

Lettre ouverte à Monsieur Ramain, Directeur Général du Travail

Fresnoy en Thelle, le 17 mars 2021

Monsieur le Directeur du Travail,

Par la présente, nous tenons à vous informer, ainsi que l'ensemble de nos adhérents, des motifs conduisant notre syndicat à refuser de signer la Convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Dans le cadre de l'accord de méthode, les partenaires sociaux se sont engagés à rendre plus lisibles les dispositions conventionnelles, à prendre en compte l'évolution des dispositions légales et réglementaires et à négocier sur le fond certaines dispositions.

Or, en l'état, nous considérons que le texte porte gravement atteintes aux droits des salariés que nous représentons.

1. ACCUEIL DE FRATRIE

Le projet de texte prévoit :

- **la signature d'un contrat de travail par enfant accueilli par l'assistant maternel.**

Or, aucun motif ne justifie la conclusion de plusieurs contrats de travail. D'ailleurs, plusieurs Cours d'appel ont déjà retenu le principe de l'unicité du contrat de travail concernant des assistants maternels¹. Ainsi, cette rédaction n'est pas conforme à l'état de la jurisprudence et créerait une confusion pour les assistants maternels et leurs employeurs.

- **une période d'essai de 30 jours calendaires** au titre du nouveau contrat conclu pour l'accueil d'un autre enfant de la même famille.

La période d'essai a pour objet d'apprecier les compétences professionnelles de l'assistant maternel. Or, ces dernières ont pu être évaluées par l'employeur dans le cadre de l'accueil du premier enfant. Ainsi, l'exécution d'une nouvelle période d'essai à l'accueil du second enfant n'est aucunement justifiée. En outre, dès lors que le principe de l'unicité du contrat de travail est reconnu, cette seconde période d'essai n'est pas valable.

¹ Cour d'appel d'Amiens, 19 octobre 2010, n° 10/00128 ; Cour d'appel de Versailles, 7 décembre 2010, n° 09/04445.

- une **reprise de l'ancienneté acquise** au titre du contrat le plus ancien toujours en cours. Cette reprise de l'ancienneté n'a pas de conséquence sur les droits acquis par l'assistant maternel.

Encore une fois, cette règle va à l'encontre du principe d'unicité du contrat de travail. La CSAFAM sollicite que l'ancienneté acquise par les salariés auprès du même employeur soit prise en compte pour la détermination des droits aux congés payés, la durée du préavis et l'indemnité de rupture du contrat de travail.

2. DUREE DU TRAVAIL

La Convention collective prévoit que la durée du travail hebdomadaire du travail est fixée à 45 heures par semaine.

Afin de préserver la santé et la sécurité des salariés et assurer une équité avec les salariés du particuliers employeurs, la CSAFAM sollicite d'abaisser la durée du travail hebdomadaire à 40 heures par semaine.

3. REMUNERATION

3.1. Indemnités d'entretien

Le texte prévoit une légère augmentation de l'indemnité d'entretien passant de 85 % du minimum garantie pour 9 heures d'accueil à 90 %.

La CSAFAM estime que cette revalorisation n'est pas suffisante. Nous sollicitons une revalorisation s'élevant à 100% du minimum garanti pour 8 heures d'accueil.

L'indemnité conventionnelle d'un montant de 2,65 € par journée d'accueil, quel que soit le nombre d'heures d'accueil, n'a pas été revalorisée depuis 2004.

Compte tenu de l'augmentation du coût de la vie depuis 16 ans, la CSAFAM sollicite la revalorisation de cette indemnité à la somme de 3€.

3.2. Absence de l'enfant et suspension du versement du salaire

La convention collective prévoit que certaines périodes d'absence de l'enfant ne sont pas rémunérées, notamment lorsque l'enfant est malade, dans la limite de 5 jours d'absence par an, et en cas de maladie/hospitalisation d'une durée de 14 jours consécutifs.

La retenue de salaire n'est aucunement justifiée. En effet, durant ces périodes d'absence, l'assistant maternel ne peut décider de procéder au remplacement de l'enfant. Le salarié ne peut donc compenser la perte de revenu d'aucune manière. En outre, la CSAFAM a constaté de nombreux abus avec des certificats médicaux de complaisance. Dès lors, la CSAFAM sollicite la suppression de cette disposition.

3.3. Régularisation

Le texte prévoit qu'à la fin du contrat de travail, il est procédé à une liquidation et à une compensation des régularisations annuelles et prévisionnelles, au crédit et au débit de l'assistant maternel. La régularisation définitive du salaire à la fin du contrat de travail peut donner lieu à un remboursement financier soumis à cotisations et contributions sociales, au profit de l'assistant maternel.

La CSAFAM souhaite clarifier le texte et rappeler que la régularisation doit donner lieu à un remboursement si elle est en faveur de l'assistant maternel.

Au cours de l'exécution du contrat de travail, le texte précise que les régularisations prévisionnelles annuelles se compensent entre elles et n'entraînent pas de règlement.

La CSAFAM sollicite qu'une régularisation soit effectivement calculée à la date anniversaire du contrat et que toutes les heures travaillées soient effectivement payées à cette date anniversaire.

4. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL : Retrait de l'enfant à l'initiative du parent

En cas de retrait de l'enfant à l'initiative de l'employeur, le texte prévoit, pour les salariés ayant au moins 9 mois d'ancienneté, le versement d'une indemnité s'élevant à 1/80^{ème} des salaires bruts perçus.

Cette indemnité est insuffisante. Les assistants maternels se trouvent ainsi dans une situation moins favorable que les salariés du particulier employeur. La CSAFAM sollicite le versement de l'indemnité légale de licenciement.

5. ABSENCE DE CLARIFICATION DE POINT

Le texte n'apporte aucune précision concernant certains modes de calcul de la rémunération, notamment lorsque l'accueil s'effectue sur des rythmes différents (exemple : un enfant scolarisé qui est accueilli en périscolaire durant les périodes scolaires et à temps plein durant les vacances).

En outre, alors que les Maisons d'Assistants Maternels ont été créées en juin 2010, aucune disposition concernant cette modalité spécifique d'accueil n'est précisée dans la convention collective. Elle devrait l'être ultérieurement mais nous déplorons ce fait.

La CSAFAM sollicite que des précisions soient apportées notamment sur ces deux points.

L'ensemble des motifs précités nous conduit à refuser de signer la convention collective.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Directeur du Travail, en notre considération distinguée.

Pour la CSAFAM

Madame Nathalie DIORÉ
Secrétaire confédérale

