

CSAFAM – Nathalie SCHORR
19 rue du Poirier de Souris
95740 Frépillon
secretairegenerale@csafam.fr
06.28.18.21.89

à **Madame Nicole BARALLON**
Directrice Centre National Pajemploi
43013 Le Puy-en-Velay Cedex

Frépillon, le 26 octobre 2022

Madame la Directrice,

C'est avec stupeur que nous prenons connaissance du « contrat de travail à durée indéterminée (CDI) » que vous avez mis à disposition pour l'emploi d'un assistant maternel dans une version remplissable informatiquement sur votre site internet. En effet, les erreurs grossières qu'il contient constituent une grave entrave au respect des textes légaux en vigueur et donc aux droits des salariés, mais aussi à l'information des particuliers employeurs qui sont seuls responsables de leur application dans le cadre contractuel.

Dans un premier temps, l'intitulé même de ce document (« *contrat à durée indéterminée (CDI)* ») est inadéquat : il mentionne à de nombreuses reprises le contrat occasionnel, qui est une forme de contrat de travail distincte du CDI. Il est donc quelque peu incongru de les retrouver au sein d'un même document, qui plus est lorsqu'il est voué à servir de contrat de travail, d'autant plus lorsque (page 2 « *Date d'effet du contrat* ») il est spécifié que le contrat « *prendra effet à la date d'embauche, le _____, pour une durée indéterminée* ». Bravo pour cette création novatrice : le contrat occasionnel à durée indéterminée !

Mais admettons que vous envisagiez sérieusement de résumer à outrance la dernière convention collective ; il pourrait être judicieux de préciser le planning prévu pour le contrat occasionnel (page 3) ou encore la rémunération des congés payés y afférant, de manière plausible, cela va sans dire, car d'après vous, on peut calculer une « *rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée de travail équivalente à celle du congé payé* » sur un contrat occasionnel (cf. page 7), mais vous avez certainement omis l'article 3.2 de l'avenant n°3 du 25 mars 2022 relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective qui l'a rectifiée, en rétablissant la règle du dixième comme seule méthode de calcul admise pour le droit à congés de l'accueil occasionnel !

Dans un second temps, examinons de plus près les incohérences flagrantes (pour ne pas dire les énormités) présentes dans le document :

- Il n'y a aucune mention de durée maximale de période d'essai indiquée ; il ne faudra donc pas s'étonner que certains contrats prévoient une période d'essai de 6 mois !
- Si vous vous aventurez à préciser que le délai de prévenance en cas de rupture en cours de période d'essai est facultatif, il serait de bon goût de laisser la possibilité aux parties d'en prévoir un ; cela peut être profitable à l'employeur, comme au salarié !
- Aucun espace n'est prévu pour indiquer les modalités de la période d'essai (notamment les horaires) alors que la convention prévoit expressément cette mention !
- Il est indiqué que « *pendant cette période d'adaptation, incluse dans la période d'essai, le salarié sera rémunéré sur la base du salaire mensuel du présent contrat duquel sera déduite la*

rémunération des heures de travail non effectuées. » ; ne serait-il pas plus pertinent de mentionner l'article 111 de la convention collective, qui établit clairement les règles applicables en matière de déduction de salaire ? Il n'est d'ailleurs mentionné nulle part dans le contrat, ce qui peut laisser penser que les déductions se font au réel !

- Concernant la durée et les horaires d'accueil, vous mentionnez la possibilité de modification des éléments de calcul du salaire (nombre de semaines d'accueil, volume horaire hebdomadaire et nombre de jours de travail hebdomadaire) sous réserve du respect d'un délai de prévenance à définir entre les parties, qui ne peut être inférieur à 2 mois. Or, vous ne faites aucunement allusion à la forme écrite que doit nécessairement prendre une telle modification d'une part ; d'autre part, la modification de ces informations doit obligatoirement faire l'objet d'un avenant au contrat de travail, qui peut librement être accepté ou refusé par l'autre partie ! En revanche, la convention précise effectivement « *En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97-1 du présent socle spécifique, dans l'hypothèse où les périodes non travaillées par l'assistant maternel ne sont pas connues du particulier employeur au moment de la signature du contrat de travail, elles lui sont communiquées par écrit, au minimum deux (2) mois calendaires à l'avance.* » (article 98-1-2). Ce n'est pas la même chose !
- Nous vous invitons à relire le paragraphe plus que discutable sur les heures complémentaires qui sont majorées obligatoirement, à ne pas confondre avec les heures majorées « *rémunérées au taux horaire normal* » d'après vous !
- Les indemnités d'entretien, de repas et de déplacement ne sont pas évoquées par le seul article 114-1, qui ne traite que de celles d'entretien. Il s'agit de l'article 114-2 pour les indemnités de repas et les articles 57 et 113 pour les indemnités kilométriques. Vous omettez par ailleurs de signaler que l'employeur qui fournit les repas doit en attester le coût par écrit auprès de son assistant maternel. De même, vous indiquez que le montant de l'indemnité kilométrique est fixé « *selon le barème de l'administration fiscal* » (sic) ; or, la convention précise que le montant de l'indemnité kilométrique est supérieur à celui de l'administration sans pouvoir dépasser celui fixé par le barème fiscal, ce qui fait une différence notable !
- Vous mentionnez la possibilité du recours au dispositif Pajemploi + en ces termes : « *Optionnel : le salarié donne son accord pour que le particulier employeur confie le versement de la rémunération à l'Urssaf service Pajemploi, à travers le dispositif Pajemploi+.* ». L'absence d'encart dans lequel le salarié pourrait donner ou non son accord pour le dispositif ne le rend aucunement optionnel, mais bel et bien obligatoire ! De nombreux litiges sont nés de l'activation du dispositif par l'employeur sans le consentement du salarié, cela ne risque pas de s'arranger !
- L'article 47 est celui qui établit les règles entourant les jours fériés ; il n'est pas mentionné.
- Concernant les congés annuels, nous ne comprenons pas pourquoi vous ne faites pas allusion aux jours de congés supplémentaires, notamment pour fractionnement et pour charge de famille.
- Toujours concernant les congés payés, il serait plus logique de commencer par la méthode de calcul car la rédaction du versement de l'indemnité de congés annuels pour l'accueil de 52 semaines par période de 12 mois consécutifs (cas n°1) laisse penser qu'elle n'est constituée que du maintien du salaire et non de la comparaison entre cette méthode et les 10% des salaires bruts ; il convient en outre de ne pas se satisfaire d'une copie pure et simple de l'article 48-1-1-5 de la CCN, en omittant de détailler les modalités d'acquisition ou encore l'ouverture de ce droit notamment.
- Alors qu'il n'y a pas d'encart permettant d'indiquer les points importants de la relation contractuelle, il en existe un intitulé « *contraintes de l'employeur* ». Cela nous interroge car nous ne comprenons pas quelles mentions sont vouées à y apparaître, si ce n'est pour contraindre le salarié à se plier à tous les désideratas de son employeur au motif que cela est porté au contrat de travail.
- L'encart destiné aux modalités de l'accueil périscolaire est bien trop petit ! Lorsqu'il y a 2 plannings différents selon qu'il s'agisse d'une période d'école ou de vacances, il y a nécessairement un calcul

de mensualisation en conséquence de ces deux périodes ; il aurait été plus judicieux de le placer ailleurs, en lui réservant la place nécessaire !

- Il n'y a aucune mention de la possibilité de majoration pour l'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, ce qui est pourtant prévu par la CCN !
- Vous occultez totalement la liste des pièces à annexer au contrat de travail (cf. article 90-4), de la même manière que votre document méconnaît à outrance les mentions devant obligatoirement figurer au contrat de travail (article 41-1 de la convention collective).

Nous avons bien pris acte de votre volonté de simplifier les démarches au particulier employeur que vous avez largement exprimée au cours de réunions passées ; de la même manière, nous aurions préféré que vous preniez en considération la collaboration offerte par les partenaires sociaux, dont nous faisons partie, qui consistait en une relecture des documents, notamment le contrat de travail, avant toute mise en ligne par vos services afin de vous permettre une certaine cohérence entre ceux-ci et les dispositions légales en vigueur. Vous préférez persister et signer, au mépris des litiges qui naîtront de telles incohérences, des répercussions sur les salariés mais aussi les employeurs, en vous déchargeant de toute responsabilité par la « valeur indicative et non conventionnelle » que vous vous contentez d'indiquer sur lesdits documents.

En dépit de nos nombreux avertissements, vous vous complaizez à vous attribuer des missions et compétences que vous ne maîtrisez en aucune manière, participant activement à la dégradation de litiges dont vous êtes pourtant à l'origine sans pour autant accompagner les parties à leur résolution.

Aussi, nous vous remercions de bien vouloir retirer de votre site internet ce document inexact et incomplet, et de bien vouloir envisager sérieusement une collaboration avec les organisations syndicales concernées afin de garantir la pérennité des relations contractuelles entre les employeurs et les salariés, dans le respect des droits et devoirs qui incombent à chacun.

Dans l'attente, vous remerciant de l'attention que vous voudrez bien porter à la présente, nous vous prions de bien vouloir agréer, Madame la Directrice, l'expression de nos salutations.



**Pour la CSAFAM,
Nathalie SCHORR,
Secrétaire confédérale**