

# Les enjeux du tarif PCH en emploi direct

## Sommaire

1. Introduction .....	2
2. Quels sont les frais de l'Emploi Direct ? .....	3
2.1. Les frais prévisibles .....	3
2.2. Les frais imprévisibles.....	4
2.3. Récapitulatif.....	5
3. Quelles sont les caractéristiques du tarif PCH-ED ? .....	6
3.1. Que finance-t-il ? Que nous disent les textes ? .....	6
3.2. Comment est calculé son montant ? .....	7
4. Qu'est-il possible de payer avec le montant de la PCH-ED ? .....	8
4.1. Le montant du salaire ? .....	8
4.1.1. Les emplois-repères C et D .....	8
4.1.2. Le montant du salaire ER-C .....	8
4.2. Les frais de la fonction employeur ? .....	9
5. Cela dépend... ..	10
5.1. ... Des Départements... ..	10
5.2. De la législation qui évolue .....	10
5.3. De la gestion inadaptée de la prestation par les PESH .....	11
6. Que faire pour améliorer cette situation ? .....	12
6.1. Augmenter le tarif mécaniquement ? .....	12
6.2. Reconnecter le tarif .....	12
6.3. Accompagner les PESH .....	13

## 1. Introduction

La question qui va nous intéresser consiste à savoir si le montant du tarif PCH emploi direct (PCH-ED) est suffisant pour prendre en compte tous les frais de la fonction employeur.

Cette question du tarif PCH-ED est assez complexe car elle va au-delà de la question du montant. En effet, un double enjeu existe : celui de la PCH et celui de l'emploi direct.

Nous sommes face à deux législations et deux logiques distinctes mais qui s'interconnectent : Celle du « handicap » et celle de « l'employeur ».

Nous allons donc, essayer, de faire un état des lieux au regard de nos connaissances et de nos pratiques locales au sein du Mand'APF.

Ces éléments étant posés, il n'est pas possible de répondre à cette question sans comprendre :

- Quels sont les frais inhérents à la fonction employeur ?
- Quelles sont les caractéristiques du tarif PCH-ED ?
- Ce qu'il est possible de payer avec le montant de la PCH-ED ?

## 2. Quels sont les frais de l'Emploi Direct ?

Avant de traiter la question de tarif PCH emploi direct, il est nécessaire de connaître les éléments qui peuvent caractériser les frais de l'emploi d'un assistant de vie au regard de la convention collective en vigueur<sup>1</sup>.

Pour commencer, il est important de distinguer ce qui relève de frais « prévisibles » et quantifiables (un fonctionnement stable) et ceux, à l'inverse, qui sont imprévisibles et inquantifiables en volume (combien de CDD ou de fin de contrat dans une année ?) et en coût (les montants des primes, des indemnités liées à l'ancienneté / la durée du contrat).

3

### 2.1. Les frais prévisibles

Les frais prévisibles sont principalement **des frais obligatoires** qui, pour certains, sont communs à l'ensemble des PESH et pour d'autres, sont des options qui dépendent de sa situation (avoir une voiture) ou de celle de son salarié (utiliser les transports en commun).

Certains sont versés au salarié (indemnité de transport en commun, d'autres à des organismes extérieurs (médecine du travail).

Certains se paient tous les mois (salaire), ou une fois dans l'année<sup>2</sup> (médecine du travail).

Un débat existe encore parfois sur l'ancienneté et la majoration de 1 % par an du salaire au-delà de cinq ans d'ancienneté mais cette disposition n'existe plus depuis 2016. Concernant le débat sur le paiement majoré des nuits, des dimanches, il faut savoir que cela n'a jamais existé dans la Convention collective.

**D'autres frais, facultatifs/optionnels**, existent et concernent les assurances. C'est un sujet complexe, et, comme c'est souvent le cas dans ce domaine, s'il est difficile de trouver des réponses simples, il est facile de souscrire des assurances supplémentaires qui font doublon avec les contrats de base. Ce sujet mériterait un travail de fond par des spécialistes.

C'est le cas de la responsabilité civile professionnelle. Nous n'avons pas trouvé de texte qui pose l'obligation d'assurer les prestations par une responsabilité civile professionnelle que ce soit du côté du PESH ou de l'ADV. Par contre, tout particulier doit être assuré par une responsabilité civile qui bien souvent est déjà contractée par le biais d'un autre contrat comme l'assurance automobile ou habitation.

---

<sup>1</sup> Convention collective de la branche du Secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

<sup>2</sup> Mais ils sont peut-être mensualisables.

Idem du côté de l'assurance concernant la conduite du véhicule. Si l'employeur doit avertir son assureur que sa voiture sera conduite par la personne qu'il emploie, cela ne nécessite pas toujours de prendre une extension de garantie ou un contrat spécifique car cette option existe dans de nombreux contrats de base. C'est la nature et les limites des garanties prévues (exclusions, franchises, plafonds...) des contrats de base qu'il faut étudier.

Pour mettre ces éléments en perspective, il est important de signaler que :

- Nous ne connaissons personne avec une RC professionnelle ;
- L'assurance voiture concerne une minorité de nos clients et leur assurance automobile couvre ce risque sans surcoût.

Malgré cette architecture un peu complexe, le montant de ces frais prévisibles est simple à calculer pour connaître le coût total de l'emploi.

## 2.2. Les frais imprévisibles

Les frais « imprévisibles » sont inquantifiables en volume (combien de CDD ou de fin de contrat dans une année ?) et en coût (les montants des primes, indemnités sont liés à l'ancienneté / la durée du contrat) paraissent difficilement intégrables dans le tarif PCH-ED. Une réflexion doit s'ouvrir pour qu'une prise en charge soit possible pour tout ou partie de ces frais dans certaines circonstances comme un licenciement pour inaptitude qui n'est pas le fait du PESH.

La majoration des heures supplémentaires peut aussi être un coût imprévisible<sup>3</sup>.

*« Les coups de réalisation comme les heures supplémentaires, les heures de nuit, tout ça n'est pas pris en compte<sup>4</sup> ».*

---

<sup>3</sup> Elles sont obligatoirement rémunérées ou récupérées, de 25% pour les 8 premières heures au-delà de 40 heures et de 50% pour les heures supplémentaires au-delà des 8 premières heures dans la limite de 50 heures.

<sup>4</sup> PESH n°40 : Homme de 51 ans vivant seul en côte d'Or et employant 4 assistants de vie.

## 2.3. Récapitulatif

Frais	« Pour le salarié »	Organismes externes
<b>Prévisibles et Obligatoires</b>		
Communs	Salaire et cotisations	Cotisation et visite médicale salariés et remplaçants (santé au travail)
	Majoration de 4% pour les salariés avec un diplôme de la branche	
	Congés payés	
	Majoration du 1 <sup>er</sup> mai et des jours fériés	
	Salaire du remplacement des salariés en congés payés	
	L'indemnité compensatrice de congés payés pour le remplaçant	
	La prime de précarité (CDD) du remplaçant	
Options	Le supplément pour la conduite	
	Frais de transport (50%)	
	Frais d'hébergement	
	Frais de déplacement	
<b>Prévisibles et Facultatifs</b>		
Options		Assurance véhicule Assurance logement Assurance RC professionnelle Formation non financée
<b>Non prévisibles et Obligatoires</b>		
Communs	Salaire du remplacement des salariés absents	Cotisation et visite médicale supplémentaires
	L'indemnité compensatrice de congés payés pour le remplaçant	
	La prime de précarité (CDD) du remplaçant	
	Majoration pour des heures supplémentaires	
	Préavis de licenciement si non travaillé	
	Indemnité de licenciement	
	Indemnités de rupture conventionnelle	
Options	Le supplément pour la conduite	
	Frais de transport (50%)	
	Frais de déplacement	

### 3. Quelles sont les caractéristiques du tarif PCH-ED ?

Les éléments sur les frais de l'ED étant posés, pour savoir si le montant du tarif PCH emploi direct est suffisant pour prendre en compte tous ces frais, nous allons nous intéresser à la composition de ce tarif.

La première étape consiste à regarder ce que nous disent les textes de référence.

#### 3.1. Que finance-t-il ? Que nous disent les textes ?

L'article L. 245-4 de la Loi du 11 février 2005 stipule que « 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 ». Pour le dire autrement, les montants perçus au titre de la prestation de compensation du handicap financent l'emploi de l'assistant de vie au coût réel (salaire, cotisations, formation...).

Page 34 de la version 2 de mars 2007 du **Vade-mecum** sur la prestation de compensation, la DGAS explique que « ce tarif est destiné à prendre en compte d'une part le montant de la rémunération de l'aidant et d'autre part, de façon forfaitaire, les divers frais auquel est soumis l'employeur (congé payé, cotisations, médecine du travail...).

En résumé, nous avons :



Ce sont les coûts réels financés de façon forfaitaire.

### 3.2. Comment est calculé son montant ?

D'après le dernier de arrêté de référence<sup>5</sup>, « en cas de recours à une aide à domicile employée directement, le tarif est égal à 140 % du salaire horaire brut d'un(e) assistant(e) de vie C, au sens de la convention collective nationale du 15 mars 2021 de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (IDCC n°3239) ».

Cette phrase donne la modalité de calcul du tarif PCH. Ainsi quand le salaire brut de référence augmente (dans le cadre d'une évolution de la grille des salaires ou de la classification des métiers de la CCBSPE), le tarif PCH-ED augmente mécaniquement du fait des 140%.

Cela garantit une certaine proportionnalité entre la dépense liée au salaire et le produit lié à la PCH-ED. Cela signifie que quand le tarif PCH-ED augmente, le PESH peut mieux rémunérer son salarié ou atténuer son reste à charge sur d'autres frais comme nous allons l'aborder dans la suite de ce document.

#### **Encadré sur la logique du tarif des services prestataires**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022<sup>6</sup>, les services prestataires non tarifés perçoivent un montant horaire pour la PCH dont nous ne connaissons pas les modalités de calcul. Ce qui est intéressant, c'est la période entre 2006 et 2021 car la modalité de calcul du tarif PCH prestataire était basée sur la même logique que le tarif PCH-ED : un tarif calculé en proportion du salaire brut d'une convention collective.

Ce tarif « était égal soit à 170 % du salaire horaire brut pour un auxiliaire de vie [...], au sens de l'accord de la BAD... ».

Cette référence au salaire était aussi une modalité de calcul mais le tarif obtenu, du fait d'un pourcentage plus important (170%) ne tenait pas compte uniquement du salaire de l'ADV mais devait aussi permettre aux services de couvrir théoriquement l'ensemble des coûts de la structure, ce qui, dans la réalité, n'était pas le cas.

Pourquoi du côté de l'ED, penser un tarif avec un reliquat après déduction du salaire net pour payer les autres frais ?

Pourquoi ne pas y inclure réellement tous les frais du PESH ?

<sup>5</sup> Arrêté du 11 août 2022 portant extension d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (application de l'avenant n°2 du 13 mai 2022).

<sup>6</sup> Arrêté du 30 décembre 2021 relatif au tarif minimal mentionné au I de l'article L. 314-2-1 du code de l'action sociale et des familles et fixant son montant pour 2022

## 4. Qu'est-il possible de payer avec le montant de la PCH-ED ?

Pour répondre à cette question, nous allons dans un premier temps nous concentrer sur le montant du salaire qu'il est possible de payer puis nous analyserons ce qui se passe pour les autres frais.

### 4.1. Le montant du salaire ?

#### 4.1.1. Les emplois-repères C et D

Avant de procéder à la simulation, il est bon de savoir qu'il existe deux tarifs PCH en emploi direct : le C et le D du fait des emplois-repères de la convention collective.

L'emploi-repère « Assistant de vie C » (ER-C) de la grille des emplois de la convention collective est l'emploi sur lequel sont positionnés les salariés qui travaillent auprès d'un particulier employeur en situation de handicap pour l'aider dans sa vie quotidienne.

L'emploi-repère « Assistant de vie D » concerne les salariés qui en plus de l'aide dans la vie quotidienne, réalisent la délégation de gestes de soins. Le montant du salaire horaire est plus élevé que le niveau C.

Ici nous prendrons comme base le montant du tarif pour l'emploi-repère « Assistant de vie C » mais notre logique est transposable pour le montant du tarif D.

#### 4.1.2. Le montant du salaire ER-C

Sur la base du montant du salaire horaire défini par le dernier arrêté sur la PCH **de décembre 2022** de 16,45 €, il est possible de financer un salaire chargé<sup>7</sup> compris entre 14,95 € et 16,45 € de l'heure comme nous pouvons le voir dans le tableau simplifié ci-dessous.

<b>CESU</b> avec majoration de 10% pour les Congés Payés incluse	<b>Taux horaire chargé</b>	<b>Ecart</b> entre le taux horaire chargé et le montant de la PCH-ED
Montant mini	14,95 €	1,5 €
Montant maxi	16,45 €	0,00 €

Entre le plancher et le plafond, le PESH peut choisir le montant qu'il souhaite et peut même dépasser le plafond. En effet, si le PESH fixe un niveau de rémunération supérieur au tarif PCH-ED, il sera confronté à un reste à charge (RAC) pour chaque heure travaillée par son salarié et il devra probablement<sup>8</sup> l'assumer avec ses ressources financières.

<sup>7</sup> Le salaire « chargé » correspond au coût du salaire net et des cotisations sociales (salariales et patronales).

<sup>8</sup> Cela dépend aussi des modalités de contrôle du CD (Cf. le chapitre dédié).



## 4.2. Les frais de la fonction employeur ?

Comme nous venons de le voir, avec ce tarif, un PESH peut assumer le salaire chargé de son ADV et plus ou moins de frais selon le niveau de salaire.

Prenons un premier exemple avec une PCH de 100 heures par mois ce qui donne une enveloppe PCH-ED de 164,50 €.

<b>PCH de 100 heures</b>	<b>Montant mensuel</b>	<b>Ecart</b>
Salaire plancher	149,50 €	15,00 €
Salaire plafond	164,50 €	0 €

Avec le salaire plancher, il reste 15,00 € par heure pour payer d'autres frais. Avec le salaire plafond, il ne reste rien pour payer d'autres frais. Ils seront à la charge du PESH sur ses fonds propres... son AAH ?

Pour changer d'échelle, prenons comme exemple un PESH qui a une PCH de 24 heures par jour, ce qui correspond à notre public « type ». Cela donne une PCH de 730 heures pour un mois et permet de gérer une enveloppe PCH-ED de 12 008,50 € ...

<b>PCH de 730 heures</b>	<b>Montant mensuel</b>	<b>Ecart</b>
Salaire plancher	10 913,50 €	1 095 €
Salaire plafond	12 008,50 €	0 €

Si pour le salaire plafond rien ne change, l'écart reste de 0 € et le PESH devra autofinancer d'autres frais, en revanche si le salaire est au plancher, il dispose sur un plan théorique d'une enveloppe de plus de 1 000 € pour assumer d'autres frais sans reste à charge.

En tant qu'employeur, le PESH peut choisir le niveau de rémunération<sup>9</sup> de son ADV et ainsi gérer le montant dont il a besoin pour financer les autres frais.

---

<sup>9</sup> Dans le respect de la convention collective.

## 5. Cela dépend...

Comme nous l'avons vu :

- Les frais de l'emploi direct ne se résument pas qu'au salaire ;
- L'ensemble des frais détaillés dans la première partie ce document, peuvent s'imposer au PESH du fait de la convention collective en vigueur ;
- Le montant du tarif de la PCH emploi direct devrait permettre au PESH d'assumer les frais de la fonction employeur.

Alors, est-ce que le montant de la PCH-ED est suffisant ou non pour couvrir la réalité du frais de l'emploi direct ? Malheureusement les faits nous montrent que c'est très compliqué !

10

### 5.1. ... Des Départements...

Comme nous le détaillerons dans le document sur « le versement et le contrôle », la première cause de reste à charge vient des Conseils Départementaux, qui dans le cadre de leurs modalités du contrôle vont profiter que les arrêtés qui fixent la tarification de la PCH ne mentionnent pas les frais pris en compte, pour décider de « leur » périmètre de la PCH-ED.

C'est donc au PESH d'arbitrer entre le niveau du salaire de son ADV, les frais pris en compte par le CD et son potentiel reste à charge.

Nous sommes ici dans un cadre déconnecté du montant de la PCH-ED, qui crée du reste à charge et parfois contraint certains PESH à ne pas appliquer certains points de la convention collective (la majoration des heures supplémentaires).

### 5.2. De la législation qui évolue

La seconde cause de restes à charge concerne :

- Des frais existants qui augmentent (comme les cotisations patronales) mais qui n'impactent pas le salaire brut et ne font donc pas évoluer le montant de la PCH-ED.
- Des nouveaux frais qui peuvent se créer du fait d'évolutions législatives pas toujours prévisibles comme ce fut le cas avec le suivi en santé au travail (2011) ou la majoration pour diplôme de branche (2016), la majoration des jours fériés (2022). Ainsi qui peut prédire que la majoration des heures du WE ne va pas se produire d'ici 2,3... 5 ans ou jamais ?

Dans ce type de circonstance, la proportionnalité évoquée précédemment entre le salaire brut et le montant du tarif PCH-ED ne joue plus. Cela diminue mécaniquement la marge de manœuvre d'un PESH pour gérer « l'enveloppe » PCH. Il a plus de frais avec la même enveloppe PCH, ce qui génère du reste à charge quel que soit le niveau de salaire.

### 5.3. De la gestion inadaptée de la prestation par les PESH

Enfin, la dernière possibilité pouvant engendrer des restes à charge vient directement du PESH, de ses choix, de sa gestion... que ce soit volontaire ou non. Nous pouvons citer comme exemple :

- Le montant du salaire est trop important par rapport au tarif PCH ;
- Les heures mobilisées dépassent le PPC (sur la période de contrôle) ;
- La personne n'applique pas la Convention Collective mais le code du travail (majoration de salaire la nuit, le dimanche...). Ce cas de figure existe aussi dans des services mandataires qui appliquent les « règles » du prestataire au PESH.

La loi de 2005 a répondu avec la PCH-ED à une revendication historique de PLH<sup>10</sup>. Il ne faut en aucun cas exonérer la responsabilité de ces personnes qui doivent avoir maintenant « les moyens » d'organiser tout ou partie de leur aide humaine en étant employeur de leurs aidants.

---

<sup>10</sup> Personnes lourdement handicapées.

## 6. Que faire pour améliorer cette situation ?

Comme nous le détaillerons dans le document sur « le versement et le contrôle », le périmètre de ce que comprend le tarif PCH-ED doit être détaillé nationalement pour éviter les interprétations « locales » restrictives.

Mais il y a d'autres possibilités pour améliorer la situation des PESH

### 6.1. Augmenter le tarif mécaniquement ?

Comme évoqué précédemment, le tarif de la PCH-ED est structurellement insuffisant pour prendre en charge des frais imprévisibles qui augmentent comme / la création de cotisations patronales ou plus largement ce qui n'impacte pas le salaire horaire brut. Il serait donc important que le montant PCH-ED suive de façon mécanique toutes les évolutions de frais liés à la fonction employeur pour éviter des restes à charges. Mais, nous sommes ici confrontés à l'inexistence d'une liste des différents types de frais liés à la fonction employeur.

Nous pouvons aussi envisager de renégocier nationalement le taux de 140% pour permettre de pourvoir aux couts de ce type de frais quand ils surviennent.

### 6.2. Reconnecter le tarif

Par ailleurs, il serait important que le tarif PCH-ED soit plus élevé pour renforcer la relation de travail en mettant fin à la précarité des salariés, en rendant ce travail plus attractif ce qui éviterait les difficultés de recrutement<sup>11</sup>.

Si cela peut passer par une augmentation du salaire de base, il est aussi important de se rapprocher du code du travail et ainsi majorer le travail le dimanche et les heures de nuit par exemple<sup>12</sup> ; Ce serait aussi une sécurité supplémentaire, une angoisse de moins pour le PESH que d'avoir des salariés qui ne cherchent pas un emploi ailleurs pour une question de rémunération plus élevée.

Lors de la prochaine négociation, il serait souhaitable d'obtenir 150%.

---

<sup>11</sup> Le métier « d'assistant de vie » nécessite des compétences spécifiques mais surtout des qualités humaines importantes. Il doit être reconnu et valorisé comme une véritable profession car actuellement, principalement du fait du niveau des salaires, ce métier manque d'attractivité.

<sup>12</sup> Pour en savoir plus, vous pouvez vous reporter au document sur le cadre de l'Emploi Direct.

### 6.3. Accompagner les PESH

Etre employeur :

- Relève le plus souvent d'un choix, mais ce choix n'est pas sans contraintes ;
- Nécessite de comprendre et respecter un cadre juridique et technique très (trop) complexe et de mobiliser de nombreuses compétences pour gérer au quotidien son aide humaine. Il faut gérer son planning, il faut gérer son équipe et il faut gérer les flux financiers ;
- Demande donc du travail, beaucoup de travail et le PE n'est pas rémunéré ;
- N'est pas sans risque (juridique et financier) et suppose aussi d'assumer des responsabilités importantes.

C'est pourquoi comme nous l'avons évoqué, une partie du problème peut venir du PESH qui se retrouve seul pour gérer et assumer ses responsabilités dans un système complexe qui implique de nombreuses connaissances en lien avec la fonction employeur et la situation de handicap.

Le renforcement des dispositifs d'accompagnement est indispensable et relève de la responsabilité :

- D'APF France handicap au regard de son projet ;
- De la FEPEM qui promeut l'emploi entre particuliers ;
- Du « gouvernement » qui (im)pose le cadre légal ;
- Des Conseils Départementaux qui devraient, en tant que service public, informer et soutenir les PESH en tant que citoyens du département et usagers de l'administration.