partiel, l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet car la salariée doit pouvoir prévoir quand et à quel rythme elle doit travailler et n'a pas à être constamment à la disposition de l'employeur.

RADIN BIEN MALGRÉ LUI

Jacqueline aide son fils dans la gestion de ses assistants de vie. Malgré sa lourde dépendance, il a préféré les recruter en emploi direct car il souhaite recruter lui-même les personnes amenées à s'occuper de lui. Vous comprenez, le feeling c'est important quand on est amené à dévoiler son intimité. Cela a été difficile de trouver les personnes qui convenaient mais aujourd'hui sa petite entreprise tourne bien, les assistants recrutés font parfaitement leur travail et des liens de sympathie se sont créés. Mais le fils de Jacqueline est conscient du maigre salaire qu'il octroie à ce personnel plein de bonne volonté. Il aimerait les fidéliser en leur proposant un salaire horaire supérieur à celui prévu par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur. Malheureu-



samment, le taux horaire PCH en emploi direct ne lui permet pas cette extravagance. Celui-ci ne lui permet même pas de faire face à ses obligations d'employeur telles que la majoration d'ancienneté et autres majorations légales, les frais de visite à la médecine du travail, les salaires et charges si jamais il est hospitalisé plus de 60 jours (ce que nous ne lui souhaitons pas bien entendu !). Bref, il est bien désolé mais ces assistants de vie devront se contenter du strict minimum en espérant qu'ils ne se décourageront pas. Heureusement, l'aide de Jacqueline pour soulager son fils dans la gestion titanesque de tous ces contrats est gratuite.

Comme vous le voyez, la situation du particulier employeur peut rapidement virer au cauchemar. Nous sommes nombreux à connaître des situations qui peuvent être dramatiques tant sur le plan humain que sur le plan financier. Alors n'hésitez pas à vous faire accompagner dans la rédaction de l'ensemble des documents que vous serez amenés à rédiger, que ce soit à l'occasion de l'embauche d'un salarié, au cours de l'exécution du contrat de travail ou au moment de sa rupture. Le respect des procédures est essentiel. <

Fiammetta Basuyau et Alexandre Vaillant

À titre indicatif voici quelques sites qui peuvent vous aider dans vos démarches :

<http://travail-emploi.gouv.fr>

<http://www.cesu.urssaf.fr>

<http://www.fepem.fr>

<http://www.greagre.asso.fr>

<http://www.apf.asso.fr> : le site de l'APF qui propose des fiches juridiques et des modèles de lettres.

➤ Infos pratiques



Partir en vacances par le train

Ah qu'il est loin le temps de la décision de dernière minute pour se rendre vers une destination trouvée les yeux fermés et au doigt mouillé ! Et à plus forte raison pour un passager en situation de handicap. Pour autant, la SNCF se met à la disposition des voyageurs à mobilité réduite. Elle a mis en place un véritable réseau de

communication afin que le voyage, organisé au préalable, se déroule dans les meilleures conditions.

Voici, avec le plus de clarté possible, les différentes possibilités s'offrant à une personne en situation de handicap pour se déplacer partout en France. Tout a été prévu pour éviter des déboires aux voyageurs.

TARIF APPLICABLE À LA PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP, DONT LA CARTE D'INVALIDITÉ COMPORTE UNE MENTION D'ACCOMPAGNEMENT :

La personne en situation de handicap bénéficie du tarif normal : prem's, famille nombreuse, jeune, week-end, senior, réformé, pensionné, etc.

Plus d'informations sur :

www.voyages-sncf.com ou www.sncf.com

Elle paie le prix seconde classe, mais voyage en première.

TARIF POUR L'ACCOMPAGNATEUR :

Un accompagnateur voyage, pour le seul prix de la réservation, en 1^{re} classe avec la personne qu'elle accompagne.

UN SERVICE SUPPLÉMENTAIRE, GRATUIT, QUI FACILITE LE VOYAGE : 0 890 640 650 (0,11 € TTC/MIN)*. À QUI S'ADRESSE-T-IL ? :

- aux personnes, en fauteuils roulants, mal voyantes, présentant une altération psychique ou mal entendantes,
- aux personnes titulaires d'une carte d'invalidité, de priorité ou de stationnement de véhicule, de réformé – pensionné de guerre,
- aux personnes qui se présentent en gare avec leur propre fauteuil roulant.

DANS QUELLES GARES ? :

Le service est disponible dans 360 gares dont la liste peut être consultée sur : www.accesplus.sncf.com.

LE CENTRE DE SERVICE EST À VOTRE ÉCOUTE 7 JOURS SUR 7, DE 7 HEURES À 22 HEURES :

Il prépare votre voyage, vous informe, réserve vos billets, confirme vos réservations. La prestation d'accueil en gare et d'accompagnement jusqu'au train. Les informations recueillies au moment de la réservation servent à assurer le bon déroulement de votre voyage. **Vous êtes attendu nominativement à la gare de départ et d'arrivée.**

EN GARE DE DÉPART :

Muni de votre billet, vous devez vous présenter **30 minutes** avant le départ de votre train au point de rendez-vous convenu. Vous serez accompagné jusqu'à votre place. Le chef de bord veillera au bon déroulement de votre voyage.

EN GARE D'ARRIVÉE :

Vous serez attendu et accompagné jusqu'à la sortie de la gare ou jusqu'à votre train de correspondance si celui-ci part de la même gare. Le service prévoit le portage d'un bagage de 15 kg maximum jusqu'au train.

COMMENT RÉSERVER 48 HEURES À L'AVANCE ? :

Par téléphone :

- 0 890 640 650 puis touche 2 (0,11 € TTC/min),*
- 36 35 puis dites Accès Plus (0,34 € la 1^{re} minute et 0,11 € TTC/min les minutes suivantes).

Par e-mail :

accesplus@sncf.fr.

Par internet :

www.accesplus.sncf.com ou voyages-sncf.com - rubrique voyageurs handicapés.

Par Fax :

0825825957 (0,15 € TTC/min).

En gare ou boutique SNCF, auprès d'un vendeur.

VOUS RENCONTREZ DES DIFFICULTÉS DURANT VOTRE VOYAGE ? :

Contactez la ligne URGENCE au 0890640650 puis touche 2 (0,11 € TTC/min)* ou par SMS au 0610640650 (numéro non surtaxé).

Maintenant que vous possédez tous les éléments pour organiser votre voyage sur le réseau ferré de France, trouvez votre destination de rêve et n'hésitez plus à découvrir nos magnifiques régions, leurs superbes découpages géographiques, leurs sites historiques, sans compter leurs multiples saveurs culinaires. En vous souhaitant d'agréables vacances... <

Hubert Stéphan & Erik Liger

* Hors coût éventuel lié à l'opérateur

Ma petite entreprise...

Notre vie de famille touchée par le handicap nous réserve souvent beaucoup de surprises et de découvertes insolites. Il en est une dont pourtant, personnellement, j'aurais bien aimé faire l'économie. Comme si le parcours du combattant n'était pas suffisamment éprouvant dans ses méandres administratifs, voilà que l'épreuve des prud'hommes s'y rajoute...

En juillet 2011, un plan de compensation octroie à mon fils qui habite seul chez lui un nombre d'heures suffisamment élevé pour pouvoir faire appel à du personnel en emploi direct dans le cadre d'un CDI. Une voisine, sans diplôme mais ayant travaillé auprès de personnes dépendantes, se dit intéressée par le poste d'assistante de vie, ce qui était plutôt confortable pour elle et rassurant pour mon fils. Embauchée en CDI pour un contrat de 35 heures en CESU, elle nous annonce très rapidement qu'elle est enceinte et la galère des remplacements commence. Finalement après plusieurs arrêts, elle annonce début janvier qu'elle ne reviendra pas avant fin juillet, fin de son congé maternité, mais qu'elle désire conserver son poste.

J'embauche alors une personne en urgence pour six mois en lui expliquant oralement que c'est un remplacement et que pour compenser la précarité du poste elle serait payée plus largement que le tarif statutaire spécifié par la convention collective et qu'elle serait payée 35 heures pour 32 heures effectuées. Mais bien sûr tout cela oralement, avec un contrat écrit qui spécifiait la date d'entrée et date de fin de contrat avec les tâches à effectuer.

Finalement, trois jours avant la fin du contrat, elle m'annonce que je lui dois une prime de précarité de 1 150 euros pour six mois, correspondant au 10 % de ce qu'elle avait gagné en salaire brut. S'ajoutait à cela le fait qu'elle avait profité de mon absence en juillet pour envoyer deux fois de suite mon fils à l'hôpital sans jamais y mettre les pieds pour l'assister ni même lui apporter un fauteuil manuel, mais aussi qu'elle me réclamait l'intégralité de son salaire pour le dernier mois, sans même avoir déduit les jours de congés payés compris dans son salaire (soit 12 jours) et qu'elle aurait dû prendre, puisque mon fils aurait dû partir en vacances à cette époque. Elle m'apporte alors un papier de l'inspection du travail confirmant sa demande et je reçois trois jours après une convocation aux prud'hommes pour début octobre pour une conciliation ; conciliation qui a échoué car cette personne a refusé tout arrangement, sachant pourtant que mon fils lui avait

versé l'intégralité de ce qu'il percevait comme prestation du Conseil Général et qu'avec ses ressources mensuelles (AAH + majoration), il n'est pas en mesure de payer cette somme. À noter également que je lui ai proposé de l'embaucher en CDI parce qu'entre-temps l'état de mon fils s'étant aggravé, son plan de compensation avait augmenté en heures. Mais un CDI ne l'intéressait pas...

Le pis, c'est que la personne en CDI, à son retour de congé maternité, a abandonné son poste du jour au lendemain début septembre et se met en congé maladie de 15 jours en 15 jours depuis quatre mois, en ayant également essayé les prud'hommes contre nous avec demande d'indemnités. Elle a été déboutée dans ce dossier, mais cela a beaucoup traumatisé mon fils, incapable de gérer seul des choses aussi complexes et qui a dû se présenter une fois de plus au tribunal, alors que par manque d'aides trouvées en remplacement, il se trouvait temporairement en foyer dans un autre département.

Pour finir sur une note optimiste, nous avons tout de même été accueillis par un tribunal dont le personnel a été très attentionné, tribunal vétuste mais mis en accessibilité (un des juges est en fauteuil et donc à l'écoute de nos soucis !). Le jugement définitif n'interviendra qu'en février, mais le Code du travail n'est pas à notre avantage. Conclusion : le système du CESU, très simplifié dans son utilisation, l'est en fait trop du coup pour répondre à la complexité de ce type d'emploi et donc nous expose à des risques de condamnations.

Pourtant nous ne sommes pas employeur par plaisir ni pour faire des bénéfiques, ni pour exploiter des salariés, et nous nous retrouvons malgré nous en situation d'accusés !

Depuis, en consultant les textes sur le Droit du travail, j'ai découvert bien d'autres « fautes » de ma part qui pourraient nous valoir encore des sanctions : visites médicales non effectuées, notion de « geste à caractère de soin » qui ne peut être effectué par l'assistante de vie, dates des congés payés, jours de repos, droit à la formation, déclaration à l'IRCEM



en cas de congés maladie, protocoles à respecter en cas de licenciement... la liste serait longue !

AIDER LES AIDANTS

Aujourd'hui, avec un plan de compensation de 24 heures/24, c'est une petite entreprise que je gère pour mon fils, avec une complexité folle pour ajuster la prestation avec les statuts des intervenants, les congés, les arrêts maladie de 4 ou 5 personnes différentes... et les compétences requises. N'ayant même pas le statut d'aideant (par choix, parce que je préfère garder les heures de prestations pour des aides en emploi direct par des professionnels), je ne touche pas un centime pour cette gestion (qui de toute façon est limitée à 5 minutes par jour dans la grille d'aide de la prestation) et je ne vois pas qui s'en chargerait si je n'étais pas là.

Quant aux surplus de dépenses que représentent les indemnités légales (primes de précarité, indemnités de licenciement...), rien n'est prévu non plus dans le montant des prestations.

C'est pourquoi il est peut-être temps de réfléchir à la mise en place de services ou d'outils nous aidant à gérer ce type de problèmes, comme ce qui existe par exemple dans le département de l'Hérault avec le Service d'Accompagnement aux Aides Humaines en Emploi Direct (SAAHED) qui nous a été présenté aux dernières JNP (voir <http://aidantpro34.blogs.apf.asso.fr>).

Une autre consolation également : tous ces soucis ont été l'occasion d'un travail collaboratif très précieux et constructif avec le SAVS-SAMSAH qui s'occupe de mon fils, notamment avec l'assistante sociale qui a pris beaucoup de temps et mis beaucoup d'énergie à chercher à chaque fois les réponses adéquates. Un petit livret d'aide aux familles souhaitant embaucher en emploi direct est en cours d'élaboration.

La FEPEM (mais il faut être adhérent et donc payer une cotisation) peut aussi mettre des aides à notre disposition : modèles de contrats et aide à leur rédaction en fonction de la situation particulière, conseils sur le droit du travail... mais en cas de situation urgente, les réponses sont un peu lentes. ◀

Martine Colmant

➤ Parents à l'APF

Vacances : Faire partir vos enfants seuls ou partir en famille

Afin de permettre aux familles et aux personnes en situation de handicap de partir en vacances, l'APF met à disposition sur son site (<http://apf.asso.fr>) plusieurs outils et services pour répondre à vos questions et vous permettre d'envisager plusieurs possibilités de séjours.

APF EVASION : WWW.APF-EVASION.ORG

APF Evasion propose chaque année différents types de séjours : pour les adultes, les jeunes, les enfants. Chaque séjour est encadré par un responsable ou un directeur qui anime une équipe d'accompagnateurs essentiellement bénévoles. Les séjours sont organisés autour d'excursions, d'animations, de loisirs, et offrent détente et échanges. Tous les séjours proposés par APF Evasion permettent aux personnes en situation de handicap avec ou sans troubles associés de bénéficier d'un accompagnement individuel (le nombre d'accompagnateurs bénévoles est identique au nombre de vacanciers) dans une volonté de qualité et de sécurité.

Vous pouvez vous inscrire auprès d'APF Evasion ou auprès de votre délégation départementale. De nombreuses aides financières existent, n'hésitez pas à en parler.

SÉJOURS ENFANCE JEUNESSE

Des vacances adaptées pour des jeunes de 6 à 21 ans, en situation de handicap moteur et polyhandicap.

Des vacances « mixtes » accueillant des enfants en situation de handicap avec des jeunes valides, autour d'un projet commun.

Des vacances inclusives pour des jeunes de 4 à 17 ans accueillant au sein du groupe, un jeune en situation de handicap, à chaque période de vacances scolaires.

Le catalogue Enfance/Jeunesse été 2013 est en ligne sur le site www.apf-evasion.org



SÉJOURS ADULTES, HANDICAP MOTEUR ET POLYHANDICAP.

APF Evasion propose également des séjours à thèmes pour adultes, en France, à l'Étranger, l'été et l'hiver : musique, sport, spectacle et bien-être.

Le catalogue Adultes France et Étranger été 2013 est disponible sur le site www.apf-evasion.org



VACANCES ACCESSIBLES :

[HTTP://WWW.VACANCES-ACCESSIBLES.APF.ASSO.FR](http://WWW.VACANCES-ACCESSIBLES.APF.ASSO.FR)

UNE CARTE INTERACTIVE POUR LOCALISER LES LIEUX DE BAINNADE ACCESSIBLES PARTOUT EN FRANCE !

Ce blog « Vacances accessibles » de l'APF met à disposition des informations et des conseils pratiques permettant aux personnes en situation de handicap moteur et leur famille de préparer leurs vacances.

Du transport aux assurances, en passant par l'hébergement et les aides humaines ou techniques, il permet d'organiser ses vacances comme tout le monde.

Grâce à une carte interactive disponible sur <http://www.vacances-accessibles.apf.asso.fr> les vacanciers en situation de handicap peuvent désormais trouver facilement les lieux de baignade accessibles. En cliquant sur le département convoité, les lieux de baignades accessibles (plages, lacs, etc.) sont répertoriés avec le détail des équipements disponibles. Les coordonnées des lieux de baignade, du comité départemental du tourisme, la liste des guides locaux et l'adresse de la délégation APF du département sont également indiquées. Ce blog permet également d'identifier dans la masse de produits touristiques les lieux d'hébergements ou d'activités touristiques désormais accessibles de façon synthétique et claire.

Bonne préparation de vacances !