



## **Réforme des services autonomie à domicile : il est urgent d'anticiper !**

***Webinaire sous l'égide de l'UNASSI, le 25 octobre 2022 de 14h30 à 15h30***

- 1. Les enjeux territoriaux et financiers** : autorisations et tarification  
*Olivier DUPILLE (Intervenant UNASSI)*
- 2. Les enjeux structurels et juridiques** : formes de rapprochement, gouvernance et statuts  
*Elodie POULAIN (avocate intervenant en restructuration et rapprochement dans le secteur associatif, Cabinet POULAIN)*
- 3. Les enjeux sur la gestion des ressources humaines** : relations individuelles et collectives de travail  
*Anne-Laure PERIES (avocate spécialiste en Droit Social dans le secteur médico-social, CAPSTAN avocats)*

# Un contexte de réformes majeures pour les SSIAD

Réforme de la tarification

Réforme des évaluations

Réforme des Services Autonomie

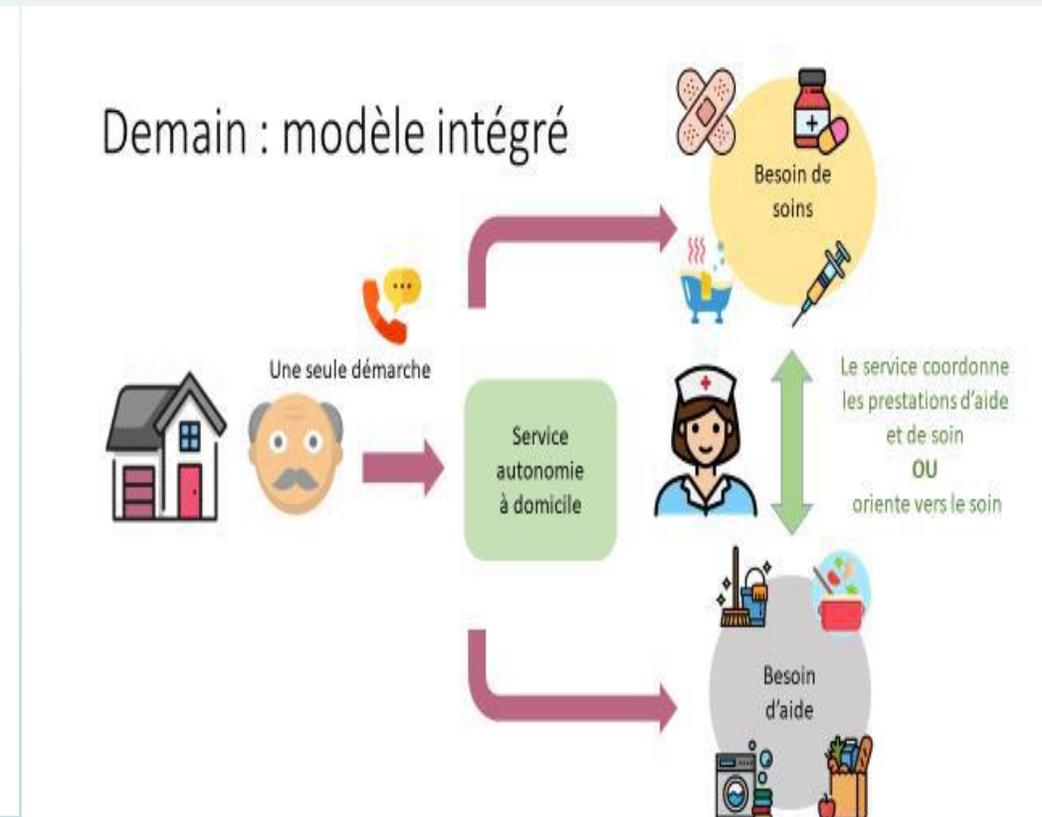
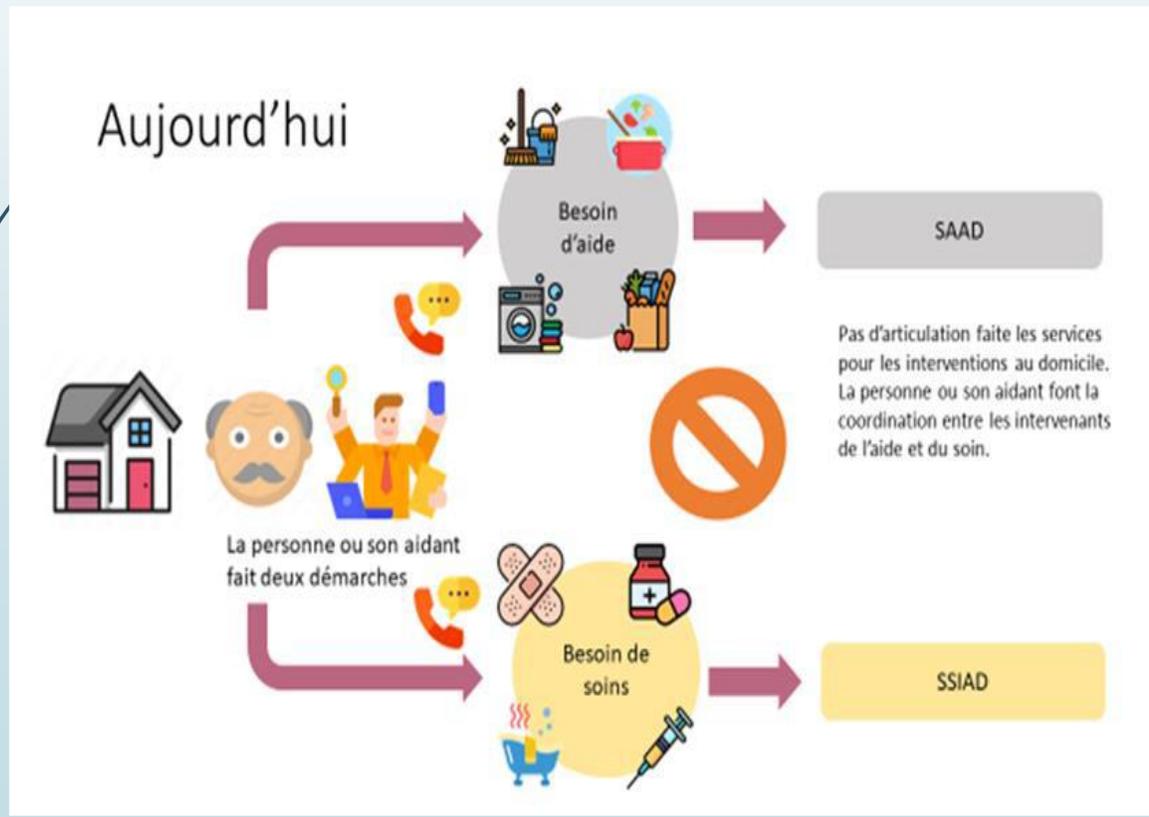
3



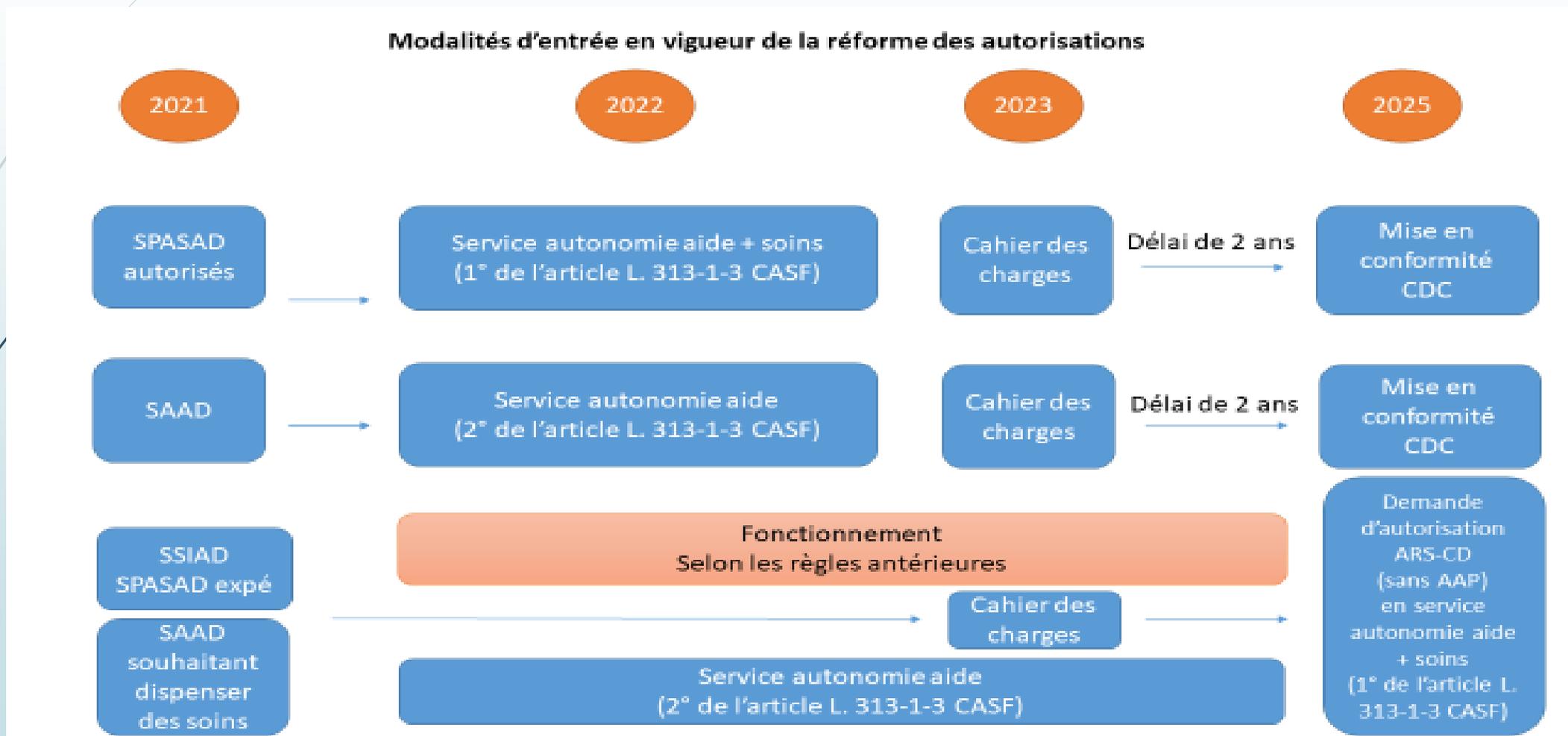
# La réforme des services à domicile : « de la menace à l'opportunité »



# Objectifs de la réforme des services à domicile



# Calendrier de la réforme des services à domicile



# Période de transition jusqu'en 2025

- La transformation des services débutera à compter de la publication du décret définissant le cahier des charges de ces services. Ce décret doit être pris au plus tard le 30 juin 2023 (prévu pour octobre ??????)



# Calendrier de la réforme pour les SSIAD

- ▶ les SPASAD autorisés et les SPASAD expérimentaux seront réputés autorisés comme services autonomie pour la durée de leur autorisation restant à courir. Ils disposeront d'un délai de deux ans à compter de la publication du décret d'application pour se mettre en conformité avec le cahier des charges.
- ▶ **Les SSIAD auront un délai de deux ans à compter de la publication du décret pour s'adjoindre une activité d'aide et demander une autorisation comme services autonomie auprès de l'ARS et du conseil départemental**
- ▶ Du 1/01/2022 à leur transformation en service autonomie, les services restent régis par les dispositions qui leur étaient applicables avant la LFSS pour 2022.
- ▶ Les SSIAD continuent d'être régis par les articles D. 312 1 et suivants du CASF

# Etape 1 : Engager une démarche d'auto positionnement du Ssiad sur son territoire

- Une démarche d'auto- positionnement du SSIAD sur son territoire d'intervention permet d'identifier les leviers et freins potentiels au rapprochement :
- **analyse de territoire : état des lieux et évolution prévisionnelle de l'offre et des besoins sur le territoire.**
- **analyse de l'activité et des ressources internes du Ssiad.**
- **état des lieux des alliances/rapprochements possibles. Cartographie des coopérations**
- Définir des objectifs et trouver des points d'appui **opérationnels pour retenir le cadre juridique correspondant au mode de gouvernance et d'organisation souhaitée**



## Etape 2 : faire un choix de gouvernance, d'organisation et de cadre juridique

- 1. Déterminer le modèle de gouvernance souhaité
- 2. Déterminer les choix organisationnels : processus de prise en charge intégrée, outils communs, coopération et partage d'information
- 3. Identifier la forme juridique adaptée, ses avantages et inconvénients :
  - Mise en place de conventionnement,
  - Démarches de fusion-absorption / Fusion création, scission / apport partiel d'actif,
  - Mise en place d'un Groupement de Coopération Sanitaire et Médico-social
  - Focus sur le droit des autorisations (et de leurs cessions) et les impacts sur la gouvernance dans une démarche de rapprochement partiel ou total.

une gestion de projet rigoureuse ;  
un accompagnement externe ;  
une anticipation des impacts.



- Une coopération est d'abord un projet de territoire construit autour de la volonté de plusieurs acteurs.
- L'outil juridique n'est que la **déclinaison opérationnelle de ce projet.**
- Les formes juridiques présentent des caractéristiques différentes (**acteurs concernés, gouvernance, personnalité morale, statut juridique...**) en fonction des besoins auxquels elles répondent.

# La nécessité d'un accompagnement externe

Les principaux domaines d'expertise suivants sont susceptibles d'être mobilisés et repris dans un cahier des charges :

► **une expertise juridique relative :**

- aux statuts juridiques
- aux supports juridiques potentiels de la coopération (GCSMS,, GIP, GIE, groupement d'employeurs, association, , convention...)
- aux liens entre les choix de gouvernance
- aux autorisations,
- aux ressources humaines (droit du travail, conventions collectives propres au secteur médico-social ou au statut de la fonction publique )
- à une expertise comptable et financière (traitements comptables, financement de la coopération, pérennité du modèle retenu)
- une capacité à mener un diagnostic patrimonial et mobilier, et à anticiper les conséquences de la coopération

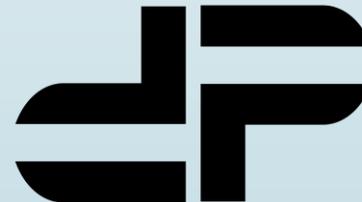
# Réforme des services autonomie à domicile

Enjeux structurels et juridiques

Par Maître Elodie POULAIN

13

Cabinet Poulain Avocat



ep@cpa.law

# Les hypothèses et les solutions

14

- **Pour les SAAD :**

- ❖ **Hypothèse 1 : Internaliser le soin par création de l'activité ex nihilo**

Cela suppose :

- Une demande d'autorisation
  - La nécessité de développer l'activité de soins
- Les places étant limitées en raison de la nécessité de répondre à un besoin, ce n'est pas la formule la plus pratique.

- ❖ **Hypothèse 2 : Internaliser le soin par concentration**

Cela suppose :

- Une Fusion Absorption
  - Une fusion Création
  - Une constitution de GCSMS
- C'est là l'hypothèse très privilégiée par la DGS

- ❖ **Hypothèse 3 : Externaliser le soin par coopération**

Cela suppose :

- Un rapprochement des structures avec conservation des entités propres
  - La mise en place de convention de coopération avec des partenaires
- La DGS n'y est pas favorable

- ❖ **Hypothèse 4 : Ne faire que de l'aide à domicile avec obligation de s'assurer la recherche d'offres de soins adaptés**

**• Pour les SSIAD :****❖ Hypothèse 1 : Internaliser l'aide et l'accompagnement par création de l'activité ex nihilo**

Cela suppose :

- Une demande d'autorisation
  - La nécessité de développer l'activité d'aide et d'accompagnement
- Les places étant limitées en raison de la nécessité de répondre à un besoin, ce n'est pas la formule la plus pratique.

**❖ Hypothèse 2 : Internaliser l'aide et l'accompagnement par concentration**

Cela suppose :

- Une Fusion Absorption
  - Une fusion Création
  - Une constitution de GCSMS
- C'est là l'hypothèse très privilégiée par la DGS

**❖ Hypothèse 3 : Externaliser l'aide et l'accompagnement par coopération**

Cela suppose :

- Un rapprochement des structures avec conservation des entités propres
  - La mise en place de convention de coopération avec des partenaires
- La DGS n'y est pas favorable

- **Pour les SPASAD par convention (qui ont 2 organismes gestionnaires - SAAD et SSIAD distincts) ou par groupement**

- ❖ **Hypothèse 1 : Le refus du « dispositif intégré »**

Séparation = Dissolution de l'organisation par Scission ou Apport Partiel d'Actifs (APA)

- ✓ SAAD reste SAAD sans soins avec obligation de s'assurer la recherche d'offres de soins adaptés
- ✓ SSIAD reste SSIAD et obéit au régime du soin (Art. D312-1 et s. CASF) – (Temporaire)

- ❖ **Hypothèse 2 : la continuité du travail en commun**

- ✓ Fusion Absorption
- ✓ Fusion Création
- ✓ Maintien GCSMS avec transfert des autorisations

**En toute hypothèse, l'idée maîtresse c'est qu'il n'y ait qu'un seul titulaire de l'autorisation**

# Les modalités de regroupement

**Coopérations fonctionnelles / Coopérations organiques**

17

# Les coopérations fonctionnelles

## 1/1

### ■ La convention de coopération

- Grande liberté dans le choix des acteurs, la durée de la convention, les modalités d'adhésion et de retrait,...
- Mode de fonctionnement par mise à disposition de moyens humains, mobiliers et immobiliers, financiers,...

Mais ce n'est pas une entité unique donc pas de réception direct de financement, pas de personnalité morale, pas de patrimoine propre, pas de responsabilité commune, gestion des autorisations complexifiée,

# Les coopérations organiques

## 1/3

### ► Association Loi de 1901

**Formalisme de constitution simple** : Signature des statuts, Déclaration préfecture, pas d'obligation de capital social,

**Libre détermination des membres** : personne morale de droit public ou de droit privé (sous réserve du respect de leur propre principe de spécialité), personnes physiques (professionnels ou non, salariés, bénévoles, « usagers », « patients », etc).

Outil souple, à objet large, organisation à la carte, comptabilité peu contraignante, pas de responsabilité des membres sur le passif de l'association sauf faute lourde des dirigeants,

### Mais

Interdiction de rémunération des administrateurs (sauf exception), de partage des biens entre les membres à la dissolution et impossibilité de conclure un bail commercial (sauf exception),

# MISE EN CONFORMITÉ

## PAR FUSION

(Structures de même nature)

### Option 1 : Fusion Absorption

Va permettre de ne conserver qu'une seule structure (l'absorbante), la ou les autres, en cas de fusion à plusieurs, seront dissoutes. Des aménagements peuvent évidemment être effectués de sorte que les représentants de la ou des absorbée(s) puisse(nt) s'impliquer au sein de l'absorbante.

### Option 2 : Fusion Création

Va conduire à la dissolution de toutes les structures existantes/participantes pour en créer une nouvelle.

## Les 3 phases de la fusion :

**1- Audit** : évaluation impacts/risques de la fusion sur la situation juridique et fiscale avec analyse complète des contrats associatifs, des conventions et partenariats (financeurs, bailleurs, réseaux associatifs...), pour repérer notamment les obligations qui en découlent.

**2- Montage de la Fusion – Phase rédactionnelle** : Concertation avec les acteurs du projet pour périmétrer les modes de fonctionnement à mettre en œuvre, le sens de la fusion, rédaction du projet de fusion, modification efficiente des statuts et autres documents régissant le fonctionnement,

**3- Réalisation de la fusion** : délibérations, création, dissolution

# Les coopérations organiques

## 2/3

### ► Le Groupement de coopération social et médico-social – GCSMS

- ❖ Doté de la personnalité morale, il peut réunir un large panel d'acteurs qui n'ont pas la même personnalité juridique (public, physique, privé lucratif, etc.)
- ❖ Le GCSMS peut choisir sa nature juridique et ce choix sera déterminant pour le statut des personnels, des règles budgétaires et comptables applicables, ou encore sur la fiscalité du groupement.

### Mais fonctionnement et gouvernance fixés par les textes donc peu de marge de manœuvre

- ❖ Le GCSMS est nécessairement dirigé par 1 administrateur (organe exécutif) et 1 AG (organe délibérant)
- ❖ Possibilité de créer des instances supplémentaires sans pouvoir décisionnaire
- ❖ Vie du GCSMS encadrée : droit de vote en proportion de la participation / des apports, adhésion à l'unanimité, délai de prévenance obligatoire pour tout retrait,...
- ❖ Responsabilité aux dettes complexe

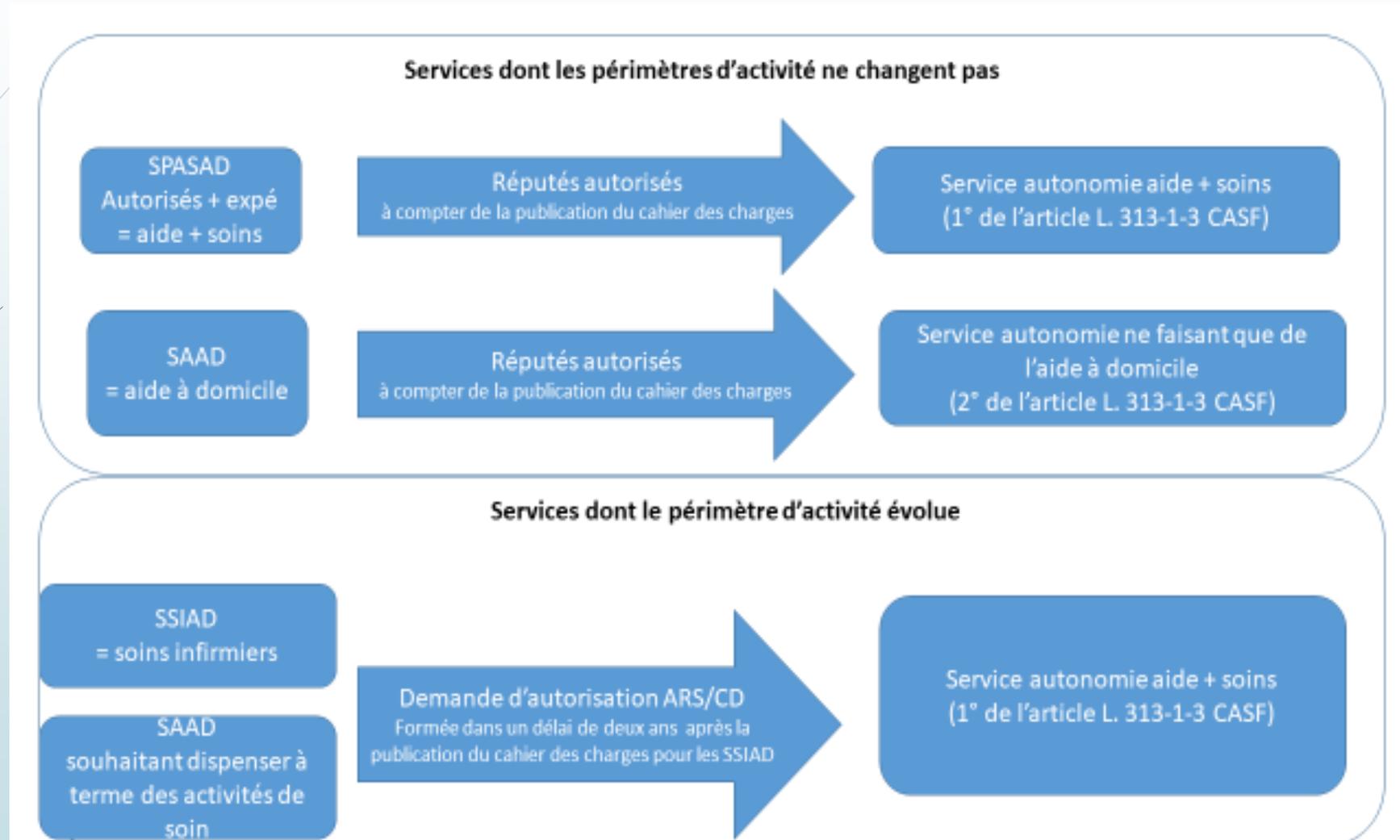
# Les coopérations organiques

## 3/3

### Les hypothèses sont nombreuses et variées

- Groupement d'employeurs (L.1253-1 du code du travail),
- GIE (L.251-1 et s. Code de commerce),
- Union d'associations (Création par regroupement d'associations),
- Fusion de structures commerciales,
- Fusion de structures publiques,
- Groupement économique et solidaire – GES (Loi de rénovation de l'économie social et solidaire de 2014),
- ...

# Le régime des autorisations





Ius Laboris France Global HR Lawyers

Capstan Avocats

# Réforme des services à domicile

## Les enjeux sur le plan social

Anne-Laure PERIES

• 25 octobre 2022 •

# Sur le plan individuel

**Que deviennent les contrats de travail en fonction des options juridiques de rapprochement ?**

**Application de l'article L 1224-1 du code du travail : transfert du contrat ou pas?**

- 1) En cas de coopération: pas de transfert des contrats de travail, pas d'impact direct
- 2) En cas d'unions d'association: transfert des contrats de travail si transfert de l'activité et des autorisations au sein de l'union d'associations
- 3) En cas de fusion: transfert des contrats de travail (avec transfert de l'activité et des autorisations)
- 4) En cas de GCSMS: transfert des contrats de travail si transfert de l'activité et des autorisations au GCSMS

## Fondements légaux

- Article **L. 1224-1 du Code du travail** (anciennement article L. 122-12 alinéa 2). jurisprudence tant nationale qu'européenne très fournie.



- Au niveau européen, la référence est la **Directive 2001/23/ CE** du Conseil du 12 mars 2001.



## Conditions d'application de L. 1224-1

Conditions cumulatives posées par la jurisprudence (Cass. Soc. 7 juillet 1998, n°96-21.451)

Cour de cassation : **existence d'une entité économique.**

Cette entité économique doit :

- être **autonome**
- être **transférée**
- conserver son **identité**
- voir son **activité poursuivie ou reprise.**



# Sur le plan individuel

**Que deviennent les rémunérations en fonction des options juridiques de rapprochement ?**

- 1) En cas de coopération: pas de transfert des contrats de travail, pas d'impact direct
- 2) En cas d'unions d'association: maintien du salaire brut obligatoire si transfert de l'activité et des autorisations au sein de l'union d'associations
- 3) En cas de fusion: maintien du salaire brut obligatoire (avec transfert de l'activité et des autorisations)
- 4) En cas de GCSMS: maintien du salaire brut obligatoire en cas de transfert des contrats de travail (si transfert de l'activité et des autorisations au GCSMS)

# Sur le plan individuel

## Que deviennent les missions en fonction des options juridiques de rapprochement ?

- 1) En cas de coopération: pas d'impact direct
- 2) En cas d'unions d'association: maintien des missions si transfert de l'activité et des autorisations au sein de l'union d'associations
- 3) En cas de fusion: maintien des missions (avec transfert de l'activité et des autorisations)
- 4) En cas de GCSMS: maintien des missions en cas de transfert des contrats de travail (si transfert de l'activité et des autorisations au GCSMS)

# Sur le plan individuel

**Que deviennent les clauses contractuelles (mobilité, délégation de pouvoirs, forfait jours an) ?**

- 1) En cas de coopération: pas d'impact direct
- 2) En cas d'unions d'association: maintien des clauses sauf délégation de pouvoirs et forfait jours an si transfert de l'activité et des autorisations au sein de l'union d'associations
- 3) En cas de fusion: maintien des clauses sauf délégation de pouvoirs et forfait jours an (avec transfert de l'activité et des autorisations)
- 4) En cas de GCSMS: maintien des clauses sauf délégation de pouvoirs et forfait jours an (si transfert de l'activité et des autorisations au GCSMS)

# Sur le plan individuel

## Que deviennent les conditions de travail?

- 1) En cas de coopération: possible modification
- 2) En cas d'unions d'association: possible modification
- 3) En cas de fusion: possible modification
- 4) En cas de GCSMS: possible modification

Pouvoir de direction = pouvoir de modification unilatérale des conditions de travail  
(même sans transfert)

# Sur le plan collectif

**Que deviennent les conventions collectives et les accords collectifs ?**

**Application de l'article 2261-14 du code du travail : remise en cause ou pas?**

- 1) En cas de coopération: pas d'impact direct
- 2) En cas d'unions d'association: remise en cause si transfert de l'activité et des autorisations au sein de l'union d'associations
- 3) En cas de fusion: remise en cause automatique en cas de convention collective différente et remise en cause automatique des accords d'entreprise
- 4) En cas de GCSMS: remise en cause automatique en cas de convention collective différente et remise en cause automatique des accords d'entreprise si transfert de l'activité et des autorisations au GCSMS

# Sur le plan collectif

## Que deviennent les usages et les décisions unilatérales?

- 1) En cas de coopération: pas d'impact direct
- 2) En cas d'unions d'association: transfert si transfert de l'activité et des autorisations au sein de l'union d'associations
- 3) En cas de fusion: transfert
- 4) En cas de GCSMS: transfert si transfert de l'activité et des autorisations au GCSMS

# Sur le plan collectif

**Comment harmoniser les garanties en matière de mutuelle, de prévoyance et de retraite complémentaire dans les hypothèses de transfert d'activité et d'autorisation?**

- Négociation d'un accord de substitution
- Avec qui?

# Sur le plan collectif

## **Que deviennent les garanties en matière de mutuelle, de prévoyance et de retraite complémentaire?**

- 1) En cas de coopération: pas d'impact direct
- 2) En cas d'unions d'association: nécessité d'harmonisation si transfert de l'activité et des autorisations au sein de l'union d'associations
- 3) En cas de fusion: nécessité d'harmonisation
- 4) En cas de GCSMS: nécessité d'harmonisation si transfert de l'activité et des autorisations au GCSMS

# Sur le plan collectif

**Pourquoi harmoniser les garanties en matière de mutuelle, de prévoyance et de retraite complémentaire dans les hypothèses de transfert d'activité et d'autorisation?**

- Changement d'employeurs
- Harmonisation au sein d'une même entité
- Simplification de la paie
- Simplification du risque social: cohabitation possible de plusieurs régimes selon l'acte de mise en place (accord d'entreprise ou convention collective, DUE ou accord référendaire)

# Sur le plan collectif

## Quel impact sur l'aménagement du temps de travail et des congés?

- Analyser la source de l'organisation: accord d'entreprise, usages
- Harmoniser les plannings et le mode d'aménagement du temps de travail au sein d'une même entité employeur
- Gérer les disparités éventuelles dans la gestion des congés au sein d'une même entité employeur
- Outil privilégié: négociation d'un accord de substitution/d'harmonisation
- Aucun impact direct si les salariés restent chez leur employeur respectif mais difficultés pratiques en cas de mise à disposition ou de coopération sur un même lieu de travail avec des organisations différentes

# Sur le plan collectif

## **Implications pour les représentants du personnel:**

- Consultation des CSE concernés, quelle que soit la forme juridique retenue
- Maintien ou non des mandats des représentants du personnel existants, en fonction de la forme juridique et du maintien ou non de l'autonomie des établissements concernés

# Négocier un accord d'harmonisation/de substitution



**Pour permettre un statut commun à l'ensemble des personnels en cas de transfert**

**Prévoir un accord de méthode (sujets, calendrier)**

**Négocier un accord avec des partenaires en fonction de la présence ou pas de représentants du personnel**

# Synthèse

Question	Accord de transition	Accord d'adaptation	Accord de substitution
<b>Quand négocier ?</b>	Avant la réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause	Avant la réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause	Après la réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause
<b>Qui négocie ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entreprise cédante</li> <li>- Entreprise cessionnaire</li> <li>- Organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise cédante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entreprise cédante</li> <li>- Entreprise cessionnaire</li> <li>- Organisations syndicales de salariés représentatives des 2 entreprises</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entreprise cessionnaire</li> <li>- Organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise cessionnaire</li> </ul>
<b>Quand s'applique l'accord ?</b>	Réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause (fusion, etc.)	Réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause (fusion, etc.)	A la date prévue par l'accord de substitution, mais au plus tôt au terme du préavis des accords mis en cause
<b>A qui s'applique l'accord ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salariés de l'entreprise cédante présents au jour du transfert</li> <li>- Les salariés de l'entreprise cessionnaire en sont exclus</li> </ul>	Salariés de l'entreprise cédante et de l'entreprise cessionnaire	Salariés de l'entreprise cédante et de l'entreprise cessionnaire
<b>Quels sont les effets de l'accord</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'accord s'applique dans son intégralité</li> <li>- Les stipulations portant sur le même objet des conventions et accords applicables dans l'entreprise cessionnaire sont écartées.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'accord s'applique dans son intégralité</li> <li>- Les textes conventionnels antérieurs auxquels se substitue l'accord ne produisent plus effet au terme de leur préavis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'accord s'applique dans son intégralité</li> <li>- Les textes conventionnels antérieurs auxquels se substitue l'accord ne produisent plus effet au terme de leur préavis</li> </ul>
<b>Quelle est la durée de l'accord</b>	Durée maximale de 3 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Durée prévue par l'accord.</li> <li>- A défaut durée de droit commun de 5 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Durée prévue par l'accord.</li> <li>- A défaut durée de droit commun de 5 ans</li> </ul>

# Maintenir la rémunération en l'absence d'accord de substitution



- ▶ Rémunération à maintenir
  - ▶ **Rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, lors des 12 derniers mois** précédant le terme de la période de survie des accords mis en cause
  - ▶ **Rémunération conventionnelle** (la rémunération contractuelle est poursuivie du seul fait du transfert du contrat de travail).
  - ▶ **Intégrée à l'assiette des cotisations de sécurité sociale**
- ▶ Durée de travail de référence
  - ▶ Rémunération applicable à une **durée de travail équivalente à la durée contractuelle** de travail

**Dans l'attente de la parution du cahier des charges.....**



# Anticiper les délais



- **La concrétisation d'une coopération est dans tous les cas la résultante d'un processus de plusieurs mois voire de plusieurs années.** Il n'en constitue pas moins le plus difficile tant la définition du projet, en amont, apparaît essentielle. Plusieurs éléments peuvent faciliter cette mise en place ou sa légitimation :
- **L'IMPLICATION DE L'ARS AUX ÉTAPES CLÉS DE LA RÉFLEXION**
- Une fois le processus de réflexion engagé, il apparaît essentiel d'y associer l'ARS .
- Seuls des allers-retours réguliers, avec la structure associée au projet de coopération sont de nature à rendre possible la finalisation du processus sur une base équilibrée.



## Proposition d'accompagnement.....

- ▶ L'UNASSI propose à l'ensemble de ses adhérents un accès privilégié à une prestation globale (cadre juridique et droit social) d'accompagnement des démarches de rapprochement dans le cadre de la création des services autonomie.
- ▶ Portée par le Cabinet CAPSTAN représenté par Me Anne-Laure PERIES et ses partenaires dont Me Elodie POULAIN, cette offre globale « clé en main » est proposée à un tarif horaire préférentiel aux adhérents de l'UNASSI.