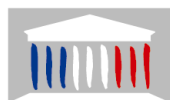


Document
mis en distribution
le 16 juin 2004



N° 1663

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958
DOUZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 9 juin 2004

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES CULTURELLES,
FAMILIALES ET SOCIALES SUR LE PROJET DE LOI, ADOPTÉ PAR LE SÉNAT,
(n° 1623) *relatif aux assistants maternels et aux assistants familiaux,*

PAR Mme MURIEL MARLAND-MILITELLO,

Députée.

SOMMAIRE

Pages

INTRODUCTION.....	9
I.- ASSISTANTS MATERNELS ET ASSISTANTS FAMILIAUX : LA RECONNAISSANCE DE DEUX METIERS DISTINCTS.....	14
A. LES ASSISTANTS MATERNELS : LA PERMANENTE RECHERCHE DE L'ADEQUATION ENTRE OFFRE ET DEMANDE.....	14
1. Un succès tant quantitatif que qualitatif à pérenniser.....	14
a) <i>Un succès quantitatif réel.....</i>	<i>14</i>
b) <i>Un succès également qualitatif.....</i>	<i>17</i>
2. Un accompagnement indispensable pour assurer l'équilibre entre offre et demande.....	19
a) <i>Des capacités d'accueil parfois seulement théoriques.....</i>	<i>20</i>
b) <i>Des capacités d'accueil inégalement réparties sur le territoire.....</i>	<i>20</i>
B. LES ASSISTANTS FAMILIAUX : UNE PRESENCE INDISPENSABLE AUPRES DES ENFANTS EN DIFFICULTE.....	21
1. Une présence auprès des enfants en difficulté.....	21
2. Un métier de plus en plus difficile à pratiquer.....	23
C. LA RECONNAISSANCE DE DEUX METIERS DISTINCTS.....	24
1. Deux dénominations distinctes pour deux métiers spécifiques.....	24
2. Des critères d'agrément adaptés à chaque métier.....	24
II.- LA PROFESSIONNALISATION EXIGE UNE HARMONISATION DES CONDITIONS D'EXERCICE ET DES PROCEDURES DE CONTROLES POUR GARANTIR UN ACCUEIL DE QUALITE.....	25
1. Un agrément reposant sur des critères de compétence définis au plan national.....	25
2. Un suivi et un contrôle efficaces des pratiques professionnelles.....	26
3. Un développement indispensable de la formation.....	27
4. Des aides pour un logement adapté et sécurisé.....	29
III.- LA SUPPRESSION DE LA PRECARITE PROFESSIONNELLE PAR LE BENEFICE DE GARANTIES SOCIALES PROCHES DU DROIT COMMUN DU CODE DU TRAVAIL.....	30

A. UNE AMBIGUÏTE ORIGINELLE : LE STATUT INTROUVABLE DES ASSISTANTS MATERNELS ET FAMILIAUX ?	30
B. UNE DEMARCHE PRAGMATIQUE : ACCOMPAGNER ET ENCOURAGER LE DEVELOPPEMENT DE LA PROFESSION.....	31
C. LE PRESENT PROJET PROLONGE ET APPROFONDIT CETTE DEMARCHE	32
1. L'obligation d'un contrat de travail écrit.....	32
2. La redéfinition et la revalorisation du régime de la rémunération des assistants maternels et familiaux.....	33
3. Les droits au repos et aux congés	34
4. L'exercice effectif de leurs droits par les représentants et délégués syndicaux ou les représentants du personnel	35
5. Le régime de la rupture du contrat	35
TRAVAUX DE LA COMMISSION	37
I.- DISCUSSION GÉNÉRALE	37
II.- EXAMEN DES ARTICLES.....	45
<i>Article 1^{er} A (nouveau)</i> Objectifs de la politique de la petite enfance	45
TITRE I^{ER} DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DE L'ACTION SOCIALE ET DES FAMILLES	45
Chapitre I^{er} Dispositions modifiant le livre II du code de l'action sociale et des familles	45
<i>Article 1^{er} B (nouveau)</i> (article L. 214-2-1 nouveau du code de l'action sociale et des familles) Reconnaissance d'un statut législatif aux relais assistants maternels	45
<i>Avant l'article 1^{er}</i>	48
<i>Article 1^{er}</i> (articles L. 214-5 et L. 214-6 nouveau du code de l'action sociale et des familles) Missions de la commission départementale de l'accueil des jeunes enfants	48
<i>Article 2</i> (article L. 221-2 du code de l'action sociale et des familles) Projet de service de l'aide sociale à l'enfance	50
Chapitre II Dispositions modifiant le titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles	54
<i>Article 3</i> (articles L. 421-2 à L. 421-13 et L. 421-16 à L. 421-18 du code de l'action sociale et des familles) Restructuration du code de l'action sociale et des familles	54
<i>Avant l'article 4</i>	55
<i>Article 4</i> (article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles) Définition du métier d'assistant maternel	55
<i>Article 5</i> (articles L. 421-2 à L. 421-5 du code de l'action sociale et des familles) Définition du métier d'assistant familial et modalités d'agrément des assistants maternels et des assistants familiaux	57

<i>Article 6</i> (articles L. 421-6 à L. 421-13 du code de l'action sociale et des familles) Dispositions relatives à la notification de l'agrément et aux conditions d'exercice	65
<i>Article 7</i> (articles L. 421-14 et L. 421-15 du code de l'action sociale et des familles) Formation des assistants maternels et des assistants familiaux 69	
<i>Après l'article 7</i>	74
<i>Article additionnel après l'article 7</i> Rapport au Parlement sur les droits des assistants maternels et assistants familiaux en matière de sécurité sociale	74
<i>Article 8</i> (articles L. 421-10 et L. 421-16 du code de l'action sociale et des familles) Le contrat d'accueil pour les assistants familiaux	75
<i>Article 9</i> (articles L. 421-11, L. 421-12, L. 421-17, L. 421-18 et L. 422-1 à L. 422-8 du code de l'action sociale et des familles) Coordination	77
<i>Article additionnel après l'article 9</i> Participation d'un assistant maternel ou familial confirmé au contrôle de l'activité des assistants maternels et familiaux	79
TITRE II DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DE LA SANTÉ PUBLIQUE	80
<i>Article 10</i> (articles L. 2111-1 à L. 2112-3 du code de la santé publique) Rôle du service départemental de la protection maternelle infantile auprès des assistants maternels et des assistants familiaux	80
TITRE II BIS DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DE LA CONSTRUCTION ET DE L'HABITATION	84
<i>Article 10 bis (nouveau)</i> (article L. 441-1 du code de la construction et de l'habitation) Prise en compte pour l'attribution d'un logement de l'activité professionnelle des assistants maternels et assistants familiaux	84
TITRE III DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL	86
Chapitre I^{er} Dispositions modifiant le titre VII du livre VII du code du travail	86
<i>Article 11</i> (intitulé du titre VII du livre VII du code du travail, sections et articles du chapitre III du titre VII du livre VII du code du travail et article L. 773-17 du code du travail) Modification de la structure du chapitre III du titre VII du livre VII du code du travail	86
<i>Section 1 Dispositions communes</i>	90
<i>Article 12</i> (articles L. 773-1 et L. 773-2 du code du travail) Prise en compte des majeurs de moins de vingt et un ans dans la définition des publics relevant de la compétence des assistants familiaux Applicabilité aux assistants maternels et familiaux des dispositions relatives notamment à la protection contre les discriminations et contre le harcèlement	90
<i>Article 13</i> (article L. 773-3 du code du travail) Obligation de conclusion d'un contrat de travail écrit	93
<i>Article 14</i> (articles L. 773-4, L. 773-5 et L. 773-6 du code du travail) Régime des indemnités et fournitures d'entretien Mode de rémunération des assistants maternels et familiaux pendant leurs périodes de formation 96	
<i>Article additionnel après l'article 14</i> Application de la loi de mensualisation aux assistants maternels et assistants familiaux	98
<i>Section 2 Dispositions applicables aux assistants maternels</i>	99

<i>Article 15</i> (article L. 773-7 du code du travail) Définition par décret des mentions du contrat de travail des assistants maternels	99
<i>Article 16</i> (article L. 773-8 du code du travail) La rémunération des assistants maternels par « unité de temps »	101
* 105	
<i>Article 17</i> (article L. 773-9 du code du travail) Régime de la rémunération des assistants maternels en cas d'absence de l'enfant	105
<i>Article 18</i> (articles L. 773-10 et L. 773-11 du code du travail) Imposition d'un repos quotidien et hebdomadaire Établissement d'une durée hebdomadaire maximale de travail	110
* 113	
<i>Section 3</i> Dispositions applicables aux assistants maternels employés par des particuliers	114
<i>Article 19</i> (articles L. 773-12, L. 773-13, L. 773-14 et L. 773-15 du code du travail) Rupture du contrat de travail conclu entre un particulier et l'assistant maternel	114
<i>Article 20</i> (article L. 773-16 du code du travail) Régime des congés de l'assistant maternel employé par un particulier	119
<i>Section 4</i> Dispositions applicables aux assistants maternels et aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé	120
<i>Article 21</i> (article L. 773-17 du code du travail) Coordination	120
* 121	
<i>Article 22</i> (article L. 773-18 du code du travail) Conditions d'exercice d'un mandat représentatif par un assistant maternel ou familial employé par une personne morale	121
<i>Article 23</i> (article L. 773-19 du code du travail) Modification du régime de licenciement d'un assistant maternel ou familial par son employeur personne morale	123
<i>Article 24</i> (article L. 773-20 du code du travail) Effet de la suspension ou du retrait de l'agrément attribué à un assistant maternel ou à un assistant familial employé par une personne morale	126
<i>Article 25</i> (articles L. 773-22 et L. 773-23 du code du travail) Précisions rédactionnelles	128
<i>Section 5</i> Dispositions applicables aux assistants maternels employés par des personnes morales de droit privé	129
<i>Article 26</i> (article L. 773-25 du code du travail) Établissement d'une indemnité au bénéfice des assistants maternels employés par des personnes morales dans l'attente de se voir confier un nouvel enfant	129
<i>Section 6</i> Dispositions applicables aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé	131
<i>Article 27</i> (articles L. 773-26 et L. 773-27 du code du travail) Rémunération et régime de la période d'attente des assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé	131
<i>Article 28</i> (article L. 773-11 du code du travail) Droit aux congés des assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé	136
<i>Article 29</i> (article L. 773-29 du code du travail) Cumul d'activité	138
Chapitre II Dispositions diverses	139

<i>Article 29 bis (nouveau)</i> Compensation par l'État des extensions de compétences	139
<i>Article 30</i> (articles L. 131-2, L. 952-1 et L. 952-6 du code du travail) Dispositions relatives au financement de la formation professionnelle continue	141
TITRE IV DISPOSITIONS DIVERSES ET TRANSITOIRES	142
<i>Article 31</i> (article L. 133-6-1 du code de l'action sociale et des familles et article 80 sexies du code général des impôts) Coordination rédactionnelle	142
<i>Article 31 bis (nouveau)</i> (article L. 212-8 du code de l'éducation) Reconnaissance du service de garde et de restauration assurée par les assistants maternels	143
<i>Article 32</i> Dispositions transitoires relatives aux indemnités et aux fournitures d'entretien	144
<i>Article 33</i> Dispositions transitoires en matière de formation des assistants maternels	144
<i>Article 34</i> Dispositions transitoires en matière de formation des assistants familiaux	145
<i>Article 35</i> Dispositions transitoires applicables aux modalités de calcul du nombre d'enfants accueillis par un assistant maternel	146
TABLEAU COMPARATIF	147
AMENDEMENTS NON ADOPTES PAR LA COMMISSION	195
LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES	201

INTRODUCTION

Le présent projet relatif aux assistants maternels et aux assistants familiaux est le deuxième volet de la réforme de la famille, après un premier volet qui visait à développer l'offre d'accueil en crèche, et établissait un crédit d'impôt famille, tout en solvabilisant cette offre par la création de la prestation d'accueil du jeune enfant, comme le rappelle l'exposé des motifs.

Le métier d'assistant maternel est le premier mode d'accueil privilégié des enfants mis en garde : il représente 55 % de l'ensemble des modes d'hébergement. Métier ancestral – vital et naturel –, il est devenu, au fil des lois, une véritable profession : loi n° 77-505 du 17 mai 1977 relative aux assistantes maternelles d'abord, puis loi n° 92-642 du 12 juillet 1992 relative aux assistants maternels et assistantes maternelles et modifiant le code de la famille et de l'aide sociale, le code de la santé publique et le code du travail, qui l'approfondit et la prolonge.

Aujourd'hui, le présent projet poursuit cet effort, en distinguant, d'une manière entièrement nouvelle, deux dénominations pour les deux métiers de garde non permanente et de garde permanente – les assistants maternels et les assistants familiaux –, tout en apportant de nombreuses autres innovations. Celles-ci concourent toutes à un double objectif : assurer une plus grande qualité des soins apportés aux enfants grâce à une meilleure intégration professionnelle des accueillants ; améliorer le statut des assistants maternels et familiaux pour rendre le métier plus attractif. L'ensemble de ces dispositions visent donc bien à améliorer l'offre, face à une demande toujours croissante des familles.

Assurer l'équilibre entre offre et demande est une nécessité. Chacun doit pouvoir bénéficier des prestations de service destinées aux jeunes enfants : c'est l'objectif que s'est fixé le projet de loi, complété par les amendements de la commission des affaires sociales du Sénat. C'est le souci qui est au cœur de ce rapport, qui se propose également d'insister sur le renforcement de la protection des enfants.

Après une première lecture au Sénat, qui a permis certaines améliorations, l'Assemblée doit maintenant se prononcer sur ce projet de 40 articles (dont cinq additionnels introduits par le Sénat).

Rappel des principales dispositions du projet de loi adopté par le Sénat

* La consécration de l'**existence de deux professions**, assistants maternels et familiaux, redéfinies de façon distincte ;

* un meilleur **encadrement de l'activité de placement familial**, par la création de projets de service de l'aide sociale à l'enfance ;

* des conditions d'**attribution de l'agrément** mieux adaptées :

– pour les assistants maternels, la possibilité d'accueil simultané de trois enfants, dans la limite d'un total de six enfants ;

– pour les assistants familiaux, une dispense de renouvellement de l'agrément en cas de réussite aux épreuves de certification ;

* le développement des **obligations de formation** tant des assistants maternels que des assistants familiaux avant le premier accueil d'un enfant ;

* des améliorations **statutaires** :

– l'obligation du recours à un *contrat écrit* tant pour les assistants maternels que familiaux ;

– une revalorisation des différents *régimes indemnitaires* :

• indemnités et fournitures pour l'entretien des enfants ;

• amélioration des régimes indemnitaires en cas d'absence de l'enfant ;

• amélioration des régimes indemnitaires en cas d'attente d'un enfant.

* l'introduction de garanties nouvelles relatives aux **droits au repos et aux congés** des assistants maternels et des assistants familiaux ;

* un renforcement des **garanties en cas de rupture du contrat de travail** d'un assistant maternel ou familial.

Les assistants maternels et les assistants familiaux remplissent **une mission de service public** : ils assurent l'accueil personnalisé de nombreux enfants et la réinsertion sociale et le rééquilibrage psychique d'autres enfants en difficulté. On ne peut oublier que le développement de la profession contribue par ailleurs à une **augmentation de l'emploi**.

Or trop souvent encore, les assistants maternels et les assistants familiaux souffrent d'un manque de reconnaissance professionnelle.

Cette reconnaissance passe dans un premier temps par l'établissement de **contraintes** nouvelles, gage d'une qualité du service. Mais reconnaître un métier, c'est également lui conférer une **souplesse** plus grande. La distinction entre assistants maternels et assistants familiaux était nécessaire. Encore convient-il de réserver des souplesses également dans le fonctionnement de chacune des deux professions.

La question du financement de l'ensemble de ces dispositions n'est pas réglée. L'évaluation du coût des différentes mesures envisagées n'a manifestement pas pu, à ce jour, être établie avec précision. La rapporteure souhaite appeler l'attention de la ministre sur cette question et lui demander de quelle somme le gouvernement dispose pour mener à bien la réforme.

La commission de l'Assemblée nationale, quant à elle, souhaite que soient apportées au texte les principales modifications suivantes.

Principales propositions de la commission

1. Renforcer l'encadrement des conditions d'exercice de la profession et les contrôles :

* accroître **l'efficacité de la formation** par la mise en œuvre :

– d'un « *contrôle des acquis* », qui sera l'occasion de vérifier les aptitudes à la lecture et à l'écriture des assistants maternels et familiaux ;

– d'une formation de *secourisme* ;

– d'une formation *professionnelle continue* pris en charge par les cotisations de la formation professionnelle continue des assistants maternels, compte tenu de ce qu'une convention collective en cours de signature prévoit un tel dispositif pour les particuliers employeurs ;

* former **d'anciens assistants maternels ou familiaux pour qu'ils participent à l'évaluation des candidats** à l'issue des périodes de formation ;

* encadrer les **conditions de délivrance et de suivi de l'agrément** :

– prévoir des *critères nationaux* pour l'attribution d'un agrément ;

– exiger de la part de l'ensemble des majeurs vivant au foyer de l'assistant maternel ou familial un *extrait de casier judiciaire de type B2* préalablement à la délivrance de tout agrément ;

– prévoir des *contrôles* de l'activité des assistants maternels et familiaux plus fréquents, par des équipes constituées à cet effet, composées d'assistants maternels et familiaux expérimentés ;

– établir, à moyen terme, un *fichier national* regroupant l'ensemble des agréments, pour éviter les demandes d'agrément dans un autre département après un retrait.

* assurer les **garanties nécessaires à la santé et la sécurité** des assistants maternels et familiaux en réintroduisant l'obligation de la règle des *onze heures de repos consécutives*, qui avait été supprimée par le Sénat.

2. **Préciser les responsabilités de chaque structure** en charge des assistants maternels : redéfinir notamment les missions des relais assistants maternels, qui ont pour rôle d'informer les parents et les assistants maternels et d'offrir aux assistants maternels un cadre d'échange de leurs pratiques professionnelles et un lieu d'animation et de convivialité pour les enfants.

3. Accorder aux conditions d'exercice de la profession d'assistant maternel des **souplesse nouvelles** :

* plaider pour une mise en œuvre aussi rapide que possible de la **rémunération à l'heure** des assistants maternels ;

* rappeler **l'obligation de la mensualisation** pour la rémunération des assistants maternels et familiaux ;

* garantir **l'effectivité des congés payés de l'assistant familial** en prévoyant un dispositif de remplacement durant cette période.

4. Établir une **charte** qui rappelle et précise les **droits et obligations** des assistants maternels et familiaux, principes généraux applicables sur l'ensemble du territoire pour tous.

Assistants maternels et assistants familiaux
Éléments de définition

Les assistants maternels et les assistants familiaux accueillent régulièrement à leur domicile, moyennant rémunération, des mineurs ou majeurs de moins de vingt et un ans, dès lors qu'ils ont obtenu un agrément délivré par le Président du conseil général.

Il existe deux formes principales d'exercice du métier : les assistants maternels non permanents (désormais les seuls **assistants maternels**), qui accueillent des enfants à la journée, et les assistants maternels permanents (désormais dénommés **assistants familiaux**), qui accueillent 24 heures sur 24, dans le cadre de la protection de l'enfance, des enfants qui font l'objet d'un placement.

Les **assistants maternels** peuvent être soit employés par des particuliers (c'est le cas de 90 % d'entre eux), soit employés par des caisses d'allocations familiales, soit travailler dans le cadre de crèches familiales, étant dans ce cas employés par une collectivité publique ou par une association.

Les **crèches familiales** regroupent des assistants maternels agréés qui accueillent des enfants à leur domicile, sous la direction d'une puéricultrice, d'un médecin ou d'un éducateur de jeunes enfants si la capacité ne dépasse pas 40 enfants. La capacité des crèches familiales est limitée à 150 places d'accueil.

Elles peuvent être gérées par une collectivité territoriale, le plus souvent une commune (87 % des cas), les assistants maternels étant alors des agents non titulaires de la fonction publique territoriale ; elles peuvent aussi l'être par une association, les assistants maternels étant alors des salariés relevant du code du travail et de la convention collective applicable à leur établissement.

Le **statut des assistants maternels** a été institué par la loi du 17 mai 1977, qui a fait de l'activité de « nourrice » une activité réglementée, dont l'exercice est soumis à agrément. La loi du 12 juillet 1992 précise le cadre de cet agrément, délivré pour cinq ans, dont l'objectif en particulier est de vérifier « les conditions d'accueil garantissent la santé, la sécurité et l'épanouissement des mineurs accueillis ». Parallèlement, le texte de 1992 définit les contours de la formation obligatoire : il institue une formation obligatoire de 60 heures minimum pour les assistants maternels non permanents, dans les cinq ans suivant l'agrément. Cette formation est assurée et financée par le conseil général et le renouvellement de l'agrément est soumis à la justification de cette formation.

Les **assistants familiaux** sont employés par les départements (ou par des établissements publics de santé ou des établissements sociaux ou médico-sociaux publics ou à caractère public) au titre de l'aide sociale à l'enfance, ou par des associations dans le cadre de placements familiaux spécialisés.

(Source : Etudes et résultats, DREES, n° 232 et 235, avril 2003 ; « Le guide des assistantes maternelles », Droit et Société, 2004)

I.- ASSISTANTS MATERNELS ET ASSISTANTS FAMILIAUX : LA RECONNAISSANCE DE DEUX METIERS DISTINCTS

Le présent projet de loi consacre une distinction nouvelle : aux assistants maternels permanents et non permanents se substituent les assistants maternels et les assistants familiaux. Alors qu'en 1992, lors du vote de la dernière loi consacrée expressément à la profession, aucune appellation convaincante n'avait permis de distinguer aussi nettement les deux métiers, c'est désormais chose faite. Il faut maintenant, comme l'annonce l'exposé des motifs, prendre en compte « *deux métiers fondamentalement différents : d'un côté, celui des assistants maternels non permanents, désormais les seuls appelés « assistants maternels », qui accueillent des jeunes enfants confiés par leurs parents dans un objectif de conciliation de la vie professionnelle, familiale et sociale, de l'autre, celui des assistants maternels permanents, qui accueillent des enfants en grande difficulté dans le cadre du dispositif de protection de l'enfance, d'un dispositif médico-social ou d'un service d'accueil familial thérapeutique [désormais appelés assistants familiaux]* ». Deux statuts, on le verra, pas toujours distincts. Mais, indéniablement, deux réalités, donc deux métiers, qui tous deux concourent à des missions spécifiques de service public.

A. LES ASSISTANTS MATERNELS : LA PERMANENTE RECHERCHE DE L'ADEQUATION ENTRE OFFRE ET DEMANDE

Une meilleure adéquation entre offre et demande a permis une évolution positive forte du métier d'assistant maternel, particulièrement depuis une dizaine d'années. Cependant, face à des besoins croissants et à une attente réelle des familles, souvent satisfaites de ce mode de garde, ce succès doit être pérennisé et généralisé à l'ensemble du territoire national. Le présent projet de loi s'inscrit dans cette dynamique.

1. Un succès tant quantitatif que qualitatif à pérenniser

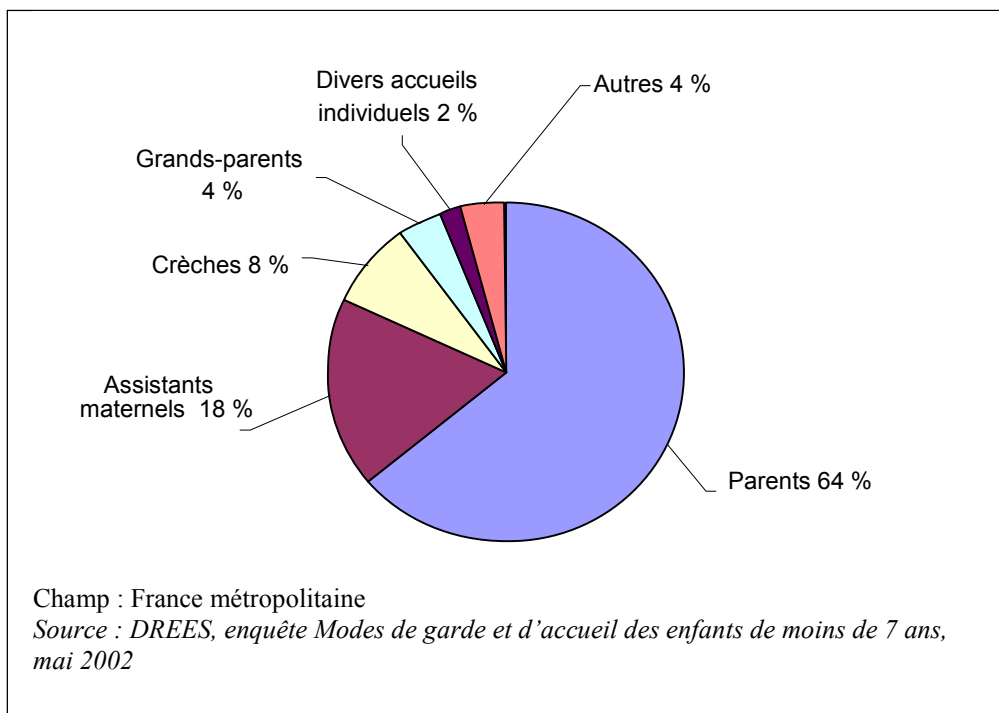
Le mode de garde « assistant maternel » connaît un succès certain. Telle est la constatation qui résulte de la simple observation de l'état des lieux des modes d'accueil des enfants en France aujourd'hui. Si les lois de 1977 puis 1992 ont atteint un objectif, c'est d'avoir su accompagner, aux plans tant quantitatif que qualitatif, le développement de la profession.

a) Un succès quantitatif réel

Les études les plus récentes consacrées à l'évaluation des modes de garde des enfants de moins de 6 ans sont unanimes pour rappeler l'engouement des familles pour le choix d'une garde par un assistant maternel. Parmi les enfants de moins de 3 ans qui ne sont pas principalement gardés par leurs parents, soit environ un tiers de l'ensemble des enfants, 18 % sont gardés par un assistant

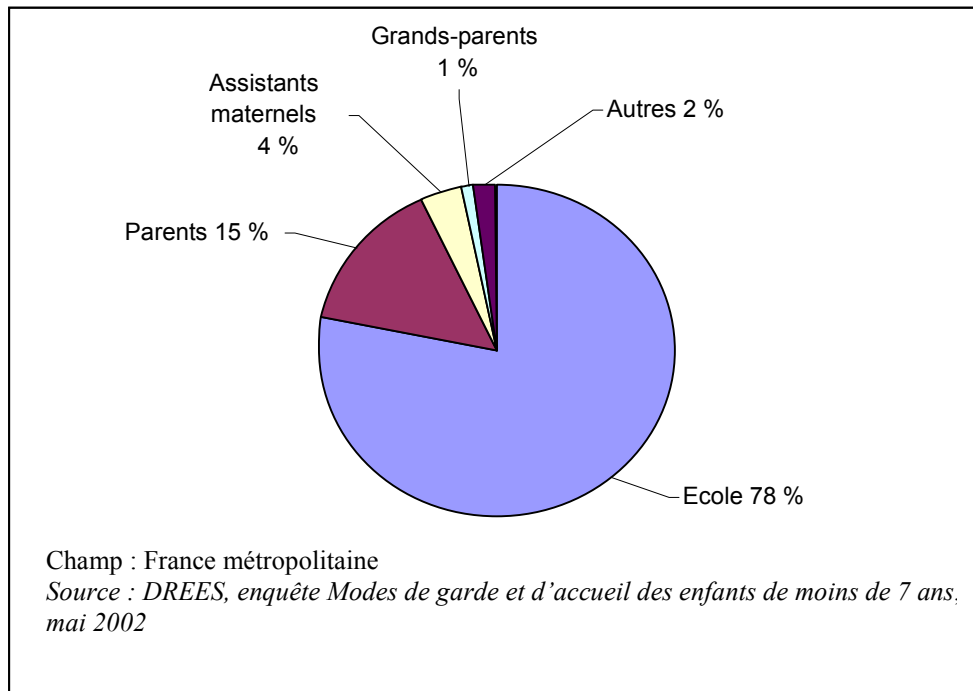
maternel, tandis que seulement 8 % sont accueillis en crèche, ou 4 % pris en charge par leurs grands-parents, ainsi que l'illustre le graphique ci-dessous.

***Mode de garde principal des enfants de moins de 3 ans
sur une semaine du lundi au vendredi (mercredi compris)***



Quant aux enfants de 3 à 6 ans, lorsqu'ils ne vont pas à l'école, ils sont, en moyenne sur la semaine, soit pris en charge par leurs parents (à hauteur de 15 %), soit majoritairement confiés à un assistant maternel (4 %), conformément au graphique suivant.

***Mode de garde principal des enfants de 3 à 6 ans
sur une semaine du lundi au vendredi hors mercredi***



Même le mercredi, si les trois quarts des enfants scolarisés de 3 à 6 ans sont principalement pris en charge par leurs parents, les autres sont confiés majoritairement soit à un assistant maternel (à hauteur de 7 %), soit à leurs grands-parents, dans la même proportion.

Ainsi, il est possible d'affirmer que les assistants maternels employés par des particuliers – qui, il convient de le garder présent à l'esprit, constituent 90 % de l'ensemble des assistants maternels – représentent « *le premier mode de garde formel des enfants de moins de 6 ans : en 2002, au cours d'une semaine type allant du lundi au vendredi, plus de 780 000 enfants de moins de 6 ans ont été gardés au moins une fois par une assistante maternelle* » ⁽¹⁾.

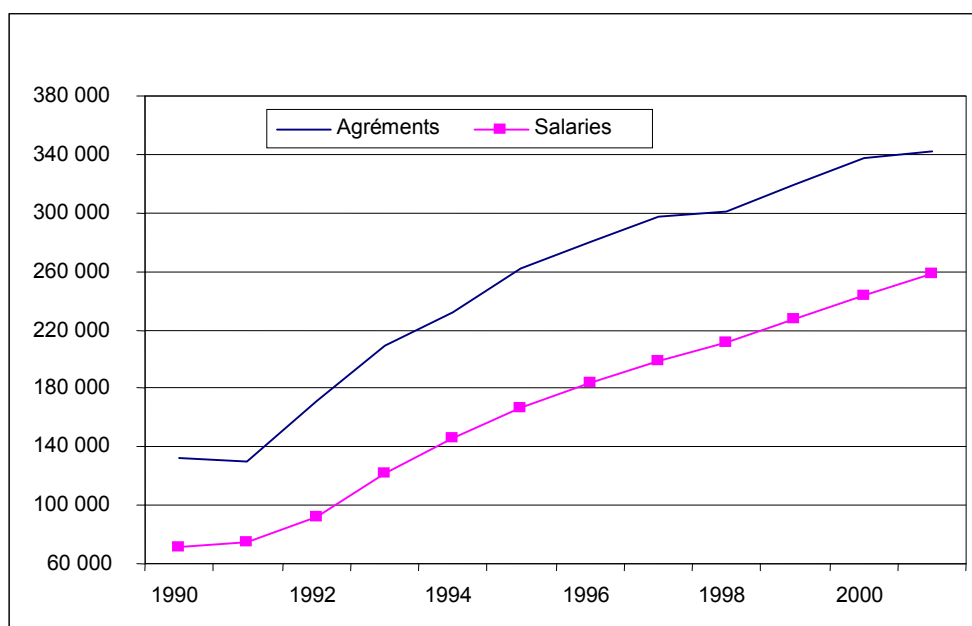
En 2001, on dénombre ainsi plus de 342 000 assistants maternels agréés, offrant des capacités d'accueil de l'ordre de 885 000 places.

Il faut y ajouter les assistants maternels employés par les crèches familiales, au nombre de 25 000.

Par-delà cette photographie, il convient de souligner, en dynamique, l'évolution de la profession. Les assistants maternels employés par des particuliers en exercice en 2001 atteignaient le nombre de 258 400 en France métropolitaine, alors qu'ils n'étaient qu'un peu plus de 70 000 en 1990. Autrement dit, le nombre des assistants maternels en exercice a été multiplié par 3,5 en dix ans, et a augmenté de 150 % depuis 1995, comme le montre le graphique suivant.

⁽¹⁾ « *Les assistantes maternelles : une profession en développement* », *Etudes et résultats de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques des ministères des affaires sociales et de la santé (DREES), n° 232, avril 2003. Les chiffres qui suivent sont extraits de cette même étude.*

Evolution du nombre d'agrément et d'assistants maternels salariés par des particuliers en exercice



Champ : France métropolitaine

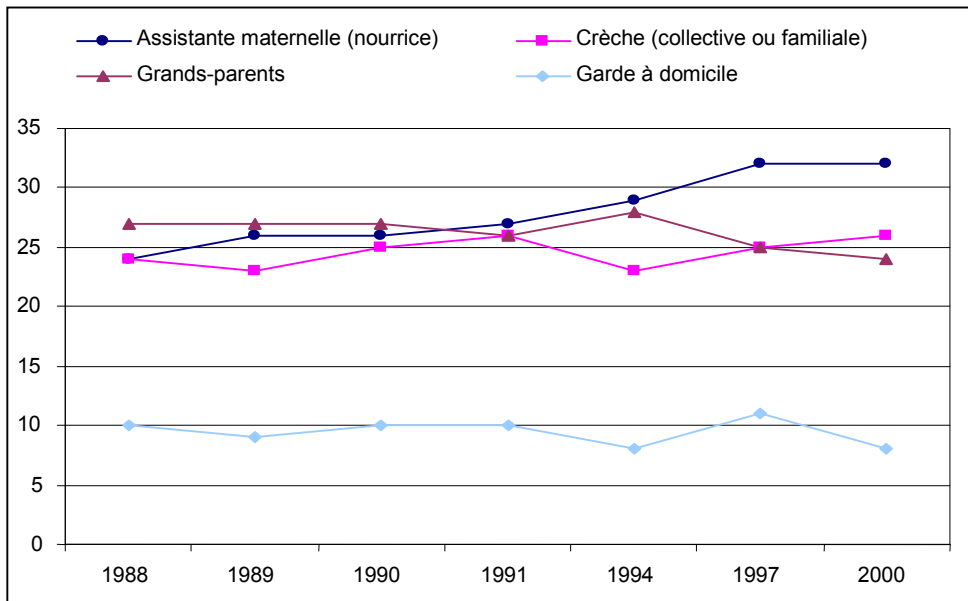
Source : IRCEM DREES.

Par ailleurs, le nombre d'agrément en validité a augmenté d'environ 30 % entre 1995 et 2001. Cette augmentation peut être attribuée à la fois à la création, en 1991, de la prestation dénommée AFEAMA (Aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée), ainsi que par la réforme du statut issue de la loi du 17 juillet 1992. Mais ce succès, aussi significatif peut-il apparaître, n'est pas seulement quantitatif.

b) Un succès également qualitatif

Le mode de garde auprès des assistants maternels ne doit pas son succès à ces seuls chiffres. Il correspond à une attente des parents. Comme le rappelle le rapport du groupe de travail consacré aux « *Métiers de la petite enfance dans les structures d'accueil collectif* », mis en place par le ministère délégué à la famille dès le mois de novembre 2002, en se fondant sur les enquêtes successives menées par le centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (Credoc), la garde chez un assistant maternel est devenue, au fil des quinze dernières années, le « *mode de garde jugé le plus satisfaisant par les parents* », ainsi que l'illustre le graphique ci-dessous.

Mode de garde jugé le plus satisfaisant par les parents



Source : rapport du groupe de travail consacré aux « Métiers de la petite enfance dans les structures d'accueil collectif », ministère délégué à la famille, novembre 2002.

Ces conclusions rejoignent le constat établi par le rapport réalisé par Mme Frédérique Leprince pour le Haut Conseil de la population et de la famille ⁽¹⁾. Aux termes de ce rapport, qui s'interroge sur l'impact des modes de garde sur le développement et l'épanouissement des enfants, il s'avère que « *pour ce qui a trait au développement du langage et de la communication, l'accueil en milieu extra familial semblerait faciliter sur tous les plans le développement structurel du langage (vocabulaire et syntaxe) de même que l'aspect plus fonctionnel (adaptation à la situation sociale, prise de tour de parole) et ce notamment pour les enfants gardés chez une assistante maternelle* ». Et le rapport poursuit : « *Les enfants accueillis par une assistante maternelle sembleraient présenter de meilleures compétences dialogiques : la communication en petit groupe avec un adulte privilégié contribuerait à favoriser la continuité dans le dialogue et un espace discursif commun* ».

Naturellement, ainsi que le souligne le même document, il est toujours difficile de procéder à de tels constats de caractère général, et il convient, dans tous les cas, de tenir compte de l'adéquation entre le mode d'accueil et le souhait des parents. Néanmoins, ces constatations sont sans équivoque, ainsi que le résume le tableau ci-après présenté en annexe du rapport du Haut conseil de la population et de la famille.

⁽¹⁾ « *L'accueil des jeunes enfants en France : état des lieux et pistes d'amélioration* », janvier 2003.

**Comparaison des jugements sur les modes de garde en 1997
Personnes ayant au moins un enfant de moins de six ans**

	Mode de garde le plus satisfaisant	Mode de garde le plus bénéfique pour l'enfant	Mode de garde le moins coûteux	Mode de garde présentant le plus d'inconvénients
Crèche collective	19,6	30,7	43,2	38,3
Garde par les grands-parents	24,6	27,1	-	21,5
Nourrice (assistante maternelle) agréée	35,5	25,8	24,4	7,2
Garde à domicile par personne rémunérée	10,6	14,3	7,2	8,4
Nourrice non agréée	2,3	1,8	23,8	23

Dans ce tableau, on note – et les propositions de ce rapport en tiendront compte – que la garde auprès d'un assistant maternel n'est toutefois pas nécessairement considérée comme le mode « *le plus bénéfique pour l'enfant* ». Mais il reste néanmoins le mode de garde présentant le moins d'inconvénients, et le plus satisfaisant. C'est que ce mode de garde constitue un bon compromis entre la garde à domicile et la crèche, en ce qu'il représente un coût restant modeste – notamment grâce à la mise en place des allocations successives – et présente des garanties certaines en termes de souplesse des horaires, contrairement à certaines autres infrastructures collectives.

En tout état de cause, le succès d'un mode de garde ne résulte que d'un équilibre qui demande à être sans cesse retrouvé.

2. Un accompagnement indispensable pour assurer l'équilibre entre offre et demande

Ainsi que le précise l'exposé des motifs du projet, si l'accueil non permanent par des assistants maternels représente le premier mode d'accueil des enfants, « *concilier la vie familiale et la vie professionnelle demeure une préoccupation et représente encore une difficulté importante pour de nombreuses familles* ». Et il ajoute : « *La demande accrue doit s'accompagner d'une augmentation concomitante de l'offre d'accueil (...)* ». Tout se passe, en effet, comme si l'adéquation entre offre et demande sur le marché de la garde des enfants auprès des assistants maternels devait sans cesse être opérée. Trop souvent, il subsiste une inadéquation entre l'offre et la demande au plan national. Mais, constat plus préoccupant encore, des inégalités nombreuses existent entre les régions. Le présent projet ouvre des pistes pour y remédier.

a) Des capacités d'accueil parfois seulement théoriques

Le nombre d'agrément en cours de validité ne reflète qu'imparfaitement l'offre. Au 31 décembre 2001, on dénombrait 342 000 agréments en cours de validité ne correspondant qu'à une capacité d'accueil théorique de 885 000 enfants, chiffre qui représente le nombre d'enfants pour lequel ces assistants maternels sont agréés, mais non le nombre d'enfants effectivement accueillis. Cette distorsion est prise en compte par le taux d'exercice des assistants maternels, défini comme le rapport entre le nombre d'agrément en cours de validité et le nombre d'assistants maternels effectivement salariés. Or ce taux est en progression constante : en 1995, seul un département avait un taux d'exercice supérieur à 90 % ; en 2001, on en dénombrait 12. En moyenne, alors qu'en 1990, un assistant maternel sur deux environ était effectivement en exercice (soit un taux de 54 %), c'est le cas désormais de trois quarts d'entre eux (soit un taux de 75,5 % en 2001).

Cette augmentation, couplée à un accroissement du nombre d'agrément et du nombre d'employeurs par assistant maternel, se traduit par une augmentation notable des capacités d'accueil effectives. Le nombre de familles qui bénéficient de l'aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AFEAMA) constitue un bon indicateur de cette effectivité : la CNAF recensait ainsi près de 596 000 familles bénéficiaires de l'AFEAMA au 31 décembre 2001, alors qu'elles n'étaient que 110 000 en 1991.

L'ensemble de ces résultats est assez encourageant, même s'il convient de ne pas s'accommoder des distorsions encore persistantes. Mais il est vrai que c'est moins l'écart entre offre théorique et offre effective au plan global, que les disparités existant au niveau régional, qui constituent un véritable motif de préoccupation.

b) Des capacités d'accueil inégalement réparties sur le territoire

Ainsi qu'il résulte de l'étude de la direction de l'animation, de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques des ministères des affaires sociales et de la santé (DREES) précitée ⁽¹⁾, les capacités d'accueil effectives sont très contrastées d'un département à l'autre. Près d'un quart des départements ont moins de dix assistants maternels pour cent enfants, tandis que dans plus d'un tiers, ce taux excède 15 %. Une ligne allant de Nantes à Besançon se caractérise par un nombre d'assistants maternels élevé (c'est particulièrement le cas en Bretagne), contrairement à ce qui prévaut dans les régions septentrionales et méditerranéennes. De plus, l'évolution récente – même celle des déficits – a été inégale : l'offre a plus augmenté dans le Nord et la Picardie que dans les départements de la grande couronne francilienne et les régions autour de la Méditerranée. Globalement, il est possible de dire que le recours à un assistant maternel (dont la part est de 18 % par rapport à l'ensemble des modes de garde)

⁽¹⁾ « Les assistantes maternelles : une profession en développement », avril 2003.

est plus élevé dans les communes rurales (taux de 24 %) et en agglomération parisienne (taux de 19 %).

Au total, un bilan plus que satisfaisant incite donc à poursuivre l'effort pour adapter de manière encore plus fine l'offre à la demande avérée des familles. D'ores et déjà, avec la création de l'AFEAMA au début des années 1990 et, depuis le 1^{er} janvier 2004, la mise en place de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE), un effort réel pour soutenir la demande des familles, en particulier des plus modestes, a été entrepris. Le présent projet vise quant à lui prioritairement l'offre, qui ne se développera que si l'attractivité de la profession est renforcée.

La question du recrutement est donc centrale, comme elle l'est pour l'ensemble des professions dites « de la petite enfance ». Elle dépend, notamment, de la meilleure intégration des accueillants – gage, également, d'une plus grande qualité des soins – ainsi que de la mise en place d'un statut à la fois plus adapté encore aux besoins des assistants maternels et familiaux et plus proche du droit commun.

B. LES ASSISTANTS FAMILIAUX : UNE PRESENCE INDISPENSABLE AUPRES DES ENFANTS EN DIFFICULTE

1. Une présence auprès des enfants en difficulté

Longtemps pratiquée sans aucun encadrement juridique, la fonction de famille d'accueil pour enfants en difficulté a été organisée par une première loi du 17 mai 1977 puis par la loi du 12 juillet 1992. Jusqu'à présent dénommés « assistants maternels permanents » et dépendant des mêmes cadres législatifs et réglementaires que les assistants maternels temporaires ils seront désormais clairement différenciés car le métier « d'assistant familial », selon la nouvelle terminologie, est clairement différent de celui de la garde d'enfant ponctuelle.

Les assistants familiaux font partie intégrante du service public de l'aide sociale à l'enfance qui relève depuis les lois de décentralisation de la responsabilité du département.

La plupart des enfants confiés à ces professionnels ont été placés suite à une décision judiciaire qui prévoit des mesures d'assistance éducative en cas de carence de l'autorité parentale ou de mauvais traitements, conformément à l'article 375 du code civil.

Les assistants familiaux sont soit directement embauchés par le département soit par l'intermédiaire d'associations habilitées à cet effet. A l'heure actuelle on dénombre 46 800 assistants familiaux agréés auprès desquels sont placés 65 000 mineurs, ce qui représente 55 % des placements d'enfant (la solution alternative étant le placement en établissement).

Les missions d'un assistant familial sont multiples :

– Il assure en premier lieu de la garde physique permanente de l'enfant en lui assurant une vie quotidienne normale, ce qui comprend son alimentation, sa scolarisation, une aide à l'insertion sociale avec des activités extrascolaires et autres. L'un des aspects délicat de ce rôle est de veiller à ce que l'enfant puisse rencontrer sa famille naturelle, et continuer à vivre selon les valeurs de celle-ci, tout en exerçant au quotidien l'autorité parentale avec son lot de conflits lorsque des habitudes antérieures au placement semblent compromettre le développement de l'enfant ; le dialogue entre la famille naturelle et l'assistant familial est une des clefs de la réussite du placement pour qu'il n'y ait pas de déracinement de l'enfant mais le maintien de ces liens est parfois très difficile voire impossible en cas de maltraitance grave.

– Il doit aussi avoir la disponibilité nécessaire pour participer au suivi médico-psychologique de l'enfant, ce qui se traduit par exemple par l'accompagnement à des séances de rééducation ou à des séances chez un pédopsychiatre mais qui comprend aussi le rôle de référent face à l'équipe médico-sociale qui suit l'enfant pour permettre d'évaluer plus concrètement son évolution.

– Il assume une véritable fonction éducative, ce qui est primordial pour des enfants n'ayant souvent jamais connu de cadre familial stable et n'ayant pas toujours acquis les règles minimales de socialisation et d'éducation alors qu'ils sont sortis de la petite enfance. Cette dimension a été longtemps négligée mais elle est essentielle surtout lorsqu'il s'agit de placement d'adolescents déjà marginalisés par des conduites déviantes ; dans ces cas se pose avec une particulière acuité le problème de la formation de ces assistants familiaux qui devraient avoir une formation technique presque aussi « pointue » que celle donnée aux éducateurs. De plus toute la famille de l'assistant familial est impliquée dans une démarche qui peut comporter des risques pour les enfants naturels de l'accueillant. Il faut également préserver l'équilibre de la famille d'accueil qui peut être mis en danger par le comportement des enfants accueillis. C'est pourquoi il faut reconnaître le droit à la famille d'accueil de refuser le placement de certains enfants si leur présence nuit à l'équilibre de leurs propres enfants.

Comme pour les assistants maternels, la situation matérielle des assistants familiaux est très disparate selon les départements. Le plancher de rémunération est fixé à 84,5 SMIC horaire par enfant mais les règles de cumul en cas d'accueil multiples sont très variables. Bien que considérés comme salariées, ces personnes ne bénéficiaient pas de la législation de droit commun sur la durée du travail et ne pouvaient concrètement jouir de certains avantages sociaux comme les congés payés faute d'avoir une organisation adéquate pour prévoir leur remplacement auprès des enfants.

Malgré un avantage fiscal notable, qui permet un abattement substantiel sur les revenus tirés de cette profession pour l'impôt sur le revenu, le statut

d'assistant familial est marqué par une grande précarité alors même que les exigences des services de l'aide sociale à l'enfance sont de plus en plus sévères. Les candidats à l'agrément ne sont pas nombreux et les familles d'accueil doivent faire face à des enfants de plus en plus perturbés, ce qui conduit les services sociaux à ne placer qu'un enfant par famille alors que quelques années auparavant les placements multiples étaient très pratiqués.

2. Un métier de plus en plus difficile à pratiquer

Au fil du temps, la fonction d'assistant familial s'est fortement différenciée de celle d'assistant maternel car la garde pure et simple de l'enfant est devenue secondaire pour donner une importance centrale à la fonction d'accompagnement et d'éducation avec une dimension psychosociale de plus en plus déterminante. De nombreux professionnels rencontrés ont souligné les changements intervenus dans leur métier et la difficulté d'assumer des placements qui auraient dû être du ressort d'établissements spécialisés. Face à la carence d'établissements médico-sociaux, et tout particulièrement pour la pédopsychiatrie, de nombreux enfants présentant des pathologies avérées ont été placés en famille d'accueil. Certains professionnels disent même être considérés comme « la dernière chance » pour des jeunes qui ont été exclus de certains établissements en raison de la violence de leur comportement !

Face à la difficulté de certains placements les assistants familiaux ont insisté sur l'importance de leur intégration dans l'équipe médico-pédagogique afin de bénéficier d'un réel soutien assuré par des professionnels qualifiés. Ils ont par exemple suggéré la création de véritables cellules de crise qui puissent être mobilisées même durant les fins de semaine ou la nuit, par exemple pour apporter un soutien en cas de crise grave comme une fugue ou un accès de violence.

Il convient de saluer une des innovations de ce projet qui vise à enrichir les informations contenues dans le contrat d'accueil liant le service qui place l'enfant et l'assistant familial, l'objectif étant de donner à la famille d'accueil le maximum d'informations sur la famille et sur l'enfant et de parvenir ainsi à définir un projet pédagogique négocié entre l'équipe médico-pédagogique et le professionnel.

Les assistants familiaux auditionnés ont aussi demandé qu'une attention particulière soit portée à l'accueil des jeunes adultes pour leur permettre de rester dans leur famille d'accueil s'ils en font la demande et s'ils peuvent justifier d'une démarche de formation ou de la nécessité de rester dans un cadre familial.

C. LA RECONNAISSANCE DE DEUX METIERS DISTINCTS

1. Deux dénominations distinctes pour deux métiers spécifiques

Ce projet de loi propose une clarification très nette entre les deux métiers en leur attribuant la dénomination d'assistant maternel et d'assistant familial. L'assistant maternel est celui qui accueille de jeunes enfants confiés par leurs parents à son domicile tandis que l'assistant familial est chargé d'enfants placés au sein d'une famille d'accueil dans la plupart des cas par le service de l'aide sociale à l'enfance (ASE).

La question de savoir si deux métiers devaient être reconnus a fait l'objet de longues discussions au sein de la profession et a été étudiée par un groupe de travail qui a remis un rapport en 2002 à Mme Ségolène Royal, ministre déléguée à la famille, soulignant que ces deux métiers se sont peu à peu différenciés notamment parce que les professionnels appartiennent à deux réseaux spécifiques : celui de la protection de l'enfance et celui des modes d'accueil du jeune enfant.

Les conclusions de ce rapport n'apportent pas de solution tranchée mais incitent à une évolution pour la reconnaissance de la spécificité des deux métiers.

La rapporteure se réjouit donc que ce projet de loi lève toute ambiguïté et clarifie les conditions de l'agrément, dont les critères doivent être adaptés pour tenir compte des exigences particulières des deux fonctions.

2. Des critères d'agrément adaptés à chaque métier

Les critères de l'agrément doivent être clarifiés et mieux expliqués aux candidats qui ont souvent l'impression que les agréments sont accordés de manière discrétionnaire. Les professionnels consultés ont insisté sur l'importance d'une nette séparation entre la procédure d'agrément et le contrôle effectué régulièrement sur leur pratique qui doivent être assurés par des personnes distinctes. Certains départements pratiquent une instruction sur dossier sans rencontrer le candidat alors que d'autres organisent plusieurs entretiens pour vérifier l'aptitude du demandeur.

La rapporteure plaide pour l'harmonisation des critères au plan national et juge souhaitable qu'un assistant maternel confirmé fasse partie de l'équipe instruisant la demande d'agrément. Cette association des professionnels n'a pas fait l'unanimité chez les assistants maternels rencontrés mais il semble important que la présence d'un « praticien » du métier soit prévue alors que les autres professionnels n'ont qu'une connaissance théorique des contraintes de ce métier. La principale difficulté consistera à choisir des professionnels chevronnés, dont le rôle ne sera pas de défendre les intérêts des candidats mais d'être des « personnes ressources » capables d'évaluer les qualités professionnelles des postulants.

L'agrément doit être perçu comme la photographie à un instant donné des compétences professionnelles du demandeur et doit être complété par une évaluation régulière de la pratique professionnelle qui peut être altérée par de multiples facteurs environnementaux alors que l'agrément se focalise sur les critères objectifs des aptitudes professionnelles du candidat.

La question de la durée de l'agrément a suscité de multiples débats, la durée de cinq ans paraissant trop courte et entraînant une procédure jugée trop lourde de renouvellement de celui-ci. La rapporteure estime qu'un agrément permanent pourrait être envisagé si des obligations de formation périodique sont prévues et si un véritable suivi des professionnels est organisé. L'agrément permanent pourrait d'ailleurs être plutôt envisagé pour les assistants familiaux dont les employeurs sont plus armés que de simples particuliers pour juger des qualités professionnelles, les contrôles effectués semblant en outre être plus sévères que dans le cas des assistants maternels dont l'agrément est habituellement reconduit sans investigations très poussées.

Si la question de la durée de l'agrément est discutée il semble en revanche que le refus de l'agrément tacite fasse l'unanimité chez les professionnels. Il paraît inéquitable que certains puissent obtenir un agrément en raison des lenteurs administratives voire même de la complaisance de certains services qui, connaissant les problèmes de pénurie d'offre, préfèrent faire preuve d'un certain laxisme dans l'instruction des dossiers d'agrément. Les services du Ministère chargé de la famille ne partagent pas le sentiment de la rapporteure et selon eux, l'agrément tacite ne paraît pas engendrer de difficultés.

II.- LA PROFESSIONNALISATION EXIGE UNE HARMONISATION DES CONDITIONS D'EXERCICE ET DES PROCEDURES DE CONTROLES POUR GARANTIR UN ACCUEIL DE QUALITE

1. Un agrément reposant sur des critères de compétence définis au plan national

Cette réforme doit être l'occasion d'harmoniser les conditions d'exercice de cette profession alors que les disparités actuelles n'ont aucune justification.

La rapporteure est favorable à la **définition d'un référentiel national** sur lequel seraient consultées les organisations représentatives de cette profession pour parvenir à fixer des critères d'agrément et à harmoniser la procédure de sélection. Jusqu'à présent un décret fixe des normes pour l'agrément mais les très fortes disparités locales démontrent qu'un simple texte réglementaire n'est pas suffisant sans la mobilisation des intéressés qui doivent veiller à l'équité des procédures. Un amendement sera présenté pour encadrer le futur décret sur les conditions d'agrément en imposant, par exemple, une procédure avec un entretien avec le candidat et la définition d'aptitudes telle que la capacité à parler

correctement le français à le lire, la maîtrise de connaissances élémentaires en secourisme, *etc.*

Il paraît très important que les refus d'agrément soient clairement motivés et indiquent clairement, par exemple, les insuffisances de formation pour que l'intéressé puisse prendre des mesures pour améliorer ses compétences professionnelles.

2. Un suivi et un contrôle efficaces des pratiques professionnelles

Il existe actuellement deux types de contrôles de l'activité des assistants maternels et des assistants familiaux. Le premier est mis en œuvre par le service qui a délivré l'agrément et qui procède annuellement à un contrôle « administratif » pour s'assurer que la situation du professionnel n'a pas connu d'évolution notable : déménagement, maladie grave, changement d'état civil...

Le deuxième type de contrôle, qui correspond à une évaluation des compétences, porte sur la pratique professionnelle pour s'assurer que l'accueil des enfants est toujours de qualité. Il est réalisé de manière inopinée mais aux dires des intéressés n'a pas toujours un caractère très approfondi. Il ne donne pas lieu, par exemple, à une rencontre avec les enfants ni à un rapport écrit communiqué à l'assistant maternel qui pourrait éventuellement justifier certains comportements.

Dans ce domaine les départements semblent avoir des pratiques très disparates sans qu'aucune réflexion d'ensemble n'ait été menée avec la profession pour améliorer la pertinence de ces contrôles.

Les professionnels rencontrés ont fait part de sentiments de solitude et d'isolement et ont souhaité que les pouvoirs publics, au lieu de chercher à organiser des contrôles beaucoup plus tatillons, organisent un suivi régulier de l'activité pour permettre aux professionnels d'être épaulés en cas de difficultés et de bénéficier de retours d'expérience avec la possibilité de confronter leurs pratiques professionnelles avec d'autres assistants au sein des services départementaux. Il semble important d'éviter de multiplier les fonctions de médiation entre un professionnel et les services de contrôle lorsqu'un problème de pratique professionnelle apparaît pour préférer les échanges directs qui évitent souvent les malentendus.

Cette évolution des relations entre les services sociaux départementaux et les assistants maternels demandera un certain temps car aujourd'hui les relations sont empreintes d'une certaine méfiance et les assistants maternels tout particulièrement ressentent une certaine condescendance de la part des puéricultrices et assistantes sociales des services départementaux. Instaurer des relations de confiance pour arriver à un véritable partenariat supposera peut-être la création de groupes de travail avec la participation de professionnels tiers comme ceux des CAF ou des crèches municipales pour faire évoluer une pratique marquée

par l'indépendance des assistants maternels et une méfiance face aux experts trop prompts à juger plutôt qu'à conseiller.

Le contrôle doit aussi intégrer la possibilité de sanctionner les manquements professionnels. Les textes actuels semblent inappropriés car ils n'ont pas été conçus pour le cas spécifique des assistants maternels et familiaux.

En effet l'exercice de la profession d'assistant maternel sans être titulaire d'un agrément est sanctionné pénalement d'une peine d'emprisonnement de trois mois et de 3 750 euros d'amende. Une interdiction temporaire ou définitive de recevoir des enfants peut être prononcée. L'article L. 321-4 du code de l'action sociale et des familles relatif aux sanctions est un article commun qui est applicable en premier lieu aux établissements recevant des mineurs. De plus certaines situations ne peuvent être aujourd'hui pénalement sanctionnées comme par exemple la violation des termes de l'agrément : nombre d'enfants, âge...

La rapporteure souhaite donc l'actualisation de ces textes qui permettront aux professionnels concernés de mieux connaître les sanctions qu'ils encourent en cas de violation de l'agrément.

3. Un développement indispensable de la formation

La loi du 12 juillet 1992 a instauré une formation obligatoire et ses modalités ont été précisées dans un décret du 27 novembre 1992 et un arrêté du 17 janvier 1994. L'organisation, le financement, la durée et le contenu de la formation diffèrent selon que l'accueil est permanent ou non permanent.

En réalité les obligations sont très peu contraignantes surtout pour les assistants maternels puisque la formation doit être de 60 heures dans les cinq ans suivant l'agrément ! Ce qui signifie qu'un assistant maternel peut très bien débiter son activité sans aucun préalable.

Cet effort de formation apparaît cependant indispensable compte tenu du faible niveau de formation initiale de ces professionnels. En effet les assistants maternels et familiaux sont globalement moins diplômés que les salariés du privé : en 2002, la moitié d'entre eux n'a aucun diplôme, ou au plus un Certificat d'études primaires (CEP) ou un brevet des collèges, contre 31 % des salariés du privé. Toutefois, la loi de 1992 précitée, qui a rendu obligatoire la formation auparavant laissée à l'initiative des départements, a permis une évolution certaine en la matière puisqu'on constate que les écarts se sont réduits entre les niveaux de diplômes des assistants maternels et des salariés du privé, signe d'un début de professionnalisation.

Selon une étude du ministère des affaires sociales (DREES) plus de 40 % des assistants maternels âgés de 35 à 44 ans (ce qui constitue un tiers de l'effectif global de la profession) ont trois enfants ou plus à charge, contre seulement 17 % des salariés du privé. Ce constat montre que ce métier correspond souvent à une

reprise d'activité pour des mères de familles nombreuses ayant longtemps cessé de travailler pour s'occuper de leurs propres enfants. Ainsi, on remarque que les candidats à l'agrément, aussi bien d'assistant maternel que d'assistant familial, sont en moyenne âgés d'une quarantaine d'années. Compte tenu de cette reprise d'activité tardive, la nécessité d'une formation revêt une importance essentielle.

La charge financière de la formation doit être assumée par les départements mais certains ne respectent pas l'obligation d'organiser le remplacement du professionnel pendant qu'il se forme, ce qui est d'autant plus surprenant que les parents doivent continuer à payer pour la garde durant cette période de formation !

La rapporteure présentera un amendement visant à distinguer la formation qui relève de la responsabilité des départements et qui sera dispensée avant l'accueil du premier enfant et la formation professionnelle continue qui relève de la branche professionnelle et qui est financée par les cotisations de la formation professionnelle (organisme paritaire collecteur). Il serait souhaitable que les départements et la branche professionnelle se concertent pour définir d'un commun accord un cursus de formation qui comprenne les deux parties de cette formation afin qu'il n'y ait pas de redondance ou de lacunes dans cette démarche de formation.

Les professionnels seront d'ailleurs incitées à poursuivre ces formations organisées par la branche professionnelle car elles conditionneront l'accès à une classification supérieure comme le prévoira la convention collective qui est aujourd'hui en cours de signature.

La formation des assistants familiaux est plus longue (120 heures dans un délai de 3 ans après l'agrément) et est financée par leur employeur.

Les professionnels rencontrés ont tous déploré la faible qualité de cette formation qui est de plus bien souvent trop théorique et qui ne tient pas compte du profil professionnel des stagiaires.

Le projet de loi comporte quelques avancées significatives car il porte à 120 heures l'obligation de formation qui devra être réalisée avant le premier accueil d'enfant. De plus les assistants familiaux verraient cette période portée à 300 heures découpée en deux parties : un stage général sur l'accueil des enfants en difficulté et un stage d'adaptation à l'emploi traitant des problèmes spécifiques des enfants qu'ils s'apprêteront à recevoir.

Il faut cependant aller plus loin et prévoir une réelle évaluation à la fin de ces formations pour mesurer si les stagiaires ont tiré profit des enseignements. De plus il semble indispensable de prévoir une obligation périodique de formation pour permettre à tous les professionnels de faire périodiquement le point sur leur pratique.

Il ne paraît pas souhaitable de prévoir des exigences de formation initiale, car ces professions doivent rester largement ouvertes, mais il semble indispensable de requérir un niveau de connaissance du français minimum pour permettre la communication avec les enfants et la lecture, par exemple, d'une posologie de médicament. Ce mode de garde doit aussi permettre de préparer les enfants à aborder l'entrée dans la vie sociale dans les meilleures conditions ce qui implique qu'ils aient eu l'habitude de communiquer dans un français correct.

La rapporteure souhaite aussi qu'une étroite collaboration entre le ministère chargé de la famille et celui de l'éducation nationale permette d'avancer sur l'évolution des programmes du CAP petite enfance pour que cette formation initiale permette une préparation à ces métiers.

Cet effort de formation doit permettre d'améliorer l'accueil des enfants et de voir reconnaître à ces professionnels un véritable rôle éducatif, tant pour les assistants maternels que pour les assistants familiaux.

4. Des aides pour un logement adapté et sécurisé

Certains assistants maternels voient leur agrément refusé au motif que leur logement est trop petit ou mal adapté aux normes de sécurité pour l'accueil des jeunes enfants. Il convient donc de faire un réel effort dans ce domaine pour éviter que des candidats potentiels ne renoncent faute de logement adapté.

Le Sénat a proposé un amendement visant à prévoir une priorité dans l'accès aux logements sociaux pour les assistants maternels. Même si cette idée paraît séduisante elle sera en réalité très difficile à mettre en œuvre et risque de générer des abus. En effet, l'agrément ne pourra être donné que sur la base des caractéristiques de l'ancien logement et il paraît difficile d'attribuer un agrément sous réserve de l'accès à un logement social ayant telle et telle caractéristique. Certains demandeurs d'agrément risquent de plus de faire cette demande pour devenir prioritaire dans le parc HLM sans avoir la ferme intention d'exercer ce métier !

Il semblerait donc plus réaliste de prévoir des aides financières permettant aux assistants agréés et en activité d'assurer les coûts du loyer ou de l'aménagement des locaux pour les rendre plus sûrs.

Il existe en effet une grosse différence entre les crèches familiales et les assistants maternels qui ne reçoivent aucune aide pour l'aménagement et l'équipement de leur logement, alors que dans les crèches familiales ces frais sont pris en charge par la collectivité responsable du fonctionnement de la crèche.

La rapporteure insistera donc auprès du gouvernement pour que de telles aides puissent être prévues même si le Ministère chargé de la Famille n'a pas jugé cette mesure prioritaire car il a été souligné que l'avantage fiscal dont bénéficient les assistants maternels au titre de l'impôt sur le revenu se justifie par le fait que

ces professionnels ont des frais spécifiques en matière d'équipement de leur logement.

III.- LA SUPPRESSION DE LA PRECARITE PROFESSIONNELLE PAR LE BENEFICE DE GARANTIES SOCIALES PROCHES DU DROIT COMMUN DU CODE DU TRAVAIL

La suppression de la précarité professionnelle, grâce au renforcement du statut des assistants maternels et familiaux, répond à deux objectifs ainsi présentés dans l'exposé des motifs du présent projet : « *assurer une meilleure intégration professionnelle des accueillants* », ce qui constitue en conséquence une garantie de plus grande qualité des prestations pour les enfants accueillis ; mais également rendre ces métiers « *plus attractifs* », afin de répondre à la demande, grâce à une amélioration du statut.

Pour ces deux raisons, **l'accroissement des garanties sociales** accordées aux assistants maternels et familiaux constitue un élément central du présent projet. Sans doute n'est-ce pas une chose toujours aisée, le statut des assistants maternels étant marqué par une forme d'ambiguïté originelle. Néanmoins, les lois de 1977 et 1992 ont montré que c'était chose possible. Aujourd'hui, le projet de loi s'inscrit dans cette perspective. Le Sénat a souhaité y apporter sa marque, comme le propose également l'Assemblée aujourd'hui.

A. UNE AMBIGUÏTE ORIGINELLE : LE STATUT INTROUVABLE DES ASSISTANTS MATERNELS ET FAMILIAUX ?

Il importe de rappeler que le principe même de l'existence d'un statut des assistants maternels et familiaux n'a pas toujours été une évidence. Le « métier » d'assistant maternel, parce qu'il correspond à une fonction vitale – à l'origine, nourrir l'enfant qui vient de naître – existe naturellement en dehors de toute forme de consécration juridique. Cette fonction ancestrale des nourrices s'est donc longtemps passée d'un « *ensemble de dispositions légales et réglementaires fixant leur situation et les reconnaissant comme des professionnelles disposant de droits mais également soumises à des obligations* »⁽¹⁾. Néanmoins, dès la fin du XVIII^e siècle, à un moment où la mortalité infantile connaît des taux très élevés, le législateur institue pour la première fois un code des droits et devoirs à l'attention des nourrices. En décembre 1874, la loi Roussel établit la surveillance par l'autorité publique des enfants de moins de deux ans placés en nourrice. En 1945, avec la création des services de protection maternelle et infantile (PMI), chargés notamment d'organiser la surveillance et les placements nourriciers, l'accompagnement de cette fonction se renforce.

Mais, jusqu'à la loi n° 77-505 du 17 mai 1977, aucun statut n'est reconnu aux personnes engagées dans l'accueil familial. Or cette situation ne pouvait

⁽¹⁾ Définition du statut par Mme Nelly Rodi dans son rapport consacré à la préparation de la loi de 1992 au nom de la commission des affaires sociales du Sénat.

durer : « *Le flou antérieur à la loi sur ce statut entraînait en effet des incertitudes, des conflits, des rivalités, des surinvestissements de la part des uns, des culpabilités de la part des autres* »⁽¹⁾.

Pourtant, l'établissement d'un statut n'a pas été chose aisée. En 1977, les règles existantes sont « *trop ponctuelles pour faire de la fonction de gardienne d'enfant une activité attrayante pour les intéressées et présentant suffisamment de garanties pour les usagers* » : « *la plus grande ambiguïté plane [alors] sur le statut de nourrice, surtout pour celles qui sont employées par des particuliers* ». Dès lors, l'enjeu, décrit de manière parfaitement claire dans les travaux préparatoires à la loi, est le suivant : « *afin de pouvoir répondre à une demande croissante de la population, il importe de revaloriser, de professionnaliser en quelque sorte la fonction de nourrice, de façon à y intéresser un plus grand nombre de femmes* ». Pour ce faire, il importe d'inclure les assistants maternels dans le champ d'application du code du travail, et de les doter ainsi d'un véritable statut de salariés.

Mais les difficultés ne font alors qu'apparaître. Car l'application de l'ensemble des règles du code du travail n'est pas possible, eu égard au « *caractère spécifique de la fonction de gardienne* ». Il convient donc de prévoir, dès 1977, un certain nombre de règles particulières, en matière de rémunération, de droits aux congés payés, de rupture du contrat de travail, de repos ou de congés, de manière à préserver la souplesse requise pour l'exercice de ce métier, légitimement réclamée par les parents également.

Une forme d'ambiguïté marque donc dès 1977 cet accès au « *statut des salariées à part entière, aussi spécifique soit ce statut (...)* »⁽²⁾.

B. UNE DEMARCHE PRAGMATIQUE : ACCOMPAGNER ET ENCOURAGER LE DEVELOPPEMENT DE LA PROFESSION

Par-delà cette ambiguïté originelle, une démarche pragmatique, fondée sur les exigences des trois acteurs que sont les assistants maternels et familiaux, les enfants et leurs parents, a permis – avec le succès que l'on connaît – le développement d'une véritable profession : « *La loi de 1977 a constitué une avancée très positive et a ouvert la voie à une réelle professionnalisation de cette activité* »⁽³⁾.

Sans doute, des interrogations relatives à « *l'opportunité du maintien d'un statut unique s'agissant d'une profession qui a tendance à se diversifier et dont le contenu n'a cessé d'évoluer* » se sont-elles fait jour, jusque dans la perspective de la préparation de la loi de 1992. Il a alors toutefois été rappelé que le maintien de

⁽¹⁾ Pierre Verdier, *Guide de l'aide sociale à l'enfance*, Dunod, 2001.

⁽²⁾ Citations extraites du rapport fait au nom de la commission des affaires sociales du Sénat sur le projet de loi relatif aux personnes pratiquant l'accueil de mineurs à domicile par M. Jean Mezard (N° 251, 1975-1976).

⁽³⁾ Rapport précité de Mme Nelly Rodi. Les citations qui suivent en sont également extraites.

ce statut unique se justifiait pour « *viser dans le même texte les trois codes concernés par cette profession* » – code de la famille et de l'action sociale, code de la santé publique et code du travail – ainsi que par l'existence d'un objet commun (la prise en charge de l'enfant, le plus souvent au domicile des assistants maternels).

C'est ainsi que, de manière très pragmatique, la loi de 1992 s'inscrit dans le cadre établi en 1977, en apportant des améliorations statutaires dont certaines étaient très attendues par la profession, concernant, notamment, l'établissement d'un nouveau mode de rémunération.

Le choix de 1977 – « *un "faux statut unique", dont la valeur est essentiellement symbolique* » – était ainsi confirmé. Aujourd'hui, la consécration par un même texte de deux dénominations distinctes, en même temps que l'approfondissement de garanties, à la fois communes et différenciées, s'inscrit dans cette même démarche : nombreuses sont les dispositions du code du travail modifiées par le présent projet, qui n'avaient pas été actualisées depuis 1977.

C. LE PRESENT PROJET PROLONGE ET APPROFONDIT CETTE DEMARCHE

L'ensemble des garanties statutaires accordées aux assistants maternels et familiaux se trouve à la fois repris et renforcé par le présent projet. On peut, globalement, y voir cinq types de garanties nouvelles, relatives à la définition du contrat de travail, au régime de rémunération, au droit au repos et aux congés, au droit syndical, ainsi qu'aux modalités de la rupture du contrat de travail. Pragmatique, le présent projet consolide l'existant, cependant qu'il ouvre des voies nouvelles pour l'avenir en rapprochant autant que possible le régime du droit du travail applicable aux assistants maternels et familiaux du régime de droit commun, et consolide par ailleurs les spécificités propres au statut des assistants maternels et familiaux.

1. L'obligation d'un contrat de travail écrit

Le présent projet établit une obligation entièrement nouvelle tant pour les assistants maternels que pour les assistants familiaux : **l'obligation d'un contrat de travail écrit**. Sans doute la pratique tendait-elle déjà à favoriser l'écrit, qui permet de clarifier les règles présidant à la relation de travail entre l'employeur et l'assistant maternel et familial mais aussi d'éviter l'apparition de contentieux importants. Désormais, ce qui était une recommandation devient la règle et, sur ce point, le régime du droit du travail applicable aux assistants maternels et familiaux devance, dans une certaine mesure, le droit commun du travail qui ne consacre formellement une telle règle que pour les contrats à durée déterminée et certains autres contrats particuliers.

Par ailleurs, pour les assistants maternels, le présent projet renvoie à un décret le soin de prévoir les mentions qui devront impérativement figurer dans le contrat, manière de guider les assistants maternels et leurs employeurs (dans la

très grande majorité des particuliers) qui ne sont pas nécessairement familiarisés avec ce type de dispositions.

2. La redéfinition et la revalorisation du régime de la rémunération des assistants maternels et familiaux

Ce point constitue l'un des éléments majeurs de la redéfinition du statut des assistants maternels et familiaux.

Le projet procède tout d'abord à un début de redéfinition des règles de détermination de la rémunération des assistants maternels. Celles-ci, pour des raisons pratiques évidentes tenant à la spécificité de la profession d'assistant maternel, sont largement dérogoratoires au droit commun, puisque les assistants maternels bénéficient à ce jour d'une rémunération minimale garantie de 2,25 SMIC horaires par journée de travail de huit à dix heures. Or ce régime de rémunération forfaitaire à la journée est à l'origine d'injustices, car un travail pour une durée de deux heures supplémentaires pourra être rémunéré autant qu'un travail de huit heures. Pour mettre fin à ces situations, le présent projet ouvre la voie à la rémunération horaire du travail des assistants maternels, en précisant que celle-ci est définie par « unité de temps » et par enfant (et non plus par « jour » et par enfant).

Par ailleurs, le projet vise à revaloriser directement le régime indemnitaire de la profession. Il prévoit d'abord un encadrement des indemnités et des fournitures destinées à l'entretien des enfants, au bénéfice tant des assistants maternels que des assistants familiaux, dont la détermination était jusqu'ici laissée à la discrétion des parties. Ces éléments seront désormais définis par décret, lequel établira également un seuil minimum pour les indemnités. Ces garanties sont importantes pour les assistants maternels et familiaux, dans la mesure où les indemnités et les fournitures d'entretien, au regard de la rémunération totale, représentent une somme non négligeable et correspond à des besoins réels. De plus, le projet prévoit que désormais ces fournitures et indemnités seront dues, non plus seulement pour tout accueil effectif, mais également pour toute journée d'accueil commencée.

Plus encore, la question de la rémunération de l'assistant maternel en cas d'absence de l'enfant est entièrement reconsidérée, ce qui va, là aussi, en pratique, dans le sens d'une revalorisation salariale. Jusqu'ici, l'absence de l'enfant donne lieu à indemnité au bénéfice de l'assistant maternel, indemnité égale à la moitié de sa rémunération ordinaire seulement. De plus, trois cas exonèrent l'employeur du paiement de l'indemnité en cas d'absence de l'enfant : le fait de l'assistant maternel ou d'un membre de sa famille ; la maladie de l'enfant, sans que soit requis un certificat médical ; la survenance de « circonstances contraignantes », souvent entendues dans une acception fort large pour permettre à l'employeur de s'exonérer du paiement de l'assistant maternel, alors même que l'absence de l'enfant peut n'être liée qu'à une convenance personnelle. Désormais, en cas d'absence de l'enfant, l'assistant maternel aura droit au maintien total de sa

rémunération ; en outre, l'employeur ne pourra s'exonérer de ce paiement que si l'absence est imputable au fait de l'assistant maternel. Dans le cas de maladie de l'enfant, attestée par un certificat médical, une indemnité égale à la moitié du revenu de l'assistant maternel sera due. La notion de « circonstance contraignante » est par ailleurs supprimée par le présent projet.

Il convient de citer également la nouvelle indemnité compensatrice (initialement dénommée « garantie de rémunération », mais dont le Sénat a modifié l'appellation), dont bénéficiera pendant une période de quatre mois l'assistant maternel ou familial dont l'agrément a été suspendu, ainsi que l'indemnité nouvelle accordée aux assistants maternels employés par des personnes morales de droit privé, dans l'attente de se voir confier des enfants ou à l'issue d'une période de suspension de leurs fonctions. De même, l'indemnité d'attente à l'attention des assistants familiaux sera revalorisée, de sorte que les employeurs soient incités à ne pas laisser en attente des assistants familiaux disponibles pour l'accueil.

Enfin, il est procédé à une redéfinition du mode de rémunération des assistants familiaux, qui n'est plus entièrement lié au nombre d'enfants accueillis, mais dont une partie correspond à la fonction globale d'accueil assurée par l'assistant familial indépendamment du nombre des enfants et de leurs jours de présence.

3. Les droits au repos et aux congés

Le présent projet procède, pour ce qui concerne le droit au repos des assistants maternels, à une harmonisation des règles prévalant pour la profession des assistants maternels avec celles de droit commun. Il y a là un élément indéniable de modernité, qui s'inspire à la fois de la directive communautaire du 23 novembre 1993 posant, en la matière, les règles d'ordre public social et du droit commun tel qu'il figure dans le code du travail depuis quelques années désormais, conformément aux normes de la directive communautaire. C'est ainsi que les assistants maternels doivent désormais en principe bénéficier, comme tout salarié de droit commun, d'un repos quotidien de onze heures et d'un repos hebdomadaire d'une journée, à laquelle s'ajoutent les onze heures de repos quotidien, soit donc 35 heures au total. De plus, sauf dérogations, la semaine de travail des assistants maternels ne doit pas excéder 48 heures, considérées comme une moyenne sur une période de quatre mois.

De même, les congés des assistants maternels, jusqu'ici trop souvent théoriques, font l'objet de dispositions destinées à leur accorder une effectivité plus grande. En effet, les assistants maternels employés par des particuliers se trouvent souvent, eu égard à la multiplicité de leurs employeurs et donc de leurs périodes de vacances respectives, dans l'impossibilité pratique de prendre leurs congés. Désormais, en cas d'absence d'accord, le droit est reconnu à l'assistant maternel de fixer lui-même les dates de ses congés.

Quant aux assistants familiaux, le régime de leurs droits aux congés est modifié également, de sorte qu'ils bénéficient d'un minimum effectif de jours de congés annuels : il est établi **une obligation pour les employeurs personnes morales de droit privé d'organiser des accueils de remplacement pour les enfants dont les assistants familiaux se trouvent en congés.**

4. L'exercice effectif de leurs droits par les représentants et délégués syndicaux ou les représentants du personnel

A l'image de ce qui prévaut en général dans le secteur privé, il importe de permettre aux représentants syndicaux ou du personnel d'exercer effectivement leurs fonctions. Jusqu'ici, des difficultés pratiques se posaient à la fois pour les assistants maternels et les assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé, car il leur était malaisé de quitter les enfants à leur charge afin de se consacrer à ces fonctions. Désormais, le projet impose à l'employeur personne morale de droit privé une double obligation d'organisation et de financement de l'accueil des enfants pour permettre aux assistants maternels et familiaux d'exercer effectivement leur mission.

5. Le régime de la rupture du contrat

Ce régime fait l'objet, aux termes du présent projet, de profonds remaniements, tant pour les assistants maternels que pour les assistants familiaux. L'idée générale consiste à rapprocher le régime de rupture du contrat des garanties du droit commun, tout en préservant, en particulier dans le cas de la rupture entre l'employeur particulier et l'assistant maternel, l'existence de règles particulières propres à la spécificité de cette relation.

C'est ainsi que le licenciement d'un assistant maternel par son employeur particulier reste soumis à un régime dérogatoire au droit commun, une simple lettre avec accusé de réception suffisant, sous réserve cependant du respect d'un délai de préavis, porté dans le cas d'une ancienneté de l'assistant maternel supérieure à un an de quinze jours à un mois. Néanmoins, désormais, cette procédure doit être obligatoirement engagée en cas de suspension de l'agrément, l'assistant maternel étant assuré de bénéficier dans ce cas de la garantie d'une lettre par laquelle il pourra faire valoir ses droits à l'assurance chômage.

De même, en cas de retrait de l'agrément de l'assistant maternel ou familial, l'employeur personne morale de droit privé devra désormais procéder au licenciement du salarié, de manière à permettre à celui-ci de bénéficier de ses droits à l'assurance chômage.

De façon générale, dans le cas du licenciement d'un assistant maternel ou familial par son employeur personne morale de droit privé, conformément à une jurisprudence de la Cour de cassation datant de 1996, un formalisme comparable aux règles qui s'imposent dans le cadre du licenciement de droit commun est

requis : existence d'un motif réel et sérieux, entretien préalable, obligation de motivation, ainsi que, naturellement, respect d'un préavis.

Il est à noter que, pour les assistants familiaux, dans un souci là encore de rapprochement avec le droit commun, sont maintenant clairement distingués le licenciement pour insuffisance professionnelle relevant des règles exposées ci-dessus, du licenciement intervenant en fin de période d'attente.

Au total, le présent projet semble réussir le pari de concilier la distinction de deux professions spécifiques et le maintien de garanties statutaires réelles pour les assistants maternels comme pour les assistants familiaux. La professionnalisation toujours renforcée de ces deux métiers ouvre la voie à la croissance attendue de l'offre de services correspondant à une attente de la société.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

I.- DISCUSSION GÉNÉRALE

La commission a examiné le présent projet au cours de sa séance du mercredi 9 juin 2004.

Un débat a suivi l'exposé de la rapporteure.

Mme Marie-Françoise Clergeau a rappelé que ce texte, adopté en première lecture par le Sénat, poursuit deux objectifs : d'une part, promouvoir la qualité de l'accueil et, d'autre part, reconnaître deux professions distinctes : celles des assistants maternels et celle des assistants familiaux. L'ancien ministre chargé de la famille, M. Christian Jacob, avait continué les travaux commencés en 2001 par son prédécesseur, Mme Ségolène Royal. Aujourd'hui, la réforme n'est pas à la hauteur des espérances, qu'il s'agisse de l'uniformité des rémunérations sur le territoire, de la création d'une grille nationale des critères d'agrément, des droits à la retraite ou du temps de travail. Certes, le projet comporte des améliorations, mais elles sont rendues illisibles car elles dépendent trop des décrets d'application, particulièrement en ce qui concerne les revalorisations salariales et les modalités de contrôle et de suivi.

En outre, les conséquences financières de ces réformes ne semblent pas avoir été évaluées. Existe-t-il une étude d'impact sur les conséquences financières de la réforme sur les collectivités locales ? Celles-ci devront en effet assumer de nouvelles charges en matière de formation et de suivi de la pratique professionnelle. Les conséquences financières de la réforme à l'égard des particuliers employeurs ne sont également pas négligeables. Sur ce sujet, on peut légitimement s'inquiéter des propos du sénateur Fourcade qui, dans son rapport, estime que la PAJE servirait à financer le surcoût occasionné pour les particuliers employeurs. Or, les strictes conditions d'attribution de cette allocation auront pour conséquence de faire contribuer les familles concernées à hauteur de 150 euros.

En matière de logement social, de nombreux départements font déjà des efforts en faveur des assistants maternels et familiaux. Par ailleurs, la suggestion de la rapporteure est assez paradoxale à un moment où le gouvernement diminue les budgets consacrés aux logements sociaux.

Enfin, la convention collective sera signée dans deux jours. Elle comportera des modifications substantielles. Dès lors, on peut s'interroger sur l'intérêt d'examiner aujourd'hui le projet de loi, sans connaître les grandes lignes de ce texte conventionnel qui aura des implications sur les futurs décrets.

Après avoir souligné l'importance du texte, **M. Bernard Perrut** a noté qu'il s'inscrit à la fois au cœur de la vie quotidienne de nos concitoyens et dans le processus de modernisation de la politique familiale, qui doit s'adapter aux

contraintes de la vie professionnelle des parents. Ce projet comporte de nombreux efforts, notamment financiers, au bénéfice des familles. Il vise à améliorer la qualité de l'accueil des enfants et à augmenter les capacités de cet accueil. Les parents sont très attachés à ce mode de garde. Il existe aujourd'hui environ 260 000 assistants maternels qui travaillent soit à titre individuel, soit au sein de crèches familiales. Grâce à la PAJE, le coût pour les familles a diminué, le montant à la charge d'un salarié payé au SMIC étant passé de 28 % à 12 %.

Il faut rendre hommage aux assistants maternels et aux assistants familiaux, ces derniers étant indispensables pour la prise en charge des enfants en détresse. Le projet vise à reconnaître deux métiers différents. Il faut mieux former les professionnels, afin notamment d'éviter les syndromes d'enfants secoués ou les maltraitances. Il est également nécessaire d'insister sur l'indispensable conclusion d'un contrat de travail écrit.

Un des points positifs du projet est qu'il donne une base légale aux relais assistants maternels (RAM). Ces lieux, à l'origine mis en place par la CNAF, permettent des échanges entre assistants et constituent des repères utiles. Il est néanmoins nécessaire de sauvegarder l'exercice individuel et de laisser une large liberté contractuelle aux parties qui peuvent ainsi adapter le mode de garde aux contraintes parentales.

S'agissant du nombre d'enfants gardés, il faut relever une difficulté au sujet de l'heure du déjeuner où les assistants ne peuvent pas respecter la règle posée. Il conviendrait d'apporter plus de souplesse au texte sur ce point, pour permettre aux assistants maternels de garder un nombre plus important d'enfants à l'heure du déjeuner.

M. Pierre Hellier a relevé que ce très bon texte permet de prendre en compte la compétence croissante des assistants maternels, qui sont mieux formés à exercer des responsabilités de plus en plus lourdes. Le projet répond à une grande partie des demandes des assistants maternels.

M. Pierre-Christophe Baguet a souligné l'importance de ce texte, qui répond aux préoccupations des habitants des zones urbaines denses et qui vise à améliorer la politique familiale, même si la PAJE ne concerne malheureusement pas toutes les familles. Les contraintes du calendrier parlementaire sont défavorables à un examen du texte en toute connaissance de cause ; en effet la convention collective relative aux assistants maternels et aux particuliers employeurs sera signée très prochainement et il serait préférable de commencer la discussion après cette signature. En outre, les députés manquent de temps pour examiner le rapport.

Il faut insister sur la nécessité du contrôle de la pratique professionnelle et sur l'importance d'établir des critères nationaux d'agrément. Ces contrôles doivent aménager la possibilité de recours. Si tous les acteurs attendent une amélioration des conditions de la formation des professionnels, il faudra répondre à toutes les

questions que cette amélioration pose, notamment en matière de financement. Il sera également nécessaire de mettre en œuvre la validation des acquis de l'expérience.

Mme Cécile Gallez s'est interrogé sur les conditions de garde de l'enfant lorsque le professionnel suit une formation, sur les modalités de départ en congés payés et sur l'opportunité d'obliger l'employeur à mettre à disposition du salarié licencié un psychologue. Dans tous les cas, la décision relative aux 48 heures par semaine est à saluer.

Mme Patricia Adam a rappelé que le point positif du projet consiste à distinguer les deux métiers, celui d'assistant maternel et celui d'assistant familial. Cependant, le projet, comme le rapport, ne font pas assez référence à l'intérêt de l'enfant et aux soucis des parents. A cet égard, le texte nécessite des améliorations afin de rappeler aux professionnels leurs droits et obligations. Compte tenu de la difficulté aujourd'hui de trouver un mode de garde adapté, le rappel de ces obligations devrait s'appliquer aux relais assistants maternels, en liaison avec les services de la protection maternelle infantile. Les maires devraient tenir des fichiers afin d'aider les parents dans leurs recherches.

S'agissant de la formation, les départements ont fait des efforts considérables et certains vont au-delà des exigences posées par le projet. On constate de grandes différences entre les départements concernant la rémunération et les indemnités d'attente entre deux placements. Augmenter le salaire plancher est une bonne chose, mais il faut s'interroger sur la mise en place de règles de compensation pour permettre aux collectivités territoriales de supporter le coût de ces mesures qui ont été décidées par l'Etat. Le gouvernement souhaite accroître la formation des professionnels, mais le financement et les règles de compensation ne suivent pas faute d'une étude d'impact préalable. Il aurait été utile de travailler sur ce point avec la direction générale des collectivités locales et le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, comme le proposent des amendements déposés en ce sens.

Un des points positifs du texte est d'intégrer les assistants dans des équipes pluridisciplinaires. Pourtant, là encore, il serait nécessaire de rappeler aux professionnels leurs devoirs et leurs obligations en matière de confidentialité et de secret professionnel.

Il est par ailleurs regrettable que le projet de loi n'ait pas prévu la participation des caisses d'allocations familiales (CAF), qui sont souvent des partenaires des collectivités locales, auxquelles elles apportent des éléments théoriques et financiers, notamment pour l'organisation des formations dispensées aux assistants maternels. Concernant le temps de formation obligatoire, les CAF pouvaient jusque-là participer au financement de l'accueil partagé des enfants durant le temps de formation de leurs assistants maternels à travers les contrats éducatifs locaux (CEL), mais la rapporteure a indiqué que les départements auront l'obligation de proposer un mode de garde pendant le temps de formation des

assistants maternels. Il serait donc souhaitable que cette possibilité soit maintenue au regard du coût non négligeable que représente cette mesure pour les collectivités locales.

S'agissant de la compensation financière, la rapporteure a souligné la nécessité de renforcer les contrôles mais, là encore, cette mesure se traduira par une augmentation des charges pour les départements, qui devront créer des postes supplémentaires au sein des conseils généraux. En effet, ces charges de personnel ont augmenté de 15 % en France et lorsque des mesures sociales sont adoptées, elles entraînent une hausse des dépenses de fonctionnement et non d'investissement pour les collectivités locales.

Le président Jean-Michel Dubernard a rappelé que les groupes socialiste et communiste se sont abstenus sur le projet de loi lors de son examen au Sénat.

Après avoir remercié le président de cette précision, **Mme Muguette Jacquaint** s'est félicité que ce texte permette de doter ces professions d'un statut, ce qu'elles demandent depuis longtemps. Revaloriser la profession, c'est d'abord la reconnaître, en donnant aux assistants maternels et familiaux des possibilités de formation, notamment en termes de pédagogie, dans la mesure où la qualité de l'accueil des jeunes enfants en dépend. Il est également vrai que les mesures de formation représentent un coût financier important dont on ne connaît pas les modalités concrètes de compensation pour les départements de la part de l'Etat.

Il est par ailleurs regrettable de procéder à l'examen du projet de loi alors que la convention collective va être signée dans quelques jours et qu'elle portera sur des questions importantes tels que les salaires, les droits à retraite, les congés ainsi que la durée de travail des assistants maternels. Si un assouplissement est nécessaire, il ne faut pas opposer l'accueil collectif en crèche et les assistants maternels. Il est important que les parents puissent trouver un mode d'accueil leur permettant de concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle, sans toutefois pour cela accepter n'importe quelle flexibilité qui serait préjudiciable aux enfants et aux assistants maternels.

S'agissant des critères d'évaluation, il s'agit d'une question très importante et il est important de revenir sur le nombre maximum d'enfants accueillis pour éviter de dépersonnaliser l'accueil. Le Sénat a souhaité faire de l'attribution de logements sociaux une priorité pour l'accueil d'enfants mais il peut sembler provocateur d'aborder la question du logement social dès lors que l'on constate des disparités importantes entre les départements pour l'offre de tels logements. Dans le département de Seine-Saint-Denis, par exemple, un déficit de 50 000 logements sociaux est à déplorer, ce qui ne permettra pas d'appliquer facilement cette nouvelle disposition.

Beaucoup d'aspects du texte ne sont pas réellement « parlants » à cause des renvois systématiques à des textes réglementaires. Plusieurs amendements

seront aussi présentés concernant la garantie de rémunération, car les dispositions prévues par le projet de loi, pourtant essentielles, renvoient trop souvent à des mesures réglementaires. Il convient également de préciser les modalités de validation des acquis de l'expérience ainsi que les avantages et les droits sociaux qui doivent être reconnus aux assistants maternels et familiaux.

Rejoignant les propos tenus par Mme Marie-Françoise Clergeau et Mme Patricia Adam, **M. Alain Néri** a tout d'abord souligné que le projet de loi s'inscrit dans la continuité de l'action engagée par Mme Ségolène Royal mais ne permet pas de répondre à toutes les attentes des assistants maternels. Il aurait par ailleurs été préférable de disposer de la convention collective nationale sur les particuliers employeurs, en cours de signature, avant que d'examiner ce projet de loi.

Le texte manque également de lisibilité dans la mesure où il renvoie trop souvent à des décrets, ce qui confine à un dessaisissement du Parlement, qui doit pouvoir légiférer librement dans ce domaine. En effet, on a déjà pu observer que certaines dispositions législatives sont substantiellement modifiées, voire transformées, lors de l'élaboration des décrets d'application.

En revanche, il faut se réjouir de la distinction opérée entre la profession d'assistant maternel et celle d'assistant familial. Il s'agit d'un sujet d'importance car il faut tout à la fois assurer la garde des enfants, en remédiant aux difficultés actuelles, mais être également vigilant sur la qualité de l'accueil. Du fait de l'extension des compétences des collectivités locales, il faut enfin préciser la nature des compensations financières, car il est juste que ce soit celui qui commande qui paie.

Le président Jean-Michel Dubernard a déclaré partager les appréciations portées sur le contenu de la loi et des décrets d'application. Il s'agit en effet d'un problème délicat depuis plusieurs années, car il faut bien définir un équilibre entre un excès et une insuffisance de précisions dans la loi, une loi trop précise ne pouvant évoluer sans de multiples retouches par voie législative, ce qui est très lourd.

Après avoir estimé que l'on ne peut pas se contenter d'une loi-cadre, **M. Alain Néri** a souhaité avoir des précisions sur la date d'examen en séance publique du projet de loi.

Le président Jean-Michel Dubernard a indiqué que le projet ne serait pas examiné le 18 juin, comme prévu initialement, mais sans doute après l'examen du projet de loi relatif à l'assurance maladie.

M. Marc Bernier a tout d'abord salué ce projet de loi qui conforte la politique familiale engagée par M. Christian Jacob. Concernant les relais assistants maternels, on constate une volonté croissante de travailler, notamment en milieu rural, à partir des groupements de communes, ce qui permet de rompre l'isolement des assistants maternels, de confronter leurs expériences et de faciliter leur

remplacement, notamment en période de congés. On doit donc saluer le fait que ces relais bénéficient désormais d'une reconnaissance législative, bien que la rapporteure propose de supprimer l'article 1^{er} B du projet de loi. Il convient par ailleurs de promouvoir le développement des lieux d'accueil parents-enfants, qui permettent d'associer les élus, les associations ainsi que les familles.

Mme Chantal Bourragué a salué la présentation d'un texte attendu par la profession. En effet, peu de choses ont été faites au cours des dernières années ; il est donc d'autant plus satisfaisant de voir proposer des avancées consistantes. Elle s'est interrogée sur l'exigence de capacité dans le domaine de la langue française qui semble imposée par le projet car il ne faudrait pas aboutir à des normes trop strictes qui éliminent des candidats de valeur. Il faut rester attentif aux besoins différenciés des enfants, cela d'autant plus que certaines familles n'ont pas d'exigences particulières en ce domaine.

En réponse aux intervenants, **la rapporteure** a apporté les précisions suivantes :

– Pour ce qui concerne les apports de la convention collective relative aux particuliers employeurs, en cours de signature, il conviendra d'en tirer les conséquences éventuelles dans le cadre de la réunion de la commission tenue en application de l'article 88 du Règlement si les conclusions en sont connues à ce moment ; dans le cas contraire, il faudra attendre le débat en séance publique.

– La compensation des nouvelles charges occasionnées pour les départements par l'application des dispositions du présent projet n'a pas à être formellement prévue puisque les dispositions de l'article 72– 2 de la Constitution impliquent, mécaniquement, un soutien financier de l'Etat ; il ne sert à rien de voter un texte constitutionnel si c'est pour en réaffirmer les exigences par voie d'amendements dans chaque loi discutée.

– L'intérêt d'une meilleure formation des accueillants apparaît nécessairement et n'est pas distinct de l'intérêt de l'enfant : cela permet au contraire de garantir aux enfants concernés la pleine satisfaction de leurs besoins, dans la mesure où ils seront mieux entourés et mieux soignés.

– Si des normes nationales sont créées par le texte – en matière de délivrance de l'agrément comme en matière financière – il importe aussi, pour satisfaire aux exigences des parents, des enfants et des salariés, de prévoir des dispositions plus souples pouvant résulter soit de décrets, soit de décisions des conseils généraux : en effet, il est important de préserver un espace pour le travail de proximité, adapté au moment, au lieu et aux circonstances.

– Les dispositions facilitant la prise de leurs congés payés par les assistants maternels et familiaux sont nécessaires car il faut prévoir, même dans un système libéral, les cas où les divers intervenants ne trouveraient pas de terrain d'entente : il est du rôle de la loi de prévenir les conflits.

– M. Jean-Pierre Fourcade, rapporteur de ce texte pour le Sénat, est le seul à considérer que l'amélioration des prestations familiales (à la suite de la mise en place de la PAJE) aura pour conséquence l'augmentation du coût des services rendus par les assistants maternels et familiaux.

– Il est nécessaire, au moins à terme, d'établir une charte prévoyant les droits et obligations des assistants maternels et familiaux. Il est important de disposer d'un cadre général, tout en préservant les spécificités de ces métiers, liées aux lieux ou aux moments où ils sont exercés et aux familles en présence. En tout état de cause, la souplesse est de rigueur.

II.- EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er} A (nouveau)

Objectifs de la politique de la petite enfance

Cet article résulte du vote par le Sénat d'un amendement, présenté par M. Philippe Nogrix, dont l'objectif est de rappeler, en exergue de cette loi, que les modes de garde doivent respecter les principes fondant la politique de la petite enfance, le développement, l'épanouissement et le bien-être des enfants.

Dans sa version initiale le projet de loi ne comportait aucune mention relative aux enfants ni à leur environnement familial. C'est pourquoi il a semblé pertinent de souligner que les modes de garde proposés devaient respecter les caractéristiques de l'environnement familial et contribuer au bien être de l'enfant.

Au cours du débat au Sénat, il a été précisé par Mme Marie-Josée Roig, ministre de la famille, que ces principes figuraient déjà dans les textes réglementaires relatifs aux assistants maternels et aux crèches mais l'auteur de l'amendement a estimé important de rappeler ces objectifs pour donner tout son sens à la réforme du statut de ces professions de la petite enfance.

*

La commission a *adopté* l'article 1^{er} A (*nouveau*) sans modification.

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DE L'ACTION SOCIALE ET DES FAMILLES

CHAPITRE I^{ER}

Dispositions modifiant le livre II du code de l'action sociale et des familles

Article 1^{er} B (nouveau)

(article L. 214-2-1 nouveau du code de l'action sociale et des familles)

Reconnaissance d'un statut législatif aux relais assistants maternels

Cet article vise à inscrire les relais assistants maternels (RAM) dans le code de l'action sociale et des familles afin de leur reconnaître une existence légale et de définir leurs missions

Les relais assistants maternels ont été créés en 1989 à l'initiative de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF). Ces services se sont ensuite

développés de manière empirique pour répondre au besoin d'information des parents sur les modes de garde.

Le conseil d'administration de la CNAF en a toutefois fixé les principes et les règles de fonctionnement, mais ils ne s'imposent à ces services que pour bénéficier des financements de la branche famille. Les missions et les modalités du financement des RAM sont ainsi définies par les circulaires de la CNAF LC 89-26 du 27 juin 1989, LC 92-76 du 19 novembre 1992 et LC 2001-213 du 25 septembre 2001. Ces circulaires s'inscrivent dans le cadre du programme d'action sociale des caisses d'allocations familiales (CAF) et des orientations quinquennales d'action sociale définies par le conseil d'administration de la CNAF, et pour la dernière d'entre elle, la convention d'objectifs et de gestion signée avec l'État.

Parmi les missions originelles des RAM figure l'accompagnement des relations entre employeurs et salariés, en amont et de manière préventive comme en cas de conflit éventuel. La circulaire de 2001 a, en outre, élargi ces missions à l'accueil individuel en général, c'est-à-dire notamment aux personnes qui assurent la garde d'enfants au domicile des familles et à ces familles elles-mêmes. La mise en œuvre de cette faculté, encouragée par les CAF, dépend des gestionnaires des relais que sont les communes et les associations.

L'apport le plus positif de ces relais est d'avoir permis aux assistants maternels de sortir de leur isolement et de pouvoir confronter leurs expériences. En effet, ils permettent aux assistants maternels de trouver, au niveau de chaque commune, un accompagnement et un soutien nécessaires à l'exercice d'un métier le plus souvent solitaire. En outre, la mise en place d'un « réseau » d'assistants maternels dans une commune rend plus facile la prise de leurs congés, par l'organisation de remplacements.

Actuellement leur création ne s'impose pas aux communes ; il en découle l'impossibilité de confier à ces services des missions obligatoires, ce qui est conforme à leur statut originel. En effet les RAM ne sauraient se substituer au service départemental de la protection maternelle et infantile (PMI) pour le contrôle et la formation des assistants maternels, ni aux employeurs pour la négociation du contrat de travail.

Au cours des entretiens de la rapporteure avec les professionnels, certains ont fait part de leurs réticences à voir se développer une nouvelle structure qui loin de se borner à informer les parents et à apporter un soutien aux professionnels se croit autorisée à édicter des normes ou à fixer par exemple des tarifs de garde. Plusieurs assistants ont souligné qu'il fallait sauvegarder la liberté d'exercice de chacun, la relation primordiale devant rester celle entre l'assistant maternel et les parents avec toute la liberté contractuelle nécessaire pour s'adapter aux spécificités de chaque situation.

Il semble donc important de clarifier les missions des relais pour qu'ils demeurent un lieu d'échanges et de convivialité sans chercher à exercer de prérogatives normatives ni de monopole de placement des enfants chez tel ou tel assistant maternel.

C'est pourquoi la rapporteure se propose de présenter un amendement précisant le rôle de ces relais et renvoyant au décret le soin de définir leur mode d'organisation et leurs missions, sans qu'ils ne puissent empiéter sur les prérogatives des services de protection médicale et infantile, ni interférer dans l'organisation d'autres types de garde comme les emplois familiaux (garde des enfants à leur domicile par des salariés relevant de la convention collective des employés de maison). En effet l'amendement sénatorial prévoyait que les RAM pourraient jouer un rôle d'information pour les emplois familiaux. Cette extension est totalement contraire à la philosophie de ces relais et conduirait à une ingérence dans les affaires privées des particuliers qui disposent seuls des prérogatives de l'employeur. De plus ces salariés relèvent du pouvoir de contrôle de l'inspection du travail.

*

La rapporteure a présenté un amendement de suppression de cet article. Il s'agit de supprimer l'intégration dans la loi des relais assistants maternels (RAM). En effet, il semble maladroit de mettre en exergue un article sur les RAM alors qu'ils ne correspondent à aucune structure obligatoire et que des oppositions à leur institutionnalisation se sont fait jour notamment chez les organisations professionnelles représentatives. Ces structures ne sauraient devenir le lieu des revendications des uns et des autres.

M. Pierre-Christophe Baguet a jugé que la lecture de cet article ne laisse voir aucune incompatibilité avec la consécration dans la législation de l'existence d'un lieu de rassemblement des professionnels apprécié de tous.

M. Marc Bernier a rappelé que la création des RAM n'est pas obligatoire : elle résulte de la volonté communale ou intercommunale, elle est liée à la politique de l'aménagement du territoire.

M. Alain Néri s'est étonné de cet amendement de suppression. Les élus locaux et les principaux intéressés se félicitent de l'existence des RAM qui sont un lieu d'échange, de concertation et même de formation continue. Il a donc demandé à la rapporteure de retirer son amendement.

Après avoir relevé que les différents intervenants détiennent chacun une part de vérité, **M. Bernard Perrut** s'est étonné d'avoir entendu la rapporteure annoncer dans son propos liminaire un amendement précisant le rôle des RAM et de la voir en proposer la suppression pure et simple. Cependant, on ne saurait nier l'utilité de ces structures pas plus que la nécessité de limiter clairement leur rôle, pour éviter qu'ils n'empiètent sur les prérogatives des services de la PMI ou qu'ils soient tentés d'encadrer trop fortement cette profession.

Mme Mugnette Jacquaint a considéré que les RAM constituent un enrichissement pour les professionnels et les parents et qu'ils peuvent encore évoluer.

M. Pierre-Christophe Baguet a évoqué les travaux de la Conférence de la famille qui s'est tenue l'an passé et a proposé la mise en place de deux structures : un guichet « famille » consacré aux questions de droit et des relais assistants maternels chargés des aspects éducatifs et de la formation des assistants maternels.

La rapporteure a indiqué qu'elle a été saisie de cette question par des organisations professionnelles qui ont fait part de leur mécontentement. Le présent article a été placé dans le texte de façon maladroite. Elle a donné lecture d'un amendement de repli, conférant un statut légal aux RAM tout en précisant leur mission qui est d'informer sur ce mode de garde et de permettre aux assistants maternels d'échanger sur leur pratique professionnelle. En aucun cas les RAM ne doivent porter atteinte à la liberté contractuelle des parties ou être tentés d'édicter des normes, notamment tarifaires pour l'emploi des assistants maternels.

Sur proposition du président, **la rapporteure** a *retiré* l'amendement de suppression et la commission a *adopté* son amendement portant définition des missions des RMA.

La commission a *adopté* l'article 1^{er} B (*nouveau*) ainsi modifié.

Avant l'article 1^{er}

La commission a examiné un amendement de Mme Mugnette Jacquaint disposant que les commissions départementales d'accueil des jeunes enfants doivent exercer une mission d'évaluation des besoins en professionnels qualifiés.

La rapporteure s'est opposée à l'amendement en rappelant que ces commissions sont investies par la loi d'une mission d'évaluation générale. Il n'est donc pas nécessaire de la préciser.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Article 1^{er}

(articles L. 214-5 et L. 214-6 nouveau du code de l'action sociale et des familles)

Missions de la commission départementale de l'accueil des jeunes enfants

Cet article élargit le rôle que joue la commission départementale de l'accueil des jeunes enfants auprès des assistants maternels.

Aux termes de l'article L. 214-5 du code de l'action sociale et des familles, la commission départementale de l'action des jeunes enfants est une « *instance de réflexion, de conseil, de proposition et de suivi concernant toutes les*

questions relatives à l'organisation, au fonctionnement et au développement des modes d'accueil des jeunes enfants et à la politique générale conduite en faveur des jeunes enfants dans le département ».

Elle est présidée par le président du conseil général, secondé par la CAF, et comprend des représentants des collectivités territoriales, des services de l'État, des CAF, des associations familiales, des gestionnaires des structures d'accueil, des professionnels du secteur de la petite enfance, ainsi que des représentants d'usagers des modes d'accueil.

Le décret n° 2002-798 du 3 mai 2002 précise sa composition et détermine les modalités de fonctionnement de cette instance.

Le présent article se propose d'étendre les missions de la commission départementale de l'accueil des jeunes enfants. Elle aura désormais des prérogatives pour déterminer :

– les modalités d'information des candidats potentiels au métier d'assistant maternel, en lien avec l'Agence nationale pour l'emploi ;

– les modalités d'accompagnement professionnel des assistants maternels agréés et de leur information sur leurs droits et leurs obligations, les actions d'accompagnement et d'information proprement dites demeurant du ressort des services concernés.

En effet, si l'accompagnement des assistants maternels ne constitue actuellement une compétence obligatoire pour aucune collectivité, en pratique, un certain nombre de départements, via leurs services de PMI et les RAM, mettent en place sur leur territoire des actions visant à aider les assistants maternels dans leur réflexion et la résolution des difficultés auxquelles ils sont confrontés. Les professionnels rencontrés ont insisté sur l'importance d'un suivi et d'un soutien pour trouver auprès d'une équipe pluridisciplinaire des éléments de réponse ou pour connaître des retours d'expérience au sujet de problèmes délicats rencontrés dans l'exercice de leur fonction. Nos interlocuteurs ont souligné que le contrôle effectué sur leur pratique ne devait pas se limiter à des inspections ponctuelles mais se traduire aussi par un véritable accompagnement pour épauler les assistants maternels en cas de difficulté.

Le texte propose donc que la commission, avec l'accord des parties prenantes, c'est-à-dire principalement le conseil général et la CAF définisse les modalités de l'information donnée aux candidats potentiels au métier d'assistant maternel et le rôle joué par les différents acteurs (PMI, RAM...) afin que leurs actions tiennent compte des attentes formulées par les représentants des professionnels, des familles et des élus locaux, qui peuvent eux-mêmes contribuer à cet accompagnement.

Concernant l'information des assistants maternels sur leurs droits et obligations, celle-ci est actuellement dispensée par les services du ministère du

travail pour le droit du travail, l'URSSAF, la CPAM, la CAF, l'IRCEM pour la protection sociale et, enfin, le service de PMI pour tout ce qui se rapporte à la sécurité de l'enfant. D'autres acteurs, tels que les RAM, les services municipaux de la petite enfance, les associations ou les syndicats d'assistants maternels et les organisations syndicales nationales peuvent également apporter volontairement une information globale sur ces questions, mais leurs actions sont très inégales selon les départements.

La fixation des modalités d'information par la commission vise à inciter ces différentes institutions à coordonner leurs actions, afin que tous les assistants maternels puissent bénéficier d'une information fiable et d'une qualité identique.

La rapporteure tient à souligner que les commissions départementales qui ont été créées par la loi du 2 janvier 2002 sont loin d'être une réalité opérationnelle sur l'ensemble du territoire car la moitié des départements ne les ont pas encore mis en place !

Le Sénat a regretté l'absence de représentants des particuliers employeurs au sein de la commission départementale de l'accueil des jeunes enfants. Ils peuvent, en effet, n'y être représentés qu'indirectement, soit au titre des personnes qualifiées, soit au titre des experts pouvant participer aux travaux de la commission. Or, leur rôle dans les négociations en cours de la convention collective nationale des assistants maternels employés par des particuliers plaide largement pour leur intégration de plein droit dans cette instance, au même titre que les représentants des assistants maternels. C'est pourquoi un amendement a été adopté au Sénat visant à compléter les dispositions de l'article L. 214-5 précité pour prévoir la représentation des particuliers employeurs dans cette instance.

*

La commission a *adopté* l'article 1^{er} sans modification.

Article 2

(article L. 221-2 du code de l'action sociale et des familles)

Projet de service de l'aide sociale à l'enfance

Cet article prévoit la création de projets de service de l'aide sociale à l'enfance dans chaque département.

Il convient tout d'abord de rappeler les principales missions du service départemental de l'aide sociale à l'enfance (ASE), placé sous l'autorité du président du conseil général, qui sont définies par l'article L. 221-1 du code de l'action sociale et des familles :

– apporter un soutien matériel, éducatif et psychologique aux mineurs, à leurs familles et aux majeurs de moins de vingt et un ans en difficulté ;

- organiser des actions visant à favoriser l’insertion et la promotion sociales ;
- mener des actions urgentes de protection des mineurs en difficulté ;
- pourvoir aux besoins et veiller à l’orientation des mineurs qui lui sont confiés ;
- entreprendre des actions de prévention contre la maltraitance des mineurs.

L’article L. 221-2 précise par ailleurs qu’il revient au département d’organiser les moyens d’accueil et hébergement des enfants confiés à l’ASE, qui comprennent notamment des possibilités d’accueil d’urgence et des structures pour les femmes enceintes et les mères isolées.

Les assistants familiaux s’inscrivent dans ce cadre puisqu’ils accueillent dans leur propre famille des enfants séparés de leurs parents pour des raisons graves à la suite d’une décision de la justice ou des services sociaux ou à la demande des familles qui ne sont plus en mesure d’assumer leurs responsabilités parentales.

Actuellement il existe un réel décalage entre ce que devrait être le suivi des familles d’accueil et la réalité concrète vécue par les assistants familiaux.

Les assistants familiaux devraient faire l’objet d’un accompagnement par des équipes pluridisciplinaires départementales, constituées par des professionnels qualifiés dans les domaines social, éducatif, psychologique et médical et chargées de l’évaluation de la situation des enfants placés (art. L. 422-5 du code de l’action sociale et des familles). Leurs membres sont employés par la même structure que les assistants familiaux (département ou association gestionnaire du service). En réalité faute de moyens adéquats et d’une certaine carence dans l’organisation de ces services les assistants familiaux bénéficient rarement d’un tel accompagnement.

Ce travail en équipe constitue pourtant une garantie et une protection pour les familles d’accueil qui exercent un métier à risques en prenant en charge des enfants fragilisés, carencés ou maltraités, susceptibles d’avoir des comportements très difficiles à gérer.

Cette organisation en équipe, travaillant dans le cadre d’un projet de service, existe aussi dans les services de placement familial privés autorisés, qui relèvent des dispositions de la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l’action sociale et médico-sociale et qui sont généralement organisés sous forme associative.

L’enfant est alors confié au service, l’assistant familial devenant un collaborateur intégré au projet institutionnel dont un responsable assure la

direction, la coordination et veille à la qualité des interventions. Ces services de placement familial de type associatif sont, en effet, assujettis aux dispositions de l'article L. 311-8 du code de l'action sociale et des familles, aux termes duquel ils doivent « *élaborer un projet de service définissant leurs objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que leurs modalités d'organisation et de fonctionnement* ». Ce projet tient compte des difficultés spécifiques (sociales, médico-sociales, de santé, *etc.*) que présentent les enfants accueillis.

Votre rapporteure estime que l'organisation entre les différents acteurs du placement, l'ASE, les équipes pluridisciplinaires et l'assistant familial, n'est pas efficace dans l'ensemble des départements, dans la mesure où l'obligation de mettre en place un projet de service cohérent ne s'applique qu'aux organismes privés agréés pour le placement d'enfants.

Le présent article a pour objet la mise en place, au niveau de chaque service départemental de l'ASE, d'une organisation plus coordonnée des actions menées, en procédant à une modification de l'article L. 221-2.

Le **paragraphe I** indique que l'ASE devra disposer d'un projet de service de l'aide sociale à l'enfance, précisant, notamment, les possibilités d'accueil d'urgence. Le projet permettra surtout de mieux encadrer l'activité de placement familial, moins organisée à l'heure actuelle que les institutions chargées de l'accueil des mineurs, en raison de la structure même de ce mode d'hébergement, éclaté et personnalisé. Ainsi, le projet de service de l'ASE devra également déterminer les modalités de recrutement des assistants familiaux par le département, de même que l'organisation et le fonctionnement des équipes d'accompagnement.

Comme cela existe déjà pour les organismes privés de placement d'enfants, le projet de service de l'ASE aura vocation à organiser, au sein du département, les actions relatives à tous les aspects de la prise en charge :

- l'accompagnement de l'enfant et le suivi social des parents ;
- la mise en place des soins ou traitements spécifiques dont l'enfant a besoin et qui s'effectuent à l'intérieur ou à l'extérieur du service ;
- l'organisation des rencontres parents-enfants ;
- l'organisation et la planification du travail en équipe des intervenants psychosociaux et éducatifs entre eux et avec la famille d'accueil ;
- le soutien des professionnels, et notamment de la famille d'accueil dans les périodes de crise.

En outre, le fonctionnement en projet de service a pour objectif d'améliorer les conditions de vie des familles d'accueil et de garantir les droits

sociaux des assistants familiaux, en permettant par exemple la prise en compte de certains problèmes spécifiques tels que celui des remplacements en cas d'absence pour congés maladie ou maternité.

La formalisation d'un dispositif d'accueil familial permanent dans le cadre d'un projet de service de l'aide sociale à l'enfance, tel que prévu par le projet de loi, permettra donc que les aspects fondamentaux de fonctionnement du placement familial soient précisés.

En effet, bien que la loi de juillet 1992 ait posé le principe d'une collaboration entre l'assistant familial et une équipe pluridisciplinaire, de nombreux professionnels estiment sa mise en pratique perfectible : certains ne bénéficient pas de rencontres régulières avec un travailleur social, beaucoup ne participent jamais à des réunions de synthèse concernant l'enfant accueilli, sans parler de ceux embauchés sans jamais rencontrer un cadre administratif de la protection de l'enfance.

Le paragraphe II introduit une modification rédactionnelle au même article L. 221-2 du code de l'action sociale et des familles, pour préciser qu'il revient bien à l'ASE de conclure des conventions avec d'autres collectivités territoriales ou de recourir à des établissements ou des services habilités pour organiser l'hébergement des enfants qui lui sont confiés, la mise en place d'accueil d'urgence et de structures pour les femmes enceintes et les mères avec enfants.

La rapporteure ne peut qu'approuver la création de projets de service de l'aide sociale à l'enfance, qui permettront de mettre en place une organisation plus performante du placement d'enfants et de développer l'accompagnement des assistants familiaux par les équipes pluridisciplinaires chargées du suivi de ces placements. C'est un préalable indispensable pour une véritable professionnalisation des assistants familiaux qui font partie intégrante du service public de l'aide sociale à l'enfance.

Cet accompagnement, qui doit permettre de veiller à la bonne évolution de l'enfant dans sa famille d'accueil, permettra aussi le suivi et la qualité des pratiques en accueil familial permanent.

La rapporteure approuve l'amendement voté par le Sénat qui insiste sur l'intégration des assistants familiaux dans les équipes pluridisciplinaires. Les assistants familiaux ont une vocation légitime à être partie prenante de ces équipes, dans la mesure où ils jouent un rôle éducatif essentiel auprès des enfants qui leur sont confiés et sont concernés par les décisions appliquées à ces enfants.

*

La commission a *adopté* l'article 2 sans modification.

CHAPITRE II

Dispositions modifiant le titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles

Article 3

(articles L. 421-2 à L. 421-13 et L. 421-16 à L. 421-18 du code de l'action sociale et des familles)

Restructuration du code de l'action sociale et des familles

Cet article a pour objet de modifier la structure du code de l'action sociale et des familles pour y introduire les dispositions relatives aux deux professions objets de la réforme.

Le présent article apporte plusieurs modifications dans la structure du titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles, consacré aux professions et activités d'accueil.

Le **paragraphe I** modifie tout d'abord l'intitulé du titre II précité, actuellement consacré aux « *Assistants maternels* » et à l'avenir aux « *Assistants maternels et familiaux* », afin de prendre en compte la nouvelle dénomination du métier d'assistant familial introduite par l'article 5 du projet de loi.

Le **paragraphe II** procède ensuite à la renumérotation des articles du titre II, hormis le premier d'entre eux, l'article L. 421-1 relatif à l'agrément.

Ainsi, les articles L. 421-2 (modalités de notification des décisions qui concernent l'agrément), L. 421-3 (validité de l'agrément en cas de déménagement), L. 421-4 (information du maire), L. 421-5 (information des caisses d'allocations familiales et de MSA et des parents), L. 421-6 (mise en demeure en cas d'absence d'agrément), L. 421-7 (information du président du conseil général sur les coordonnées des enfants accueillis), L. 421-8 (peines encourues en cas de fraude), L. 421-9 (assurance), L. 421-10 (contrat d'accueil), L. 421-11 (champ d'application des dispositions du chapitre) et L. 421-12 (renvoi au décret) deviennent les articles L. 421-6 à L. 421-18 du même titre.

Cette modification dans la numérotation des articles mentionnés a pour objet de permettre d'introduire au début du titre II les nouvelles dispositions relatives aux métiers d'assistant maternel et d'assistant familial.

*

La commission a *adopté* l'article 3 sans modification.

Avant l'article 4

La commission a examiné un amendement de M. Pierre-Christophe Baguet permettant au président de conseil général de déroger au nombre maximum d'enfants pouvant être accueillis chez un assistant maternel en cas de force majeure, dans des conditions définies par décret en Conseil d'Etat.

Tout en convenant que l'insertion de cet amendement dans le texte est peut-être à revoir, **M. Pierre-Christophe Baguet** a expliqué qu'il répond à la demande de souplesse exprimée à plusieurs reprises lors du débat en permettant au président du conseil général d'autoriser la garde simultanée de six enfants dans des situations de force majeure comme, par exemple, une grève dans les structures d'accueil collectives ou dans les écoles, ou bien encore la survenue d'événements familiaux imprévisibles.

La rapporteure s'est opposée à l'amendement en soulignant que la possibilité de déroger au plafond du nombre d'enfants pouvant être accueillis est d'ores et déjà prévue dans le texte.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Article 4

(article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles)

Définition du métier d'assistant maternel

Cet article a pour objet de définir le métier d'assistant maternel. Il modifie l'article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles, relatif aux conditions d'agrément des assistants maternels et familiaux, pour le consacrer à la définition du seul métier d'assistant maternel.

L'assistant maternel sera désormais la personne agréée qui accueille des mineurs à son domicile habituellement et de façon non permanente, moyennant rémunération. Cette définition correspond à la précédente dénomination d'« assistant maternel à titre non permanent ».

Par cet article le projet de loi consacre la distinction entre les deux fonctions d'assistant maternel et d'assistant familiaux qui jusqu'à présent n'étaient différenciés que par des modalités spécifiques d'agrément.

Les enfants accueillis par les assistants maternels sont confiés directement par leurs parents ou par l'intermédiaire d'un service d'accueil, type crèche familiale, visé à l'article L. 2324-1 du code de la santé publique relatif aux établissements d'accueil des enfants de moins de six ans. L'assistant maternel exerce donc sa profession comme salarié soit de particuliers employeurs, soit de personnes morales de droit public ou de droit privé, dans les conditions

particulières à la profession prévues par le code du travail (chapitre III du titre VII du livre VII).

Les assistants maternels sont en majorité employés par des particuliers qui assument l'intégralité des responsabilités de l'employeur. Actuellement on évalue à 26 000 les assistants maternels embauchés par des personnes morales gestionnaires de 1 100 crèches familiales. Plus de 80 % de ces crèches sont gérées par des communes ou des CCAS ou – plus rarement – par des départements et des associations. Toutefois, la CAF, les mutuelles, les administrations d'Etat, les établissements hospitaliers et les entreprises privées peuvent également en être gestionnaire.

Les conditions de travail et le statut applicable aux assistants maternels varient en fonction de la nature de l'employeur :

– les assistants maternels employés dans des crèches familiales bénéficient d'un encadrement et d'un accompagnement par l'équipe de direction de la crèche, constituée en général d'une puéricultrice et d'un médecin, complétée d'un éducateur de jeunes enfants et parfois d'un psychologue. Outre des visites et des échanges réguliers avec ces professionnels sur la prise en charge des enfants qui leur sont confiés, ils peuvent bénéficier de temps de regroupement et de formation continue. Ils sont rémunérés par la crèche qui définit, dans le respect de leur agrément, l'effectif qu'ils peuvent accueillir et leur confie des enfants. La direction assure une médiation en cas de difficultés entre la famille et l'assistant maternel.

En matière de droit du travail, ils sont soumis à des règles différentes de celles applicables aux assistants maternels employés par des particuliers pour le licenciement et bénéficient d'une majoration de rémunération en cas de sujétions exceptionnelles. En ce qui concerne la durée du travail et la rémunération, les règles du droit du travail sont, en revanche, les mêmes ;

– d'une manière générale, les assistants maternels employés par les parents sont beaucoup plus libres dans l'exercice de leur profession que ceux qui sont employés par des crèches familiales. L'essentiel de leurs conditions de travail est négocié avec leur employeur. Les professionnels entendus ont fait part de leur attachement à leur liberté dans la manière d'exercer leur profession et se sont dits opposés à toute initiative qui conduirait, au prétexte de rationaliser l'offre de garde, à encadrer trop étroitement leur profession. Même si certains reconnaissent qu'il est parfois difficile de négocier les termes de leur contrat avec les parents et de faire respecter ses clauses ils se montrent très attachés à leur marge de négociation avec les parents.

Concernant la rémunération, les assistants maternels employés par des particuliers peuvent en pratique, dans les zones où l'offre de garde est insuffisante, exiger des salaires sensiblement supérieurs à ceux de leurs collègues de crèches

familiales. A l'inverse, ils ne bénéficient pas de la même stabilité de rémunération que permettront la nature et l'unicité de l'employeur ;

– enfin, les assistants maternels employés par des personnes morales de droit public, qui ne représentent que 8 à 9 % de l'ensemble des assistants maternels en activité, sont des agents non titulaires des collectivités territoriales. A ce titre, ils sont soumis à un régime combinant règles de droit privé (le code du travail) et règles de droit public (le décret n° 94-909 du 14 octobre 1994 et une partie du décret du 15 février 1988), ces dernières portant notamment sur le recrutement, les congés, la discipline et le licenciement.

*

La commission a *adopté* l'article 4 sans modification.

Article 5

(articles L. 421-2 à L. 421-5 du code de l'action sociale et des familles)

Définition du métier d'assistant familial et modalités d'agrément des assistants maternels et des assistants familiaux

Cet article vise à définir la profession d'assistant familial et à fixer les conditions d'agrément applicables aux assistants maternels et familiaux.

Le présent article comporte diverses dispositions relatives à la définition du métier d'assistant familial et à l'agrément des deux professions, qu'il introduit aux articles L. 421-2 à L. 421-5 nouveaux du code de l'action sociale et des familles.

Les caractéristiques de la profession d'assistant familial

Le présent article ne modifie pas la définition actuelle de cette profession mais précise ses conditions d'exercice. L'assistant familial actuellement dénommé « assistant maternel à titre permanent » accueille à son domicile en permanence et à titre onéreux des enfants confiés par le service de l'aide sociale à l'enfance ou par un organisme privé agréé à cet effet.

Le statut accordé aux assistants familiaux est une spécificité française. Cette profession ancienne a été encadrée tardivement pour en faire une activité salariée, en appliquant aux accueillants certaines dispositions du code du travail. Cette évolution a été officialisée par la loi n° 77-505 du 17 mai 1977, qui prévoit des règles spécifiques pour tenir compte de la nature particulière de cette activité. Elle écarte ainsi l'application des règles relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés. La loi n° 92642 du 12 juillet 1992 a confirmé ce statut, qu'elle a toutefois amélioré, notamment en matière de congés.

La France est le seul pays d'Europe à avoir fait le choix du salariat pour les accueillants familiaux. En Norvège, en Suède et en Finlande, les personnes

qualifiées de « parents d'accueil » passent des contrats de mandataires avec les communes responsables de l'action sociale, aux termes desquels ils ne bénéficient pas des dispositions de droit du travail relatives aux heures de travail ou aux congés. Dans d'autres pays, ils sont considérés comme des travailleurs indépendants.

L'apport du nouveau L. 421-2 est de préciser que l'activité de l'assistant familial s'insère « *dans un dispositif de protection de l'enfance, un dispositif médico-social ou un service d'accueil familial thérapeutique* ». D'emblée les spécificités de l'assistant familial sont précisées : il ne s'agit pas d'un simple accueil familial mais véritablement d'un accompagnement personnalisé avec la définition d'un projet éducatif pour des enfants en danger ou n'ayant plus de liens familiaux stables.

L'assistant familial exerce sa profession comme salarié d'une personne morale de droit privé ou de droit public, selon des règles spécifiques fixées par le code de l'action sociale et des familles et le code du travail. Les différentes personnes morales susceptibles d'employer des assistants familiaux sont :

– les services départementaux d'aide sociale à l'enfance (ASE), qui emploient actuellement environ 37 000 assistants familiaux. Dans le cadre de ces services, le placement familial des enfants est plus ou moins organisé ; l'évolution récente va vers la création, dans un nombre de plus en plus important de départements, de petites équipes spécialisées dans l'embauche et l'accompagnement professionnel des assistants familiaux ;

– les services de placement familial de type associatifs, qui sont soit autorisés par le président du conseil général à recevoir des mineurs relevant de la protection de l'enfance (article L. 312-1 1° du code de l'action sociale et des familles) ou de la protection judiciaire de la jeunesse, soit habilités à recevoir des mineurs orientés par les commissions départementales d'éducation spéciale pour les enfants et adolescents handicapés. Il s'agit, dans ce dernier cas, de centres d'accueil familial spécialisé régis par l'article L. 312-1 2° du même code et par les annexes XXIV du décret n° 89-798 du 27 octobre 1989. Ces services associatifs emploient environ 5 000 assistants familiaux ;

– les services d'accueil familial thérapeutique, qui sont organisés par les services de psychiatrie infanto-juvénile et réglementés par un arrêté du 1^{er} octobre 1990. Ils s'inscrivent dans les alternatives à l'hospitalisation. Dans le cadre de ces services, les assistants familiaux (moins d'un millier), ainsi que les autres professionnels qui travaillent avec eux (médecins pédopsychiatres, travailleurs sociaux), sont employés par l'hôpital.

La définition de la famille d'accueil, constituée de l'assistant familial et l'ensemble des personnes vivant à son domicile, n'est pas modifiée par le texte.

Les conditions communes d'agrément aux deux professions

A l'heure actuelle, les modalités d'obtention de l'agrément sont définies à l'article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles qui ne fait pas de distinction entre les deux professions même si l'article L. 421-12 prévoit qu'un décret en conseil d'Etat précise les conditions d'application de ces dispositions.

Le décret n° 92-1051 du 29 septembre 1992, relatif à l'agrément pour les deux professions prévoit d'ailleurs quelques particularités pour l'agrément comme assistant familial (assistant maternel à titre permanent selon la dénomination alors en vigueur).

Jusqu'à présent l'accueil d'enfant, permanent ou non, est soumis à agrément, délivré pour une durée de cinq ans, « si les conditions d'accueil garantissent la santé, la sécurité et l'épanouissement des mineurs accueillis » (article L. 421-1 précité).

L'agrément précise le caractère permanent ou non de l'accueil, le nombre et l'âge des mineurs pouvant être accueillis et, pour les assistants maternels non permanents, les horaires d'accueil. Le nombre de mineurs accueillis ne peut être supérieur à trois enfants accueillis simultanément, sauf dérogation accordée par le président du conseil général depuis la loi n° 2004-1 du 2 janvier 2004 relative à l'accueil et à la protection de l'enfance.

L'article L. 421-3 nouveau reprend, en les complétant, l'essentiel de ces dispositions, lorsqu'elles sont communes aux professions d'assistant maternel et d'assistant familial :

– L'agrément reste délivré par le président du conseil général du département de résidence du candidat, mais un nouveau critère est ajouté : celui tenant aux capacités éducatives de ce dernier. Certains départements utilisent déjà cette notion dans le cadre de leur procédure d'agrément. Il s'agit notamment de vérifier la compréhension et la qualité de l'expression de la langue française du candidat, sa capacité à prendre en compte les besoins des enfants accueillis, ainsi que les principes éducatifs et les attentes des parents et, le cas échéant, des services employeurs. Ces capacités peuvent être appréciées en fonction des connaissances du développement de l'enfant et de ses besoins psychoaffectifs.

Il convient de préciser que la référence aux capacités éducatives est spécifique aux assistants maternels car il semble difficile de laisser aux parents le soin d'en juger alors que pour les assistants familiaux cette qualité ne figure pas comme critère d'agrément car les employeurs sont tout à fait à même d'évaluer si l'assistant familial a les qualités requises pour accueillir convenablement tel ou tel enfant selon ses caractéristiques (l'accueil d'un adolescent ne requiert pas les mêmes compétences que celui d'un nourrisson).

– La durée de l’agrément, qui relève du décret, devrait rester fixée à cinq ans pour les assistants maternels, ce rythme de renouvellement permettant de garantir un suivi minimum de ces professionnels. Les conditions de renouvellement de l’agrément sont identiques à celles d’une première demande, assorties de la production de l’attestation de suivi de la formation obligatoire, visée à l’article 7 du projet de loi.

Lors des auditions, la question de la durée de l’agrément a donné lieu à des discussions assez vives, certains considérant que l’agrément devrait être attribué définitivement comme une sorte de reconnaissance de qualification, le contrôle régulier de la pratique professionnelle permettant de s’assurer que l’accueil offert est toujours de qualité. D’autres ont fait remarquer que la remise en cause périodique de leur agrément donnait un caractère de grande précarité à cette profession, sentiment renforcé par le fait que les critères d’agrément ne semblent pas « objectifs ».

La rapporteure souhaite parvenir à une réelle harmonisation des conditions d’exercice de cette profession pour éviter trop de subjectivité dans les conditions d’octroi de l’agrément. Même si ce domaine relève du pouvoir réglementaire un amendement sera présenté pour indiquer la nécessité d’une harmonisation des critères d’agrément et la définition par décret de critères objectifs. De même dans un article additionnel, la rapporteure introduira une disposition pour préciser les modalités de contrôle et d’évaluation de la pratique professionnelle pour parvenir à garantir aux parents une offre de garde de qualité.

La durée de l’agrément des assistants familiaux devrait également être maintenue à cinq ans. Il est toutefois envisagé que les assistants familiaux, ayant passé avec succès les épreuves de certification à l’issue de la formation obligatoire qui devra être suivie durant les premières années d’activité professionnelle, soient dispensés du renouvellement de l’agrément. Leur agrément serait alors valable sans limitation de durée mais susceptible d’être retiré ou modifié dès lors que les conditions d’accueil ne seraient plus remplies ou auraient évolué. Il reviendrait à l’employeur, qui assure le contrôle et la surveillance des assistants familiaux, de signaler au président du conseil général les éléments susceptibles de remettre en cause l’agrément.

Les assistants familiaux qui n’auront pas réussi les épreuves de certification seront toujours soumis à l’obligation de renouvellement périodique de leur agrément tous les cinq ans, avec dépôt d’une demande de renouvellement comprenant notamment l’attestation de présence à la formation dans le cas du premier renouvellement et visite à domicile par le service départemental instructeur.

– Le présent article précise également que le contenu du dossier de demande d’agrément sera fixé par voie réglementaire, afin de rendre la procédure et les conditions d’agrément homogènes sur l’ensemble du territoire et éviter des

disparités de traitement trop importantes ou d'éventuelles atteintes à la protection de la vie privée des candidats par des formulaires trop précis.

La demande d'agrément devra comporter un formulaire renseigné et différentes pièces relatives à la situation du candidat à la profession d'assistant maternel ou d'assistant familial, notamment un certificat médical. Votre rapporteure souhaite faire préciser par amendement que le dossier du postulant devra comporter un extrait n°2 du casier judiciaire de tous les adultes vivant à son domicile pour vérifier la bonne moralité de l'entourage familial.

– Enfin, une disposition spécifique est prévue pour les Forces françaises et l'Élément civil stationnés en Allemagne : les conjoints de ces personnels qui souhaiteront exercer la profession d'assistant maternel auprès des enfants des membres des Forces françaises et de l'Élément civil pourront en faire la demande au président du conseil général d'un département limitrophe ou, dans certains cas, directement à l'État. Cette disposition permettra également à leurs employeurs de bénéficier du complément de libre choix du mode de garde de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE).

En effet, les procédures d'agrément des assistants maternels propres au ministère de la défense ne sont plus conformes au décret n° 92-1051 du 29 septembre 1992 qui donne compétence en matière d'agrément au président du conseil général. Ainsi, depuis 2000, les assistants maternels exerçant en Allemagne n'ont plus d'agrément et donc plus de couverture sociale, ni de cotisations pour la retraite. Le travail au noir, condamné pénalement, s'est développé.

Ces implantations représentent un total de 7 000 personnes, auxquelles s'ajoutent les conjoints. On estime qu'une centaine de candidats est susceptible de demander un agrément pour les deux cents enfants de moins de trois ans recensés à ce jour. La demande de garde de ces enfants est croissante, puisque, dans les foyers de jeunes engagés, de plus en plus de mères travaillent.

Cette disposition concerne spécifiquement ces personnels basés en Allemagne, qui ne bénéficient pas du régime d'extraterritorialité des Français vivant à l'étranger. En revanche, il leur est appliqué le principe de continuité territoriale (article 13 de l'accord complétant la convention entre les États parties du traité de l'Atlantique Nord sur le statut de leurs forces), qui leur permet de percevoir les prestations sociales relatives à la petite enfance.

Les conditions d'agrément spécifiques aux assistants maternels

L'article L. 421-4 nouveau dispose que, comme c'est déjà le cas actuellement, l'agrément des assistants maternels précise le nombre et l'âge des mineurs pouvant être accueillis, ainsi que les horaires d'accueil.

Il reprend également le dispositif adopté par la loi n° 2004-1 du 2 janvier 2004 précitée, qui limite l'accueil à trois enfants présents simultanément au

domicile de l'assistant maternel. Il maintient la possibilité de dérogation à ce plafond, en indiquant qu'elle peut être justifiée par la nécessité de répondre à des besoins spécifiques, tels que la garde de fratries ou le remplacement d'autres assistants maternels pendant leurs congés ou leurs périodes de formation. Il est également indiqué que la limite de trois enfants accueillis simultanément s'entend en tenant compte de la présence au domicile de l'assistant maternel de ses propres enfants, s'ils sont âgés de moins de trois ans.

Il convient de souligner que la notion de « trois enfants équivalent temps plein » n'équivaut pas à celle de « trois enfants accueillis simultanément », qui a été ici choisie. La première est porteuse de dérives importantes puisqu'elle permettrait à un assistant maternel ayant un agrément pour trois enfants d'accueillir quatre, voire cinq ou six enfants en même temps certains jours de la semaine, s'il en accueille moins les autres jours. La notion d'enfants accueillis simultanément, adoptée par la loi du 2 janvier 2004, permet d'utiliser une même place d'accueil pour plusieurs enfants différents accueillis à temps partiel à des moments différents. Elle favorise l'accueil à temps partiel et un taux d'occupation plus élevée des assistants maternels, sans nuire à la qualité d'un accueil individualisé des enfants. En outre, des dispositions réglementaires existent, qui obligent l'assistant maternel à déclarer au président du conseil général chaque nouvel enfant accueilli, ce qui permet à celui-ci de connaître précisément le nombre total et l'âge des enfants effectivement gardés.

Enfin, le texte précise que, lorsque le nombre de mineurs pouvant être accueillis par un assistant maternel fixé par l'agrément est inférieur à trois, il peut être augmenté jusqu'à ce plafond par le président du conseil général.

Les conditions d'agrément spécifiques aux assistants familiaux

L'agrément des assistants familiaux se limite à préciser le nombre et l'âge des mineurs dont il autorise la garde, mais pas l'horaire d'accueil, compte tenu de la nature même de la profession. Ce nombre ne peut être supérieur à trois, sauf dérogation accordée par le président du conseil général.

Dans l'instruction de l'agrément, il est également tenu compte du nombre et de l'âge des enfants membres de la famille d'accueil pour déterminer le nombre d'enfants pouvant être accueillis. En outre, la limite de trois mineurs est un maximum potentiel mais l'employeur peut décider de n'utiliser qu'une partie des places en raison des difficultés du ou des enfants qu'il confie à l'assistant familial. C'est d'ailleurs le cas pour la majorité des familles d'accueil, puisqu'elles accueillent en moyenne 1,7 enfant.

Au cours de l'examen du texte par le Sénat, plusieurs amendements ont été votés :

– Le premier encadre la possibilité de conférer aux assistants familiaux un agrément sans limitation de durée. Il s'agit de n'ouvrir cette possibilité qu'aux seuls assistants familiaux qui ont obtenu une qualification à la suite de leur

période de formation obligatoire. En outre, l'agrément ne serait pas irrévocable car toujours susceptible, le cas échéant, d'être suspendu, supprimé ou modifié par le président du conseil général à la suite des contrôles opérés par les services sociaux du département;

– les deuxième et troisième amendements ont pour objet de préciser le mode de décompte des enfants confiés et de limiter à six le nombre total d'enfants pouvant être accueillis par un assistant maternel. En effet le mode de garde par un assistant maternel repose sur l'instauration d'une relation privilégiée entre ce dernier, les enfants dont il a la charge et leurs familles. Le fait de permettre qu'un nombre potentiellement illimité d'enfants puisse être accueilli pour quelques heures, même s'ils ne sont que trois en garde simultanément, risquerait d'amoinrir la connaissance qu'a l'assistant maternel de chacun et d'avoir pour conséquence un accueil de moindre qualité.

– enfin, le quatrième amendement précise que la dérogation du président du conseil général à l'effectif pouvant être gardé par un assistant maternel peut, en particulier, être accordée dans le souci de favoriser l'accueil périscolaire. Cette disposition, pendant de la précédente, a pour objectif de conserver sa souplesse au système, particulièrement dans les zones rurales où les structures d'accueil périscolaire sont souvent insuffisantes. La rapporteure approuve ces amendements et tient simplement à présenter un amendement pour préciser que lors de l'instruction de l'agrément un assistant maternel ou un assistant familial, choisis pour leur expérience professionnelle, feront partie de l'équipe chargée d'étudier les dossiers d'agrément.

*

Article 421-3 du code de l'action sociale et des familles

La commission a examiné un amendement de Mme Patricia Adam rendant obligatoire dans chaque département la création d'une commission d'agrément qui statue sur les candidatures à la profession d'assistant maternel.

Mme Patricia Adam a précisé que l'amendement prévoit que la composition et les missions de ces commissions seront précisées par décret afin de clarifier et d'unifier ces structures, aujourd'hui très diversifiées. Cela assurera une garantie de sérieux supplémentaire tant pour les employeurs que pour les assistants maternels.

La rapporteure, considérant qu'il n'est pas souhaitable d'alourdir la procédure d'agrément, déjà longue, et de limiter la liberté de décision du président du conseil général en la matière, a donné un avis défavorable.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de la rapporteure visant à harmoniser, sur l'ensemble du territoire, les critères d'agrément pour l'exercice de la profession d'assistant maternel et d'assistant familial, afin de permettre une instruction plus objective et plus équitable des dossiers d'agrément.

La rapporteure a expliqué que cet amendement vise à harmoniser les critères d'agrément qui sont jusqu'à présent très disparates selon les départements et à préciser la procédure d'instruction qui doit être menée par une équipe pluridisciplinaire avec la participation d'un assistant maternel ou familial ayant une expérience concrète des contraintes de ce métier. Il est indispensable d'encadrer cette procédure qui a parfois donné lieu à des abus, les questions posées aux candidats ne respectant ni la liberté de conscience ni la vie privée.

Le président Jean-Michel Dubernard a proposé à Mme Patricia Adam de cosigner cet amendement, très proche, dans sa philosophie, de celui qu'elle a présenté précédemment.

La commission a *adopté* cet amendement, cosigné par Mme Patricia Adam.

La commission a examiné un amendement de Mme Muguette Jacquaint proposant la constitution d'un guide national des critères d'évaluation.

La rapporteure a estimé que cet amendement est satisfait par l'amendement précédemment adopté. **Mme Muguette Jacquaint** a alors demandé a en être cosignataire et a *retiré* son amendement.

La commission a *adopté* un amendement de la rapporteure tendant à harmoniser la composition du dossier d'agrément et prévoyant la production d'un extrait du casier judiciaire n° 2 pour tous les majeurs vivant au domicile du demandeur.

Mme Patricia Adam a *retiré* un amendement prévoyant que les capacités éducatives des candidats sont évaluées à partir d'une grille nationale, cette exigence étant satisfaite par un amendement précédent de la rapporteure sur l'harmonisation des critères d'agrément.

Article 421-4 du code de l'action sociale et des familles

La commission a examiné un amendement de Mme Muguette Jacquaint rétablissant dans l'agrément la fixation d'un nombre maximal d'enfants à accueillir.

Mme Muguette Jacquaint a expliqué que la souplesse introduite par le projet de loi, à savoir le passage d'un nombre absolu d'enfants à un nombre de places d'accueil simultanées risque d'être préjudiciable à la qualité de l'accueil des enfants et aux conditions de travail des assistants maternels.

M. Pierre-Christophe Baguet a observé que cet assouplissement permet également aux assistants maternels qui le souhaitent de travailler un peu plus et d'augmenter leurs revenus. Cette liberté de choix qui leur est donnée est donc une bonne chose.

La rapporteure, après avoir souligné que cette souplesse n'est pas illimitée puisqu'un assistant maternel ne peut accueillir plus de six enfants au total, s'est opposée à l'amendement.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a *rejeté* un amendement de Mme Muguette Jacquaint limitant à l'accueil de fratries, d'enfants scolarisés ou en situation de handicap les possibilités de déroger à la limite d'accueil maximal.

Article 421-5 du code de l'action sociale et des familles

La commission a examiné un amendement de Mme Patricia Adam disposant que l'agrément doit également préciser l'âge des mineurs que l'assistant familial est autorisé à accueillir.

Mme Patricia Adam a souligné que cet amendement a vocation à revenir à la rédaction initiale du projet de loi car dans l'intérêt des enfants, il n'est pas souhaitable de permettre la garde d'enfants d'âges très différents. Cela peut également être dangereux pour la propre famille de l'assistant familial.

La rapporteure s'est opposée à l'amendement en estimant qu'il est préférable de laisser l'employeur libre de juger de cette question. Il n'existe pas de principe général et absolu quant à la garde conjointe d'enfants d'âges différents. Cela dépend beaucoup des conditions de garde et de la personnalité de chaque enfant placé. L'agrément sera en tout état de cause donné au cas par cas : ce sera à la PMI de juger si les conditions sont ou non réunies.

La commission a *rejeté* l'amendement puis *adopté* l'article 5 ainsi modifié.

Article 6

(articles L. 421-6 à L. 421-13 du code de l'action sociale et des familles)

Dispositions relatives à la notification de l'agrément et aux conditions d'exercice

Cet article modifie les conditions de notification et de modification des décisions relatives à l'agrément et apporte des précisions supplémentaires concernant le contrôle des conditions de logement et les obligations en matière d'assurance applicables aux assistants maternels et aux assistants familiaux.

Le présent article modifie les articles L. 421-2 à L. 421-9 du code de l'action sociale et des familles devenus, compte tenu de l'introduction des nouvelles dispositions du projet de loi, les articles L. 421-6 à L. 421-13.

Le **paragraphe I** de l'article modifie les délais de notification de l'agrément.

Jusqu'à présent pour les assistants maternels ce délai est de trois mois alors que la décision du président du conseil général doit intervenir dans un délai de six mois pour l'accueil d'enfants à titre permanent (actuel article L. 421-2 du code de l'action sociale).

A défaut de notification de la décision au terme légal, l'agrément est réputé acquis. En outre, le président du conseil général peut, si nécessaire, modifier le contenu de l'agrément, procéder à son retrait ou le suspendre en cas d'urgence. Dans tous les cas, la décision s'appliquant à l'agrément doit être dûment motivée.

Le projet de loi propose :

– de supprimer les deux premiers alinéas relatifs aux délais de notification et d'appliquer les délais de notification de droit commun des décisions administratives et d'agrément tacites, qui relèvent du niveau réglementaire en application de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations. Ces délais sont de deux mois, à l'issue desquels la décision serait réputée refusée, ce qui inverse la règle actuelle en cas de silence des services départementaux de la PMI ;

– d'interrompre l'accueil d'un enfant en cas de suspension de l'agrément, sachant que l'article 24 du texte organise le versement d'indemnités à l'assistant maternel et l'assistant familial employés par des personnes morales en suspension de fonctions ;

– de supprimer l'obligation expresse de motiver les décisions de retrait d'agrément, de suspension ou de modification, puisque l'obligation générale de motiver les actes administratifs s'applique déjà en vertu de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 modifiée relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public.

Le Sénat a apporté des modifications importantes à cet article.

Il s'est montré critique sur la suppression des dispositions relatives aux délais de notification des décisions concernant les demandes d'agrément des candidats à ces deux professions et sur l'application du délai de notification de droit commun de deux mois dans ce domaine.

Il a estimé, en effet, illusoire d'appliquer un délai si court en matière d'agrément, compte tenu des contrôles préalables indispensables que doivent

mener les services de PMI, notamment pour les assistants familiaux. Dans une situation d'insuffisance de l'offre, il n'est en outre pas envisageable de prendre le risque de refus d'agrément pour des questions de délai.

Il a cependant admis que la durée du délai applicable aux demandes d'agrément des assistants familiaux, actuellement de six mois, pourrait être raccourcie, d'autant plus que s'y ajoute ensuite une longue procédure d'embauche.

Le Sénat a donc adopté un amendement ayant pour objet de maintenir, pour la notification de la décision du président du conseil général, le délai de trois mois pour les demandes d'agrément des candidats au métier d'assistant maternel et de le porter à quatre mois pour celles qui concernent les assistants familiaux. L'agrément serait réputé acquis si aucune décision n'est notifiée dans les délais.

La rapporteure émet des réserves sur la possibilité d'agrément tacite car il ne semble pas souhaitable qu'une décision aussi importante puisse être réputée acquise du seul fait de l'inertie des services administratifs. Un amendement sera donc présenté pour supprimer la notion d'agrément tacite.

Le projet de loi apporte des précisions sur le devenir de l'agrément en cas de mobilité de l'assistant maternel ou de l'assistant familial.

Le **paragraphe II** traite des dispositions de l'article L. 421-3, devenu L. 421-7, qui maintient l'agrément d'un assistant maternel changeant de département de résidence, sous réserve d'une déclaration préalable adressée au président du conseil général dont il dépend désormais.

Il est ici proposé d'adopter la même formule pour les assistants familiaux et d'accorder au président du conseil général du nouveau département de résidence un délai d'un mois à compter de l'emménagement de l'assistant maternel pour vérifier que les nouvelles conditions de logement satisfont aux exigences de l'agrément. On rappellera que les conditions de logement des assistants familiaux font l'objet d'une vérification par leur employeur.

Le **paragraphe III** modifie l'article L. 421-4, futur article L. 421-8.

Cet article indique que le président du conseil général doit informer le maire de la commune de résidence de l'assistant maternel de toute décision relative à son agrément et de toute déclaration de déménagement. Il a également l'obligation d'établir et de tenir à jour, pour chaque commune, la liste des assistants maternels agréés par le département. Cette liste est mise à la disposition des familles dans les services départementaux et les mairies.

Outre une disposition de coordination relative au changement de numéro d'article effectuée par le paragraphe précédent (1°), ce paragraphe accroît les lieux où la liste des assistants maternels agréés est disponible pour les parents (2°). Elle pourra désormais également être consultée auprès de tout « *service ou organisation chargé par les pouvoirs publics d'informer les familles sur l'offre*

d'accueil », c'est-à-dire principalement les relais assistants maternels, et de tout « *service ou organisation ayant compétence pour informer les assistants maternels sur leurs droits et obligations* », soit les organisations syndicales, les syndicats professionnels, les associations professionnelles et les relais assistants maternels.

Afin de permettre un meilleur contrôle des conditions d'exercice des assistants maternels, le **paragraphe IV** prévoit que le président du conseil général informe les CAF, les caisses de MSA et les représentants légaux des mineurs accueillis du retrait, de la suspension ou de la modification du contenu de l'agrément d'un assistant maternel.

La personne morale employeur de l'assistant maternel concerné, c'est-à-dire le plus souvent la crèche familiale, sera désormais informée, dans les mêmes termes, de toute décision relative à l'agrément. En outre, cette obligation d'information de l'employeur s'appliquera aux décisions concernant les agréments des assistants familiaux.

La rapporteure regrette vivement qu'il n'existe pas aujourd'hui de fichier national des agréments refusés ou suspendus car il n'est pas possible de savoir si un postulant a déjà présenté une demande et les raisons pour lesquelles il a été écarté. D'après les renseignements donnés par le ministère chargé de la famille, la gestion d'un fichier national de ce type serait très lourde surtout pour assurer une mise à jour correcte et intégrer la motivation des refus d'agrément.

Les **paragraphe V, VI et VII** procèdent à des modifications dans la numérotation des articles L. 421-6 à L. 421-8 et aux coordinations rédactionnelles en découlant.

Enfin, le **paragraphe VIII** précise les obligations des assistants maternels en matière d'assurance.

A l'heure actuelle, aux termes de l'article L. 421-9 du code de l'action sociale et des familles, les assistants maternels employés par des particuliers sont tenus de s'assurer pour les dommages que les enfants gardés pourraient provoquer ou dont ils pourraient être victimes. En revanche, lorsque leur employeur est une personne morale, c'est à ce dernier qu'il appartient de satisfaire à cette obligation pour les assistants maternels qu'il salarie.

Il est désormais proposé d'étendre cette obligation à la couverture des dommages que pourrait causer un enfant à l'insu de l'assistant maternel qui en a la garde.

Par ailleurs, la personne morale qui emploie un assistant familial devra également souscrire, pour celui-ci et pour la personne désignée par le contrat d'accueil pour le remplacer temporairement, une assurance pour tous les types de dommages mentionnés.

La rapporteure se félicite de cette extension de l'obligation d'assurance car elle permettra d'offrir des meilleures garanties aux parents en cas d'incident.

*

La commission a *adopté* l'article 6 sans modification.

Article 7

(articles L. 421-14 et L. 421-15 du code de l'action sociale et des familles)

Formation des assistants maternels et des assistants familiaux

Cet article vise à développer la formation initiale des assistants maternels et familiaux. Jusqu'à présent aucun niveau de formation n'était au préalable requis pour exercer ces professions et la nécessité d'une formation continue n'est apparue que récemment.

Les procédures actuelles de formation

La formation initiale obligatoire des assistants maternels est prévue par l'article L. 2112-3 du code de la santé publique : tout assistant maternel doit suivre, dans un délai de cinq ans suivant son agrément, un minimum de soixante heures de formation, dont vingt heures au cours des deux premières années d'exercice. Ces actions de formation, dispensées par la PMI ou, par voie de convention, par des personnes morales de droit privé à but non lucratif sont destinées à aider les assistants maternels dans leur tâche éducative. Leur suivi est une condition du renouvellement de l'agrément.

Le contenu et les conditions de validation de ces heures de formation, ainsi que les dispenses qui peuvent être accordées aux assistants maternels justifiant d'une formation antérieure équivalente, sont déterminés par décret (décret du 27 novembre 1992 et arrêté du 17 janvier 1994). Chaque année la commission consultative paritaire départementale est consultée sur le programme de formation.

Pendant ces temps de formation, il revient au département d'organiser et de financer l'accueil des enfants confiés aux assistants maternels. Il semble que ce point pose problème dans de nombreux départements car les assistants maternels rencontrés ont fait part de carences dans l'organisation des remplacements.

L'article L. 773-17 du code du travail traite de la formation des assistants familiaux : ceux-ci sont actuellement assujettis au suivi d'un minimum de 120 heures de formation initiale, dans le délai de trois ans suivant leur premier contrat de travail pour la garde d'un mineur. Cette formation, adaptée aux besoins spécifiques des enfants accueillis, est à la charge de l'employeur qui doit également, en cas de besoin, organiser et financer l'accueil des enfants placés pendant les heures de formation.

Comme pour les assistants maternels, un décret détermine les grandes lignes du contenu, des conditions d'organisation et de validation de cette formation, ainsi que les possibilités de dispenses accordées aux assistants familiaux qui ont suivi une formation antérieure équivalente.

Les modifications apportées par le projet de loi

Le présent article introduit deux nouveaux articles L. 421-14 et L. 421-15 dans le code de l'action sociale et des familles, consacrés respectivement à la formation initiale des assistants maternels et à celle des assistants familiaux.

L'article L. 421-14 dispose, sans grande modification par rapport au droit positif, que la formation initiale des assistants maternels est dispensée par le département, suivant des modalités de mise en œuvre, de durée, de contenu, de validation et de dispense fixés par décret.

La rapporteure se félicite du fait qu'une partie de cette formation devra obligatoirement être suivie avant l'accueil des enfants. Pour la partie de la formation suivie après embauche, le département restera chargé d'organiser et de financer l'accueil des enfants confiés aux assistants maternels.

La rapporteure présentera un amendement visant à distinguer les deux mécanismes de formation dont bénéficieront les assistants maternels : la première partie sera organisée par les départements et sera validée par une évaluation des acquis grâce à la formation ; la deuxième partie relèvera de la branche professionnelle et sera financée sur les fonds de la formation professionnelle. Ce sera l'employeur qui déterminera les périodes de formation et le professionnel sera particulièrement incité à suivre ce module complémentaire car sa réalisation conditionnera l'accès à une qualification supérieure au niveau indiciaire de la convention collective.

Dans l'attente des mesures réglementaires annoncées par le texte, il n'est pas possible de connaître avec précision le contenu de cette formation mais la rapporteure tient à faire préciser par amendement qu'une initiation au secourisme devra figurer dans le premier module.

La durée de cette formation devrait s'élever à soixante heures avant l'accueil et soixante heures après. La première partie de la formation continuera d'être à la charge des départements, mais il n'est pas exclu de parvenir à mobiliser d'autres financements si les départements parviennent à négocier avec la branche professionnelle un parcours intégré de formation, ce qui sera grandement facilité avec la prochaine signature de la convention collective.

En outre, des travaux sont menés sous l'égide du ministère de l'éducation nationale, afin que la rénovation en cours du CAP « petite enfance » et son découpage en trois unités fasse coïncider la première unité avec les compétences acquises dans le cadre de la formation obligatoire des assistants maternels. La présentation de l'épreuve de validation de cette première unité – et non sa

validation elle-même – serait obligatoire pour les candidats souhaitant continuer d'exercer la profession.

Les départements garderaient le choix de former eux-mêmes leurs assistants maternels ou de confier la formation à des organismes de formation agréés ou à des établissements de l'éducation nationale.

S'agissant de la formation initiale des assistants familiaux, l'article L. 421-15 nouveau dispose qu'un stage obligatoire à l'accueil d'enfants devra être réalisé dans les deux mois qui précèdent l'accueil du premier enfant. Ce stage, d'une durée définie par décret, est organisé par l'employeur. Pendant ce temps de formation et, plus largement, dans l'attente qu'un enfant lui soit confié, l'assistant familial perçoit une rémunération.

Dans les trois années suivant son premier contrat de travail, l'assistant familial devra suivre une formation adaptée aux besoins spécifiques des enfants accueillis, dont les modalités sont déterminées par décret. Cette formation est à la charge de l'employeur, qui organise et finance l'accueil de l'enfant pendant les heures de formation.

Actuellement, l'élaboration des référentiels professionnels, de formation et de certification est en cours, dans le cadre d'un groupe de travail émanant de la commission professionnelle consultative du travail social et de l'intervention sociale. Sous réserve des conclusions de ce groupe de travail, il serait envisagé d'organiser une formation de trois cents heures, répartie en deux volets :

- un stage de préparation à l'accueil d'enfants, dont l'organisation devra être souple pour tenir compte du caractère aléatoire des embauches en fonction des besoins des services ; cette formation préalable pourrait durer soixante heures (soit dix jours) pour présenter l'institution dans laquelle l'assistant familial va travailler, ses missions, son organisation et son fonctionnement, rencontrer les autres assistants familiaux du service et se préparer à l'accueil du premier enfant ;

- une formation d'adaptation à l'emploi qui, en s'appuyant sur la pratique professionnelle des assistants familiaux, apporte les connaissances nécessaires à l'accomplissement de mission d'accueil, au regard notamment des problèmes spécifiques des enfants qui leur sont confiés (maltraitance, troubles du lien parents/enfant) : cette formation, à la charge de l'employeur, pourrait durer 240 heures et serait délivrée par des organismes agréés pour leur compétence en matière pédagogique et leur connaissance du placement familial, comme cela est déjà actuellement prévu par le décret n° 92-1245 du 27 novembre 1992 et l'arrêté du 17 janvier 1994.

Cette formation devrait déboucher sur un certificat d'aptitude aux fonctions d'assistant familial accessible soit par les épreuves de certification, soit, notamment pour les personnes en activité depuis longtemps et ayant suivi la formation de 120 heures instituée par la loi de juillet 1992, par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

Enfin, il convient de rappeler que, tant pour les assistants maternels que pour les assistants familiaux, l'article 14 du présent projet de loi dispose que la rémunération sera maintenue par l'employeur pendant les temps de formation obligatoire, hormis pendant la formation préalable des assistants maternels puisqu'ils n'ont alors pas encore d'employeur (article L. 773-6 nouveau du code du travail).

La rapporteure se félicite de l'attention donnée par ce texte à la formation car cette obligation sera un gage de professionnalisation et de reconnaissance. Beaucoup reste cependant à faire pour améliorer la pertinence de cette formation. Les professionnels rencontrés ont déploré son caractère trop abstrait et ont suggéré d'y associer des assistants maternels et familiaux ayant de l'expérience. Ils ont aussi regretté qu'aucun module concernant le secourisme appliqué à la petite enfance ne soit prévu.

Au-delà de ce projet de loi d'autres avancées doivent être saluées.

En effet les assistants maternels employés par des particuliers ont été exclus pendant longtemps du bénéfice de la formation continue instituée par l'article L. 952-1 du code du travail. Cette exclusion vient d'être levée par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Les assistants maternels et les assistants familiaux employés par des personnes morales occupant plus de dix salariés bénéficient déjà de la formation professionnelle continue.

Il est par ailleurs prévu de créer un fonds pour la formation continue qui sera alimenté par une contribution des particuliers employeurs. La charge de cette contribution, dont le coût est évalué entre 4 et 5 millions d'euros en année pleine, sera intégralement prise en charge par la branche famille de la sécurité sociale, dès 2004, dans le cadre de l'aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AFEAMA) et du complément « mode de garde » de la PAJE. Ce fonds de formation pourrait être géré, comme celui des autres salariés employés de particuliers employeurs, par l'Association de gestion du fonds d'assurance formation des salariés des petites et moyennes entreprises (AGEFOS-PME).

Il s'agit donc d'une modification profonde de la situation des assistants maternels employés par des particuliers au regard de la formation continue, qui élargit considérablement leurs perspectives en termes d'évolution de carrière, notamment vers les secteurs de la garde collective ou de l'éducation nationale.

Enfin l'ensemble des assistants maternels et familiaux bénéficie également de la validation des acquis de l'expérience (VAE) leur permettant, lorsque les conditions sont remplies, d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification. Les textes relatifs au CAP « petite enfance » et au futur certificat d'aptitude à la fonction d'assistant familial seront conçus de manière à permettre l'obtention de ces diplômes par la voie de la VAE.

Article 421-14 du code de l'action sociale et des familles

La commission a examiné, en discussion commune, deux amendements de la rapporteure et de Mme Muguette Jacquaint tendant à définir les modalités de formation des assistants maternels.

La rapporteure a précisé que son amendement, plus précis que celui de Mme Muguette Jacquaint, définit les deux parties de la formation professionnelle que devra suivre tout assistant maternel. La première organisée et financée par le conseil général avant l'accueil du premier enfant devrait être équivalente à soixante heures et donner les bases essentielles. Elle comprendra une formation au secourisme du petit enfant. La deuxième partie relèvera de la branche professionnelle et sera financée à partir des cotisations de droit commun de la formation professionnelle. Sa durée devrait être équivalente à soixante heures, les partenaires sociaux définissant les modalités d'organisation de ce deuxième module.

Mme Muguette Jacquaint a souligné l'importance de faire figurer dans la loi le principe de la formation professionnelle des assistants maternels.

La commission a *adopté* l'amendement de la rapporteure, celui de Mme Muguette Jacquaint *devenant* de ce fait *sans objet*.

En conséquence, deux amendements de Mme Patricia Adam et de M. Pierre-Christophe Baguet sont également *devenus sans objet*.

Article 421-15 du code de l'action sociale et des familles

La commission a *rejeté* un amendement de Mme Muguette Jacquaint précisant les conditions d'organisation et la durée du stage préparatoire à l'accueil d'enfants, **la rapporteure** ayant souligné la nature réglementaire de la disposition.

La commission a *rejeté* un amendement de Mme Muguette Jacquaint définissant le montant minimal de la rémunération versée dans l'attente de l'accueil d'un enfant, **la rapporteure** ayant donné un avis défavorable.

La commission a examiné un amendement de Mme Patricia Adam prévoyant des critères nationaux pour la validation de la formation de l'assistant familial.

La rapporteure a donné un avis favorable à l'amendement sous réserve d'une modification rédactionnelle visant à préciser l'unicité de ces critères pour l'ensemble du territoire.

Après que **Mme Patricia Adam** a accepté la modification demandée par la rapporteure, la commission a *adopté* cet amendement ainsi rectifié.

Elle a ensuite *adopté* l'article 7 ainsi modifié.

Après l'article 7

La commission a examiné un amendement de Mme Muguette Jacquaint prévoyant que toute personne ayant exercé durant cinq ans au moins la profession d'assistant maternel comme salarié de personnes morales de droit public peut demander la validation des acquis de son expérience en vue de l'obtention du certificat d'aptitude professionnelle « petite enfance » ou du diplôme d'aide puéricultrice.

La rapporteure s'est opposée à l'amendement car il rassemble dans une seule procédure de validation des acquis deux diplômes de niveaux différents. Il aurait été préférable de renvoyer au décret cette question complexe, qui fait aujourd'hui l'objet d'un projet de texte réglementaire.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Pierre-Christophe Baguet disposant que tout assistant maternel agréé et en activité depuis dix ans peut demander la validation des acquis de son expérience en vue de l'obtention du certificat d'aptitude professionnelle « petite enfance » ou de tout autre certificat d'aptitude équivalent.

M. Pierre-Christophe Baguet a expliqué que son amendement relève du même esprit que le précédent mais n'évoque pas le diplôme d'aide puéricultrice et exige une durée d'agrément de dix ans.

La rapporteure a estimé que cette durée de dix ans est trop rigoureuse et que la fin du premier alinéa du dispositif de l'amendement, qui vise « tout autre certificat d'aptitude équivalent », est trop floue. Il serait donc préférable de revoir la rédaction pour la réunion tenue par la commission en application de l'article 88 du Règlement.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Article additionnel après l'article 7

Rapport au Parlement sur les droits des assistants maternels et assistants familiaux en matière de sécurité sociale

La commission a *adopté* à l'unanimité un amendement de Mme Muguette Jacquaint prévoyant la remise par le gouvernement au Parlement dans un délai de six mois d'un rapport sur les droits des assistants maternels et assistants familiaux en matière de sécurité sociale, notamment sur leurs droits à retraite.

Article 8

(articles L. 421-10 et L. 421-16 du code de l'action sociale et des familles)

Le contrat d'accueil pour les assistants familiaux

Cet article vise à préciser le contenu du contrat d'accueil passé entre l'assistant familial et son employeur.

Un contrat d'accueil distinct du contrat de travail doit être conclu entre l'assistant familial et son employeur pour chaque mineur accueilli. Selon les dispositions de l'article L. 421-10 du code de l'action sociale. Ce document est en quelque sorte la définition d'un projet pédagogique qui recense toutes les informations connues sur l'enfant et précise les objectifs du placement.

Ce contrat, qui est porté à la connaissance de tous les membres de la famille d'accueil, précise notamment :

- le rôle de la famille d'accueil et de l'employeur à l'égard du mineur et de sa famille ;
- les conditions d'arrivée de l'enfant dans la famille d'accueil et de son départ, ainsi que le soutien éducatif dont il bénéficiera ;
- le caractère continu ou intermittent de l'accueil du mineur.

L'accueil est qualifié de continu « *s'il est prévu pour une durée supérieure à quinze jours consécutifs, y compris les jours d'accueil en internat scolaire ou en établissement d'éducation spéciale, ou lorsqu'il est prévu pour une durée supérieure à un mois lorsque l'enfant n'est pas confié les samedis et dimanches* ». *A contrario*, l'accueil est dit intermittent lorsqu'il est réalisé pour une durée inférieure ou égale à quinze jours.

Il est en outre précisé que, sauf situation urgente mettant l'enfant en danger, l'assistant familial est consulté par son employeur préalablement à toute décision relative au mineur dont il a la charge et qu'il participe à l'évaluation de la situation de ce dernier.

Les modifications apportées par le projet de loi

Le présent article apporte plusieurs modifications à cet article L. 421-10, qui devient l'article L. 421-16 compte tenu des nouvelles dispositions introduites par le projet de loi.

Le **paragraphe I** prévoit qu'un contrat d'accueil, annexé au contrat de travail, est signé, pour tout mineur placé, entre l'assistant désormais qualifié de « familial » et son employeur, ce contrat d'accueil étant annexé au contrat de travail.

Le **paragraphe II** abroge le deuxième alinéa de l'actuel article L. 421-10, définissant la famille d'accueil comme l'ensemble des membres résidant au domicile de l'assistant familial agréé, cette définition figurant désormais à l'article L. 421-2 conformément à l'article 5 du texte.

Le **paragraphe III** précise le contenu du contrat d'accueil pour valoriser le rôle de l'assistant familial dans le suivi éducatif des mineurs qui lui sont confiés.

Ainsi, le contrat d'accueil devra désormais comprendre les modalités d'information de l'assistant familial sur la situation de l'enfant, notamment son état de santé physique et psychologique. Les modalités de participation de l'assistant familial à la mise en œuvre et au suivi de projet individualisé pour l'enfant y seront également indiquées. Comme le prévoit l'article 2 du texte, le projet individualisé pour chaque enfant est élaboré par l'équipe pluridisciplinaire visée à l'article L. 221-2 du code de l'action sociale et des familles et validé par le responsable du service (l'ASE ou un organisme privé habilité), en fonction de l'histoire de l'enfant, des raisons de son placement et du travail à effectuer avec ses parents. Ce projet est évolutif, selon les changements qui interviennent dans la situation du mineur et de sa famille.

Ce point représente un grand progrès car il contribuera à une meilleure information des assistants familiaux sur les caractéristiques des enfants placés chez eux. Parmi les personnes rencontrées plusieurs se sont plaintes du défaut de travail en coopération avec les éducateurs et psychologues pour parvenir à définir un véritable projet éducatif. Il faut espérer que la définition d'objectifs permettra de faciliter le travail d'évaluation de l'équipe pluridisciplinaire et contribuera à une véritable concertation entre les spécialistes de l'enfance en difficulté et les assistants familiaux, ces derniers ayant une connaissance beaucoup plus concrète des progrès réalisés au cours du placement.

Enfin, le contrat d'accueil devra fixer les modalités du remplacement temporaire de l'assistant familial à son domicile, le plus souvent par un autre membre de la famille d'accueil.

Le **paragraphe IV** élargit la notion d'accueil continu, la durée minimale de quinze jours incluant désormais également les jours où l'enfant est accueilli dans un établissement à caractère médical, psychologique ou de formation professionnelle.

En outre, l'accueil sera considéré comme intermittent s'il n'est pas continu, bien sûr, mais également lorsque, quelle que soit sa durée, il n'est pas à la charge principale de l'assistant familial. Cette hypothèse vise les situations d'accueil où la responsabilité éducative de l'enfant est portée par un autre service que celui qui emploie l'assistant familial, c'est-à-dire généralement par un foyer de l'enfance ou un autre service de placement familial.

Les accueils intermittents sont donc soit des accueils très ponctuels et de très courte durée (moins de quinze jours, par exemple lorsqu'une famille doit être aidée quelques jours parce qu'un parent est malade), soit des accueils de remplacement (d'une famille d'accueil en vacances) ou de relais (pour accorder à une famille d'accueil un temps de repos nécessaire), soit des accueils complémentaires d'une prise en charge où la responsabilité éducative de l'enfant relève d'un autre établissement ou service social.

Enfin, le **paragraphe V** procède à une coordination rédactionnelle consécutive au nouvel intitulé de la profession d'assistant familial.

*

Mme Marie-Françoise Clergeau a *retiré* un amendement de Mme Patricia Adam visant à maintenir la définition actuelle de l'accueil intermittent, **la rapporteure** ayant indiqué qu'elle étudierait la possibilité d'une redéfinition de la garde intermittente d'ici l'examen du texte en séance publique.

La commission a *adopté* l'article 8 sans modification.

Article 9

(articles L. 421-11, L. 421-12, L. 421-17, L. 421-18 et L. 422-1 à L. 422-8
du code de l'action sociale et des familles)

Coordination

Cet article a pour objet d'harmoniser la rédaction du code de l'action sociale et des familles avec les dispositions introduites par le présent projet de loi.

Cet article apporte plusieurs modifications rédactionnelles au code de l'action sociale et des familles, afin de prendre en compte les dispositions introduites par le présent projet de loi.

Le **paragraphe I** précise, compte tenu de la nouvelle terminologie de la profession d'assistant familial introduite par l'article 5 du projet de loi, que les dispositions des articles L. 421-17 nouveau (champ d'application des dispositions du chapitre), L. 422-3 (revenu de remplacement en cas de chômage), L. 422-6 (dispositions particulières aux assistants maternels employés par des collectivités territoriales) et L. 422-7 (dispositions particulières aux assistants maternels employés par des établissements publics de santé ou sociaux ou médico-sociaux) s'appliquent tant aux assistants maternels qu'aux assistants familiaux.

Le **paragraphe II** rend applicables aux assistants familiaux, qui accueillent des majeurs de moins de vingt et un ans dans le cadre du service de l'aide sociale à l'enfance, les dispositions de l'article L. 421-17 nouveau précité, comme elles le sont actuellement pour les familles d'accueil des centres de placements familiaux.

Seuls demeureront exclus des dispositions du code de l'action sociale et des familles relatives aux assistants maternels et familiaux, les assistants maternels qui entretiennent avec les mineurs accueillis un lien de parenté ou d'alliance jusqu'au sixième degré, les personnes de confiance mentionnées à l'article 375 du code civil relatif à l'assistance éducative, ainsi que les personnes qui accueillent des mineurs exclusivement pendant les congés et les loisirs.

Le **paragraphe III** introduit une coordination à l'article L. 421-18 nouveau (renvoi au décret), afin de le mettre en cohérence avec la transformation de l'article L. 421-2 en L. 421-6 (mise en demeure en cas d'absence d'agrément).

Le **paragraphe IV** modifie l'intitulé du chapitre II du titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles, relatif aux assistants maternels employés par des personnes morales de droit public, pour y introduire les assistants familiaux.

Le **paragraphe V** apporte plusieurs modifications de coordination à l'article L. 422-1 (articles du droit du travail applicables aux assistants maternels employés par des personnes morales de droit public) :

– les renumérotations d'articles du code du travail introduites par les articles 11 et 14 du présent projet de loi sont reportées ;

– il est précisé que les dispositions du premier alinéa concernent également les assistants familiaux ;

– il est opéré une coordination relative au changement de numéro d'un article ;

– il est indiqué que le second alinéa s'applique uniquement aux assistants familiaux dont les indemnités et fourniture d'entretien des enfants sont fixées par délibération du conseil général, lorsqu'ils sont employés par le département.

Le **paragraphe VI** précise que les assistants familiaux sont également éligibles aux dispositions de l'article L. 422-2. Ils se voient ainsi reconnaître le droit syndical lorsqu'ils sont employés par des personnes morales de droit public. Leurs syndicats professionnels peuvent, en conséquence, agir en justice devant toute juridiction, notamment devant les juridictions administratives, pour ce qui concerne les actes réglementaires relatifs au statut et les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs de la profession.

Par ailleurs, l'article L. 422 est complété pour indiquer que les dispositions particulières qui seront déterminées par décret en Conseil d'État, concernent également les assistants familiaux employés par des établissements publics de santé ou sociaux et médico-sociaux.

Le **paragraphe VII** supprime, dans l'article L. 422-3, la mention de dispositions réglementaires spécifiques pour l'indemnisation du chômage des

assistants maternels et des assistants familiaux employés par des personnes morales de droit public puisque ces professions relèvent désormais du droit commun, c'est-à-dire du code du travail.

Le **paragraphe VIII** limite aux seuls assistants familiaux les dispositions de l'article L. 422-4, qui fait également l'objet d'une modification de coordination à la suite de la renumérotation d'un article du code du travail, et de l'article L. 422-5.

En conséquence, les départements pourront spécialiser certains assistants familiaux qu'ils emploient dans les accueils urgents et de courte durée. Ces professionnels s'engageront alors à recevoir immédiatement les enfants présentés par l'ASE et recevront en contrepartie une indemnité de disponibilité pendant les périodes où ils n'accueillent aucun enfant (article L. 422-4).

Il convient en effet de garder à l'esprit que l'accueil familial est préférable à plus d'un titre car il permet non seulement un suivi plus personnalisé mais il permet aussi une prise en charge beaucoup plus économe, le placement en foyer coûtant trois fois plus cher que le placement familial.

L'accompagnement professionnel des assistants familiaux employés par le département et l'évaluation des situations d'accueil sont assurés par une équipe pluridisciplinaire de professionnels (article L. 422-5).

Enfin, le **paragraphe IX** supprime le renvoi au décret (1° de l'article L. 422-8) pour les conditions du droit à un revenu de remplacement en cas de chômage des assistants maternels et familiaux employés par une personne de droit public car ils relèvent désormais du droit commun.

*

La commission a *adopté* l'article 9 sans modification.

Article additionnel après l'article 9

Participation d'un assistant maternel ou familial confirmé au contrôle de l'activité des assistants maternels et familiaux

La commission a *adopté* un amendement de la rapporteure harmonisant au plan national les conditions du contrôle de l'activité des assistants maternels et familiaux et améliorant celui-ci par la participation d'un assistant maternel ou familial confirmé.

TITRE II

DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DE LA SANTÉ PUBLIQUE

Article 10

(articles L. 2111-1 à L. 2112-3 du code de la santé publique)

Rôle du service départemental de la protection maternelle infantile auprès des assistants maternels et des assistants familiaux

Cet article élargit le rôle du service départemental de protection maternelle et infantile et introduit plusieurs coordinations dans le code de la santé publique.

Les missions actuelles de la PMI

Les services de protection maternelle et infantile ont connu de profonds bouleversements avec les lois de décentralisation mais ils résultent d'une organisation sanitaire ancienne visant à prévenir la mortalité infantile.

L'idée d'une médecine pour les écoliers date de la Convention (1792) mais la première réalisation ne vint que quatre-vingts ans plus tard à Paris et ce n'est qu'en 1945 que PMI et médecine scolaire furent véritablement structurées. Il fallut attendre novembre 1945 pour que, compte tenu de problèmes démographiques importants, paraisse l'ordonnance sur la PMI avec le code de la famille, prévoyant une action conjuguée des médecins et des assistantes sociales, définissant les principales activités de la PMI : certificat prénuptial, visites prénatales, surveillance de l'enfant, éducation des mères, créant le carnet de santé de l'enfant. Simultanément était organisée la médecine scolaire.

En 1962, la protection maternelle et infantile recevait une structure départementale relevant de la direction départementale de l'action sanitaire et sociale (DDASS). En 1983, une circulaire ministérielle rappelait les missions et activités du service départemental de PMI rattaché au conseil général par les lois de décentralisation. En 1989, est promulguée la loi relative à la protection et à la promotion de la santé de la famille et de l'enfance et adaptant la législation sanitaire et sociale aux transferts de compétence en matière d'aide sociale et de santé. Sur la même période le service de santé scolaire intégrait progressivement l'éducation nationale et devenait le service de promotion de la santé en faveur des élèves.

La loi du 18 décembre 1989 rappelle que l'Etat, les collectivités territoriales et les organismes de sécurité sociale participent à la protection et à la promotion de la santé maternelle et infantile qui comprend notamment :

– des mesures de prévention médicales, psychologiques, sociales et d'éducation pour la santé en faveur des futurs parents et des enfants ;

– des actions de prévention et de dépistage des handicaps des enfants de moins de six ans ainsi que de conseil aux familles pour la prise en charge de ces handicaps ;

– la surveillance et le contrôle des établissements et service d'accueil des enfants de moins de six ans ainsi que des assistants maternels.

Les services et consultations de santé maternelle et infantile, les activités de protection de la santé maternelle et infantile à domicile, la formation et l'agrément des assistants maternels relèvent de la compétence du département qui en assume l'organisation et le financement sous certaines réserves.

Les compétences dévolues au département sont exercées sous l'autorité du président du conseil général par le service départemental de protection maternelle et infantile. Celui-ci doit en outre, participer aux actions de prévention des mauvais traitements et de prise en charge des mineurs maltraités.

A l'échelon du département, il existe dorénavant deux directions des affaires sanitaires et sociales, l'une relevant de l'Etat, l'autre du département à laquelle sont rattachés la PMI, l'action sociale et l'aide sociale à l'enfance.

A l'échelon du département existe le plus souvent désormais une sous-direction enfance et famille réunissant PMI, actions de santé, action sociale et aide sociale à l'Enfance. Les missions de ces services sont multiples :

– Pour la protection maternelle et infantile :

- informer, conseiller dans les domaines de la planification des naissances, de la maternité, de l'enfance ;
- préparer et aider à la naissance dans les conditions les plus favorables à la santé de la mère et de l'enfant ;
- promouvoir le développement global de l'enfant de zéro à six ans ;
- améliorer les conditions d'accueil des jeunes enfants dans leurs différents milieux de vie.

Bien qu'ayant une dimension santé publique, ce service développe des actions privilégiées en faveur des familles les plus vulnérables et des enfants en danger.

– Pour l'action sociale :

- aider les personnes en difficulté à retrouver ou à développer leur autonomie de vie et notamment en favorisant une évolution des situations personnelles et familiales permettant une plus grande prise de conscience ainsi qu'une meilleure harmonie dans la famille.

– Pour l'aide sociale à l'enfance :

- aider les familles en difficulté dans leurs devoirs d'entretien, de garde, de surveillance et d'éducation de leurs enfants.

L'aide sociale ne s'adresse pas à l'ensemble de la population mais aux familles qui ont des difficultés matérielles ou éducatives aiguës avec leurs enfants et aux jeunes dont les difficultés sociales risquent de compromettre l'équilibre.

Pour protéger l'enfant, l'action de l'aide sociale à l'enfance se développe dans quatre directions : apporter le soutien nécessaire aux familles afin d'éviter si possible le placement de l'enfant ; trouver la solution la mieux adaptée lorsque le placement devient inévitable ; tout mettre en œuvre pour restaurer la cellule familiale lorsque les enfants ont été amenés à vivre une séparation temporaire avec leurs parents ; enfin, quand l'enfant est déclaré adoptable, l'aide sociale participe à la recherche d'une famille d'adoption

La décentralisation en confiant la responsabilité de la protection de la santé maternelle et infantile (PSMI) au département a modifié des textes souvent anciens et périmés qui en régissent le fonctionnement. Dans le nouveau texte de loi, il est précisé que, lors de la visite médicale prénuptiale il convient de rechercher des affections génétiques, que le carnet de santé maternité est obligatoire, que les déclarations de grossesse et de naissance seront obligatoirement envoyées à la DAS ; des modalités nouvelles de financement avec une participation plus grande des caisses de sécurité sociale sont envisagées.

Ces missions sont aujourd'hui codifiées dans le code de la santé publique aux articles L. 2111-1 et suivants.

Le développement du rôle de la PMI auprès des assistants maternels

Le **paragraphe I** complète la définition de la promotion de la santé maternelle et infantile proposée par l'article L. 2111-1 susmentionné, en y intégrant, outre le contrôle et la surveillance, une mission d'accompagnement des assistants maternels que beaucoup de services assument déjà mais qui ne correspondent pas à des missions obligatoires.

Au cours des auditions, les professionnels ont insisté sur l'importance de différencier le rôle de l'instruction des demandes d'agrément et celui de l'accompagnement des assistants maternels et familiaux.

Il s'avère que dans l'organisation actuelle des contrôles des assistants maternels une certaine confusion est opérée souvent en raison des faibles effectifs des services sociaux du département.

On rappellera en outre que, concernant les assistants familiaux, les missions de contrôle, de surveillance et d'accompagnement sont confiées à

l'employeur, c'est-à-dire le département lui-même via l'ASE ou un organisme privé habilité pour le placement d'enfants.

Le **paragraphe II**, en conséquence des dispositions du paragraphe précédent, précise dans l'article L. 2112-2 que le service de PMI a en charge l'agrément des assistants maternels et des assistants familiaux. En revanche, son rôle se limite aux seuls assistants maternels pour ce qui concerne leur contrôle, leur surveillance et leur formation initiale.

En effet, comme pour le contrôle et la surveillance, la formation des assistants familiaux relève de leur employeur.

Le **paragraphe III** procède de la même idée et introduit, dans les missions de la PMI détaillées par l'article L. 2112-2, l'organisation d'actions d'information sur la profession d'assistant maternel et de sessions de formation initiale, sans préjudice de celles proposées dans le cadre de la formation continue.

On rappellera que, conformément à l'article premier du présent texte, les modalités d'information des candidats au métier d'assistant maternel sont désormais fixées par la commission départementale de l'accueil des jeunes enfants.

Enfin, le **paragraphe IV** coordonne les dispositions de l'article L. 2112-3, qui rappelle l'obligation de formation initiale des assistants maternels agréés, avec les modifications introduites en la matière par l'article 7 du projet de loi.

Comme pour les assistants familiaux visés à l'article 2 du texte, la rapporteure approuve toute disposition tendant à améliorer l'encadrement et l'accompagnement des assistants maternels, afin de garantir un accueil de qualité aux familles et de soutenir et conseiller ces personnels dans l'exercice de leur profession.

La rapporteure déplore que dans un grand nombre de départements les services de PMI ne soient pas en mesure d'exercer convenablement leurs missions faute de moyens suffisants tant sur le plan matériel qu'en termes de personnel. De nombreux postes de médecins et d'éducateurs sont actuellement vacants, ce qui conduit à occuper ceux qui restent aux tâches les plus urgentes comme l'aide sociale à l'enfance sans qu'il soit possible d'organiser un véritable suivi de l'offre de garde.

*

La commission a *adopté* l'article 10 sans modification.

TITRE II BIS
DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DE LA CONSTRUCTION
ET DE L'HABITATION

Article 10 bis (nouveau)

(article L. 441-1 du code de la construction et de l'habitation)

**Prise en compte pour l'attribution d'un logement de l'activité professionnelle
des assistants maternels et assistants familiaux**

Cet article additionnel vise à faciliter les conditions de logement des assistants maternels et familiaux pour leur permettre d'obtenir plus facilement un agrément. Le sénat a donc adopté un amendement qui rend les assistants maternels et familiaux agréés prioritaires pour l'attribution des logements sociaux.

Constatant que la majorité des difficultés recensées en matière de garde d'enfants et de placement familial provient de l'insuffisance de l'offre, en particulier dans les zones urbaines et péri-urbaines, le Sénat a souhaité insérer dans le projet de loi des dispositions relatives à l'accès au logement social.

Afin d'inciter les assistants maternels et familiaux agréés à s'installer dans les zones où leur présence est insuffisante et où les prix de l'immobilier ne leur permettent vraisemblablement pas de se loger dans le secteur privé, il est proposé que des logements sociaux leur soient attribués en priorité et que la taille de ces logements soit fonction de la nature et des besoins de ces métiers d'accueil à domicile.

En effet on peut constater que l'offre d'assistantes maternelles est plus élevée dans les quartiers populaires que dans les quartiers bourgeois sans doute parce que la demande est moins forte dans ces quartiers en raison de l'embauche d'employés de maison pour assurer la garde des enfants, mais aussi parce que la cherté de l'immobilier empêche d'acquérir des logements spacieux.

Le Sénat a donc introduit la notion d'accès prioritaire pour les logements sociaux au bénéfice des assistants maternels et familiaux à l'article L. 441-1 du code de la construction et de l'habitation, qui renvoie au décret pour déterminer les conditions d'attribution des logements sociaux.

Il convient de rappeler que l'attribution des logements sociaux prend en compte divers critères personnels comme la composition du ménage, son niveau de revenu, les conditions de logement et l'éloignement des lieux de travail. L'exercice de la profession d'assistant maternel et d'assistant familial sera également considéré comme un critère d'attribution.

Le Sénat a estimé par ailleurs que les logements sociaux attribués aux assistants maternels et familiaux agréés pourraient l'être dans le cadre du contingent préfectoral.

Même si la rapporteure comprend très bien l'objectif recherché par le Sénat, elle est réservée sur la faisabilité pratique de cette mesure. En effet cette priorité ne jouera qu'après l'obtention de l'agrément, ce qui signifie que l'intéressé qui ne possédait pas un logement adapté sera écarté de ce métier et ne pourra faire valoir ses droits à priorité. En réalité cette règle ne jouera que pour les assistants qui souhaitent modifier leur agrément pour l'accueil d'un nombre d'enfants plus élevé. On peut donc estimer que cette mesure ne contribuera que marginalement à augmenter le nombre de professionnels agréés. De plus, certains risquent de faire une demande d'agrément motivée essentiellement par l'obtention d'un droit de priorité aux logements sociaux puisqu'il n'existe aucune obligation de pratique professionnelle après l'obtention de l'agrément.

Cette mesure aura aussi un impact très différent selon les régions car dans certaines zones l'offre est tellement disproportionnée face aux demandes que face à de longues listes d'attente, la priorité donnée à ces professionnels n'aura qu'une très faible incidence positive. De plus certains demandeurs bien que mal logés ne souhaiteront pas accepter aller vivre dans un autre quartier.

La rapporteure considère donc qu'il serait préférable d'encourager l'amélioration des logements existants soit en accordant des aides financières pour les sécuriser ou les adapter pour la présence d'enfants, soit en prévoyant un système de subventions accordées par l'Agence nationale pour l'amélioration de l'habitat par exemple ou en accordant des crédits d'impôt pour travaux.

Cette suggestion n'a pas recueilli un accueil très favorable au ministère chargé de la famille car les services ont souligné que le bénéfice d'une très large exonération d'impôt sur le revenu se justifiait notamment par le fait que les assistants maternels mettant à leur disposition leur domicile pour l'exercice d'une activité professionnelle, ils devaient proposer un environnement adapté et sécurisé et assumer les surcoûts qui en résultent.

La rapporteure estime néanmoins très important que des mesures incitatives en faveur du logement soient décidées en faveur de ces professionnels car l'accès plus facile à des logements adaptés permettra de démultiplier l'offre d'assistants maternels et familiaux.

*

La commission a *adopté* l'article 10 *bis (nouveau)* sans modification.

TITRE III
DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL

CHAPITRE I^{ER}

Dispositions modifiant le titre VII du livre VII du code du travail

Article 11

(intitulé du titre VII du livre VII du code du travail, sections et articles du chapitre III du titre VII du livre VII du code du travail et article L. 773-17 du code du travail)

Modification de la structure du chapitre III du titre VII du livre VII du code du travail

Cet article procède à une recomposition du chapitre III du titre VII du livre VII du code du travail qui, initialement intitulé « *Assistentes maternelles* », est renommé « *Assistants maternels et assistants familiaux employés par des personnes de droit privé* ».

Ce nouveau titre présente donc le double avantage à la fois de prendre en compte la distinction établie par le projet entre assistants maternels et assistants familiaux, et de préciser qu'il est question avant tout des employeurs de droit privé, par opposition aux employeurs personnes morales de droit public.

Il faut noter toutefois qu'un certain nombre de ces dispositions sont applicables aux employeurs personnes morales de droit public, en application de l'article L. 422-1 du code de l'action sociale et des familles, tel que modifié par l'article 9 du projet.

Alors que le chapitre comportait initialement trois sections – la première applicable généralement à toutes les assistantes maternelles, la deuxième à celles employées par des particuliers, la troisième à celles employées par des personnes morales de droit privé – il existe désormais 6 sections :

- Section 1 : dispositions communes ;
- Section 2 : dispositions applicables aux assistants maternels ;
- Section 3 : dispositions applicables aux assistants maternels employés par des particuliers ;
- Section 4 : dispositions applicables aux assistants maternels et aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé ;

– Section 5 : dispositions applicables aux assistants maternels employés par des personnes morales de droit privé ;

– Section 6 : dispositions applicables aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé.

Ces sections sont fondées sur deux distinctions – présidant au choix des règles applicables aux assistants maternels et familiaux – l’une relative au statut des employeurs (particulier ou personne morale de droit privé), l’autre au mode de garde (précédemment dit non permanent ou permanent, et qui désormais sépare les assistants maternels et les assistants familiaux), suivant une logique qu’il est possible d’illustrer par le tableau suivant :

Employeurs / Modes de garde	Ensemble des personnes de droit privé	Particuliers	Personnes morales de droit privé
Tous	Section 1	–	Section 4
Assistants maternels	Section 2	Section 3	Section 5
Assistants familiaux	-	-	Section 6

Le projet procède à une rationalisation des articles contenus dans les différentes sections, en créant certains, mais également, à l’occasion de leur modification, en déplaçant d’autres pour rendre leur place plus opportune. C’est ainsi que sont déplacés les articles suivants :

– l’article L. 773-3 consacré aux indemnités d’entretien remises à l’assistant maternel, que l’employeur soit un particulier ou une personne morale de droit privé, se trouve fort logiquement déplacé de la section commune à la section spécifiquement consacrée au statut des assistants maternels, ce qui correspond à un placement plus précis (article 16) ; de même, l’article 27 du projet, en modifiant la rédaction de l’article L. 773-3-1 devenu article L. 773-26, le déplace en même temps de la section 1, à caractère général, à la section 6, consacrée expressément aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé, en un placement qui, là encore, se révèle plus précis ; l’article 17 procède également au déplacement de l’article L. 773-5, qui figurait dans la section 1, et devient article L. 773-9 de la section exclusivement dédiée au régime des assistants maternels, le même objectif étant ainsi atteint ;

– l’article L. 773-7, initialement dans la section commune, précisait les règles valables en matière de licenciement, communes aux cas de garde permanente ou non permanente. Désormais, ce régime figure en deux endroits, dans l’article L. 773-12 qui, aux termes de l’article 19 du projet, se substitue à

l'article L. 773-7, et se trouve placé dans la section consacrée aux assistants maternels employés par des particuliers, mais également dans l'article L. 773-19 nouvellement créé par l'article 23 du projet, qui figure à la section consacrée aux assistants maternels et familiaux employés par des personnes morales de droit privé ;

– initialement placés dans la section 2 consacrée aux personnes employées par des particuliers, les articles L. 773-8 et L. 773-9, devenus articles L. 773-13 et L. 773-14, se retrouvent fort logiquement dans la nouvelle section 3, qui regroupe les dispositions relatives aux assistants maternels employés par des particuliers (article 19) – ceux-ci étant les seuls employés par des particuliers, les assistants familiaux n'étant employés que par des personnes morales ;

– les articles L. 773-10, et L. 773-13 à L. 773-16, sont modifiés (pour certains d'entre eux) et renommés respectivement articles L. 773-17, et L. 773-21 à L. 773-24, passant mécaniquement de la section 3, initialement consacrée à l'ensemble des personnes morales de droit privé, à la section 4, dont l'objet est le même (articles 11, 21, 25 et 26) ;

– enfin, les articles L. 773-11 et L. 773-12, également initialement placés dans la section 3, se retrouvent, devenus articles L. 773-27 et L. 773-28, dans la nouvelle section 6, ce qui est plus précis, puisqu'ils concernent le régime des seuls assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé, et non les assistants maternels employés par ces dernières (articles 28 et 29).

Cette description détaillée semble induire une certaine complexité du dispositif. Mais l'objectif poursuivi par le législateur consiste bien en une simplification.

La question n'est pas anodine, et il convient de s'y arrêter, ne serait-ce qu'un instant, la complexité du droit du travail – et en particulier du code du travail – étant souvent dénoncée, tout récemment encore¹. Récurrent, ce thème n'est pas sans justification réelle. Le droit applicable aux assistants maternels constitue, parmi de très nombreux autres exemples, une illustration de cette complexité, ainsi qu'en témoignent quelques lignes extraites du *Guide des assistantes maternelles*² : « *Le statut des assistantes maternelles, avant comme après la réforme, restera, de tous les statuts professionnels, le plus compliqué. Les textes les concernant relèvent de plusieurs codes, certains ne sont pas codifiés. Ils s'appliquent différemment selon que l'assistante maternelle est employée par un particulier, une personne morale de droit privé ou une personne morale de droit*

¹ Rapport établi par M. Michel de Virville pour le ministre des affaires sociales, « Pour un droit du travail plus efficace », janvier 2004 ; rapport de M. Philippe Langlois sur la simplification du droit réalisé pour le compte de l'Institut de l'entreprise, 2004 ; rapport d'information réalisé par M. Hervé Novelli sur l'évaluation des conséquences économiques et sociales de la législation sur le temps de travail, avril 2004 ; énumération à laquelle il conviendrait d'ajouter les prises de position de praticiens nombreux, ou les exigences d'intelligibilité et de clarté de la loi encore rappelées récemment par le Conseil constitutionnel (Décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004).

² *Le Guide des assistantes maternelles, Droit et Société*, 2004.

public. Aussi selon le mode de garde : accueil permanent ou non permanent. Les imprécisions légales ou réglementaires, les vides juridiques, les anachronismes des textes sont fréquents ». Au total, un « casse-tête quotidien des professionnelles sur le droit qui leur est applicable ».

Sans doute cette complexité n'est-elle pas gratuite : elle est liée à l'existence de situations elles-mêmes complexes. Ainsi que l'a écrit Mme Claire Neirinck, professeur à l'université de Toulouse I : « *L'activité de l'assistante maternelle ne ressemble à aucune autre. Atypique, elle place cette dernière au centre d'un carrefour vertigineux particulièrement révélateur de la complexité, de la richesse et de la spécificité de cette profession* »¹. Dès lors, la question, légitime, que peut se poser le législateur consiste à se demander si le présent texte va dans le sens d'une simplification réelle de ce régime.

La simplification ne figure certes pas parmi les deux objectifs retenus par l'exposé des motifs du projet. Ceux-ci sont relatifs en effet à une plus grande qualité des soins apportés aux enfants accueillis, ainsi qu'à une amélioration du statut des assistants maternels en le faisant converger vers le droit commun. Autrement dit, les deux axes qui, depuis l'origine, au milieu des années soixante-dix, caractérisent ces réformes : professionnaliser le métier pour le rendre plus attractif et répondre aux besoins toujours plus importants, mais également assurer les garanties qualitatives nécessaires aux enfants accueillis, dans le respect de l'intérêt des parents.

En l'espèce, sans doute l'article 11 multiplie-t-il par deux le nombre de sections contenues dans le chapitre III du titre VII du livre VII du code du travail. Mais cette multiplication est opérée au profit d'une clarification, puisque l'objet des nouvelles subdivisions est plus précis. Désormais, à chaque cas de figure correspond, ainsi que l'illustre le tableau présenté ci-dessus, une section bien identifiée.

Par ailleurs, outre les modifications apportées aux articles existants, sont introduits dans le code du travail 10 nouveaux articles, en plus des 19 articles du code du travail existants concernant le régime des assistants maternels et familiaux. Soit une augmentation de 50 % du nombre des articles dans le seul projet initial, sans prendre en compte les éventuels articles additionnels introduits par voie d'amendements.

Parmi ces articles, nombreux sont ceux qui renvoient expressément à un décret le soin d'apporter des précisions de mise en œuvre, renvoi qui va dans le sens d'un allègement de la structure législative. De plus, l'intervention de chacun de ces articles semble légitime dans la mesure où leur contenu paraît suffisamment normatif, et répondre à un besoin réel : c'est le cas notamment des matières comme la réglementation de la durée maximale du travail, l'exigence des repos ou encore celle du régime des congés.

¹ *Petites affiches*, 21 février 2000, n° 36.

Le Sénat, au cours de la première lecture, a apporté des modifications de nature rédactionnelle à cet article.

Ces modifications visaient d'une part à en accroître la lisibilité, en faisant apparaître au sein de chacune des sections l'ensemble des articles les composant, et non seulement ceux pour lesquels il avait été procédé à une nouvelle numérotation. D'autre part, le Sénat a procédé à l'ajout d'un paragraphe III destiné à réparer un oubli dans le projet initial, en abrogeant l'article L. 773-17 du code du travail dans sa rédaction antérieure.

*

La commission a *adopté* un amendement de la rapporteure corrigeant une erreur matérielle et l'article 11 ainsi modifié.

Section 1 **Dispositions communes**

Article 12

(articles L. 773-1 et L. 773-2 du code du travail)

Prise en compte des majeurs de moins de vingt et un ans dans la définition des publics relevant de la compétence des assistants familiaux Applicabilité aux assistants maternels et familiaux des dispositions relatives notamment à la protection contre les discriminations et contre le harcèlement

Cet article, dont chacun des deux paragraphes porte modification d'un article du code du travail concernant l'ensemble des assistants maternels et familiaux, a deux objets distincts.

Le **paragraphe I** procède à une modification de l'article L 773-1 du code du travail. Ce dernier définit le champ d'application du chapitre III, et donc les assistants maternels et familiaux, comme « *les personnes qui [, sous réserve qu'elles soient titulaires d'un agrément,] accueillent habituellement à leur domicile, moyennant rémunération, des mineurs qui leur sont confiés par des particuliers ou par des personnes morales de droit privé* » mais il faudrait, pour être complet, rajouter les personnes morales de droit public, dont le statut ne relève toutefois pas de ce code. Autrement dit, pour se réclamer des dispositions du code du travail, une personne doit satisfaire à trois conditions : être employée par une personne privée ; être titulaire de l'agrément ; être rémunérée pour le travail effectué.

Le présent article apporte les deux précisions suivantes. D'une part, il substitue, conformément à la modification apportée par l'article 5 du présent projet, à l'ancienne référence la nouvelle référence de l'article régissant les conditions d'attribution de l'agrément : à savoir qu'à l'article 123-1 du code de la

famille et de l'aide sociale (qui était devenu l'article L 421-1 du code de l'action sociale et des familles) est substitué l'article L. 421-3 du code de l'action sociale et des familles. C'est ce dernier article qui, aux termes du présent projet de loi, définit désormais les conditions de délivrance de l'agrément.

D'autre part, il apporte une précision nécessaire à cette définition en ajoutant aux mineurs la catégorie des majeurs de moins de vingt et un ans. Comme l'explique l'exposé des motifs, « *les mesures de protection de l'enfance [qui donc concernent les seuls assistant familiaux] pouvant s'adresser à de jeunes majeurs, il est nécessaire de prévoir que les assistants familiaux qui conservent une responsabilité éducative à l'égard d'un jeune devenu majeur bénéficient de la protection et des conditions de travail que représente la qualité d'assistant familial (...)* ».

En effet, à la suite de l'abaissement de l'âge de la majorité à dix-huit ans par la loi n° 74-631 du 5 juillet 1974, il est apparu nécessaire de maintenir une protection particulière pour les majeurs âgés de moins de vingt et un ans. C'est ainsi qu'un décret du 2 décembre 1975 a étendu les dispositions de l'aide sociale à l'enfance aux jeunes majeurs, cependant que l'article 31 de la loi n° 86-17 du 6 janvier 1986 a ajouté un dernier alinéa à l'ancien article 46 du code la famille et de l'aide sociale, devenu article L. 222-5 du code de l'action sociale et des familles, pour prévoir que « *peuvent également être pris en charge à titre temporaire par le service chargé de l'aide sociale à l'enfance les mineurs émancipés et les majeurs de moins de vingt et un ans qui éprouvent des difficultés d'insertion sociale faute de ressources ou d'un soutien familial suffisant* ».

Il s'agit donc d'une mesure destinée à accroître la protection dont bénéficient, statutairement, les assistants familiaux, lorsqu'ils prennent en charge des jeunes majeurs. Cette situation ne comportait pas jusqu'ici une telle protection, ce qui n'allait pas sans difficultés pratiques pour les assistants familiaux qui, dans certains cas, continuaient à prendre en charge des jeunes au-delà de leur majorité, sans encadrement juridique leur assurant les garanties nécessaires.

Pour les assistants maternels, aucune modification n'est requise, dans la mesure où ils ont la garde des seuls mineurs.

Cet article doit être mis en relation avec l'article 9, précédemment examiné, dont le paragraphe II procède à une harmonisation comparable.

Le **paragraphe II** procède à une modification de l'article L. 773-2 du code du travail.

Cette disposition, commune aux deux professions, vise à leur rendre applicables l'ensemble des dispositions du code du travail relatives au contrat à durée déterminée (telles qu'elles figurent à la sous-section 1 de la section 1 du chapitre II du titre II du livre I^{er}), l'ensemble des dispositions relatives à la protection de la maternité et à l'éducation des enfants (telle qu'elles résultent de la

section 5 du même chapitre II), ainsi que les textes du code du travail relatifs à la protection contre les discriminations (telles qu'elles figurent à la section 7) et contre le harcèlement (telles qu'elles figurent à la section 8).

Jusqu'ici, seuls certains articles concernant la protection de la maternité et l'éducation des enfants ou relatifs à la lutte contre le harcèlement étaient expressément applicables aux assistants maternels et familiaux.

Les deux dernières sections 7 et 8 ont été introduites dans le code du travail par la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 pour la section relative à la protection contre les discriminations (articles L. 122-45 à L. 122-45-3), et par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 pour la section relative à la protection contre le harcèlement (articles L. 122-46 à L. 122-54 du code du travail). Or elles ont vocation à être appliquées à l'ensemble des professionnels relevant du code du travail. Dès lors, il est naturel que le projet les intègre comme dispositions imposables à l'ensemble des assistants maternels et familiaux, et il a été procédé à la même précision concernant les contrats à durée déterminée ainsi que la protection de la maternité et l'éducation des enfants.

Au reste, c'est une forme de « mise à jour » régulière à laquelle il est usuellement procédé. Il en a été ainsi par exemple pour les dispositions relatives à la journée du 1^{er} mai, à la durée des congés ou aux congés pour événements familiaux par l'article 14 de la loi n° 85-10 du 3 janvier 1985.

Il est possible, cependant, de s'interroger sur le bien-fondé de cet article L. 773-2 du code du travail.

Apparu dès la loi de 1977, il répondait à la nécessité de préciser le sens du statut des assistants maternels, qui se voyaient *partiellement* soumis au régime juridique des salariés de droit privé. Cette forme d'ambiguïté marque, dès l'origine, le statut de cette profession qui accède, en 1977, selon la formule du rapport sénatorial de M. Jean Mezard, préparatoire à la loi, « *au statut des salariées à part entière, aussi spécifique que soit ce statut* » : « *une grande partie des règles du code du travail leur seront applicables, sous la réserve d'adaptations nécessitées par le caractère spécifique de la fonction de gardienne, et qui font l'objet de dispositions particulières (...)* ».

Dès lors, en 1977, si l'article L. 773-2 précise quelles dispositions du code du travail s'appliquent aux personnes accueillant des enfants à domicile, c'est que, *a contrario*, comme le précise le commentaire de l'article d'alors, « *sont en revanche exclues du statut applicable (...) de nombreuses dispositions du code du travail, notamment celles qui traitent de l'apprentissage, du licenciement, du salaire minimum de croissance, des heures supplémentaires, de la durée du travail, des repos et congés, de l'inspection du travail* » : « *le statut professionnel des personnes accueillant des mineurs à domicile est donc, on le voit, largement dérogatoire au droit commun du travail* ». Telle était donc, en 1977 – et reste

aujourd'hui – la justification de l'état des lieux de la réglementation applicable aux assistants maternels et familiaux.

Mais l'ambiguïté originelle liée à l'application seulement partielle du droit du travail aux assistants maternels et familiaux affaiblit, en même temps qu'elle le justifie, le bien-fondé de cet article. La rédaction de l'article laisse en effet penser à l'exhaustivité de l'énumération. Poser que « *sont applicables aux personnes relevant du présent chapitre les dispositions suivantes du présent code : (...)* », sous-entend cette exhaustivité.

Or il n'en va pas ainsi en pratique, ainsi que l'atteste la jurisprudence de la Cour de cassation. Celle-ci fait application aux assistants maternels de dispositions qui n'y figurent pas : selon sa jurisprudence, tout article du code du travail est susceptible de s'appliquer aux assistants maternels, dès lors qu'il n'existe pas de dispositions spécifiques sur le même sujet dans le chapitre III du titre VII du livre VII d'une part, et que la règle est compatible avec l'emploi par des particuliers d'autre part.

De ce fait, il est possible de se demander s'il était vraiment nécessaire d'insérer dans l'article L.773-2 ces nouvelles références qui, *de facto*, sont déjà applicables aux assistants maternels, selon la jurisprudence de la Cour de cassation.

Le Sénat, dans sa première lecture, a adopté cet article sans modification.

*

La commission a *adopté* l'article 12 sans modification.

Article 13

(article L. 773-3 du code du travail)

Obligation de conclusion d'un contrat de travail écrit

Cet article introduit dans le code du travail un article L. 773-3 prévoyant que « *le contrat de travail des assistants maternels et des assistants familiaux est un contrat écrit* »¹.

Cette règle de caractère général, dans la mesure où elle s'applique à tous les types de modes de garde – qu'ils soient permanents ou non permanents – modifie de manière substantielle le droit actuel puisque, ainsi que le précise

¹ *Il convient de garder à l'esprit que le contrat dont il s'agit dans le présent article est un contrat de travail, distinct du contrat d'accueil qui n'existe que dans les cas de garde permanente de l'enfant. Le contrat d'accueil est passé entre l'assistant familial et la personne morale de droit privé ou de droit public qui l'embauche, mais de manière dissociée du contrat de travail. Ce contrat d'accueil constitue un outil de travail socio-éducatif propre, qui concerne non la relation au plan du droit du travail, mais les modalités de placement.*

l'exposé des motifs du projet de loi, l'exigence de l'écrit n'était jusqu'ici pas requise.

De fait, en droit du travail, l'exigence d'un contrat écrit n'est pas systématique. Ainsi que le précise l'article L. 122-3-1 du code du travail : « *le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée* ». Le contrat à durée déterminée non écrit se transforme donc de droit en contrat à durée indéterminée, pour lequel l'écrit n'est pas requis. Seuls les contrats pour lesquels la loi a expressément indiqué que l'écrit est obligatoire sont soumis à cette condition : il en va ainsi du contrat à temps partiel (article L. 212-4-3 du code du travail), du contrat à durée indéterminée intermittent (article L. 212-4-13), du contrat de travail temporaire (article L. 124-4) ou encore du contrat d'apprentissage (article L. 117-12), pour ne prendre que quelques exemples.

Il est vrai que l'article 3 de la directive communautaire 91/533/CEE du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail a rendu obligatoire la remise au travailleur, au plus tard deux mois après le début de son travail, d'un contrat de travail écrit, d'une lettre d'engagement, ou encore d'un ou plusieurs autres documents écrits comportant un certain nombre de clauses prévues à l'article 2 de cette même directive, relatives à la relation de travail. Mais cette règle – sans que cela n'entache naturellement sa validité – n'a pas connu à ce jour de transposition expresse en droit interne.

Sans doute, déjà, en dehors de toute obligation, nombreux sont les cas dans lesquels un contrat de travail est signé entre l'assistant maternel et son employeur.

Il en va ainsi, en particulier, des contrats signés entre l'assistant maternel et son employeur personne morale de droit privé, qui prennent, le plus souvent, la forme d'un écrit. Ils prévoient généralement les conditions d'embauche, l'existence d'une période d'essai de trois mois au plus, la rémunération, les congés, les modalités de rupture. Il peut s'agir d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

De même, dans le cas du contrat signé entre un particulier et un assistant maternel, la forme écrite est d'ores et déjà souvent conseillée : « *La rédaction d'un contrat écrit en double exemplaire, signé par chacune des parties, dans lequel sont précisément délimités leurs droits et obligations est préférable. Elle permet d'éviter les malentendus, donc des conflits ultérieurs* »¹ ; « *conclure un contrat [écrit], c'est d'abord l'occasion de mieux faire connaissance et de préciser en détails droits, obligations, modalités d'accueils et conditions d'emploi* »².

¹ *Guide des assistantes maternelles, Droit et société, 2004.*

² *Géraldine Dauvergne, L'assistante maternelle, Editions du puits fleuri, 2003.*

De plus, si l'exigence de l'écrit ne prévaut pas jusqu'ici pour les assistants maternels employés par des particuliers ou les assistants maternels et familiaux employés par des personnes morales de droit privé, elle vaut pour les assistants maternels employés par des personnes morales de droit public. En effet, l'article 3 du décret n° 94-909 du 14 octobre 1994 relatif aux assistants maternels et assistantes maternelles employés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dispose que : « *L'assistante ou l'assistant maternel est recruté par contrat écrit* ». Mais, en l'absence de publication du décret les concernant, cette règle n'est pas prévue pour les assistants maternels employés par des établissements publics de santé ou des établissements sociaux ou médico-sociaux publics ou à caractère public.

Désormais, le contrat de travail des assistants maternels et des assistants familiaux entre dans cette catégorie des contrats pour lesquels est expressément requise la condition relative à l'existence d'un écrit.

Lors de la première lecture au Sénat, un amendement a été adopté, qui complète l'article L. 773-3 dans sa rédaction telle qu'elle résulte du projet de loi par la phrase suivante : « *Il [le contrat écrit] fait référence notamment à la décision d'agrément délivrée par le président du conseil général ainsi qu'à la garantie d'assurance souscrite par les intéressés* ». De fait, il est traditionnellement recommandé aux signataires d'un contrat d'annexer au contrat de travail une copie de la décision d'agrément ainsi qu'une attestation d'assurance en responsabilité civile professionnelle de l'assistant maternel, à titre de précaution.

La justification avancée en séance publique lors de la défense de l'amendement, selon laquelle le contrat se doit d'être « *le plus précis possible* », justifiée sur le fond, semble cependant sujette à caution dans sa mise en œuvre. Cette disposition vise en effet moins le principe de l'écrit, tel qu'il figure à l'article 13 présentement examiné, que le détail des mentions qui doivent y figurer, détail dont l'article 15 renvoie à un décret le soin de les déterminer. La rapporteure proposera donc un amendement visant à revenir sur cet ajout qui n'est pas nécessaire, même s'il devra figurer utilement, conformément à la philosophie de l'article 15, dans le décret d'application.

*

La commission a *adopté* un amendement de la rapporteure supprimant une mesure d'application qui semble davantage relever de l'article 15 voire du décret d'application dudit article.

La commission a *adopté* l'article 13 ainsi modifié.

Article 14

(articles L. 773-4, L. 773-5 et L. 773-6 du code du travail)

**Régime des indemnités et fournitures d'entretien
Mode de rémunération des assistants maternels et familiaux
pendant leurs périodes de formation**

Le présent article est le premier d'une série de trois articles (articles 14, 16 et 17) ayant pour objet la rémunération des assistants maternels et familiaux.

Cet article 14 est applicable à la fois aux assistants maternels et aux assistants familiaux. Son importance n'est pas négligeable dans la mesure où il redéfinit notamment le régime des indemnités et fournitures d'entretien, qui constituent souvent un élément significatif de la rémunération.

Les articles 16 et 17 concernent les seuls assistants maternels mais n'en revêtent pas moins une importance considérable dans la mesure où ils traitent respectivement de la question du mode de rémunération et de celle des régimes de rémunération en cas d'absence de l'enfant.

L'ensemble de ces trois articles vise donc à revaloriser de manière sensible la profession en établissant des garanties financières nouvelles.

Le **paragraphe I** de l'article 14 a une portée rédactionnelle. Il vise d'une part à préciser, conformément à la nouvelle dénomination introduite par le projet, que désormais les « *assistants maternels et les assistants familiaux* » pourront bénéficier d'une indemnité représentative du congé annuel payé. Il procède d'autre part à la renumérotation des articles du code du travail visés, conformément à la nouvelle numérotation établie par le présent projet, en substituant aux références : « L. 773-3, L. 773-3-1, L. 773-5 et L. 773-10 » les références : « L. 773-8, L. 773-9, L. 773-17 et L. 773-26 ». Pour le reste, le régime des congés payés reste inchangé, à savoir que l'indemnité demeure fixée à un dixième du total formé par la rémunération reçue, soit le salaire de base auquel s'ajoutent, le cas échéant, les indemnités d'absence ou d'attente et les majorations pour sujétions exceptionnelles, ainsi que l'indemnité de congés payés de l'année précédente.

Le **paragraphe II** de l'article 14 prévoit que les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant relèveront désormais d'un régime fixé par décret. Ce décret définira leurs éléments constitutifs et leur montant minimal. De plus, ces indemnités et fournitures seront dues pour toute journée d'accueil commencée. Ces précisions contribuent elles aussi au renforcement du statut de l'assistant maternel.

Le régime des indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant

L'ensemble des dépenses d'entretien de l'enfant ne peuvent être supportées par le seul assistant maternel, qu'il s'agisse, très concrètement, de nourriture, de frais de toilette ou de jeux d'éveil, voire de frais généraux comme

l'eau, le gaz ou le chauffage. C'est pourquoi l'employeur remet à l'assistant maternel, à cet effet, soit des indemnités, soit même directement des fournitures.

Dès 1977, il avait été prévu que ces sommes et fournitures seraient versées pour chaque jour effectif de présence de l'enfant dans la famille d'accueil. Comme le précisait le rapport établi au Sénat, il s'agissait d'« *éviter que les prestations correspondant aux besoins de l'enfant ne soient considérées comme des accessoires de la rémunération de la personne assurant la garde* ».

En 1992, le terme « *indemnités* » a été substitué au mot « *sommes* », afin que soit renforcée la distinction entre la rémunération au sens strict de l'assistant maternel et les remboursements indemnitaires des frais liés à l'entretien de l'enfant.

Cette distinction a, en effet, son importance. Les indemnités, qui correspondent à une compensation des frais, ne sont pas considérées comme partie du salaire par la sécurité sociale, pas plus qu'elles ne sont prises en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés et de l'indemnité due, dans certains cas, pour le 1^{er} mai. En revanche, elles sont imposables.

Les problèmes posés et les solutions apportées

Deux types de problèmes se posaient. D'une part, le comportement de certains employeurs les conduisait à n'accorder que des prestations minimales, voire à donner des fournitures soit trop difficiles à gérer (en cas de pluralité d'enfants notamment), soit posant des problèmes en termes d'hygiène. D'autre part, les frais de fourniture pouvaient être élevés et excéder le montant de l'indemnité versée. Indépendamment de l'alimentation ou des matériels pour la toilette, les services de la protection maternelle et infantile peuvent avoir certaines exigences, par exemple en matière de sécurisation des lits, à l'origine de frais importants. En règle générale, la pratique – pas toujours satisfaisante – conduit à fixer le niveau de l'indemnité à une heure de SMIC brut par jour.

Le présent projet apporte deux garanties nouvelles.

Il renvoie d'abord la définition des indemnités d'entretien à un décret. Comme le précise l'exposé des motifs, il convient de mettre fin à un « *encadrement totalement laissé aujourd'hui à la libre négociation des parties et source de conflits potentiels et d'abus de part et d'autre* ».

Ensuite, il prévoit que les indemnités et fournitures sont dues pour toute journée d'accueil commencée, élément constitutif d'une garantie supplémentaire pour les assistants maternels. Néanmoins, il conviendrait de préciser exactement ce que signifie cette formule, qui peut être comprise de deux manières différentes. Faut-il comprendre que le versement d'une indemnité, fixée préalablement, est obligatoire dès lors qu'une journée est commencée, même si la garde s'interrompt circonstanciellement ? Ou que cette indemnité est due intégralement chaque jour,

même lorsque la garde ne dure pas une journée entière ? La rapporteure souhaiterait que la discussion permette de préciser ce point.

Le **paragraphe III** procède à une réécriture de l'article L. 773-4-1, qui devient l'article L. 773-6, relatif à la rémunération des assistants maternels pendant leurs périodes de formation. Le principe reste le même, à savoir que l'assistant maternel ou familial est rémunéré par son employeur pendant les périodes de formation. Mais la modification du régime de formation telle qu'elle résulte de l'article 7 précédemment examiné imposait la redéfinition de ce régime.

Désormais, la formation de l'assistant maternel se compose de deux parties, l'une prenant la forme d'un stage préalable à l'accueil des enfants, pour soixante heures, qui ne sera pas indemnisé, dans la mesure où, par hypothèse, il s'effectue en l'absence d'embauche. En revanche, une formation complémentaire serait organisée une fois l'embauche effectuée, et donnerait lieu à rémunération par l'employeur.

Les assistants familiaux seront quant à eux rémunérés par leur employeur pendant l'ensemble de leur formation, dans la mesure où même la phase de formation préalable à l'emploi est organisée après la signature du premier contrat de travail : c'est donc l'employeur qui l'organise et la rémunère, de même qu'il rémunérera par la suite la formation en cours d'emploi adaptée aux besoins spécifiques des enfants accueillis.

*

La commission a examiné un amendement de Mme Patricia Adam visant à gommer d'éventuelles disparités dans les éléments et le montant minimal des indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant en prévoyant qu'ils sont déterminés « *pour l'ensemble du territoire national* ».

La rapporteure, partageant le souci exprimé par l'amendement, a proposé de le rectifier afin d'en renforcer l'effectivité par la référence à des éléments et à un montant minimal « *identique pour l'ensemble du territoire national* ».

La commission a *adopté* l'amendement ainsi rectifié et l'article 14 ainsi modifié.

Article additionnel après l'article 14

Application de la loi de mensualisation aux assistants maternels et assistants familiaux

La commission a *adopté* à l'unanimité un amendement de la rapporteure prévoyant de façon explicite la soumission des assistants maternels et assistants familiaux à la loi du 10 janvier 1978 relative à la mensualisation, rendu nécessaire par les réticences rencontrées dans les faits à la pratique de la mensualisation.

Section 2

Dispositions applicables aux assistants maternels

Article 15

(article L. 773-7 du code du travail)

**Définition par décret des mentions du contrat de travail
des assistants maternels**

Cet article introduit dans la section 2 du chapitre III du titre VII du livre VII du code du travail un article L. 773-7 renvoyant à un décret la définition des mentions du contrat de travail des assistants maternels. Il se présente donc comme le complément naturel de l'article 13 qui pose le principe du recours à l'écrit.

L'exigence d'un tel décret n'a pas été retenue pour les assistants familiaux, les modalités de l'accueil, qui sont l'objet du contrat d'accueil, étant déterminées par l'article L. 421-16 du code de l'action sociale et des familles tel qu'il résulte du paragraphe III de l'article 8 du présent projet.

Aujourd'hui déjà, il est recommandé aux employeurs et aux assistants maternels de s'accorder sur un certain nombre de questions.

S'agissant des relations entre particuliers et assistants maternels, il est ainsi conseillé aux différentes parties au contrat de préciser¹ : la durée de la période d'essai, les horaires d'accueil, le montant et la date de versement du salaire, le mode de couverture par les parents des frais d'entretien de l'enfant, qu'il s'agisse de l'indemnité ou des fournitures, les règles applicables en cas d'absence de l'enfant, des précisions relatives à la santé de l'enfant, les modalités de résiliation du contrat, les modalités de prise de congés par les différentes parties. Peuvent être ajoutées des indications relatives aux soins particuliers à apporter à l'enfant, à sa vie sociale et à son éducation.

Les professionnels recommandent également d'annexer au contrat une copie de la décision d'agrément, ainsi qu'une attestation d'assurance en responsabilité civile professionnelle de l'assistant maternel.

S'agissant des contrats conclus entre personnes morales de droit privé et assistants maternels, ils portent déjà fréquemment mention : des conditions d'embauche, de la période d'essai de trois mois au plus, de la rémunération, des congés et des modalités de rupture – et ce, que le contrat passé soit un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Quant aux contrats passés entre des personnes morales de droit public et les assistants maternels, ceux-ci relèvent de l'article 3 du décret n° 94-909 du 14 octobre 1994 relatif aux assistants maternels et assistantes maternelles employés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, qui

¹ Telles sont, par exemple, les recommandations de l'AssMat. dans son guide 2004.

précise d'ores et déjà : « *Le contrat fixe la date à laquelle le recrutement prend effet. Il définit notamment les conditions d'emploi et l'organisation du temps de travail et indique les droits et obligations de l'intéressé. Si le contrat de travail est à durée déterminée, il précise la date à laquelle il prend fin* ».

Les principales mentions qui pourraient devoir apparaître dans le contrat de travail écrit aux termes du décret d'application de l'article L. 773-7 du code du travail devraient correspondre à une forme de synthèse de l'ensemble des mentions ainsi évoquées. Mais aucune information plus précise relative au contenu du décret n'a été communiquée à ce jour.

Lors de la première lecture, le Sénat a adopté un amendement tendant à compléter l'article L. 773-7 par un alinéa ainsi rédigé : « *Une convention ou un accord collectif étendu applicable aux assistants maternels peut notamment compléter ou adapter les dispositions des articles L. 773-7, L. 773-10, L. 773-11 et L. 773-16* ». Autrement dit, pour quatre des articles du code du travail applicables aux assistants maternels, une convention ou un accord collectif étendu pourra, en quelque sorte, tenir lieu de décret d'application :

– pour le présent article relatif aux mentions devant figurer dans le contrat de travail ;

– pour l'article L. 773-10 relatif au bénéfice du repos quotidien d'une durée minimale de onze heures, qui prévoit d'ores et déjà cette possibilité (article 18 du projet) ;

– pour l'article L. 773-11 relatif au repos hebdomadaire et à la durée maximale de travail par semaine, qui prévoyait déjà le renvoi à un décret, mais non à une convention ou un accord collectif étendu (article 18 également) ;

– pour l'article L. 773-16, relatif à la fixation de la période de congés et qui renvoie également à un décret (article 20 du projet).

On peut observer que l'inclusion dans l'article L. 773-7 d'une disposition applicable à trois autres articles également, dont un dans une section suivante, n'est pas nécessairement la solution la plus appropriée, mais là n'est pas l'essentiel. Cet ajout a été justifié par une double considération.

La première est pratique. Ainsi que l'a mentionné le rapporteur au Sénat, il existe depuis février 2000 une négociation entre la Fédération nationale des particuliers employeurs (FEPÉM), les syndicats des salariés CFDT, CFTC, FO et CGT, et le Syndicat national professionnel des assistantes et assistants maternels (SNPAAM), destinée à prévoir la signature d'une convention collective applicable aux assistants maternels. Cette convention vise à permettre aux particuliers employeurs, qui, jusqu'ici, n'ont jamais eu aucune couverture conventionnelle, de bénéficier d'un tel dispositif. Elle devrait leur donner accès, notamment, à une couverture complémentaire en matière d'assurance-maladie. Dès lors, la loi souhaite encourager cette initiative.

Cela est d'autant plus important qu'il existe une justification de fond à une telle démarche, ainsi que l'a rappelé le rapporteur lors de la discussion au Sénat, en défendant l'amendement : « *nous apportons ainsi notre contribution, certes modeste, à ce récurrent débat sur le rôle respectif de la loi et de la convention collective. Au moment où nous examinons un texte sur les assistants maternels et les assistants familiaux, il paraît normal de prévoir le renvoi non seulement à un décret – le gouvernement ne prévoit jamais que cela – mais aussi aux conventions ou aux accords collectifs, de manière que le Parlement en dernier ressort statue sur le cadre général et que des conventions et des accords puissent modifier tel ou tel article* ». Cette prise de position s'inscrit en effet dans le droit fil du débat qui prévaut, depuis quelques années, sur la redéfinition des rapports entre la loi et la négociation collective. A cet égard, il convient de rappeler que certains ont appelé de leurs vœux l'apparition d'une forme de négociation collective qui tiendrait lieu de décrets d'application. C'est le cas, par exemple, du professeur Jacques Barthélémy, ou encore de la commission du Commissariat général du Plan présidée par M. Henri Rouilleault à l'occasion du rapport qu'elle a établie en 2001 sur la législation du temps de travail¹. De manière générale, cette question vise parallèlement à recentrer la loi sur ses prérogatives essentielles.

Pour l'ensemble de ces raisons, et en dépit de la réserve de forme précédemment mentionnée, cet ajout paraît opportun et semble devoir être conservé.

La rapporteure déposera d'ailleurs elle-même à l'article 7 un amendement tendant à renvoyer à la négociation collective l'organisation de la formation professionnelle continue des assistants maternels.

*

La commission a *adopté* l'article 15 sans modification.

Article 16

(article L. 773-8 du code du travail)

La rémunération des assistants maternels par « unité de temps »

Le présent article modifie l'article L. 773-3 du code du travail, qui devient l'article L. 773-8, pour prévoir que la rémunération perçue par les assistants maternels, accueillant donc des mineurs à titre non permanent, ne s'apprécie plus « par jour », mais « par unité de temps ».

¹ Ainsi, selon M. Jacques Barthélémy, il convient de s'interroger sur les conditions dans lesquelles « rendre le règlement supplétif de l'accord qui créerait alors la norme de droit commun, décret ou arrêté n'intervenant qu'à défaut » (*Droit social*, janvier 2003), tandis qu'aux termes du rapport réalisé sous la direction de M. Henri Rouilleault, il conviendrait de laisser aux conventions et accords collectifs le soin de « définir les conditions d'application [des principes], c'est-à-dire [d'] avoir une fonction réglementaire, dans la mesure où la loi le prévoirait elle-même ».

Le régime de cette rémunération a été introduit dans le code du travail dès la loi du 17 mai 1977. Ironie de l'histoire, la version de ce texte comprenait alors déjà la référence à l'« unité de temps ».

L'objectif poursuivi à l'époque consistait à garantir une rémunération minimale aux personnes accueillant des mineurs à leur domicile. Le choix de la référence à l'« unité de temps » se trouvait justifié de la façon suivante : « *Il est en tout cas souhaitable que le choix du jour comme unité de temps ne soit pas définitif, et que l'on parvienne assez vite à une mensualisation de la rémunération minimale garantie pour chaque enfant accueilli* »¹. Si, dans un premier temps, cette unité de temps renvoyait donc au jour, elle était appelée, à plus long terme, à désigner le mois.

Peu de temps après, en effet, étaient adoptées un certain nombre de dispositions rendant la mensualisation obligatoire. Est intervenue la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle rendant, à la suite de la signature de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, celle-ci obligatoire, notamment, pour le salaire des assistants maternels. Cette loi avait vocation à s'appliquer à l'ensemble des assistants maternels du secteur privé, quel que soit leur employeur.

Mais cette obligation, qui consiste à verser une rémunération mensuelle fixe selon un horaire de travail prédéterminé, équivalant à une moyenne mensuelle des horaires réalisés dans l'année, était inégalement respectée. Il existe en effet – toujours aujourd'hui – des divergences d'interprétation quant à son applicabilité. Certains ont considéré que le deuxième alinéa de l'article 1^{er} de la loi de 1978 devait s'entendre comme imposant comme préalable la signature d'un accord de mensualisation spécifique ou d'une convention collective la prévoyant expressément.

Finalement, en 1992, lors du vote de la nouvelle loi, certaines modifications ont été apportées à l'article L. 773-3 du code du travail, au rang desquelles figurait la substitution à la référence à l'« unité de temps » de celle du « jour », au motif suivant : « *conformément à la pratique, il est précisé que l'unité de temps utilisée pour exprimer la rémunération minimale de l'assistante maternelle à titre non permanent est la journée* »². L'exigence de la mensualisation ne figurant pas dans la loi, certains ont considéré que le dispositif tel qu'il avait été prévu par la loi de 1978 n'avait plus lieu d'être considéré comme applicable – contrairement aux interventions du ministère des affaires sociales qui, à plusieurs reprises, a réaffirmé le caractère légal et obligatoire de la mensualisation.

¹ *Rapport réalisé au nom de la commission des affaires sociales du Sénat sur le projet de loi relatif aux personnes pratiquant l'accueil de mineurs à domicile par M. Jean Mezard (n° 251, avril 1976).*

² *Rapport fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale sur le projet de loi, adopté par le Sénat, relatif aux assistants maternels et assistantes maternelles et modifiant le code de la famille et de l'aide sociale, le code de la santé publique et le code du travail, par M. Robert Le Foll (n° 2704, mai 1992).*

Ce qui, aujourd'hui, représente un retour à la version initiale du texte sur cette question de la référence temporelle pour le calcul de la rémunération, se justifie pour une double raison.

– D'une part, ainsi que le précise l'exposé des motifs du présent projet, utiliser comme référence l'unité de temps doit ouvrir la voie « à une rémunération horaire qui assurerait une plus juste reconnaissance du travail effectif ».

En l'état actuel du droit, le caractère journalier de la rémunération conduit à allouer à un assistant maternel une somme globale calculée, pour l'ensemble de la journée, en fonction du nombre d'heures de garde pour chaque enfant. En effet, le niveau de rémunération minimal résulte aujourd'hui du décret n° 92-1245 du 27 novembre 1992 relatif à la rémunération et à la formation des assistants maternels et assistantes maternelles : il est fixé à 2,25 fois le niveau du SMIC par enfant et par jour, pour une durée quotidienne pouvant aller de 8 à 10 heures. Autrement dit, les assistants maternels peuvent aujourd'hui travailler deux heures chaque jour sans rémunération complémentaire, soit jusqu'à un total d'une journée par semaine. Le calcul horaire de la rémunération pourrait résoudre cette difficulté.

Autre difficulté, moins liée au principe du paiement à la journée qu'à celui d'un paiement déterminé pour chaque enfant : ainsi que le montre le tableau présenté ci-après, la rémunération horaire de l'assistant maternel diminue à mesure que l'amplitude de sa durée quotidienne de travail s'accroît en cas d'accueil d'enfants durant des plages horaires qui ne sont pas concordantes. En effet, n'est pas prise en considération l'amplitude totale de la journée de travail de l'assistant maternel, à savoir le temps total pendant lequel celui-ci est effectivement occupé.

Rémunération de l'assistant maternel et amplitude de la durée quotidienne de travail

	Garde de 2 enfants de 8 h à 16 h	Garde de 1 enfant de 8 h à 16 h et 1 enfant de 12 h à 20 h
Amplitude horaire	8 heures	12 heures
Rémunération journalière minimale	2,25 x 2 SMIC horaires ~ 31,5 euros	2,25 x 2 SMIC horaires ~ 31,5 euros
Rémunération horaire moyenne minimale	~ 4 euros	~ 2,6 euros

Le présent projet ne résout toutefois pas cette difficulté, dans la mesure où le système de rémunération reste établi par enfant.

– D’autre part, la mensualisation reste un objectif à atteindre. Elle correspond toujours aujourd’hui à une obligation légale mais elle n’est pas entrée dans les habitudes : « *En pratique, il est souvent difficile de faire admettre la mensualisation aux parents qui préfèrent rémunérer suivant le nombre de jours réels d’accueil dans le mois* », note par exemple l’organisme L’AssMat¹.

Or la mensualisation présente un certain nombre d’avantages réels. D’une part, elle correspond à la reconnaissance, au plan symbolique, d’une rémunération lissée sur l’année, à l’image de la pratique qui prévaut dans toutes les professions et évite toute forme de précarisation. D’autre part, elle constitue une garantie de revenu pour l’assistant maternel, puisqu’elle représente une rémunération mensuelle fixe établie en fonction d’un horaire de travail théorique préalablement déterminé, équivalant à une moyenne mensuelle des horaires réalisés sur l’année. Certes, cette garantie salariale ne sera pas toujours automatique : les jours de congés pour événement personnel, ou les jours de congés payés, devront être rémunérés ; de plus, les garanties existant en cas d’absence de l’enfant continueront à prévaloir – le contrat de travail pouvant même prévoir des dispositions plus favorables que la loi. Il reste que la prévisibilité induite par la mensualisation constitue, à elle seule, un avantage certain.

C’est pourquoi il est prévu par le projet de convention collective, outre la mention du caractère horaire de la rémunération, qui ainsi se verrait expressément consacrée – davantage que sous la seule forme de l’unité de temps –, le principe de la mensualisation.

Pour l’ensemble de ces raisons, il est opportun de ne pas se fixer sur la référence à la journée.

Sans doute un certain nombre de questions restent-elles en suspens. Le présent article, s’il procède à des modifications dans le mode de calcul de la rémunération, n’en change pas les règles fondamentales, à commencer par le niveau minimal tel qu’il résulte d’un décret – aujourd’hui, le décret de 1992 précité, qui détermine des minima qui ne devraient pas faire l’objet de révision pour le moment. Seule la revalorisation des SMIC telle qu’elle est d’ores et déjà envisagée jusqu’au 1^{er} juillet 2005 engendrera donc une augmentation de ce plancher, mais il ne s’agit pas là d’une mesure propre à la profession.

De même, cet article ne résout pas les difficultés liées aux inégalités prévalant entre les différents départements, et même au sein de chaque département, étant entendu que la norme établie au niveau national sous la forme d’un décret ne prévoit qu’un minimum, ainsi que l’a rappelé le Conseil d’Etat².

¹ « *Guide des assistantes maternelles* », *Droit et société*, 2004.

² *Arrêt du 3 mai 1995, Commune de Villepinte : les dispositions de l’ancien article L. 773-3 du code du travail, « qui instituent un plancher de rémunération, n’interdisent pas à l’employeur d’attribuer aux assistantes maternelles une rémunération supérieure à ce plancher, y compris sous forme de complément de traitement ».*

Une dernière question concerne les rémunérations des horaires que l'on peut dire atypiques, notamment le travail de nuit. A cet égard, il semblerait que la convention collective en cours de discussion envisage, de manière à laisser une souplesse suffisante aux assistants maternels comme aux assistants familiaux, des modalités de rémunération identiques pour le travail de jour comme pour le travail de nuit. Il est néanmoins possible de se demander s'il n'aurait pas été opportun de prévoir une majoration des seuils minima prévus dans le cas du travail de nuit.

*

La commission a *adopté* un amendement de la rapporteure prévoyant la rémunération horaire des assistants maternels et l'article 16 ainsi modifié.

Article 17

(article L. 773-9 du code du travail)

Régime de la rémunération des assistants maternels en cas d'absence de l'enfant

Cet article, relatif au régime de rémunération des assistants maternels en cas d'absence d'un enfant, procède à une réécriture de l'article L. 773-5 du code du travail, qui devient l'article L. 773-9, en renforçant les garanties financières qui sont accordées aux assistants maternels dans ces cas.

Si, en effet, ces garanties, accordées dès la loi du 17 mai 1977 aux assistants maternels, préexistaient à la présente réforme, celles-ci se sont révélées insuffisantes ; dès lors, l'article L. 773-9 leur en accorde de nouvelles.

Les garanties préexistantes

L'article 2 de la loi du 17 mai 1977 avait introduit dans le code du travail un article L. 773-5 établissant le régime de rémunération des assistants maternels « *en cas d'absence d'un enfant* ». L'idée générale consistait certes, en matière d'accueil non permanent, à subordonner la rémunération de l'assistant maternel à la présence effective de l'enfant. Mais, en cas d'absence les jours où l'enfant aurait « *normalement dû lui être confié* », l'assistant maternel pouvait prétendre à une « *indemnité compensatrice* », dite indemnité d'absence, venant compenser le préjudice lié au caractère inhabituel, voire imprévu, de cette situation.

Cet article conciliait ainsi « *deux préoccupations contradictoires et également légitimes : celle des parents qui souhaitent assurer eux-mêmes la garde de leur enfant lorsqu'ils en ont la possibilité, et celles des personnes accueillant les enfants à domicile, dont la rémunération est normalement subordonnée à la présence effective de l'enfant* ».¹

¹ Rapport fait au nom de la commission des affaires sociales du Sénat sur le projet de loi relatif aux personnes pratiquant l'accueil de mineurs à domicile par M. Jean Mezard (n° 251, 1975-1976).

L'« *indemnité compensatrice* » constituait donc pour les assistants maternels une certaine garantie financière. Son montant avait été fixé par décret en référence au SMIC. Cette référence avait été introduite par voie d'amendement au cours de la discussion au Sénat, à l'initiative de la commission des affaires sociales, à titre de « *précaution* », et dans un souci d'harmonisation de ce régime avec celui de la rémunération principale, dont il avait été de même précisé, par voie d'amendement, qu'elle serait fixée par référence au SMIC.

Conformément à ce que le Gouvernement avait indiqué à l'époque devant l'Assemblée nationale, le montant de cette indemnité devait être déterminé par décret à hauteur d'un minimum de 50 % du SMIC horaire¹. C'est ainsi que le décret aujourd'hui en vigueur du 27 novembre 1992 dispose que « *l'indemnité compensatrice prévue à l'article L. 773-5 ne peut être inférieure à la moitié du salaire minimum [versé à l'assistant maternel par enfant et par jour] par journée entière d'absence d'un enfant* »².

Garantie pour l'assistant maternel, dans les cas où les parents, pour des raisons de convenance personnelle notamment, avaient décidé de ne pas confier, occasionnellement, l'enfant, cette indemnité n'était toutefois pas due dans trois cas :

- lorsque l'absence de l'enfant était imputable à l'assistant maternel ou à la famille de celle-ci ;
- lorsque l'absence était due à une maladie de l'enfant ;
- lorsque l'absence résultait d'« *une circonstance contraignante pour l'employeur* ».

Ces cas étaient destinés à offrir, par-delà les garanties nécessaires aux assistants maternels, une souplesse nécessaire à l'employeur, dans des cas considérés comme indépendants de sa volonté.

Il est bien entendu que ces cas ne recouvraient pas la situation d'absence définitive (autrement dit, de changement de mode de garde), ce qu'aurait pu laisser entendre la version initiale du texte proposée par le Gouvernement, qui faisait référence, par deux fois, au « retrait » de l'enfant. C'est dans un souci bienvenu de simplification que, lors de la première lecture devant l'Assemblée nationale, avaient été adoptés deux amendements substituant au mot initialement

¹ Il est à noter que ni le Gouvernement, ni le rapporteur, n'étaient favorables à l'introduction de ce taux dans la loi, en dépit des argumentaires parfois vigoureux de certains parlementaires. Ainsi Mme Gisèle Moreau, par exemple, se prononçait pour une telle garantie, en se fondant sur l'argumentation suivante : « Il s'agit d'éviter que la nourrice ne voie ses revenus diminuer d'une façon importante pour des raisons indépendantes de sa volonté, notamment, en période d'hiver, du fait des absences répétées de l'enfant confié à sa charge. » (Assemblée nationale, séance du 6 avril 1977). L'avenir a montré, cependant, que la fixation par décret de ce taux a été réalisée en conformité avec les engagements gouvernementaux.

² Article 1^{er} du décret n° 92-1245 du 27 novembre 1992 relatif à la rémunération et à la formation des assistants maternels et assistantes maternelles rédigeant l'article D. 773-1-1 du code du travail.

choisi de « retrait » – qui implique une certaine pérennité – cette notion – provisoire – d’ « absence ».

Comme toujours en matière de rémunération des assistants maternels, ces règles correspondent à des minima. Des dispositions plus favorables pouvaient toujours être fixées dans le contrat, que celui-ci soit écrit ou purement verbal, comme, par exemple, l’octroi d’une rémunération « normale » les jours d’absence.

Néanmoins, certaines difficultés d’application sont apparues, venant altérer la protection ainsi accordée aux assistants maternels, et qui justifient, aujourd’hui, les modifications apportées par le présent texte.

Les garanties nouvelles apportées par le présent article

Le nouvel article L. 773-9 précise, en même temps qu’il le simplifie, ce régime, en redéfinissant les cas dans lesquels l’assistant maternel peut bénéficier – ou non – d’une garantie financière.

Mme Marie-Josée Roig, ministre de la famille et de l’enfance, lors de son audition préparatoire à l’examen du texte, devant la commission des affaires sociales du Sénat, a résumé les enjeux de la réforme, en faisant observer « *que les assistants maternels ne bénéficiaient pas d’une rémunération garantie car, actuellement, celle-ci n’est due que lorsque l’enfant est effectivement présent, et non pas dès que l’assistant maternel s’est rendu disponible pour l’accueillir. Le projet de loi propose en conséquence la rémunération de toutes les heures prévues quel que soit le motif de l’absence, seule l’absence pour raison médicale étant rémunérée à mi-taux* »¹.

Le présent article apporte donc trois garanties importantes aux assistants maternels, éléments qui contribuent au renforcement de leur statut.

– Dans le régime précédemment en vigueur, l’absence anormale d’un enfant ne donnait droit à l’assistant maternel qu’à une « *indemnité compensatrice* », à hauteur de 50 % de la rémunération habituelle, alors même que le préjudice était grand pour l’assistant maternel.

Aux termes du premier alinéa du nouvel article L. 773-9, désormais, ces absences durant les périodes où l’enfant aurait « normalement » dû être confié, laissent subsister le « *bénéfice du maintien de [la] rémunération* » due par l’employeur à l’assistant maternel. La protection des droits de l’assistant maternel s’en trouve d’autant renforcée.

Un seul cas, assez logiquement, continue à priver l’assistant maternel de tout droit à rémunération : le fait de l’assistant maternel. Mais il est à noter que c’est cette seule absence de l’enfant imputable à l’assistant maternel qui empêche désormais l’indemnisation de celui-ci, et non plus le fait « *de sa famille* ». Ainsi se

¹ *Bulletin des commissions du Sénat, 8 mai 2004, n° 25 (souligné par la rapporteure).*

trouve accordée une garantie supplémentaire à l'assistant maternel, qui continuera à percevoir sa rémunération lorsque l'impossibilité d'accueillir l'enfant ne lui sera pas directement imputable, mais sera causée par l'un des membres de sa famille.

– Par ailleurs, en cas de maladie de l'enfant, donc d'absence que l'on pouvait dire justifiée de la part de l'employeur, l'assistant maternel ne percevait aucune indemnité. Le deuxième alinéa du nouvel article L. 773-9 lui permettra maintenant de bénéficier d'une indemnité compensatrice, dont le montant sera fixé par décret, à hauteur de 50 % de la rémunération ordinaire, ainsi qu'il résulte des déclarations de la ministre devant la commission des affaires sociales du Sénat.

S'agissant du cas de la maladie de l'enfant, il convient d'ajouter que, désormais, celle-ci devra être attestée par un certificat médical. Ainsi doit être écarté un risque souvent évoqué : l'invocation par le parent de la maladie de son enfant pour se soustraire à l'obligation de verser l'indemnité compensatrice¹.

– Enfin, dans le régime précédent, la notion de « *circonstance contraignante pour l'employeur* » l'exonérait du versement de toute indemnité. Or le recours à cette notion engendrait une double difficulté.

D'une part, cette notion, à la libre disposition de l'employeur, constituait pour l'assistant maternel un élément de précarité.

D'autre part, non définie par les textes, cette notion était à l'origine de difficultés d'interprétation. Certes, la « *circonstance contraignante* » venait, d'une certaine manière, en opposition à la période où l'enfant devait être « normalement » confié à l'assistant maternel. Mais le sens de cette dernière expression n'est pas davantage évident.

Il est à noter, là encore, qu'un rapport préparatoire de la loi du 17 mai 1977 avait – en vain – décelé cette difficulté : « *la notion de « circonstance contraignante » apparaît peu claire, puisque contrairement à celle de force majeure, elle fait une certaine part à l'interprétation subjective de celui qui l'invoque* »². Un parent qui se retrouverait au chômage, en mesure de reprendre son enfant, doit-il, par exemple, être considéré comme subissant une circonstance contraignante ?

Certes une circulaire ministérielle du 20 décembre 1979 avait précisé : « *Pour éviter des difficultés d'interprétation en ce qui concerne les vacances scolaires ou les congés des parents, il doit être recommandé à l'employeur d'avertir suffisamment à l'avance l'assistant maternel de l'absence prévisible de son enfant (au minimum quinze jours à l'avance pour prendre référence au délai de préavis avant rupture de contrat). Dans ce cas, l'indemnité d'absence n'est pas*

¹ Risque, au reste, mentionné... dès la préparation de la loi du 17 mai 1977, par le rapport sénatorial précité : « *Cet article risque de s'avérer d'une application délicate. Un parent exceptionnellement disponible un jour où l'enfant est habituellement gardé à l'extérieur ne sera-t-il pas tenté, pour se soustraire à l'obligation de verser l'indemnité compensatrice, d'invoquer la maladie de l'enfant ?* ».

² Voir le rapport sénatorial précité.

due car l'enfant ne doit « normalement » pas être confié à l'assistant maternel ». Il était ainsi conseillé aux parties de s'entendre dès l'embauche sur ce qui était considéré comme des périodes de présence normale chez l'assistant maternel, et de définir au plus tôt, dans le contrat, le cas échéant, les cas dans lesquels l'indemnité d'absence n'était pas due. De manière générale, les « *imprévus de la vie quotidienne tels qu'un accident ou un décès* » étaient qualifiés de contraignants¹.

Néanmoins, les années suivantes ont confirmé ces incertitudes. L'exposé des motifs du présent projet relève ainsi non seulement les « *difficultés d'interprétation* », mais également les « *conflits et [les] abus de certains employeurs qu'elle suscite* ».

Dès lors, le présent article procède à la suppression de la notion de « *circonstance contraignante* », en n'envisageant plus ce cas dérogatoire à l'indemnisation.

Conséquence indirecte de cette suppression : les journées où l'enfant aurait normalement dû être confié à l'assistant maternel ne sont plus définies comme telles « *d'après les conventions passées ou à défaut, les usages en vigueur* ». Cette mention est supprimée par le projet, qui se limite dès lors à la notion de période où la garde est « normalement » prévue. Ces précisions n'avaient pas évité les difficultés d'interprétation des périodes définies, *a contrario*, comme celles où prévalent des « *circonstances contraignantes* ». Dès lors que ces dernières disparaissent, la référence aux conventions passées ou aux usages n'a plus d'intérêt pratique.

Le nouveau régime ainsi défini aura probablement des conséquences financières pour les employeurs, ainsi que l'a reconnu, devant la commission des affaires sociales du Sénat, la ministre de la famille et de l'enfance.

Or il convient de garder à l'esprit que ce coût sera, en partie tout au moins, public. L'essentiel du coût de la garde incombe en effet aujourd'hui aux caisses d'allocations familiales, à la fois en raison :

- de l'aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AFEAMA), qui consiste en une prise en charge par les caisses d'allocations familiales des cotisations et contributions sociales dues pour l'emploi de l'assistante maternelle ;

- du complément de libre choix du mode de garde, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2004.

Néanmoins, comme l'a précisé la ministre, ce surcoût est « *impossible à chiffrer à ce stade faute de données sur les taux moyens d'absence des enfants* ».

¹ « *Le guide des assistantes maternelles* », *Droit et société*, 2004.

accueillis ». Elle a tenu à souligner, dans le même temps, « *que cette disposition devrait avoir un effet préventif et limiter les absences non justifiées* ».

*

La commission a *adopté* un amendement de la rapporteure substituant à la notion de période où l'enfant aurait « normalement » dû être confié à un assistant maternel celle de période de garde prévue par le contrat de manière à éviter toute ambiguïté et tout contentieux dans l'interprétation de cet article.

La commission a *adopté* l'article 17 ainsi modifié.

Article 18

(articles L. 773-10 et L. 773-11 du code du travail)

Imposition d'un repos quotidien et hebdomadaire Établissement d'une durée hebdomadaire maximale de travail

Cet article établit des règles nouvelles relatives à la durée du travail des assistants maternels, en introduisant deux articles dans la section 2 du chapitre III du titre VII du livre VII du code du travail.

– Le premier alinéa de l'article L. 773-10 nouvellement créé accordait, aux termes de la version initiale du projet, aux assistants maternels le bénéfice d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Jusqu'ici, aucun repos spécifique n'était accordé aux assistants maternels. Sans doute cette dérogation au régime de droit commun était-elle partiellement justifiée par la nature de leur activité.

Pour autant, n'était pas légitime « *l'absence de toute règle, source d'abus possibles de la part de certains employeurs, voire d'assistants maternels, au détriment des intérêts de ceux-ci, de leur propre vie familiale, et de la qualité de l'accueil des enfants* », ainsi que le précise l'exposé des motifs du présent projet.

L'application directe aux assistants maternels de ces règles est nécessaire, dans un domaine où le respect de la santé et de la sécurité est prioritaire, puisqu'il s'agit de la prise en charge d'enfants. Les conditions relatives à la forme physique des personnes appelées à s'en occuper sont d'autant plus importantes.

Le premier alinéa de l'article L. 220-1 du code du travail dispose d'ailleurs que « *tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives* », même s'il est vrai que le deuxième alinéa réserve la possibilité de déroger à cette règle par convention ou accord collectif étendu, « *notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service (...)* ». Cet article a été introduit dans le code par la loi

« Aubry I » du 13 juin 1998 et portait transposition d'une règle contenue dans la directive communautaire du 23 novembre 1993¹.

Au cours de la première lecture effectuée au Sénat, ce premier alinéa a été réécrit, comme « en négatif » : dans le but de simplifier et d'assouplir la règle édictée, les sénateurs ont préféré à l'établissement d'un repos quotidien de onze heures consécutives une limite maximale d'activité portée à 13 heures par jour, quel que soit le nombre des employeurs. Ainsi doit pouvoir être clarifiée l'exigence de « présence responsable » des assistants maternels, à laquelle fait référence la convention collective nationale des salaires du particulier employeur.

La règle telle qu'elle était prévue tant dans le code du travail que dans la directive communautaire n'existe donc plus. Seule subsiste l'exigence d'un nombre d'heures maximal d'emploi par jour.

Cela peut apparaître dommageable dans la mesure où cette règle fait partie des normes essentielles, que l'on peut dire d'ordre public absolu, de la législation relative au temps de travail. Car exiger onze heures de repos consécutives ou un emploi de treize heures par jour maximum n'a pas exactement la même signification : dans la rédaction du Sénat, rien ne précise que les treize heures maximales d'emploi doivent être consécutives. Ainsi, si la chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt en date du 18 décembre 2001², a consacré cette règle des 13 heures, c'est très expressément comme « amplitude » et non comme simple seuil.

De plus, une difficulté apparaît désormais à la lecture de la dernière phrase du premier alinéa de l'article L. 773-11, qui impose un repos hebdomadaire de vingt-quatre heures, auquel s'ajoutent les « *heures consécutives de repos quotidien prévues à l'article L. 773-10* ». Or ces heures de repos quotidien n'apparaissent plus expressément dans l'article L. 773-10 nouvellement rédigé et ne s'en déduisent que par soustraction.

Pour l'ensemble de ces raisons, la rapporteure s'interroge sur l'opportunité de laisser subsister la modification ainsi introduite par le Sénat.

Le deuxième alinéa de l'article L. 773-10 prévoyait une possibilité de dérogation à la règle mentionnée au premier alinéa par décret, ou par convention ou accord collectif étendu, dans des conditions prévues par décret. Cette souplesse nouvelle est nécessaire. Le Sénat a souhaité, conformément à la modification apportée à l'article 15, supprimer la référence à ces « *conditions prévues par décret* », pour laisser libre cours à la négociation collective, le cas échéant.

Ce deuxième alinéa prévoit, d'ores et déjà, qu'une telle dérogation ne sera possible que sous réserve de respecter le droit à un repos compensateur ou à une

¹ Directive 93/104/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, article 3.

² Mme Pica c/ SA Segi propriété. Il convient de noter que cette règle ne fait pas par ailleurs l'objet d'une consécration législative.

indemnité, ce qui correspond aux garanties de droit commun en matière de travail supplémentaire.

– L'article L. 773-11 nouvellement créé augmente de même les garanties dont bénéficient les assistants maternels dans la définition de leur temps de travail.

Le premier alinéa prévoit que les assistants maternels ne pourront être employés plus de six jours consécutifs, et pose la règle selon laquelle la durée de repos hebdomadaire minimale est de vingt-quatre heures, auxquelles il convient d'ajouter les onze heures consécutives de repos quotidien – soit un total de trente-cinq heures.

Il reprend donc les dispositions générales applicables à l'ensemble des salariés relevant de l'application du code du travail, telles qu'elles figurent à l'article L. 221-2 du code (« *Il est interdit d'occuper plus de six jours par semaine un même salarié* ») et à l'article L. 221-4 (« *Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article L. 220-1* »), et qui résultent, elles aussi, de la transposition de la même directive communautaire (article 5).

Le deuxième alinéa concerne la durée hebdomadaire du travail. Il interdit aux employeurs de demander à un assistant maternel de travailler plus de quarante-huit heures par semaine.

Il précise que cette durée est calculée en moyenne sur 4 mois.

De plus, il est possible, avec l'accord de l'assistant maternel, et dans des conditions définies par décret, de déroger à cette règle.

Une fois encore, ce régime rejoint le droit commun tel qu'il figure déjà dans le code du travail (article L. 212-7, alinéa 2 : « *Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures* »), conformément au droit communautaire tel qu'il résulte de la directive précitée du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail¹.

Le Sénat a complété ce deuxième alinéa par une phrase prévoyant qu'« *avec l'accord du salarié, cette durée peut être calculée comme une moyenne sur une période de douze mois, dans le respect d'un plafond annuel de 2 250 heures* ». Ce plafond correspond à un arrondi du total résultant du produit du nombre de semaines travaillées dans l'année par le nombre maximal d'heures effectuées dans la semaine (soit $(52 - 5) \times 48 = 2256$).

¹ Article 6 : « *la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires* ».

Ce dispositif d'annualisation du temps de travail est fort bien venu. Il est au service de la souplesse et d'un certain pragmatisme, destinés, ainsi que l'a précisé le rapporteur en séance publique lors de la défense de cet amendement, à préserver « *l'intérêt des parents, l'intérêt de l'enfant et l'intérêt des assistants maternels ou familiaux* » qui forment « *les trois côtés du triangle* » qu'il convient de prendre en considération. Il s'inscrit dans le mouvement de modulation du temps de travail engagé dès 1982, poursuivi en 1987 puis 1993, et enrichi de la définition d'un horaire de travail fixé à 1 600 heures par année dans le cadre des lois relatives à la réduction du temps de travail en 2000.

Dans la limite des maxima quotidien et hebdomadaire définis plus haut, il est donc possible, pour autant que la limite annuelle de 2 250 heures ne soit pas dépassée dans l'année, de faire varier la durée du travail des assistants maternels, sans que soit mis en œuvre le régime des heures supplémentaires tel qu'il prévaut actuellement au-delà de la dixième heure par jour.

*

La commission a *adopté* deux amendements identiques de la rapporteure et de Mme Patricia Adam substituant à la durée maximale quotidienne de travail de treize heures une durée minimale de repos quotidien de onze heures consécutives, plus protectrice du droit au repos des assistants maternels et plus conforme au droit commun du travail ainsi qu'aux règles communautaires.

La commission a *rejeté* trois amendements :

– le premier de Mme Patricia Adam revenant au texte initial du projet de loi prévoyant que les dérogations au repos quotidien sont encadrées par décret, **la rapporteure** ayant estimé qu'il convient de conserver une certaine souplesse en la matière et de laisser toute sa place à la négociation collective ;

– le deuxième de Mme Muguette Jacquaint prévoyant l'abaissement de la durée maximale hebdomadaire de travail de quarante-huit à quarante heures, **la rapporteure** ayant objecté que la durée de quarante-huit heures n'est pas une durée moyenne mais une durée maximale et que cette règle d'ordre public est en outre celle prévue par le droit commun ;

– le troisième de Mme Patricia Adam supprimant la possibilité de calculer la durée du travail sur une période de référence annuelle de 2 250 heures.

La commission a *adopté* l'article 18 ainsi modifié.

Section 3

**Dispositions applicables aux assistants maternels employés
par des particuliers**

Article 19

(articles L. 773-12, L. 773-13, L. 773-14 et L. 773-15 du code du travail)

Rupture du contrat de travail conclu entre un particulier et l'assistant maternel

Cet article, qui porte sur la question de la « fin » du contrat entre l'employeur et un assistant maternel, traite plusieurs thèmes distincts :

– la *procédure de rupture du contrat*, qu'elle soit à l'initiative de l'employeur ou à l'initiative de l'assistant maternel, ce qui recouvre deux situations :

- le *licenciement de l'assistant maternel* : les nouvelles rédactions des articles L. 773-7 et L. 773-8, devenus les articles L. 773-12 et L. 773-13, procèdent à un aménagement de ce régime ; il convient de noter que l'article L. 773-7 s'appliquait à l'origine à la fois aux assistants maternels et aux assistants familiaux, mais est désormais dévolu au seul régime des assistants maternels employés par des particuliers ;

- la *rupture du contrat à l'initiative de l'assistant maternel* : le projet procède à une nouvelle rédaction de l'article L. 773-9 du code du travail, qui devient l'article L. 773-14.

– le régime du contrat dans le cas où la « fin » du contrat résulte d'un *cas particulier* : celui de retrait ou de suspension de l'agrément. Ce régime fait l'objet d'un nouvel article L. 773-15.

Le **paragraphe I** procède à la réécriture des articles L. 773-7, L. 773-8 et L. 773-9 du code du travail, qui deviennent respectivement les articles L. 773-12, L. 773-13 et L. 773-14.

Le nouvel article L. 773-12 du code du travail reprend le principe, retenu en 1977 lors de l'établissement du statut initial des assistants maternels, d'un régime de licenciement simplifié des assistants maternels par leur employeur en tant que particulier.

Le régime existant

L'établissement d'une « *procédure de licenciement assez simplifiée par rapport aux procédures de droit commun* », selon les termes du rapport établi au Sénat pour la préparation de ce statut, se justifiait par la nature de la profession des assistants maternels, qui impose une relative souplesse.

Le principe reste celui de la liberté de l'exercice du droit au retrait par l'employeur en tant que particulier, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation¹. La motivation du retrait n'est donc pas requise. La seule limite est que la décision ne doit pas être fondée sur un motif illicite (comme il peut en aller dans le cas de l'atteinte au droit syndical, à la vie privée ou d'une discrimination, voire de l'invocation de la grossesse ou de la maternité de l'assistante maternelle), ni être abusive – motifs qui seraient sanctionnés par la jurisprudence. Dans tous les cas, il revient à l'assistant maternel de prouver l'illicéité éventuelle du motif, pour ensuite obtenir des dommages-intérêts.

Les trois premiers mois tiennent lieu de période d'essai, et dispensent l'employeur de tout préavis. En revanche, passée cette période, un délai-congé de quinze jours doit être respecté. En cas de non-respect de ce préavis est due une indemnité compensatrice.

Au cours des débats au Sénat, il avait été précisé, en 1977, que cette indemnité devrait être d'un montant égal à la rémunération qu'aurait perçue l'assistant maternel s'il n'y avait pas eu interruption du contrat, conformément à la règle de droit commun applicable aux salariés de droit privé, telle qu'elle figure à l'article L. 122-8 du code du travail, selon laquelle la dispense par l'employeur d'exécuter le préavis ne doit entraîner, pour le salarié, aucune diminution des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail. Cette mention avait d'ailleurs été expressément introduite, le temps de la première lecture au Sénat, par un amendement proposé par la commission, pour être supprimée à l'Assemblée nationale lors de la lecture suivante : le motif invoqué ne reposait pas sur une raison de principe, celui-ci restant acquis, mais sur une rédaction imparfaite du texte, qui ne permettait pas de couvrir le cas où une indemnité d'attente aurait été versée, l'assistant maternel n'ayant pas, au moment de la rupture du contrat, la charge effective d'enfants.

La nouvelle rédaction de l'article L. 773-12

Le principe restant acquis, une modification est néanmoins introduite par la nouvelle rédaction de l'article L. 773-12 du code du travail : cette procédure s'applique non seulement au cas où l'employeur décide, de sa propre initiative, de mettre fin à la garde, mais également au cas où la garde de l'enfant n'est plus possible en raison de la suspension de l'agrément.

Désormais, l'employeur particulier ne peut donc plus se contenter de prendre acte de cette suspension pour rompre le contrat. Il lui incombe d'envoyer la lettre recommandée pour la rupture. L'enjeu est important, car cette lettre permettra à l'assistant maternel de faire valoir ses droits à l'assurance chômage, ainsi que le précise l'exposé des motifs du projet : « *la rupture du contrat de travail sera (...) imposée (...), pour les assistants maternels employés par des particuliers, en cas de suspension de [l'agrément], ce qui met fin à une situation*

¹ Cour de cassation, chambre sociale, 17 juin 1997.

de non-droit et permettra à l'assistant maternel de bénéficier d'une indemnisation au titre du chômage ».

On peut toutefois s'interroger sur la situation qui prévaut en cas de retrait de l'agrément, situation non prévue expressément par le présent projet. Il n'y a pas lieu, *a priori*, de priver l'assistant maternel de tels droits dans le cas de retrait de l'agrément. Or dans le cas d'un employeur particulier, il semblerait que le projet n'impose pas alors l'obligation de lettre recommandée pour rompre le contrat de travail, contrairement à ce qui prévaut lorsque l'employeur est une personne morale de droit privé.

Le nouvel article L. 773-13 du code du travail précise le régime posé par l'article L. 773-12 en détaillant les conditions de mise en œuvre du préavis. Il établit – sans plus exiger expressément l'existence d'un contrat à durée indéterminée – le droit pour les assistants maternels, s'ils justifient d'une ancienneté de trois mois auprès du même employeur, d'un préavis de quinze jours avant le retrait de l'enfant, sauf faute grave. Il convient donc que la décision de l'employeur soit notifiée à l'assistant maternel quinze jours avant le retrait définitif de l'enfant. Naturellement, il est toujours possible pour l'employeur de retirer l'enfant immédiatement, avant même l'expiration du délai de quinze jours, mais en rémunérant alors l'assistant maternel pour la période correspondante.

Ce régime dérogatoire au droit commun est, là encore, fondé sur la « *spécificité de l'activité des gardiennes d'enfant [qui justifie] dans une certaine mesure une plus grande liberté de l'employeur quant à la rupture du contrat* »¹. Il est donc maintenu par le présent texte. Toutefois, deux points doivent être soulignés.

– D'une part, la rédaction du présent projet propose de porter le délai prévu de quinze jours pour le préavis applicable aux assistants maternels employés par des particuliers à un mois lorsque l'assistant maternel est embauché depuis un an.

Il est à noter que, lors de la discussion de la loi de 1977 en première lecture devant l'Assemblée nationale, M. Emmanuel Hamel avait défendu un amendement proposant de porter de quinze jours à un mois le délai de préavis, de manière générale, invoquant pour justifier sa motivation tour à tour le fait que le paiement a lieu au mois, la longueur du temps d'adaptation psychologique d'un enfant ainsi que la nécessité pour l'assistant maternel d'un délai plus important pour retrouver un enfant. A l'époque, tant le rapporteur de la commission que la ministre avaient invoqué l'intérêt de l'enfant pour se prononcer contre l'adoption de cet amendement, considérant par ailleurs la durée de quinze jours comme suffisante pour protéger l'assistant maternel.

¹ *Rapport fait au nom de la commission des affaires sociales du Sénat sur le projet de loi relatif aux personnes pratiquant l'accueil de mineurs à domicile par M. Jean Mezard (n° 251, 1975-1976).*

Aujourd'hui, l'établissement d'un régime variable selon l'ancienneté de l'assistant maternel semble à même de concilier l'ensemble des arguments alors invoqués.

– D'autre part, le présent projet procède à la requalification de la cause qui peut être à l'origine de l'absence de préavis – l'intéressé ne percevant, dans ce cas, pas d'indemnité compensatrice – en substituant la notion de « faute grave » à celle de « motif grave ».

Sur cette question, il est intéressant de rappeler la teneur du débat qui a opposé, lors de la discussion du texte initial au cours de la séance du 22 avril 1976 au Sénat, le rapporteur de la commission des affaires sociales de l'époque, qui proposait alors cette même substitution, à la ministre de la santé, qui s'y opposait. M. Jean Mezard, rapporteur, invoquait le fait que la notion de « motif grave » apparaissait comme « *peu claire* », et que « *son interprétation [risquait] (...) d'entraîner d'inextricables difficultés jurisprudentielles* » : « *la législation du travail prévoit qu'outre le cas de force majeure seule la « faute grave » du salarié dispense l'employeur tant de l'observation du délai-congé que du versement de l'indemnité compensatrice. Il vous est donc proposé de substituer à la notion ambiguë de « motif grave » celle de « faute grave », dont l'interprétation soulèvera incontestablement moins de problèmes* ».

Il convient de noter qu'à l'époque, la ministre de la santé, Mme Simone Veil, tout en prenant acte que la discussion en cours visait à se « *rapprocher le plus possible du droit commun en matière de droit du travail* », avait considéré que « *dans ce domaine très particulier des relations qui concernent en définitive un enfant et qui conditionnent son bien-être (...), on [pouvait] vraiment retenir toutes les règles du droit du travail* ». Deux éléments sont en effet en jeu. D'une part, « *le but de l'article est de dissuader les parents de retirer leurs enfants à l'improviste pour des raisons de simple convenance personnelle* », ce qui causerait préjudice aux assistants maternels, mais également aux enfants, pour l'équilibre affectif desquels de tels retraits ne sont pas souhaitables. D'autre part cependant, « *de justes et graves motifs peuvent inciter des parents à retirer leurs enfants sans que pour autant la nourrice ait commis une faute grave* » ; de plus, « *pour des motifs affectifs tenant à la personnalité de l'enfant, il peut ne pas paraître souhaitable de maintenir, même pour le temps du délai-congé, l'enfant dans son placement nourricier* ». La ministre concluait en considérant que la notion de « motif grave », en définitive, « *[recouvrait] davantage la notion d'opportunité liée à l'intérêt de l'enfant* ».

Finalement, cet argumentaire avait convaincu l'Assemblée, qui n'avait pas retenu l'amendement alors proposé.

L'avenir a montré que les difficultés d'interprétation évoquées par le rapporteur ne se sont pas révélées si manifestes. La jurisprudence a aisément

précisé le contenu de cette notion de « motif grave »¹. Constituent ainsi des motifs graves la plainte déposée par les parents à l'encontre du mari de l'assistante maternelle pour attouchements sexuels sur l'enfant, dès lors qu'elle était suffisamment étayée par des éléments objectifs pour entraîner l'ouverture d'une information judiciaire (Cour d'appel de Dijon, 14 décembre 1994) ; les « *sérieuses inquiétudes* » des parents sur la façon dont l'assistant maternel s'occupe de l'enfant (Cour d'appel de Paris, 10 mars 1994) ; les constatations « *particulièrement alarmantes* » faites par la mère sur l'état de son enfant et les conditions d'accueil chez l'assistant maternel, en particulier la présence de bleus sur le ventre ; des situations moins dramatiques peuvent aussi constituer des motifs graves, comme un nombre d'enfants supérieur à celui autorisé par le règlement (Cour d'appel de Versailles, 23 juin 2000).

Mais parallèlement, la Cour de cassation a pu faire référence à la « faute grave » pour justifier ses décisions. Par exemple, dans un arrêt du 21 mars 1996², elle précise ainsi qu'« *aux termes des dispositions spécifiques du statut des assistantes maternelles, la faute grave est exclusive des indemnités de préavis (...)* ».

Les rédacteurs du projet ont finalement souhaité retenir cette notion de « faute grave », mais on peut s'interroger sur l'opportunité de cette substitution au regard de l'intérêt des enfants.

Le nouvel article L. 773-14 concerne les cas de rupture du contrat à l'initiative de l'assistant maternel. La rédaction de cet article remontait à la version initiale du projet présenté en 1977 par le gouvernement.

Dans sa nouvelle rédaction, cet article procède à la même modification que celle qui prévaut pour le cas de rupture du fait de l'employeur : la durée du préavis est également portée de quinze jours à un mois lorsque l'enfant est accueilli depuis un an ou plus.

Pour le reste, le régime reste inchangé ; en particulier, il n'est soumis à aucun formalisme lorsque l'enfant a été confié depuis moins de trois mois.

Il convient de mentionner que le Sénat a fort légitimement complété cet article par une phrase précisant, comme il en allait dans la version précédemment en vigueur du même article, que « *l'inobservation de ce préavis constitue une rupture abusive qui ouvre droit, au profit de l'employeur, au versement de dommages-intérêts* ». Cette précision avait été omise par le présent projet : il y avait lieu de prévoir un parallélisme des formes avec une obligation qui est également celle de l'employeur.

Le **paragraphe II** introduit dans la section 3 du chapitre III du titre VII du livre VII du code du travail un nouvel article L. 773-15 précisant que le préavis

¹ Indications figurant notamment dans « *Le guide des assistantes maternelles* », *Droit et société*, avril 2004.

² *Bulletin 1996 V n° 116*, p. 80.

n'est pas requis dans le cas où la rupture est engendrée par la suspension ou le retrait de l'agrément de l'assistant maternel.

*

La commission a *adopté* deux amendements de la rapporteure : le premier prévoyant que le retrait de l'agrément entraîne, comme sa suspension, l'obligation pour l'employeur particulier de rompre par lettre recommandée le contrat de travail, permettant ainsi à l'assistant maternel de faire valoir ses droits à l'assurance chômage ; le second établissant la possibilité actuellement ouverte à l'employeur de retirer l'enfant de la garde sans préavis non en cas de faute grave de l'assistant maternel, comme le prévoit le projet, mais pour un motif grave, conformément au texte actuellement en vigueur. **La rapporteure** a rappelé l'importance de conserver la possibilité pour les parents de rompre la relation indépendamment de toute faute et les propos tenus en 1977 par Mme Simone Veil, alors ministre de la santé, qui soulignait l'importance d'éventuels motifs affectifs dans la relation avec l'assistant maternel.

La commission a *adopté* l'article 19 ainsi modifié.

Article 20

(article L. 773-16 du code du travail)

Régime des congés de l'assistant maternel employé par un particulier

Cet article introduit dans la section 3 du chapitre III du titre VII du livre VII du code du travail un nouvel article L. 773-16.

L'assistant maternel employé par un particulier bénéficie des congés annuels payés dans les conditions de droit commun : la durée du congé annuel est calculée sur la base de deux jours et demi ouvrables de congés par mois de travail, soit cinq semaines (trente jours ouvrables) pour une année complète de travail ; l'année de référence pour acquérir des jours de congé va du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante ; la durée du congé ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables et doit comprendre au moins douze jours ouvrables.

La difficulté résultant de l'application de ce régime aux assistants maternels est rappelée par l'exposé des motifs du projet de loi : « *L'application du droit commun du travail en matière de congés annuels ne garantit pas aux assistants maternels qui ont plusieurs employeurs, situation très fréquente lorsqu'ils sont employés par des particuliers, des congés effectifs sans accueil d'enfants, dans la mesure où le droit laisse le dernier mot à l'employeur ; c'est pourquoi il est introduit une disposition dérogatoire permettant aux assistants maternels employés par des particuliers de fixer eux-mêmes, in fine, leur dates de congés* ».

L'article L. 773-16 prévoit en effet qu'en cas de défaut d'accord sur la période de congés permettant à l'assistant maternel de bénéficier de congés

effectifs sans aucun accueil d'enfant, « *l'assistant maternel peut fixer lui-même les dates de la période de congés (...)* ».

Cet article renvoie expressément à un décret la détermination de la durée et des conditions de la période de congés.

Lors de la discussion au Sénat, la question s'est posée de l'opportunité de prévoir une procédure de choix un peu différente dans le cas où l'assistant maternel est lié à plusieurs employeurs : à défaut d'accord, la solution privilégiée par la majorité des parties serait retenue, de manière à préserver le caractère consensuel de ce choix. Mais il semble que tant la complexité de mise en œuvre d'une telle procédure, que la nécessité de laisser à l'assistant maternel le dernier mot – élément important de la professionnalisation de son statut – plaident pour la solution retenue initialement par le projet.

*

La commission a *adopté* l'article 20 sans modification.

Section 4

Dispositions applicables aux assistants maternels et aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé

Article 21

(article L. 773-17 du code du travail)

Coordination

Cet article, le premier de la section 4 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé, procède à une simple renumérotation pour coordination.

Cette coordination concerne l'ancien article L. 773-10 du code du travail, qui devient, avec le présent projet, l'article L. 773-17. Cet article renvoyait à « *un décret prévu aux articles L. 773-3 et L. 773-3-1 [le soin de préciser] les cas dans lesquels la rémunération est majorée pour tenir compte de sujétions exceptionnelles entraînées éventuellement par des handicaps, maladies ou inadaptations, ainsi que le montant minimum de cette majoration* ». La référence à un décret prévu aux deux articles anciennement numérotés L. 773-3 et L. 773-3-1 avait été introduite par la loi de 1992 dans le but de prévoir que cette indemnité de sujétions exceptionnelles était applicable tant aux personnes contribuant à une garde permanente qu'à celles assurant une garde non permanente. Cet article n'est pas modifié sur le fond.

Conformément à la renumérotation d'ensemble telle qu'elle était annoncée dès l'article 11, et reprise à l'article 16 du projet, qui précise que l'article L. 773-3 devient l'article L. 773-8, ainsi qu'à l'article 27, aux termes duquel

l'article L. 773-3-1 devient l'article L. 773-26, la seule modification apportée consiste donc à substituer dans cet article aux références « *aux articles L. 773-3 et L. 773-3-1* » la référence « *aux articles L. 773-8 et L. 773-26* ».

*

La commission a *adopté* l'article 21 sans modification.

Article 22

(article L. 773-18 du code du travail)

Conditions d'exercice d'un mandat représentatif par un assistant maternel ou familial employé par une personne morale

Cet article introduit un nouvel article dans le code du travail, l'article L. 773-18, placé dans la section relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux employés par des personnes morales.

Il vise à faciliter l'exercice par un assistant maternel ou familial du mandat représentatif qui lui a été confié, quel que soit celui-ci : délégué syndical, représentant syndical ou représentant du personnel. En effet, le nouvel article L. 773-18 prévoit les modalités pratiques selon lesquelles il sera pourvu à son remplacement lorsque l'assistant maternel ou familial sera appelé à exercer ses fonctions pendant le temps d'accueil des enfants – ce qui est d'ailleurs toujours le cas, par hypothèse, s'agissant de l'accueil permanent par les assistants familiaux. Ces modalités consistent en une obligation pour l'employeur à la fois d'organiser et de financer, le cas échéant, l'accueil des enfants habituellement confiés pendant le temps correspondant à l'exercice de cette fonction.

Cette nouvelle disposition a pour objectif, ainsi que le précise l'exposé des motifs du projet, de permettre « *l'exercice effectif d'un mandat syndical ou de représentant du personnel par les assistants familiaux et par les assistants maternels employés par des personnes morales* ».

Cet élément nouveau enrichit fort opportunément les garanties déjà existantes des assistants maternels et familiaux en matière de droit syndical. Tout assistant maternel ou familial disposait en effet, d'ores et déjà, du droit syndical, et pouvait donc, à ce titre, librement adhérer au syndicat de son choix. Naturellement, l'appartenance ou non à un syndicat ne peut avoir aucune incidence sur le droit à l'emploi ou sur sa carrière. En matière syndicale, cet enjeu est particulièrement important, dans la mesure où tant le domaine de compétence des syndicats professionnels (les intérêts matériels et moraux, collectifs ou individuels, l'ensemble des droits reconnus aux salariés) que leurs pouvoirs (pouvoir de représentation en général, mais également droit d'ester en justice ou habilitation à négocier et à signer des conventions collectives) sont divers. Or les assistants maternels et familiaux peuvent, dans les conditions qui sont celles du droit commun, être désignés comme délégués syndicaux, et être électeurs et

éligibles aux élections professionnelles en vue de la mise en place de la délégation du personnel et du comité d'entreprise.

A ce titre, un certain nombre de protections leur sont déjà accordées, par exemple, en faveur des représentants du personnel, en matière de licenciement pour lesquels, ainsi que l'a reconnu la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt en date du 9 juin 1988, une autorisation administrative de licenciement doit être sollicitée auprès de l'inspecteur du travail.

De manière générale, la Cour de cassation considère que les dispositions du code du travail relatives aux syndicats professionnels, aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise sont applicables aux assistants maternels. Or un certain nombre de garanties existent déjà, destinées à permettre aux représentants syndicaux ou du personnel de disposer du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. C'est ainsi, par exemple, que les délégués du personnel, membres du comité d'entreprise ou d'établissement, délégués syndicaux ou représentants syndicaux au comité d'entreprise, bénéficient d'un crédit d'heures, qui correspond à un montant d'« heures de délégation » leur donnant le droit de quitter leur travail tout en voyant leur rémunération intégralement maintenue, afin de remplir leurs missions. Il est traditionnellement recommandé à l'intéressé de prévenir préalablement de son absence, de sorte qu'il puisse être pourvu à son remplacement éventuel ou, ce qui est le plus souvent le cas, que soit répartie la charge de travail entre les autres salariés.

L'adaptation de cette règle à la situation des assistants maternels et familiaux est donc bienvenue, dans la mesure où elle contribue à l'effectivité d'un droit préexistant, mais difficile à exercer en pratique. Il importera toutefois de veiller à ce que l'obligation de l'employeur ainsi établie ne reste pas lettre morte ou, dans la pratique, ne devienne pas source de contentieux supplémentaire.

Il convient de noter qu'en application du V de l'article 9 du projet, ce dispositif est applicable aux personnes morales de droit public. Cependant, les assistants familiaux employés par ces personnes relèvent d'un régime par ailleurs différent. Ils bénéficient naturellement du même droit syndical, mais les garanties qui leur permettent d'exercer de manière effective ce droit sont spécifiques. Ils bénéficient par exemple d'un congé pour formation syndicale d'une durée maximum de douze jours ouvrables par an, qui peut être pris dans la mesure où les nécessités du service le permettent.

Il importe de saluer la présence dans la loi de cette garantie, qui constitue d'une certaine manière l'autre versant de la consécration effectuée par ailleurs dans le présent projet de la place de la négociation collective. Accroître le pouvoir des conventions collectives est une chose, en leur conférant la possibilité d'édicter les normes d'application du présent texte, ainsi que le permettrait désormais la nouvelle version de l'article L. 773-7 telle qu'elle résulte des travaux du Sénat. Encore convient-il de s'assurer, parallèlement, de la responsabilité et de

l'effectivité du rôle des représentants du personnel et syndicaux. C'est ce à quoi tend la présente disposition.

On peut enfin observer que les négociations en cours aujourd'hui concernent une convention collective destinée à s'appliquer aux employeurs particuliers, non aux personnes morales. Peut-être conviendra-t-il donc à l'avenir de s'interroger également sur les garanties en termes de représentation collective qui pourraient être également accordées aux employeurs particuliers.

*

La commission a *adopté* l'article 22 sans modification.

Article 23

(article L. 773-19 du code du travail)

Modification du régime de licenciement d'un assistant maternel ou familial par son employeur personne morale

Cet article, à l'image du précédent, enrichit le droit applicable aux assistants maternels et familiaux employés par des personnes morales en ajoutant un nouvel article qui leur est applicable dans le code du travail.

Il s'agit, parallèlement à ce que l'article 19 du présent projet a prévu pour les contrats liant un employeur particulier à un assistant maternel, de renforcer les garanties dont pourront bénéficier les assistants maternels et familiaux en matière de licenciement. Cet article va toutefois beaucoup plus loin que l'article 19, aux termes duquel les articles L. 773-12 à L. 773-14 du code du travail préservent la spécificité de la relation liant un particulier à l'assistant maternel qu'il emploie : cet article 23 vise à rapprocher, autant qu'il est possible, le licenciement des assistants maternels et familiaux employés par une personne morale du régime du licenciement de droit commun, mettant la loi en conformité avec la pratique jurisprudentielle.

Le régime existant du licenciement des assistants maternels et familiaux employés par des personnes morales de droit privé

Il convient de distinguer entre le droit applicable avant et après 1996.

Avant 1996, seules étaient applicables aux assistants maternels les dispositions du code du travail qui leur étaient spécifiques, à savoir les articles L. 773-1 et suivants, ainsi que les règles auxquelles renvoyait expressément l'article L. 773-2. C'est essentiellement l'article L. 773-7 dans sa rédaction ancienne qui prévalait (de même que pour les particuliers), en prévoyant la notification de la rupture du contrat à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception, la date de présentation de la lettre valant point de départ du délai-congé dont l'inobservation donnait lieu au versement d'une indemnité

compensatrice. Par ailleurs, l'ancien article L. 773-13 prévoyait une durée de délai-congé variable selon l'ancienneté de l'assistant maternel ou familial.

Les dispositions du droit commun du licenciement n'étaient donc pas applicables, qu'il s'agisse de l'existence d'une cause réelle et sérieuse, des conditions relatives à l'existence d'un entretien préalable ou encore de l'exigence d'une notification de la décision.

Par un arrêt en date du 21 mars 1996, la chambre sociale de la Cour de cassation, faisant application aux assistants maternels d'une jurisprudence qu'elle avait établie par un arrêt du 13 janvier 1994 à propos des employés de maison, a considéré qu'il pouvait être exigé d'une personne morale de droit privé qui procédait à un licenciement l'existence d'une cause réelle et sérieuse pour ce faire, dans la mesure où c'est « *à bon droit que les dispositions de l'article L. 122-14-4 du code du travail étaient applicables* ».

Les conséquences de l'arrêt sont considérables, puisque celui-ci signifie que la liste des dispositions applicables aux assistants maternels telle qu'elle figure dans le chapitre du code du travail qui leur est consacré n'est pas exhaustive et ne fait pas obstacle, dès lors qu'aucune règle spécifique n'est prévue, à l'application d'une mesure générale du code du travail. Dès lors, le régime du licenciement pour faute de droit commun a été considéré comme applicable aux assistants maternels.

Le régime du licenciement établi par le présent article

Le nouvel article L. 773-19 du code du travail vient donc davantage préciser l'état du droit existant, et le consacrer par une règle expresse pour les assistants maternels et familiaux, qu'apporter une véritable innovation. Mais, ainsi que le précise l'exposé des motifs, du projet, il s'agit ainsi d'« *assurer une meilleure protection des droits des salariés, en particulier dans le cas où ils sont employés par des personnes morales où la procédure sera harmonisée avec celle du droit commun du travail, s'agissant des délais, de l'entretien préalable, de l'obligation de motivation, ...* ».

Figurent donc désormais expressément dans le code du travail les exigences suivantes :

– En application du premier alinéa de l'article L. 773-19 :

- l'existence d'un *motif réel et sérieux*. La jurisprudence ⁽¹⁾ considère que le moyen est réel s'il est établi, c'est-à-dire vérifiable et concret, objectif, c'est-à-dire fondé sur des faits précis, et exact. La cause est réputée sérieuse lorsqu'elle revêt un caractère de gravité qui rend impossible la poursuite des relations contractuelles sans dommages pour l'entreprise. En pratique, sont par exemple considérés comme des moyens réels et sérieux des absences nombreuses, le non-

⁽¹⁾ Ces précisions figurent, notamment, dans *Le guide des assistantes maternelles précité*.

respect des horaires ou l'indiscipline ; mais il en va de même de motifs qui ne sont pas directement disciplinaires, comme l'insuffisance ou l'incapacité professionnelle, ainsi que l'inaptitude physique. Il est à noter que l'invocation d'un motif économique rend nécessaire le recours à la procédure de droit commun du licenciement économique ;

- la nécessité d'un *entretien préalable*, dans les conditions prévues aux deux premiers alinéas de l'article L. 122-14 du code du travail. La convocation à cet entretien est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre contre décharge. La lettre doit préciser l'objet et le moment de l'entretien, ainsi que les conditions dans lesquelles le salarié peut se faire assister. Les délais entre la convocation et l'entretien doivent être respectés : « délai raisonnable » en cas de présence de représentants du personnel dans l'entreprise, délai d'au moins cinq jours ouvrables sinon. Au cours de cet entretien doivent être précisés par l'employeur les motifs de sa décision, et recueillies les explications du salarié. Si l'entretien ne peut, pour des raisons liées à la nécessité de la garde, avoir lieu pendant les heures de travail, il donnera lieu à rémunération.

– en application du deuxième alinéa de l'article L. 773-19 :

- l'exigence de la *notification de la décision* dans les conditions des deux premiers alinéas de l'article L. 122-14-1 du code du travail, et de la *motivation de cette décision* conformément au premier alinéa de l'article L. 122-14-2. Autrement dit, la décision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre de notification fixe le point de départ du préavis. La lettre ne peut être envoyée moins d'un jour franc après la date à laquelle le salarié a été convoqué à l'entretien préalable ;

- le *respect de délai-congé*, dont l'inobservation donne droit au salarié au versement d'une indemnité compensatrice. A cet égard, l'ancien article L. 773-13, relatif à la modulation du délai-congé en fonction de l'ancienneté, renommé article L. 773-21, continue de prévaloir. Il y est d'ailleurs fait expressément référence dans le nouvel article L. 773-19. Ce préavis est de quinze jours lorsque l'ancienneté est comprise entre trois et six mois, un mois lorsqu'elle est comprise entre six mois et moins de deux ans, et deux mois lorsqu'elle est d'au moins deux ans.

Les dispositions de cet article sont, conformément à l'article L. 422-1 du code de l'action sociale et des familles tel qu'il résulte du V de l'article 9 du projet, applicables également aux employeurs personnes morales de droit public.

*

La commission a *rejeté* un amendement de Mme Patricia Adam précisant les conditions du licenciement par l'employeur d'un assistant familial tant qu'il est en mesure de lui confier l'accueil d'un ou plusieurs enfants, **la rapporteure** ayant relevé que la protection de l'assistant familial est déjà assurée par les dispositions combinées des articles L. 773-19 et L. 773-27 du code du travail et que, sauf s'il

n'y a pas d'enfant susceptible d'être gardé, le licenciement doit toujours reposer sur une cause réelle et sérieuse.

La commission a *adopté* l'article 23 sans modification.

Article 24

(article L. 773-20 du code du travail)

Effet de la suspension ou du retrait de l'agrément attribué à un assistant maternel ou à un assistant familial employé par une personne morale

Cet article insère, à l'image des deux précédents, un nouvel article dans le code du travail, l'article L. 773-20, qui prend place à la suite des deux articles précédemment introduits, articles L. 773-18 et L. 773-19, mais dont l'objet est distinct.

Il vise à préciser l'effet de la suspension et du retrait de l'agrément, et met en place une procédure d'accompagnement psychologique en cas de suspension de l'agrément.

Le premier alinéa de l'article L. 773-20 constitue, ainsi que le mentionne l'exposé des motifs du projet, « *une disposition entièrement nouvelle (...) [qui] vise à résoudre le problème du devenir du contrat de travail en cas de suspension d'agrément. En pratique, les suspensions d'agrément interviennent le plus souvent dans des situations où sont suspectés, mais non avérés, des faits de maltraitance à l'égard des enfants accueillis. La création d'un régime de suspension de la fonction d'accueil pendant le temps de la suspension d'agrément, temps d'une durée maximale de quatre mois pendant lequel le professionnel percevra un minimum de rémunération, défini par décret, et pourra bénéficier d'un appui psychologique mis à sa disposition par son employeur, met fin à un vide juridique qui conduisait à une absence totale de protection des salariés dans des situations humainement très difficiles* ».

Actuellement, la procédure de suspension constitue une réponse à un cas d'urgence, pour permettre au président du conseil général, par décision motivée, de mettre fin à des situations d'incertitude, ainsi que le prévoit l'article L. 421-2 du code de l'action sociale et des familles, devenu article L. 421-6 aux termes du présent projet. A l'issue de la période de suspension, l'agrément reste valable s'il n'a pas été retiré. Un président de conseil général qui décide de suspendre un agrément doit en informer sans délai la commission consultative paritaire départementale. La suspension ne peut en aucun cas excéder trois mois, en application de l'article 16 du décret du 29 septembre 1992 ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Décret n° 92-1051 du 29 septembre 1992 relatif à l'agrément des assistants maternels et assistantes maternelles et aux commissions consultatives paritaires départementales.

L'innovation est donc double. Elle doit être mise en lien avec les dispositions de l'article 6 du projet, qui établissent un mécanisme de suspension de l'accueil de l'enfant dès lors qu'il y a suspension de l'agrément. D'une part, la durée maximale de la suspension de l'agrément est portée à quatre mois. On peut s'interroger sur la situation des assistants maternels employés par des particuliers, qui ne sont pas visés par cet article. Mais la question de leur indemnisation pendant cette période serait peut-être délicate. D'autre part, le présent article prévoit que l'assistant maternel ou familial bénéficie pendant ce temps d'une indemnité compensatrice, qui ne peut être inférieure à un certain montant, fixé par décret.

Il est à noter que le projet, dans sa version initiale, prévoyait l'existence d'une « *garantie de rémunération* ». C'est au cours de la première lecture au Sénat qu'a été substituée à cette expression, par voie d'amendement gouvernemental, celle d'« *indemnité compensatrice* ». Ainsi que l'a précisé la ministre au cours de la séance publique, une fois ses fonctions suspendues, l'assistant maternel ou familial ne saurait bénéficier d'une rémunération. En tout état de cause, l'existence d'une indemnité constitue une avancée considérable, aucun versement n'ayant lieu aujourd'hui.

Le deuxième alinéa de l'article L. 773-20 concerne non plus la suspension et ses effets, mais le cas du retrait de l'agrément. Dans ce cas, le projet impose désormais à l'employeur personne morale de droit privé « *de procéder au licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception* ». L'employeur personne morale ne peut donc plus se contenter de prendre acte de la situation pour se dispenser de licencier l'assistant maternel ou familial. Celui-ci bénéficiera donc des garanties qui lui permettront de faire valoir ses droits à l'assurance chômage.

Le troisième et dernier alinéa de l'article L. 773-20 prévoit la possibilité, pour l'assistant maternel ou familial suspendu de ses fonctions, de bénéficier d'un « *accompagnement psychologique mis à sa disposition par son employeur pendant le temps de la suspension de ses fonctions* ».

Ce dernier alinéa avait fait l'objet, lors de la première lecture au Sénat, d'une proposition de suppression de la part de la commission des affaires sociales, qui avait déposé un amendement dans ce sens, au motif, soutenu en séance publique par le rapporteur, que « *la mode est à l'accompagnement psychologique* ». Mais le rapporteur a retiré cet amendement après explications de la ministre, selon laquelle : « *compte tenu de la gravité des motifs pouvant entraîner une décision de suspension d'agrément, motifs qui peuvent mettre en cause la moralité des professionnels ou de membres de leur entourage familial, la protection de ces derniers doit être complète, comme l'ont demandé les représentants de la profession lors de la préparation de la réforme. La mise à disposition par l'employeur d'un accompagnement psychologique, si l'assistant maternel ou familial le demande, est une protection minimale qui devrait leur être*

accordée. Pour les assistants maternels, cette prise en charge reviendra à l'employeur ».

L'ensemble des dispositions de cet article sont applicables, conformément au V de l'article 9 du projet, aux assistants maternels et familiaux employés par des personnes morales de droit privé comme de droit public.

*

La commission a *adopté* l'article 24 sans modification.

Article 25

(articles L. 773-22 et L. 773-23 du code du travail)

Précisions rédactionnelles

Le présent article apporte deux précisions d'ordre rédactionnel.

Le **paragraphe I** concerne l'article L. 773-14 du code du travail, qui devient, avec le présent projet et sa nouvelle structure décrite par l'article 11, l'article L. 773-22. Cet article est relatif à la procédure de résiliation du contrat à l'initiative d'une personne morale.

Le présent paragraphe vise à préciser que celle-ci est subordonnée à préavis à partir du moment où a expiré la période d'essai de trois mois « *d'accueil de l'enfant* ». Autrement dit, il convient de prendre en considération comme période d'essai une période de travail effectif, non un temps d'embauche : dans le cas d'un contrat conclu avec une personne morale, il est en effet envisageable que la conclusion du contrat ne soit pas immédiatement suivie d'une prise de poste effective, soit dans le cas où un poste n'est pas disponible immédiatement, soit en raison de l'exigence nouvelle d'une formation préalable au premier emploi. Il importe de ne pas décompter le temps précédant le travail effectué comme partie de la période d'essai.

Le **paragraphe II** porte modification de l'article L. 773-15 du code du travail, qui devient l'article L. 773-23, ainsi que l'annonçait déjà l'article 11 du présent projet. Cet article prévoit, en cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, l'attribution d'une indemnité spécifique de licenciement pour les assistants maternels et familiaux employés depuis plus de deux ans par le même employeur. L'article précise que cette indemnité doit être distinguée de l'indemnité compensatrice en cas d'observation du délai-congé dans les cas de licenciement telle qu'elle résultait de l'article L. 773-7. Or cette indemnité résulte désormais, s'agissant des employeurs personnes morales, de l'article L. 773-19 qui, en application de l'article 23 du présent projet, se substitue, pour cette catégorie d'employeurs, à l'article L. 773-7. Ce paragraphe procède donc à la substitution des références pour simple coordination.

*

La commission a *adopté* l'article 25 sans modification.

Section 5

**Dispositions applicables aux assistants maternels employés
par des personnes morales de droit privé**

Article 26

(article L. 773-25 du code du travail)

**Établissement d'une indemnité au bénéfice des assistants maternels
employés par des personnes morales
dans l'attente de se voir confier un nouvel enfant**

Cet article vise à résoudre les difficultés engendrées par une situation qui se présente aujourd'hui couramment dans les crèches familiales, ainsi que le précise l'exposé des motifs du projet : « *Le départ définitif d'un enfant de chez un assistant maternel employé par une crèche familiale peut, selon le droit actuel, se traduire pour ce dernier par une diminution de la moitié ou du tiers de sa rémunération, dans la mesure où il ne satisfait pas à la condition de perte d'un employeur requise pour bénéficier d'une indemnisation au titre du chômage comme un assistant maternel employé par un particulier.* »

En effet, contrairement à ce qui prévaut dans le cadre de la relation contractuelle, que l'on peut dire simple, unissant l'employeur particulier à un assistant maternel, la relation au sein d'une crèche familiale, par exemple, se présente comme tripartite : l'embauche n'est pas nécessairement fonction de l'employeur ou de l'assistant maternel, mais peut dépendre des familles.

Pour résoudre cette difficulté, le premier alinéa de l'article L. 773-25 donne droit à un assistant maternel employé par une personne morale de droit privé, à la suite du départ d'un enfant, et jusqu'à ce que son employeur lui en confie un ou plusieurs autres conformément à son contrat de travail, à une indemnité.

Cette situation correspond au cas fréquent où, en raison d'une circonstance de la vie courante, une famille souhaite retirer un enfant de la garde auprès de l'assistant maternel. Or la famille n'étant pas l'employeur direct, l'assistant maternel ne peut bénéficier des dispositions garanties par le droit commun du code du travail, relatives à l'indemnisation du chômage – même partiel, dans le cas où l'assistant maternel continue à garder d'autres enfants.

Si bien que le départ définitif d'un enfant de chez l'assistant maternel se traduit par une perte totale de salaire, dans le cas où celui-ci ne gardait qu'un seul enfant, et une diminution pouvant représenter la moitié ou le tiers du salaire, dans le cas où l'assistant maternel en gardait deux ou trois.

Désormais, l'attribution d'une indemnité, dont le montant et les conditions de versement seront définis par décret, vient compenser, au moins partiellement, ce manque à gagner.

Effet peut-être indirect de cette mesure, mais néanmoins probable : cette nouvelle obligation pourrait constituer, pour les infrastructures collectives, une incitation à réduire les délais dans lesquels elles procéderont à de nouveaux placements d'enfants auprès des assistants maternels ainsi inoccupés.

Le deuxième alinéa de l'article L. 773-25 donne en outre droit à indemnités, dans les mêmes conditions, dans le cas où le contrat de travail de l'assistant maternel est maintenu à l'issue d'une période de suspension de fonctions telle qu'elle est prévue à l'article L. 773-20.

Cet alinéa prolonge donc la préoccupation qui inspirait la rédaction du nouvel article L. 773-20 par l'article 24 du présent projet. Dans les situations de précarité qui caractérisent les cas de suspension de l'agrément, il convient d'apporter aux assistants maternels des garanties supplémentaires : non seulement donc la période de suspension elle-même sera l'objet d'une indemnisation pendant quatre mois, mais – si le contrat de travail est maintenu – l'assistant maternel aura droit à une indemnité à un moment où l'incertitude sur le maintien de sa fonction sera levée, pour des raisons cette fois liées aux considérations pratiques nécessitant un délai avant que ne lui soit confié un nouvel enfant.

Lors de la discussion au Sénat, un amendement présenté par M. Alain Vasselle a, dans chacun des deux cas visés par cet article, prévu que cette indemnité ne serait accordée que « *pendant une durée maximum de quatre mois* ». Cet amendement, présenté par M. Vasselle en séance publique comme tendant à « *tenir compte du poids que représentera cette dépense pour les collectivités territoriales* », a été adopté.

Cependant, comme il en va pour un nombre non négligeable des dispositions du présent texte – à cet égard, l'absence d'étude d'impact des dispositions du projet est particulièrement regrettable –, les conséquences réelles de cette mesure pour les finances locales restent méconnues.

Il est à noter que cet article ne s'applique pas aux assistants familiaux employés par des personnes morales. Ceux-ci bénéficient d'un régime de l'attente spécifique, qui fait l'objet par ailleurs, ainsi que le montrera l'examen de l'article 27 du présent projet, d'une réforme qui le rend plus favorable. En revanche, il est applicable, en vertu de la nouvelle rédaction de l'article L. 422-1 du code de l'action sociale et des familles, telle qu'elle résulte de l'application de l'article 9 du présent projet, aux assistants maternels employés par des personnes morales de droit public. Cette précision doit être rappelée dans la mesure où cette situation se présentera, en pratique, dans de nombreuses crèches familiales municipales.

L'ensemble de ces garanties revêtent une importance toute particulière. Le présent projet ne procède pas, en effet, à une augmentation directe de la rémunération des assistants maternels. En revanche, les améliorations indemnitaires nombreuses – qu'il s'agisse du régime de l'absence de l'enfant, de

l'indemnité compensatrice en cas de suspension de l'agrément ou encore de la présente indemnité – vont dans le sens d'une réelle revalorisation financière du statut de la profession.

Certes, cette revalorisation n'équivaut pas à une augmentation directe des revenus, et notamment, ne peut s'analyser comme un alignement de la condition financière des assistants maternels sur les conditions du droit commun. On touche là peut-être l'une des limites des initiatives qui visent à harmoniser le statut des assistants maternels avec le statut du droit commun du travail et qui se heurtent aux spécificités de la profession.

La question n'est pas anodine, ainsi qu'ont pu l'attester les rencontres avec les assistants maternels et familiaux effectuées sur le terrain par la rapporteure, au cours desquelles ce thème a souvent été abordé. Elle est du reste présente dès l'origine, puisque le rapport établi en 1977 au Sénat sur le premier statut rappelait déjà, avec une nuance de regret, qu'en tout état de cause il ne pouvait être question que d'apporter « *un minimum de garanties pour les gardiennes* ». La multiplication des dispositions prévoyant des indemnités nouvelles tend peut-être à inverser la tendance. Mais le rapport proposait alors aux assistants maternels de s'organiser entre eux, « *comme les autres catégories de salariés, de façon à obtenir la conclusion de conventions collectives permettant de compléter la protection légale minimale qui leur est ainsi offerte* ». Ce résultat n'est pas encore tout à fait atteint à ce jour.

*

La commission a *adopté* l'article 26 sans modification.

Section 6

Dispositions applicables aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé

Article 27

(articles L. 773-26 et L. 773-27 du code du travail)

Rémunération et régime de la période d'attente des assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé

Cet article concerne les assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé, et vise à améliorer leur situation pécuniaire en prévoyant une redéfinition de la structure de leur rémunération qui sera précisée par voie réglementaire, ainsi qu'à renforcer leur protection durant la phase transitoire entre deux placements.

Cet article a pour objet, en son **paragraphe I**, de redéfinir la structure rémunération des assistants familiaux employés par des personnes morales de

droit privé. Il propose de modifier intégralement la rédaction de l'article L. 773-3-1, devenu après renumérotation l'article L. 773-26 du code du travail.

Alors qu'aujourd'hui le mode de rémunération est lié au nombre d'enfants accueillis, ce qui constitue aux yeux de la profession une source de précarité, la formulation retenue dans le nouvel article L. 773-26 apporte une réponse mais la rédaction proposée manque de clarté.

Elle indique simplement qu'un montant minimum sera fixé par décret par référence au salaire minimum de croissance.

L'exposé des motifs du texte explicite quelque peu cette rédaction en précisant que la mesure réglementaire attendue doit déboucher sur une *« rémunération en deux parties, l'une correspondant à la fonction globale d'accueil assurée par l'assistant familial, c'est-à-dire à la charge de travail assumée indépendamment du nombre et des jours de présence des enfants, l'autre à l'accueil de chaque enfant »*. En conséquence, la rémunération ne serait plus strictement liée au nombre d'enfants accueillis.

D'après les informations recueillies par la rapporteure le schéma serait le suivant :

– la première partie correspondant à la fonction globale d'accueil assurée par l'assistant familial, c'est-à-dire à la charge de travail indépendante du nombre et des jours de présence des enfants, serait fondée sur un montant minimal mensuel établi sur un multiple de la valeur horaire du SMIC ;

– la seconde partie correspondant à l'accueil spécifique de chaque enfant serait fixée sur la base d'un montant minimal correspondant à un multiple de la valeur horaire du SMIC.

Le salaire perçu dès l'accueil d'un enfant s'élèvera donc à la somme des deux parties (fonction globale d'accueil + part enfant), le nombre de parts enfant variant ensuite en fonction du nombre d'enfants confiés.

Il convient de rappeler les modalités actuelles de rémunération des assistants familiaux. Le mode et le montant de rémunération des assistants familiaux sont établis en fonction de la durée d'accueil – au sens continu ou intermittent – que doit mentionner le contrat d'accueil passé pour tout enfant confié. Depuis la réforme de 1992, lorsque l'accueil est continu, la rémunération est déterminée sur une base minimale mensuelle fixée actuellement à 84,5 fois le SMIC horaire par mois et par enfant accueilli. Lorsque l'accueil est intermittent, très ponctuel ou de courte durée, la rémunération est versée par journée d'accueil, sur une base minimale de trois fois le SMIC horaire par enfant accueilli et par jour.

Comme le soulignait la direction de l'action sociale du ministère des affaires sociales dans un rapport paru en 2002 il existe une forte disparité entre les

départements, les montants pouvant varier du simple au double, la moyenne nationale s'établissant à 105 fois le SMIC horaire par mois.

A partir de ce dispositif, les départements peuvent être classés selon trois catégories :

- 39 départements appliquent un taux unique de rémunération ;
- 22 départements ont recours à des taux dégressifs en fonction du nombre d'enfants accueillis ;
- 39 départements appliquent des taux différents pour l'accueil continu (selon qu'il s'effectue tous les jours ou le week-end lorsque l'enfant est en internat scolaire pendant la semaine), certains appliquant en outre des taux dégressifs en fonction du nombre d'enfants accueillis.

Ces différences aboutissent logiquement à des disparités de rémunération. Le rapport remis en avril 2002 au ministre délégué à la famille et à l'enfance, reprenant les conclusions des groupes de travail animés par la direction générale de l'action sociale afin d'établir des propositions d'évolution du statut des assistants maternels, mettait ainsi en évidence, pour l'année 2000, la répartition suivante sur un échantillon de 89 départements métropolitains :

- 23,5 % des départements accordaient une rémunération de 84,5 SMIC ;
- 17,9 % des départements accordaient une rémunération comprise entre 84,5 SMIC et 90 SMIC ;
- 19 % des départements accordaient une rémunération comprise entre 90 SMIC et 95 SMIC ;
- 21,3 % des départements accordaient une rémunération comprise entre 95 SMIC à 110 SMIC ;
- 16,8 % des départements accordaient une rémunération supérieure à 110 SMIC.

En 2001, trois départements seulement versaient un salaire de 169 fois la valeur du SMIC horaire pour un enfant confié et deux se rapprochaient de ce montant.

La rapporteure émet des réserves sur le système proposé car il renvoie totalement au domaine réglementaire la fixation des rémunérations alors qu'il semble préférable que la loi fixe un seuil minimal ou des critères quantitatifs de rémunération.

Le **paragraphe II** propose de reprendre intégralement la rédaction de l'actuel article L. 773-12, devenu après renumérotation L. 773-27 du code du travail. Il confirme ainsi, avec des modifications, le principe du maintien du

contrat de travail d'un assistant familial durant la période transitoire de l'attente d'un nouveau placement lorsque le précédent est terminé.

L'actuel article L. 773-12 du code du travail dispose que lorsque l'employeur n'est plus en mesure de confier un enfant à un assistant maternel permanent (futur assistant familial) mais qu'il ne souhaite pas pour autant mettre fin à son contrat de travail, celui-ci a droit à une indemnité d'attente. Son montant minimum est de 1,125 SMIC horaire par jour (soit 33,75 SMIC horaire sur trente jours), dès lors qu'il y a cessation totale d'activité et que l'assistant maternel s'engage à accueillir dans les meilleurs délais un mineur présenté par le service ; au-delà de trois mois, l'employeur est tenu de licencier le salarié en lui adressant une lettre recommandée. Préalablement à l'envoi de cette lettre, il doit convoquer par écrit et recevoir la personne à un entretien au cours duquel il lui indique le motif pour lequel il ne lui confie plus d'enfants. Ce motif doit figurer dans la lettre de licenciement.

Les défauts de l'actuel régime juridique de l'attente entre deux enfants confiés

Ce dispositif, dit « d'attente » entre deux enfants à garder est prévu pour permettre à l'employeur de gérer de façon souple son personnel d'assistants maternels permanents (assistants familiaux), compte tenu du caractère aléatoire des besoins d'accueil d'enfants et de la nécessité d'établir une adéquation entre le profil de l'enfant et celui de l'assistant maternel (en placement familial, n'importe quel professionnel ne peut pas accueillir n'importe quel enfant). Ce système génère un fort sentiment de précarité chez les professionnels pour plusieurs raisons :

– en termes de niveau d'activité et de revenu, lorsque des enfants quittent la famille d'accueil, il n'existe aucune compensation tant qu'il en reste au moins un ; le plafond (hors dérogation) étant de trois enfants, le revenu de l'assistant maternel, corrélé au nombre d'enfants, peut théoriquement baisser de 3 à 2, de 2 à 1 voire de 3 à 1 sans contrepartie ; il faut néanmoins noter que la moyenne nationale d'accueil est de 1,7 enfant par assistant maternel permanent ;

– lorsque le dernier enfant quitte la famille d'accueil, l'assistant maternel ne perçoit plus qu'une indemnisation restreinte, correspondant à un revenu mensuel de l'ordre de 34 fois le SMIC horaire pour un mois, avec obligation de conserver une entière disponibilité vis-à-vis des enfants que pourrait lui présenter l'employeur ;

– les modalités pour bénéficier d'une indemnisation au titre du chômage partiel ne sont pas homogènes et varient selon que l'assistant familial a un ou plusieurs employeurs

– en pratique, l'article L. 773-12 du code du travail peut permettre de s'exonérer de la procédure de droit commun pour le licenciement de l'article

L. 773-7, en imposant la rupture du contrat par la procédure systématique à l'issue des trois mois d'attente.

Le nouvel article L. 773-27 du code du travail propose d'introduire trois changements :

– instituer une nouvelle indemnité dont le niveau sera revalorisé et défini par décret, afin de mettre un terme au risque d'utilisation abusive de l'actuel régime, qui serait fréquemment utilisé comme un moyen détourné de licenciement pour insuffisance professionnelle ;

– rallonger de trois à quatre mois consécutifs, le délai maximal pendant lequel un employeur peut ne pas confier d'enfant à un assistant familial ;

– prévoir les conséquences juridiques de l'expiration de ce préavis.

L'actuelle rédaction du code du travail prévoit, à cette date, que le licenciement est automatique. La nouvelle rédaction ouvre une alternative : soit procéder au licenciement, soit reprendre le versement de la totalité du salaire.

Il semble que le niveau auquel il est prévu de fixer le montant de l'indemnité d'attente correspond à 70 % du montant minimal de rémunération fixé pour l'accueil d'un enfant (fonction globale d'accueil + part enfant). Cette revalorisation incitera les employeurs à mieux réguler l'activité de leurs assistants familiaux. Par ailleurs, l'allongement de la période d'attente d'un mois est destiné à faciliter, pour les employeurs, la gestion du caractère aléatoire des besoins d'accueil d'enfants.

La rapporteure approuve la redéfinition de la structure de rémunération et le renforcement du régime d'attente des assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé qui sont proposés dans le cadre du présent article.

Elle souhaite également que soit complété dans les meilleurs délais l'effort en faveur des assistants familiaux engagé par le projet de loi, en raison notamment des contraintes particulièrement fortes qui pèsent sur leurs horaires et sur les modalités de prise de leurs congés. Il convient aussi et surtout de relever que ces personnels prennent la charge de mineurs de plus en plus difficiles à la suite, dans 90 % des cas, d'un placement judiciaire.

La rapporteure espère que la rémunération des assistants familiaux sera portée progressivement au niveau du SMIC mensuel. Cela permettrait de mettre fin à l'actuelle hétérogénéité des situations qui est caractérisée par un éventail de minima départementaux compris entre 84,5 et 169 SMIC horaire

*

La commission a *rejeté* un amendement de Mme Muguette Jacquaint prévoyant la fixation par la loi du salaire minimum des assistants familiaux, **la rapporteure** ayant souligné qu'une revalorisation de leur salaire est

actuellement en cours et qu'une revalorisation de l'ampleur de celle prévue par l'amendement semble difficilement réalisable, concluant son propos en rappelant les exigences de l'article 40 de la Constitution.

La commission a *adopté* deux amendements identiques de la rapporteure et de Mme Patricia Adam supprimant la rupture automatique du contrat de travail lorsque l'assistant familial n'accepte pas, dans un délai d'un an, de mineurs présentés par son employeur, **la rapporteure** ayant rappelé que l'article L. 773-27 du code du travail rend inutile cette disposition, au demeurant difficilement applicable car elle établit un régime d'une durée d'un an pour une période ne devant pas durer plus de quatre mois.

La commission a *rejeté* un amendement de Mme Patricia Adam étendant le bénéfice de l'article 26 du projet de loi aux assistants familiaux, **la rapporteure** ayant observé que le souci exprimé par l'amendement trouve satisfaction dans l'article L. 773-27 du code du travail.

La commission a *adopté* l'article 27 ainsi modifié.

Article 28

(article L. 773-11 du code du travail)

Droit aux congés des assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé

Cet article a pour objet de garantir, un droit effectif aux congés aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé.

Le présent article du projet de loi propose d'apporter quatre changements à l'article L. 773-11 du code du travail, devenu L. 773-28 après renumérotation. Il a pour effet de modifier les dispositions relatives aux modalités du droit aux congés des assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé, pour leur permettre de bénéficier de congés effectifs.

Les **paragraphes I et III**, en remplacent la référence aux assistants maternels à titre permanent par celle des assistants familiaux par coordination avec l'article 5 du texte.

Le **paragraphe II** revêt une importance beaucoup plus grande dans la mesure où il porte sur le problème du droit aux congés de ces personnels. En effet, l'actuel régime de congés des assistants familiaux aboutit le plus souvent à la prise des vacances en compagnie des enfants confiés, contrainte compensée par le cumul du salaire et de l'indemnité de congés payés.

En vertu de l'article L. 773-11 du code du travail qui pose le principe de la continuité de vie de l'enfant accueilli, les assistants familiaux perçoivent une indemnité de congés payés mais peuvent ne pas disposer de la disponibilité qu'implique le droit à congés, si l'employeur ne les autorise pas à se séparer,

pendant cette période, du ou des enfants qu'ils accueillent. En pratique, les familles partent donc souvent en vacances avec l'enfant qui leur est confié. Dans ce cas et de façon dérogatoire au droit commun, l'assistant familial cumule son salaire et son indemnité compensatoire au titre des congés payés. Cette mesure a été introduite par la loi n° 92-642 du 12 juillet 1992.

Le texte propose donc d'améliorer cette situation en renvoyant à un décret le soin d'organiser, à la charge de l'employeur, l'accueil de remplacement pour les enfants accueillis, pendant les temps de congés de leurs assistants familiaux, ainsi que la durée minimale de ces congés et leur répartition dans l'année.

La rapporteure estime que la rédaction proposée est beaucoup trop imprécise et se propose de présenter un amendement énonçant clairement le principe du remplacement de l'assistant familial durant ses congés, son employeur devant organiser et financer l'accueil des enfants durant cette période.

Le décret devrait prendre pour base minimale de durée de congés celui fixé par la directive n° 93/104/CE du conseil de l'Union Européenne du 23 novembre 1993 : cette durée pourrait alors s'établir à quatre semaines.

Une alternative a été prévue à ce système de remplacement : celle du compte épargne temps pour les congés payés que l'assistant familial n'aura pas été en mesure de prendre. Cet amendement sénatorial prévoit que le titulaire du compte pourra accumuler des droits à congés rémunérés, par report des congés annuels, dans la limite de trente jours par an. Ces droits devront être exercés au plus tard à la date à laquelle l'assistant familial cessera définitivement ses fonctions ou décidera de partir en retraite.

La rapporteure est bien consciente de la difficulté d'organiser concrètement le remplacement des aides familiaux mais cette profession ne peut rester à l'écart de l'amélioration des conditions de travail alors même que les contraintes de ce métier sont très lourdes.

*

La commission a *adopté* un amendement de la rapporteure précisant les conditions du remplacement d'un assistant familial en congés. En conséquence, un amendement de Mme Patricia Adam portant sur la même question est *devenu sans objet*.

La commission a *rejeté* un amendement de Mme Patricia Adam supprimant la possibilité de recourir au compte épargne-temps, **la rapporteure** ayant souligné l'intérêt de la souplesse ainsi offerte dans la gestion des congés, selon un procédé qui connaît un réel succès tant dans le secteur privé que dans la fonction publique et qui, du reste, est une possibilité et non une obligation.

La commission a *adopté* l'article 28 ainsi modifié.

Article 29

(article L. 773-29 du code du travail)

Cumul d'activité

Cet article définit les conditions d'un cumul d'activité pour les assistants familiaux employés par une personne morale de droit privé.

Le présent article ne s'applique qu'au cumul d'activité des assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé. En effet, pour les assistants familiaux et les assistants maternels ayant la qualité d'agent non titulaire des collectivités territoriales, les cumuls d'activité sont déjà régis par l'article 20 du décret n° 94-909 du 14 octobre 1994 qui présentent l'avantage d'assouplir le droit du travail.

Actuellement, les demandes de cumul d'activité présentées par les assistants familiaux ne sont pas rares, même si nous ne disposons d'aucune information statistique globale. En effet les situations de cumul d'activités des assistants familiaux ne sont pas un cas d'école en raison de la modicité des revenus tirés de l'activité d'assistant familial.

C'est ainsi, par exemple, que l'activité d'aide à domicile auprès de personnes âgées est fréquemment citée dans les situations de cumul. L'employeur devra alors vérifier si cette seconde activité est compatible, notamment en termes de disponibilité, avec les conditions d'exercice de la prise en charge du ou des enfants confiés

Il convient en second lieu d'évoquer le cas des assistants familiaux agréés pour l'accueil de plusieurs enfants, à qui le service employeur n'a confié qu'un enfant et qui souhaitent recevoir un autre enfant placé par un autre service social ou une autre association Il faudra alors s'assurer que le projet d'accueil d'autres enfants envisagé auprès d'un autre employeur est compatible avec le projet en cours pour l'enfant déjà confié compte tenu de l'importance de l'accompagnement requis pour le premier enfant placé.

Un nombre non négligeable d'assistants familiaux sont en même temps assistants maternels. Le cumul de ces deux activités nécessite la même vérification de compatibilité de présence des enfants et de réservation de la disponibilité pour les enfants placés.

C'est pourquoi il a paru important d'encadrer ces situations de cumul d'emploi. Cet article a pour objet d'en définir les conditions d'autorisation par un nouvel article L. 773-29 au sein du code du travail qui prévoit que :

– le contrat de travail des assistants familiaux pourra autoriser un cumul d'activité ;

– l'accord de l'employeur est requis, ce dernier ne pouvant refuser son autorisation que si l'activité envisagée est incompatible avec l'accueil des enfants ;

– les modalités d’application de ces dispositions seront définies par décret.

La rédaction proposée répond à un besoin et à une demande de la profession, dans le respect de la jurisprudence de la Cour de cassation qui s’attache généralement à limiter très strictement les cas d’interdiction de travailler. C’est pourquoi la rapporteure proposera un amendement précisant que l’employeur doit motiver son refus et indiquer en quoi une autre activité est incompatible avec la fonction d’assistant familial.

*

La commission a *adopté* l’article 29 ainsi modifié.

CHAPITRE II

Dispositions diverses

Article 29 bis (nouveau)

Compensation par l’État des extensions de compétences

Cet article additionnel prévoit que l’État compensera le coût des extensions de compétences réalisées dans le cadre du projet de loi.

Cet article résulte d’un amendement sénatorial qui vise à préserver l’équilibre des finances locales. Il a en effet estimé que ce projet de loi comportait des extensions de compétences dans des domaines où les collectivités territoriales intervenaient déjà, notamment dans le domaine de la formation initiale et continue des assistants maternels et familiaux. Les mesures de revalorisation salariale auront aussi une incidence qu’un sénateur a évaluée à 120 millions d’euros. La ministre de la Famille a fait part de son profond désaccord sur les estimations avancées, les charges nouvelles étant évaluées à 40 millions d’euros pour les départements.

Les sénateurs ont constaté, qu’en dépit des dispositions de l’article 72-2 de la Constitution, le projet de loi ne prévoit pas l’attribution de ressources par l’État aux collectivités territoriales.

La rapporteure souscrit pleinement aux déclarations de M. Jean-Pierre Fourcade, rapporteur au Sénat, qui a déploré qu’aucune étude d’impact n’ait accompagné la présentation de ce projet de loi qui n’a d’ailleurs fait l’objet d’aucun chiffrage pour évaluer son coût lorsque l’ensemble de ses mesures seront applicables.

Elle considère néanmoins que cet article, compte tenu du principe affirmé dans la Constitution selon lequel l’Etat compense toute charge nouvelle que doivent supporter les collectivités territoriales, n’apporte rien de nécessaire et n’améliorera pas en tant que tel la situation des finances locales. C’est pourquoi

elle présentera un amendement de suppression de ce principe de compensation qui est déjà garanti par dans notre texte fondateur.

*

La commission a examiné un amendement de la rapporteure supprimant cet article introduit par le Sénat et prévoyant la compensation par l'Etat des charges pour les collectivités territoriales entraînées par le projet de loi au motif que le principe de cette compensation figure déjà à l'article 72-2 de la Constitution.

M. Alain Néri s'est déclaré stupéfait de cette proposition de suppression d'un article voté à l'unanimité par le Sénat. Malgré les demandes réitérées, aucune étude d'impact du présent projet de loi n'a été fournie. Or il apparaît clairement que son adoption entraînera une hausse des charges des collectivités territoriales, notamment en matière de formation, et probablement un doublement des charges de personnel dans ce domaine. En effet, se cumulent les effets des nouveaux recrutements, des hausses de salaires résultant de décisions de l'Etat et du renforcement du contrôle des assistants maternels et assistants familiaux qui imposera d'étoffer les services compétents des conseils généraux. Le principe de compensation existe certes déjà dans la Constitution, il est cependant indispensable de le confirmer dans le texte d'une loi au caractère déjà très souple.

Mme Mugette Jacquaint a rappelé que ce texte qui est attendu et dont le volet formation est crucial va nécessairement créer des dépenses nouvelles à la charge des départements. La prudence commande de ne pas « prendre pour argent comptant » les annonces du gouvernement et donc d'inscrire dans la loi le principe de la compensation.

M. Pierre-Christophe Baguet a indiqué qu'il partage l'avis des précédents orateurs et qu'il apparaît délicat de supprimer une disposition votée à l'unanimité au Sénat. Les efforts à mener en matière de formation sont indispensables mais ils n'ont fait l'objet d'aucune évaluation chiffrée. Dans la pratique, les dépenses y afférentes seront sans aucun doute très disparates selon les départements, ce qui peut conduire le gouvernement à renoncer au principe de la compensation intégrale. Cet amendement doit à tout le moins faire l'objet d'une réflexion plus approfondie.

La rapporteure a rappelé que la France est un État de droit, dans lequel les principes de valeur constitutionnelle sont respectés. Il appartient au surplus aux départements de procéder à l'évaluation de ces dépenses nouvelles et de se mobiliser pour en obtenir la compensation.

La commission a *rejeté* cet amendement

La commission a ensuite *rejeté* deux amendements présentés par Mme Patricia Adam visant respectivement à affecter un impôt perçu par l'État à la couverture de ces dépenses nouvelles et à mettre en place un mécanisme de

péréquation de nature à permettre une égalité de traitement sur l'ensemble du territoire, après que **la rapporteure** a donné un avis défavorable et proposé de s'en tenir à la rédaction sénatoriale.

La commission a *adopté* l'article 29 bis (*nouveau*) sans modification.

Article 30

(articles L. 131-2, L. 952-1 et L. 952-6 du code du travail)

Dispositions relatives au financement de la formation professionnelle continue

Cet article a pour objectif d'élargir l'obligation de financement de la formation professionnelle continue aux employeurs d'assistants maternels ou d'assistants familiaux occupant moins de dix salariés, ainsi qu'aux particuliers employant un ou plusieurs assistants maternels.

Le **paragraphe I** de cet article opère des modifications rédactionnelles en remplaçant les termes d'« assistantes maternelles » par ceux d'« assistants maternels » et d'« assistants familiaux » au sein de l'article L. 131-2 du code du travail.

Le **paragraphe II** prévoit d'assujettir désormais les employeurs d'assistants maternels ou d'assistants familiaux occupant moins de dix salariés (article L. 952-1 du code du travail) au financement de la formation professionnelle continue.

Le **paragraphe III** étend cette même obligation aux particuliers employant un ou plusieurs assistants maternels (article L. 952-6 du code du travail).

Jusqu'à présent ces employeurs en étaient exonérés en application de dispositions anciennes.

La loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi avait étendu l'obligation de participation à la formation professionnelle continue aux employeurs occupant moins de dix salariés, mais elle en avait exclu les professions relevant du titre VII du livre VII du code du travail (concierges, employés de maison et assistants maternels). En effet, le législateur souhaitait reprendre les termes d'un accord interprofessionnel de 1991 qui ne concernait pas les employeurs particuliers et il paraissait difficile et complexe d'instaurer une telle contribution pour cette catégorie d'employeurs.

La loi n° 96-63 du 29 janvier 1996 relative au développement des emplois de services aux particuliers a par la suite supprimé cette exception pour les employés de maison. Cette modification est intervenue dans le cadre de la mise en place du titre emploi service qui permettait de prendre en charge les cotisations sociales, et donc la nouvelle contribution créée suite à un accord collectif de branche. Il a également été mis fin à cette exception en 2002 pour les concierges.

Or, en raison d'une rédaction imprécise qui visait les « personnes mentionnées au chapitre III du titre VII du livre VII » sans préciser le type d'employeur, l'exception a continué à s'appliquer non seulement aux particuliers employeurs d'assistants maternels mais aussi aux personnes morales occupant moins de dix salariés. Toutefois, cette exclusion n'a concerné qu'une minorité des assistants maternels et familiaux employés par des personnes morales, dans la mesure où la très grande majorité de ces personnels est salariée de collectivités publiques d'une certaine importance.

Le montant des recettes supplémentaires attendu de la suppression de cette exception est estimé de 4 à 5 millions d'euros en année pleine pour les assistants maternels employés par des particuliers

*

La commission a *adopté* l'article 30 sans modification.

TITRE IV DISPOSITIONS DIVERSES ET TRANSITOIRES

Article 31

(article L. 133-6-1 du code de l'action sociale et des familles
et article 80 *sexies* du code général des impôts)

Coordination rédactionnelle

Cet article introduit deux modifications rédactionnelles dans le code de l'action sociale et des familles et le code général des impôts, afin de prendre en compte les nouveaux intitulés des professions d'assistant maternel et d'assistant familial.

Le **paragraphe I** modifie l'article L. 133-6-1 du code de l'action sociale et des familles pour en rendre les dispositions applicables tant aux assistants maternels qu'aux assistants familiaux, en raison de la création de ce nouvel intitulé par l'article 5 du projet de loi.

Cet article dispose que toute personne condamnée pour un crime ou pour un délit qualifié par le code pénal d'atteinte à la personne (atteinte à la vie, à l'intégrité physique ou psychique, à la liberté et à la dignité de la personne, atteinte aux mineurs et la famille ou encore mise en danger d'autrui) ne peut exercer une fonction ou diriger un établissement régi par le code de l'action sociale et des familles.

De la même manière, ces personnes ne peuvent être agréées pour exercer le métier d'assistant maternel ou d'assistant familial.

Le **paragraphe II** introduit une modification du même ordre à l'article 80 *sexies* du code général des impôts, de façon à ce que l'avantage fiscal accordé aux assistants maternels et familiaux au titre de l'impôt sur le revenu s'applique bien aux deux professions.

*

La commission a *adopté* l'article 31 sans modification.

Article 31 bis (nouveau)

(article L. 212-8 du code de l'éducation)

Reconnaissance du service de garde et de restauration assurée par les assistants maternels

Cet article résulte d'un amendement sénatorial et vise à modifier l'article 212-8 du code de l'éducation, qui traite de la répartition des dépenses de fonctionnement pour la scolarisation des enfants fréquentant un établissement situé en dehors de leur commune de résidence.

Cet article prévoit qu'un décret précise les cas dans lesquels une commune est tenue de participer aux dépenses de scolarisation des enfants résidant sur son territoire et contraints de fréquenter un établissement situé dans une autre commune en raison de contraintes familiales ou médicales.

L'amendement voté complète cet alinéa en précisant que cette obligation incombe à la commune qui n'assure pas directement ou indirectement la restauration ou la garde des enfants ou qui n'a pas de service d'assistants maternels agréés.

Par cette disposition les communes seront incitées à organiser une offre de garde et plus particulièrement un réseau d'assistants maternels dans le cadre de crèches familiales ou par le recours à des assistants maternels indépendants.

La rapporteure tout en comprenant l'objectif de cet amendement estime qu'il n'est pas suffisamment précis pour être applicable et ne trouve pas souhaitable de modifier dans le cadre de ce projet de loi le code de l'éducation sans avoir pris le soin de vérifier si cette modification ne devrait pas entraîner d'autres changements dans le régime de la prise en charge des frais de fonctionnement des établissements. Elle demandera donc la suppression de cet article.

*

La commission a *adopté* deux amendements identiques de suppression de cet article présentés par la rapporteure et Mme Patricia Adam au motif que cet article modifiant le code de l'éducation n'avait pas de lien direct avec la question des assistants maternels.

La commission a donc *supprimé* l'article 31 *bis (nouveau)*.

Article 32

Dispositions transitoires relatives aux indemnités et aux fournitures d'entretien

Cet article prévoit un dispositif transitoire concernant les modalités de calcul des indemnités et des fournitures d'entretien. Il convient de rappeler qu'aucun texte n'encadre jusqu'ici le montant des indemnités d'entretien qui relèvent de la libre négociation entre l'assistant maternel et son employeur. Ces indemnités sont considérées comme une compensation de frais et ne sont donc pas assimilables à un salaire.

Lorsque les assistants familiaux sont employés par le département le montant de ces indemnités est fixé par délibération annuelle du conseil général et selon une enquête du syndicat national professionnel des assistants maternels elles varient en 2001 entre un montant journalier de 9,90 à 16 euros.

Lorsque les assistants familiaux sont embauchés par des personnes morales de droit privé, soumises à une convention collective les indemnités sont fixées dans ce cadre. Pour exemple, on peut citer la convention dite de 1951 qui fixe cette indemnité à 9 euros (données au 1^{er} juillet 2003).

L'article 14 du présent projet de loi instaure un régime plus strict pour la fixation des indemnités et des fournitures d'entretien remises à l'assistant maternel ou familial pour la garde d'un enfant. Leur contenu et leur montant minimum seront établis par décret, afin d'encadrer la négociation entre le professionnel et l'employeur.

Le présent article indique que, dans l'attente de la publication du décret, le montant des indemnités d'entretien et les éléments des fournitures pourront figurer dans le contrat de travail, rendu obligatoire par l'article 13 du texte. Cette disposition permet donc un équilibre de transition entre la seule négociation et le respect des éléments du futur décret.

*

La commission a *adopté* l'article 32 sans modification.

Article 33

Dispositions transitoires en matière de formation des assistants maternels

Cet article prévoit des dispositions transitoires dans le domaine de la formation professionnelle des assistants maternels.

Le présent article propose que les assistants maternels agréés avant l'entrée en vigueur du décret prévu à l'article 7 du texte relatif à la formation initiale, continueront à être soumis au régime actuel de formation, soit soixante heures de formation dans un délai de cinq ans suivant leur agrément, dont

vingt heures au cours des deux premières années. De même, l'assistant maternel continuera à être rémunéré par son employeur pendant ce temps de formation obligatoire.

Compte tenu de l'effectif d'assistants maternels en exercice non encore formé, puisque les départements disposent d'un délai de cinq ans après l'agrément pour le faire, il a paru en effet plus raisonnable, en termes de coût et d'organisation, de n'appliquer les nouvelles dispositions qu'aux futurs assistants maternels agréés.

Consciente des difficultés de mise en place d'une telle réforme pour les services départementaux et compte tenu du fait que la situation actuelle ne se caractérise pas par une absence totale de formation des assistants maternels, la rapporteure souhaite que cet article soit adopté sans modification.

*

La commission a *adopté* l'article 33 sans modification.

Article 34

Dispositions transitoires en matière de formation des assistants familiaux

Cet article prévoit des dispositions transitoires en matière de formation des assistants familiaux. Le présent article vise, comme le précédent, à organiser le passage entre l'ancien et le nouveau système de formation, cette fois pour les assistants familiaux.

Ainsi, les assistants familiaux en cours de formation à la date de la publication de la loi continueront à être régis par le système de formation obligatoire prévu à l'article L. 773-17 du code du travail.

Compte tenu du nombre actuel d'assistants familiaux en formation il a paru indispensable d'étaler cette nouvelle charge pour les départements. En effet, la formation actuelle, 120 heures à suivre dans les trois premières années d'activité, se déroule le plus souvent de façon étalée dans le temps, en moyenne durant dix-huit mois, et ne démarre pas toujours dès les premiers mois de l'embauche pour des raisons d'organisation. C'est pourquoi, il serait difficile d'imposer, si rapidement et pour un volume important de personnels, un changement de système complexe et coûteux pour les départements.

L'ancien système des 120 heures continuera donc à s'appliquer pour tous les assistants familiaux dont la formation aura démarré selon ce système au moment de la publication de la loi. En revanche, les assistants familiaux embauchés ces derniers mois, et dont la formation n'aura pas alors commencée, seront assujettis aux nouvelles règles qui seront fixées par voie réglementaire.

*

La commission a *adopté* l'article 34 sans modification.

Article 35

Dispositions transitoires applicables aux modalités de calcul du nombre d'enfants accueillis par un assistant maternel

Cet article exonère les assistants maternels actuellement agréés de la nouvelle règle qui vise à prendre en compte leurs propres enfants pour le calcul du nombre de mineurs pouvant être accueillis.

L'article 5 du présent projet de loi dispose que, désormais, les assistants maternels ne peuvent être autorisés à garder plus de trois enfants simultanément à leur domicile, y compris leurs propres enfants présents pendant le temps de garde, lorsqu'ils sont âgés de moins de trois ans.

Cette disposition constitue un changement notable, dans la mesure où les enfants de l'assistant maternel ne sont actuellement comptabilisés en aucune manière dans l'agrément.

C'est pourquoi, pour éviter une restriction brutale de l'offre de garde chez certains assistants maternels du fait de cette nouvelle contrainte, le présent article précise que cette disposition ne s'appliquera pas aux enfants déjà accueillis avant la publication de la loi.

La rapporteure est favorable à une telle disposition qui assure la continuité de l'accueil des enfants qui sont actuellement gardés par les assistants maternels, tout en ne faisant pas obstacle à la mise en œuvre d'une limite plus stricte du nombre d'enfants accueillis simultanément. Elle rappelle en outre que la prise en compte des jeunes enfants des assistants maternels dans le calcul de cette limite ne devrait s'appliquer qu'à une minorité de la profession, dans la mesure où la plupart des assistants maternels, compte tenu de leur âge, n'ont pas d'enfants de moins de trois ans à charge.

*

La commission a *adopté* l'article 35 sans modification.

Puis la commission a **adopté** l'ensemble du projet de loi ainsi modifié.

*

En conséquence, et sous réserve des amendements qu'elle propose, la commission des affaires culturelles, familiales et sociales demande à l'Assemblée nationale d'adopter le projet de loi relatif aux assistants maternels et aux assistants familiaux – n° 1623.

TABLEAU COMPARATIF

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
	<p>Projet de loi relatif aux assistants maternels et aux assistants familiaux</p> <p>TITRE I^{ER}</p> <p>DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DE L'ACTION SOCIALE ET DES FAMILLES</p> <p>CHAPITRE 1^{ER}</p> <p>DISPOSITIONS MODIFIANT LE LIVRE II DU CODE DE L'ACTION SOCIALE ET DES FAMILLES</p>	<p>Projet de relatif aux assistants maternels et aux assistants familiaux</p> <p>Article 1er A (nouveau)</p> <p><i>La politique de la petite enfance a pour but de favoriser le développement physique et psychique de l'enfant, de permettre son épanouissement et de garantir son bien-être. Elle doit prendre en compte son environnement familial.</i></p> <p><i>Les modes de garde proposés aux familles doivent respecter ces principes.</i></p> <p>TITRE I^{ER}</p> <p>DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DE L'ACTION SOCIALE ET DES FAMILLES</p> <p>CHAPITRE 1^{ER}</p> <p>DISPOSITIONS MODIFIANT LE LIVRE II DU CODE DE L'ACTION SOCIALE ET DES FAMILLES</p> <p>Article 1er B (nouveau)</p> <p><i>Après l'article L. 214-2 du code de l'action sociale et des familles, il est inséré un article L. 214-2-1 ainsi rédigé :</i></p> <p><i>« Art. L. 214-2-1. – Il peut être créé, dans toutes les communes ou leurs groupements, un relais assistants maternels, ayant</i></p>	<p>Projet de relatif aux assistants maternels et aux assistants familiaux</p> <p>Article 1er A</p> <p>Sans modification</p> <p>TITRE I^{ER}</p> <p>DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DE L'ACTION SOCIALE ET DES FAMILLES</p> <p>CHAPITRE 1^{ER}</p> <p>DISPOSITIONS MODIFIANT LE LIVRE II DU CODE DE L'ACTION SOCIALE ET DES FAMILLES</p> <p>Article 1er B</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 214-2-1.- II</p> <p>... maternels, qui a</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p>Code de l'action sociale et des familles LIVRE II DIFFERENTES FORMES D'AIDE ET D'ACTION SOCIALES TITRE I^{ER} FAMILLE CHAPITRE IV ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS</p>	<p>Article 1^{er}</p> <p>Le chapitre IV du titre I^{er} du livre II du code de l'action sociale et des familles est complété par un article L. 214-6 rédigé comme suit :</p> <p>« Art. L. 214-6. - La commission départementale de l'accueil des jeunes</p>	<p>notamment pour missions de mettre en relation les assistants maternels et les parents, de les informer sur leurs droits et leurs obligations et, sans préjudice des missions confiées au service de la protection maternelle et infantile visé au chapitre II du titre I^{er} du livre I^{er} de la deuxième partie du code de la santé publique, de leur offrir un accompagnement humain et professionnel.</p> <p>« Les relais assistants maternels peuvent exercer les missions mentionnées au premier alinéa pour les employés de maison visés à l'article L. 772-1 du code du travail qui ont en charge la garde d'un ou de plusieurs enfants, en accord avec la caisse d'allocations familiales. »</p> <p>Article 1^{er}</p> <p>I (nouveau). - La première phrase du second alinéa de l'article L. 214-5 du même code est complétée par les mots : « et des représentants des particuliers employeurs ».</p> <p>II. - Le ...</p> <p>... II du même code est complété par un article L. 214-6 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 214-6. - La ...</p>	<p>pour rôle d'informer les parents et les assistants maternels sur l'exercice de ce mode de garde et d'offrir aux assistants maternels un cadre pour échanger sur leur pratique professionnelle, sans préjudice des missions spécifiques confiées ...</p> <p>...du titre Ier de la deuxième partie ...</p> <p>... publique.</p> <p>« Un décret en Conseil d'Etat définit les missions et le mode d'organisation des relais assistants maternels après avis de la CNAF, des organisations représentatives des particuliers employeurs et des syndicats de salariés de cette branche professionnelle. »</p> <p>Amendement n° 1</p> <p>Article 1^{er}</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">TITRE II ENFANCE CHAPITRE I^{ER} SERVICE DE L'AIDE SOCIALE A L'ENFANCE</p> <p>Art. L. 221-2. - Le service de l'aide sociale à l'enfance est placé sous l'autorité du président du conseil général.</p> <p>Le département organise sur une base territoriale les moyens nécessaires à l'accueil et à l'hébergement des enfants confiés au service. Ces moyens comportent notamment des possibilités d'accueil d'urgence. Le service doit en outre disposer de structures d'accueil pour les femmes enceintes et les mères avec leurs enfants.</p> <p>Pour l'application de l'alinéa précédent, le département peut conclure des conventions avec d'autres collectivités territoriales ou</p>	<p>enfants définit les modalités d'information des candidats potentiels au métier d'assistant maternel, en lien avec le service public de placement mentionné au titre I^{er} du livre III du code du travail, ainsi que les modalités d'accompagnement des assistants maternels agréés dans l'exercice de leur profession et de leur information sur leurs droits et obligations, <u>conformément à l'article L. 2112-2 du code de la santé publique.</u> »</p> <p style="text-align: center;">Article 2</p> <p>L'article L. 221-2 du code de l'action sociale et des familles est ainsi modifié :</p> <p>I. - La deuxième phrase du deuxième alinéa est remplacée par les dispositions suivantes :</p> <p>« Un projet de service de l'aide sociale à l'enfance est élaboré dans chaque département. Il précise notamment les possibilités d'accueil d'urgence, les modalités de recrutement par le département des assistants familiaux ainsi que l'organisation et le fonctionnement des équipes travaillant avec les assistants familiaux. »</p> <p>II. - Au début de la troisième phrase du deuxième alinéa, les mots : « Le service » sont remplacés par les mots : « Le département ».</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">... obligations. »</p> <p style="text-align: center;">Article 2</p> <p><i>Le deuxième alinéa de l'article L. 221-2 du même code est ainsi modifié :</i></p> <p>I. - La deuxième phrase <i>est remplacée par deux phrases ainsi rédigées :</i></p> <p>« Un ...</p> <p style="text-align: center;">...assistants familiaux, <i>qui en sont membres à part entière.</i> »</p> <p>II. - Au début de la troisième phrase, les mots : ...</p> <p style="text-align: center;">... département ».</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Article 2</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
recourir à des établissements et services habilités.	<p style="text-align: center;">CHAPITRE II</p> <p style="text-align: center;">DISPOSITIONS MODIFIANT LE TITRE II DU LIVRE IV DU CODE DE L'ACTION SOCIALE ET DES FAMILLES</p>	<p style="text-align: center;">CHAPITRE II</p> <p style="text-align: center;">DISPOSITIONS MODIFIANT LE TITRE II DU LIVRE IV DU CODE DE L'ACTION SOCIALE ET DES FAMILLES</p>	<p style="text-align: center;">CHAPITRE II</p> <p style="text-align: center;">DISPOSITIONS MODIFIANT LE TITRE II DU LIVRE IV DU CODE DE L'ACTION SOCIALE ET DES FAMILLES</p>
<p style="text-align: center;">LIVRE IV PROFESSIONS ET ACTIVITES D'ACCUEIL TITRE II ASSISTANTS MATERNELS</p>	<p style="text-align: center;">Article 3</p> <p>I. - Le titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles est ainsi intitulé : « Assistants maternels et assistants familiaux ».</p> <p>II. - Les articles L. 421-2, L. 421-3, L. 421-4, L. 421-5, L. 421-6, L. 421-7, L. 421-8, L. 421-9, L. 421-10, L. 421-11, L. 421-12 du même code deviennent respectivement les articles L. 421-6, L. 421-7, L. 421-8, L. 421-9, L. 421-10, L. 421-11, L. 421-12, L. 421-13, L. 421-16, L. 421-17 et L. 421-18.</p>	<p style="text-align: center;">Article 3</p> <p>I. – Le ...</p> <p>... est intitulé :...</p> <p>... familiaux ».</p> <p>II. -Non modifié</p>	<p style="text-align: center;">Article 3</p> <p>Sans modification</p>
<p style="text-align: center;">CHAPITRE I^{ER} DISPOSITIONS GENERALES</p> <p>Art. L. 421-1. - La personne qui accueille habituellement des mineurs à son domicile, moyennant rémunération, doit être préalablement agréée comme assistant maternel par le président du conseil général du département où elle réside.</p> <p>L'agrément est accordé pour une durée fixée par voie réglementaire si les conditions d'accueil garantissent la santé, la sécurité et l'épanouissement</p>	<p style="text-align: center;">Article 4</p> <p>L'article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Art. L. 421-1. - L'assistant maternel est la personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon non permanente des mineurs à son domicile.</p> <p>« L'assistant maternel accueille des mineurs confiés par leurs parents, directement ou par l'intermédiaire d'un service d'accueil mentionné à l'article L. 2324-1 du code de la santé publique. Il exerce sa profession comme salarié de</p>	<p style="text-align: center;">Article 4</p> <p>L'article L. 421-1 du même code est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 421-1. -Non modifié</p>	<p style="text-align: center;">Article 4</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p>des mineurs accueillis ; il précise le caractère permanent ou non de l'accueil, le nombre et l'âge des mineurs susceptibles d'être accueillis par l'assistant maternel ainsi que, le cas échéant, les horaires de l'accueil. Lorsque l'accueil a un caractère permanent, le nombre de mineurs accueillis ne peut être supérieur à trois, sauf dérogation accordée par le président du conseil général. Lorsqu'il n'a pas un caractère permanent, le nombre de mineurs accueillis simultanément ne peut être supérieur à trois, sauf dérogation accordée par le président du conseil général.</p> <p>Dans le cas d'un agrément concernant l'accueil de mineurs à titre permanent, une préparation à l'accueil est réalisée préalablement, dans des conditions définies par décret.</p> <p>Tout refus d'agrément doit être dûment motivé.</p> <p>Le renouvellement de l'agrément est subordonné à la justification de la formation définie à l'article L. 2112-3 du code de la santé publique ou à l'article L. 773-17 du code du travail.</p>	<p>particuliers employeurs ou de personnes morales de droit public ou de personnes morales de droit privé dans les conditions prévues au chapitre III du titre VII du livre VII du code du travail, après avoir été agréé à cet effet. »</p> <p style="text-align: center;">Article 5</p> <p>Il est rétabli dans le code de l'action sociale et des familles les articles L. 421-2 à L. 421-5 ainsi rédigés :</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 421-2. - L'assistant familial est la personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon permanente des mineurs à son domicile. Son activité s'insère dans un dispositif de protection de l'enfance, un dispositif médico-social ou un service d'accueil familial</p>	<p style="text-align: center;">Article 5</p> <p>Il est rétabli <i>dans le même code</i> les articles L. 421-2 à L. 421-5 ainsi rédigés :</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 421-2. -Non modifié</p>	<p style="text-align: center;">Article 5</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 421-2. -Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
	<p>thérapeutique. Il exerce sa profession comme salarié de personnes morales de droit public ou de personnes morales de droit privé dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre ainsi que par celles du chapitre III du titre VII du livre VII du code du travail, après avoir été agréé à cet effet.</p> <p>« L'assistant familial constitue, avec l'ensemble des personnes résidant à son domicile, une famille d'accueil.</p> <p>« Art. L. 421-3. - L'agrément nécessaire pour exercer la profession d'assistant maternel ou d'assistant familial est délivré par le président du conseil général du département où le demandeur réside.</p>	<p>« Art. L. 421-3. - Alinéa sans modification</p>	<p>« Art. L. 421-3. - Alinéa sans modification</p> <p><i>« Les critères d'agrément sont identiques sur l'ensemble du territoire national et définis par référence à des compétences professionnelles et à des qualités humaines qui apparaissent comme nécessaires pour l'exercice de la profession d'assistant maternel ou d'assistant familial.</i></p> <p><i>« Un décret en Conseil d'Etat définit les critères respectifs pour l'obtention de l'agrément à ces deux professions. Les services chargés de l'instruction de l'agrément ne sont pas autorisés à demander aux candidats à l'agrément d'autres qualités professionnelles ou personnelles que celles prévues par ce décret. Il définit également la procédure d'instruction qui est réalisée par une équipe pluridisciplinaire , comprenant au moins un</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
	<p>« L'agrément est accordé si les conditions d'accueil garantissent la sécurité, la santé et l'épanouissement des mineurs accueillis et en tenant compte des capacités éducatives de la personne. Les modalités d'octroi ainsi que la durée de l'agrément sont définies par décret. Cette durée peut être différente selon que l'agrément est délivré pour l'exercice de la profession d'assistant maternel ou d'assistant familial. Les conditions dans lesquelles l'agrément des assistants familiaux peut être valable sans limitation de durée ainsi que les conditions de renouvellement de l'agrément sont fixées par ce décret.</p> <p>« La composition du dossier de demande d'agrément est fixée par voie réglementaire ainsi que le contenu du formulaire de demande qui seul peut être exigé à ce titre.</p> <p>« Les conjoints des membres des Forces françaises et de l'Élément civil stationnés en Allemagne</p>	<p>« L'agrément ...</p> <p>...et, pour les assistants maternels, en tenant ...</p> <p>... familial. Les conditions de renouvellement de l'agrément sont fixées par ce décret. Sans préjudice des dispositions de l'article L. 421-9, le renouvellement de l'agrément des assistants familiaux est automatique et sans limitation de durée lorsque la formation mentionnée à l'article L. 421-15 est sanctionnée par l'obtention d'une qualification.</p> <p>« Un arrêté du ministre chargé de la famille fixe la composition du dossier de demande d'agrément ainsi que le contenu du formulaire de demande qui, seul, peut être exigé à ce titre.</p> <p>« Tout refus d'agrément doit être motivé.</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>assistant maternel ou un assistant familial, choisi en raison de son expérience et qui prévoit un entretien oral entre le candidat et l'équipe chargée de l'instruction. »</p> <p>Amendement n° 2 Alinéa sans modification</p> <p>« Un ...</p> <p>...d'agrément, le contenu ...</p> <p>... demande et les modalités pour verser au dossier un extrait du casier judiciaire n° 2 de chaque majeur vivant au domicile du demandeur. »</p> <p>Amendement n° 3 Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
	<p>qui souhaitent exercer la profession d'assistant maternel pour accueillir des mineurs à charge de personnes membres des Forces françaises et de l'Élément civil peuvent solliciter un agrément auprès du président du conseil général d'un département limitrophe sauf dans les cas prévus par décret, où cette compétence est exercée par l'État. Les modalités de délivrance de l'agrément sont prévues par convention entre l'État et les départements concernés.</p> <p>« Art. L. 421-4. - L'agrément de l'assistant maternel précise le nombre et l'âge des mineurs qu'il est autorisé à accueillir simultanément ainsi que les horaires de l'accueil. Le nombre des mineurs accueillis simultanément ne peut être supérieur à trois y compris le ou les enfants de moins de trois ans de l'assistant maternel présents à son domicile. Toutefois, le président du conseil général peut, si les conditions d'accueil le permettent et à titre dérogatoire, autoriser l'accueil de plus de trois enfants pour répondre à des besoins spécifiques. Lorsque le nombre de mineurs fixé par l'agrément est inférieur à trois, le président du conseil général peut modifier celui-ci pour augmenter le nombre de mineurs que l'assistant maternel est autorisé à accueillir simultanément, dans la limite de trois mineurs et dans les conditions mentionnées ci-dessus.</p> <p>« Les modalités du contrôle auquel sont soumis les assistants maternels sont définies par décret en Conseil d'Etat.</p>	<p>« Art. L. 421-4. - L'agrément ...</p> <p>...domicile, dans la limite de six au total. Toutefois, ...</p> <p>... enfants simultanément et six enfants au total pour répondre à des besoins spécifiques. Lorsque ...</p> <p>... ci-dessus.</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>« Art. L. 421-4. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>« Art. L. 421-5. - L'agrément de l'assistant familial précise le nombre <u>et l'âge</u> des mineurs qu'il est autorisé à accueillir. Le nombre de mineurs accueillis à titre permanent et de façon continue ne peut être supérieur à trois. Toutefois, le président du conseil général peut, si les conditions d'accueil le permettent et à titre dérogatoire, autoriser l'accueil de plus de trois enfants pour répondre à des besoins spécifiques. »</p> <p>Article 6</p> <p>I. - L'article L. 421-2 du code de l'action sociale et des familles, qui devient l'article L. 421-6, est ainsi modifié :</p> <p>1° Les deux premiers alinéas sont abrogés ;</p> <p>Art. L. 421-2. - Lorsque la demande d'agrément concerne l'accueil de mineurs à titre non permanent, la décision du président du conseil général est notifiée dans un délai de trois mois à compter de cette demande. A défaut de notification d'une décision dans ce délai, l'agrément est réputé acquis.</p> <p>Lorsque la demande d'agrément concerne l'accueil de mineurs à titre permanent, la décision du président du conseil général est notifiée dans un délai de six mois à compter de cette demande. A défaut de notification d'une décision dans ce délai, l'agrément est réputé acquis.</p>	<p>« Art. L. 421-5. - L'agrément de l'assistant familial précise le nombre <u>et l'âge</u> des mineurs qu'il est autorisé à accueillir. Le nombre de mineurs accueillis à titre permanent et de façon continue ne peut être supérieur à trois. Toutefois, le président du conseil général peut, si les conditions d'accueil le permettent et à titre dérogatoire, autoriser l'accueil de plus de trois enfants pour répondre à des besoins spécifiques. »</p> <p>Article 6</p> <p>I. - L'article L. 421-2 du code de l'action sociale et des familles, qui devient l'article L. 421-6, est ainsi modifié :</p> <p>1° Les deux premiers alinéas sont abrogés ;</p>	<p>« Art. L. 421-5. - L'agrément ... nombre des mineurs ...</p> <p>... spécifiques. »</p> <p>Article 6</p> <p>I. - L'article L. 421-2 du <i>même code</i>, qui ...</p> <p>... ainsi modifié :</p> <p>1° Les deux premiers alinéas sont <i>ainsi rédigés</i> :</p> <p>« Lorsque la demande d'agrément concerne l'exercice de la profession d'assistant maternel, la décision du président du conseil général est notifiée dans un délai de trois mois à compter de cette demande. A défaut de notification d'une décision dans ce délai,</p>	<p>« Art. L. 421-5. - Non modifié</p> <p>Article 6</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p>Si les conditions de l'agrément cessent d'être remplies, le président du conseil général peut, après avis d'une commission consultative paritaire départementale, modifier le contenu de l'agrément ou procéder à son retrait. En cas d'urgence, le président du conseil général peut suspendre l'agrément.</p>	<p>2° Au troisième alinéa, est ajoutée la phrase suivante : « Tant que l'agrément reste suspendu, aucun enfant ne peut être confié. » ;</p>	<p><i>l'agrément est réputé acquis.</i> <i>« Lorsque la demande d'agrément concerne l'exercice de la profession d'assistant familial, la décision du président du conseil général est notifiée dans un délai de quatre mois à compter de cette demande. A défaut de notification d'une décision dans ce délai, l'agrément est réputé acquis. » ;</i></p>	
<p>Toute décision de retrait ou de suspension de l'agrément ou de modification de son contenu doit être dûment motivée.</p>	<p>3° Le quatrième alinéa est abrogé ;</p>	<p>2° Le troisième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : <i>« Tantconfié. » ;</i></p>	
<p>La composition, les attributions et les modalités de fonctionnement de la commission présidée par le président du conseil général ou son représentant, mentionnée au troisième alinéa, sont définies par voie réglementaire.</p>	<p>4° Au cinquième alinéa, le mot : « troisième » est remplacé par le mot : « premier » ;</p>	<p>3° Le quatrième alinéa est ainsi rédigé : <i>« Toute décision de retrait de l'agrément ou de modification de son contenu doit être dûment motivée et transmise sans délai aux intéressés. » ;</i></p>	
<p>La commission est notamment consultée chaque année sur le programme de formation des assistants maternels ainsi que sur le bilan de fonctionnement de l'agrément.</p>	<p>5° Au sixième alinéa, après les mots : « des assistants maternels », sont insérés les mots : « et des assistants familiaux ».</p>	<p>4° Supprimé</p> <p>5° Non modifié</p>	
	<p>II. - L'article L. 421-3 du même code, qui devient l'article L. 421-7, est ainsi</p>	<p>II. - Non modifié</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 421-3. - Lorsqu'un assistant maternel agréé change de département de résidence, son agrément demeure valable sous réserve d'une déclaration préalable adressée au président du conseil général du département de sa nouvelle résidence.</p>	<p>modifié :</p> <p>1° Après les mots : « un assistant maternel » sont insérés les mots : « ou un assistant familial » ;</p> <p>2° A la fin de l'article, sont ajoutés les mots : « et, s'agissant des assistants maternels, d'une vérification par le président du conseil général dans le délai d'un mois à compter de son emménagement, que ses nouvelles conditions de logement satisfont aux conditions mentionnées au deuxième alinéa de l'article L. 421-3. »</p>	III. -Non modifié	
<p>Art. L. 421-4. - Le président du conseil général informe le maire de la commune de résidence de l'assistant maternel de toute décision d'agrément, de suspension, de retrait ou de modification du contenu de l'agrément concernant l'intéressé ; il informe également le maire de toute déclaration reçue au titre de l'article L. 421-3.</p>	<p>III. - L'article L. 421-4 du même code, qui devient l'article L. 421-8, est ainsi modifié :</p> <p>1° Les mots : « l'article L. 421-3 » sont remplacés par les mots : « l'article L. 421-7 » ;</p>		
<p>Il établit et tient à jour la liste, dressée par commune, des assistants maternels agréés dans le département. Cette liste est mise à la disposition des familles dans les services du département et, pour ce qui concerne chaque commune, de la mairie.</p>	<p>2° Les mots : « et, pour ce qui concerne chaque commune, de la mairie. » sont remplacés par les mots : « de la mairie pour ce qui concerne chaque commune, de tout service ou organisation chargé par les pouvoirs publics d'informer les familles sur l'offre d'accueil existant sur leur</p>		

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 421-5. - Le président du conseil général informe du retrait, de la suspension ou de la modification du contenu de l'agrément de l'assistant maternel les organismes débiteurs de l'aide à la famille instituée par l'article L. 531-1 du code de la sécurité sociale et les représentants légaux du ou des mineurs accueillis par celle-ci.</p>	<p>territoire et de tout service ou organisation ayant compétence pour informer les assistants maternels sur leurs droits et obligations. La liste de ces services et organisations est fixée par voie réglementaire. »</p>	<p>IV. - L'articleL. 421-9, est ainsi rédigé :</p>	
<p>Art. L. 421-6. - La personne qui accueille habituellement des mineurs à son domicile moyennant rémunération sans avoir préalablement obtenu l'agrément institué par l'article L. 421-1 et dont la situation est signalée au président du conseil général est mise en demeure par celui-ci de présenter une demande d'agrément dans le délai de quinze jours. Son ou ses employeurs sont informés</p>	<p>IV. - L'article L. 421-5 du même code, qui devient l'article L. 421-9, est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Art. L. 421-9. - Le président du conseil général informe du retrait, de la suspension ou de la modification du contenu de l'agrément de l'assistant maternel les organismes débiteurs des aides à la famille instituées par les articles L. 531-5 et L. 841-1 du code de la sécurité sociale, les représentants légaux du ou des mineurs accueillis et la personne morale qui, le cas échéant, l'emploie.</p> <p>« Le président du conseil général informe la personne morale qui l'emploie du retrait, de la suspension ou de la modification du contenu de l'agrément d'un assistant familial. »</p>	<p>IV. - L'article ...</p> <p>« Art. L. 421-9. - Le ...</p> <p>... instituées par l'article L. 531-5 du code de la sécurité sociale et l'article L. 841-1 du même code dans sa rédaction antérieure à l'article 60 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2004 (n° 2003-1199 du 18 décembre 2003), les représentants ...</p> <p>...l'emploi.</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>V. -Non modifié</p>
	<p>V. - A l'article L. 421-6 du même code, qui devient l'article L. 421-10, les mots : « l'article L. 421-1 » sont remplacés par les mots : « l'article L. 421-3 ».</p>		

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p>de cette mise en demeure par le président du conseil général.</p>	<p>VI. - A l'article L. 421-7 du même code, qui devient l'article L. 421-11, les mots : « les articles L. 421-5 et L. 421-6 » sont remplacés par les mots : « les articles L. 421-9 et L. 421-10 » et les mots : « l'article L. 421-6 » sont remplacés par les mots : « l'article L. 421-10 ».</p>	<p>VI. -Non modifié</p>	
<p>Art. L. 421-7. - En cas d'application des articles L. 421-5 et L. 421-6, l'assistant maternel ou la personne mentionnée à l'article L. 421-6 est tenu de fournir au président du conseil général, sur sa demande, les noms et adresses des représentants légaux des mineurs qu'il ou qu'elle accueille.</p>	<p>VII. - A l'article L. 421-8 du même code, qui devient l'article L. 421-12, les mots : « l'article L. 421-6 » sont remplacés par les mots : « l'article L. 421-10 ».</p>	<p>VII. -Non modifié</p>	
<p>Art. L. 421-8. - Le fait d'accueillir à son domicile moyennant rémunération des mineurs sans avoir déféré à une mise en demeure prononcée en application de l'article L. 421-6, ou après une décision de refus, de suspension ou de retrait d'agrément, est puni des peines prévues à l'article L. 321-4.</p>	<p>VIII. - L'article L. 421-9 du même code, qui devient l'article L. 421-13, est ainsi modifié :</p>	<p>VIII. -Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 421-9. - Les assistants maternels agréés employés par des particuliers doivent obligatoirement s'assurer pour les dommages que les enfants gardés pourraient provoquer et pour ceux dont ils pourraient être victimes. Leurs employeurs sont tenus, avant de leur confier un enfant, de vérifier qu'ils ont bien satisfait à cette obligation.</p>	<p>1° Au premier alinéa, les mots : « y compris les dommages volontaires causés à leur insu par l'enfant accueilli » sont insérés après le mot : « provoquer » ;</p>	<p><i>1° Dans la première phrase du premier alinéa, les mots : « les dommages » sont remplacés par les mots : « tous les dommages, quelle qu'en soit l'origine » ;</i></p>	
<p>Les assistants maternels agréés employés par des personnes morales sont obligatoirement couverts contre les mêmes risques par les soins desdites personnes morales.</p>	<p>2° Le second alinéa est remplacé par les</p>	<p>2° Le second alinéa est ainsi rédigé :</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
	<p>dispositions suivantes :</p> <p>« Les assistants maternels employés par des personnes morales, les assistants familiaux ainsi que les personnes désignées temporairement pour remplacer ces derniers sont obligatoirement couverts contre les mêmes risques par les soins des personnes morales qui les emploient. »</p> <p style="text-align: center;">Article 7</p> <p>Après l'article L. 421-9 du code de l'action sociale et des familles, qui devient l'article L. 421-13, sont ajoutés les articles L. 421-14 et L. 421-15 ainsi rédigés :</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 421-14. -</p> <p>Tout assistant maternel agréé doit suivre une formation dont les modalités de mise en œuvre par le département, la durée, le contenu, et les conditions de validation sont définies par décret.</p> <p style="text-align: center;">« Ce décret précise la durée de formation qui doit être obligatoirement suivie avant d'accueillir des enfants ainsi que les dispenses de formation qui peuvent être accordées si l'assistant maternel justifie d'une formation antérieure équivalente.</p> <p style="text-align: center;">« Le département organise et finance, durant les temps de formation obligatoire après leur embauche, l'accueil des enfants confiés aux assistants</p>	<p style="text-align: center;">Alinéa sans modification</p> <p style="text-align: center;">Article 7</p> <p>Après l'article L. 421-9 du <i>même code</i>, qui devient l'article L. 421-13, sont <i>insérés</i> les articles L. 421-14 et L. 421-15 ainsi rédigés :</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 421-14. -Non modifié</p>	<p style="text-align: center;">Article 7</p> <p style="text-align: center;">Alinéa sans modification</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 421-14.- Tout ...</p> <p style="text-align: center;">...</p> <p><i>formation décomposée en deux parties : la première, organisée et financée par le département se déroule après agrément et avant l'accueil des enfants ; la deuxième relève de la formation organisée par la branche professionnelle et est financée par les cotisations de la formation professionnelle continue.</i></p> <p><i>« La première partie de la formation, organisée dans les deux mois qui précèdent l'accueil du premier enfant, est assurée par une équipe pluridisciplinaire comprenant un assistant maternel ou familial, expérimenté et est validée par une évaluation des compétences acquises lors de la formation.</i></p> <p><i>« Un décret définit les modalités d'organisation, le contenu et les conditions de validation de la première partie de la formation. Une</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
	<p>maternels.</p> <p>« Art. L. 421-15. - Dans les deux mois qui précèdent l'accueil du premier enfant confié à un assistant familial au titre du premier contrat de travail suivant son agrément, l'assistant familial bénéficie d'un stage préparatoire à l'accueil d'enfants, organisé par son employeur, d'une durée définie par décret. Dans l'attente qu'un enfant lui soit confié, il perçoit une rémunération dont le montant minimal est déterminé par décret en référence au salaire minimum de croissance.</p> <p>« Dans le délai de trois ans après le premier contrat de travail suivant son agrément, tout assistant familial doit suivre une formation adaptée aux besoins spécifiques des enfants accueillis. Cette formation est à la charge de l'employeur qui organise et finance l'accueil de l'enfant pendant les heures de formation. Un décret détermine la durée, le contenu, les conditions d'organisation et de validation de cette formation ainsi que les dispenses de formation qui peuvent être accordées si l'assistant familial justifie d'une formation antérieure équivalente. »</p>	<p>« Art. L. 421-15. -Non modifié</p>	<p><i>initiation aux gestes de secourisme est comprise dans ce premier module. Ce décret prévoit aussi les cas où une dispense de formation peut être accordée en raison d'une formation antérieure équivalente. »</i></p> <p>Amendement n° 4 « Art. L. 421-15. - Alinéa sans modification</p> <p>« Dans ...</p> <p>...d'organisation et les critères nationaux de validation ...</p> <p>... équivalente. »</p> <p>Amendement n° 5</p> <p><i>Article additionnel</i></p> <p>« Dans un délai de</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 421-10. - Lorsque les assistants maternels sont employés par des personnes morales de droit public ou de droit privé, il est conclu entre eux et leur employeur, pour chaque mineur accueilli à titre permanent, un contrat d'accueil distinct du contrat de travail.</p> <p>L'ensemble des personnes résidant au domicile de l'assistant maternel agréé pour l'accueil de mineurs à titre permanent constitue une famille d'accueil.</p> <p>Ce contrat précise notamment le rôle de la famille d'accueil et celui du service ou organisme employeur à l'égard du mineur et de sa famille. Il fixe les conditions de l'arrivée de l'enfant dans la famille d'accueil et de son départ,</p>	<p style="text-align: center;">Article 8</p> <p>L'article L. 421-10 du code de l'action sociale et des familles, qui devient l'article L. 421-16, est modifié comme suit :</p> <p>I. - Le premier alinéa est ainsi rédigé :</p> <p>« Il est conclu entre l'assistant familial et son employeur, pour chaque mineur accueilli, un contrat d'accueil annexé au contrat de travail. »</p> <p>II. - Le deuxième alinéa est abrogé.</p> <p>III. - Le troisième alinéa est complété par les dispositions suivantes :</p>	<p style="text-align: center;">Article 8</p> <p>L'article L. 421-10 du <i>même</i> code, qui devient l'article L. 421-16, est <i>ainsi modifié</i> :</p> <p>I. - Non modifié</p> <p>II. - Le deuxième alinéa est <i>supprimé</i>.</p> <p>III. - Le troisième alinéa est complété par <i>deux phrases ainsi rédigées</i> :</p>	<p><i>six mois au plus tard à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, le gouvernement transmettra au Parlement un rapport sur les droits des assistants maternels et assistants familiaux en matière de sécurité sociale, proposant notamment des mesures de nature à permettre aux dits salariés d'obtenir une retraite à taux plein à leur soixantième anniversaire. »</i></p> <p style="text-align: center;">Amendement n° 6</p> <p style="text-align: center;">Article 8</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p>ainsi que du soutien éducatif dont il bénéficiera.</p>	<p>« Il précise les modalités d'information de l'assistant familial sur la situation de l'enfant, notamment sur le plan de sa santé et de son état psychologique ; il indique les modalités selon lesquelles l'assistant familial participe à la mise en œuvre et au suivi du projet individualisé pour l'enfant. Il fixe en outre les modalités de remplacement temporaire à domicile de l'assistant familial, le cas échéant par un membre de la famille d'accueil. »</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
<p>Le contrat précise également si l'accueil permanent du mineur est continu ou intermittent. L'accueil est continu s'il est prévu pour une durée supérieure à quinze jours consécutifs, y compris les jours d'accueil en internat scolaire ou en établissement d'éducation spéciale, ou s'il est prévu pour une durée supérieure à un mois lorsque l'enfant n'est pas confié les samedis et dimanches ; l'accueil est intermittent s'il est prévu pour une durée inférieure ou égale à quinze jours consécutifs.</p>	<p>IV. - Au quatrième alinéa, après les mots : « en établissement d'éducation spéciale » sont insérés les mots : « ou à caractère médical, psychologique ou de formation professionnelle » et les mots : « l'accueil est intermittent s'il est prévu pour une durée inférieure ou égale à quinze jours consécutifs » sont remplacés par les mots : « l'accueil qui n'est pas continu ou à la charge principale de l'assistant familial est intermittent ».</p>	<p>IV. -Non modifié</p>	
<p>Le contrat d'accueil est porté à la connaissance des autres membres de la famille d'accueil.</p>	<p>V. - Au sixième alinéa, les mots : « l'assistant maternel » sont remplacés par les mots : « l'assistant familial ».</p>	<p>V. -Non modifié</p>	
<p>Sauf situation d'urgence mettant en cause la sécurité de l'enfant, l'assistant maternel est consulté préalablement sur toute décision prise par la personne morale qui l'emploie concernant le mineur qu'elle</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p>accueille à titre permanent ; elle participe à l'évaluation de la situation de ce mineur.</p>	<p style="text-align: center;">Article 9</p>	<p style="text-align: center;">Article 9</p>	<p style="text-align: center;">Article 9</p>
<p>Art. L. 421-11. - Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables lorsque les assistants maternels ont avec les mineurs accueillis un lien de parenté ou d'alliance jusqu'au sixième degré inclus, sauf dans le cas où l'enfant est placé par l'intermédiaire d'une personne morale de droit public ou de droit privé.</p>	<p>I. - Au premier alinéa de l'article L. 421-11 <u>du code de l'action sociale et des familles</u>, qui devient l'article L. 421-17, et aux articles L. 422-3, L. 422-6 et L. 422-7 du même code, après les mots : « les assistants maternels » sont insérés les mots : « et les assistants familiaux ».</p>	<p>I. – Au L. 421-11, qui ...</p> <p>... assistants familiaux ».</p>	<p>Sans modification</p>
<p>Elles ne sont pas non plus applicables aux personnes dignes de confiance mentionnées à l'ordonnance n° 45-174 du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante et à l'article 375 du code civil ainsi qu'aux personnes accueillant des mineurs exclusivement à l'occasion des vacances scolaires, des congés professionnels et des loisirs.</p>	<p>II. - La dernière phrase de l'article L. 421-11 du même code, qui devient l'article L. 421-17, est complétée par les mots : « ainsi qu'aux assistants familiaux accueillant des majeurs de moins de vingt et un ans dans le cadre des dispositions de l'article L. 222-5 du présent code ».</p>	<p>II. – Non modifié</p>	
<p>Elles sont applicables aux familles d'accueil relevant des centres de placement familiaux.</p>			
<p>Art. L. 421-12. - Sauf disposition contraire, les modalités d'application du présent chapitre sont déterminées par décret en Conseil d'Etat, et notamment la composition, les attributions et les modalités de fonctionnement de la commission prévue à l'article L. 421-2.</p>	<p>III. - A l'article L. 421-12 du même code, qui devient l'article L. 421-18, les mots : « l'article L. 421-2 » sont remplacés par les mots : « l'article L. 421-6 ».</p>	<p>III. – Non modifié</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p>CHAPITRE II ASSISTANTS MATERNELS EMPLOYES PAR DES PERSONNES MORALES DE DROIT PUBLIC</p>	<p>IV. - Dans l'intitulé du chapitre II du titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles, après les mots : « assistants maternels » sont insérés les mots : « et assistants familiaux ».</p>	<p>IV. – DansIV du <i>même code</i>, après familiaux ».</p>	
<p>Art. L. 422-1. - Les articles L. 773-3, L. 773-3-1, L. 773-4, L. 773-4-1, L. 773-5, L. 773-6, L. 773-7, L. 773-10, L. 773-11, L. 773-12, L. 773-13, L. 773-14, L. 773-15 et L. 773-17 du code du travail s'appliquent aux assistants maternels employés par des personnes morales de droit public.</p>	<p>V. - L'article L. 422-1 du même code est ainsi modifié :</p>	<p>V. – Alinéa sans modification</p>	
<p>Lorsque les assistants maternels sont employés par le département, les indemnités mentionnées à l'article L. 773-3-1 du code du travail sont fixées par délibération du conseil général.</p>	<p>1° Au premier alinéa, les mots : « Les articles L. 773-3, L. 773-3-1, L. 773-4, L. 773-4-1, L. 773-5, L. 773-6, L. 773-7, L. 773-10, L. 773-11, L. 773-12, L. 773-13, L. 773-14, L. 773-15, L. 773-17 » sont remplacés par les mots : « Les articles L. 773-3 à L. 773-11, L. 773-17 à L. 773-23 et L. 773-25 à L. 773-28 » et les mots : « et aux assistants familiaux » sont insérés après les mots : « aux assistants maternels » ;</p>	<p>1° AuL. 773-28 », et, <i>après les mots : « aux assistants maternels », sont insérés les mots : « et aux assistants familiaux » ;</i></p>	
<p>Art. L. 422-2. - Le droit syndical est reconnu aux assistants maternels relevant du présent chapitre. Les syndicats professionnels régis par le livre IV du code du travail peuvent ester en justice devant toute juridiction. Ils peuvent notamment, devant les juridictions de l'ordre administratif, se pourvoir contre les actes réglementaires concernant le statut de ces assistants</p>	<p>2° Au deuxième alinéa, les mots : « assistants maternels » sont remplacés par les mots : « assistants familiaux » et les mots : « l'article L. 773-3-1 » sont remplacés par les mots : « l'article L. 773-26 ».</p>	<p>2° Au <i>second</i> alinéa, « l'article L. 773-26 ».</p>	
	<p>VI. - A l'article L. 422-2 <u>du même code</u> et aux 2° et 3° de l'article L. 422-8 du même code, après les mots : « aux assistants maternels » sont insérés les mots : « et aux assistants familiaux ». A l'article L. 422-2, après les mots : « de ces assistants maternels » sont insérés les mots : « et de ces assistants familiaux ».</p>	<p>VI. – A l'article L. 422-2 et auxassistants familiaux ».</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p>maternels et contre les décisions individuelles portant atteinte à leurs intérêts collectifs.</p>	<p>VII. - A l'article L.-422-3 du même code, les mots : « par voie réglementaire » sont remplacés par les mots : « par le code du travail ».</p>	<p>VII. – Non modifié</p>	
<p>Art. L. 422-3. - Les assistants maternels relevant du présent chapitre qui se trouvent involontairement privés d'emploi et qui se sont inscrits comme demandeurs d'emploi auprès des services compétents ont droit à un revenu de remplacement dans les conditions fixées par voie réglementaire.</p>	<p>VIII. - Aux articles L. 422-4 et L. 422-5 du même code, les mots : « assistants maternels » sont remplacés par les mots : « assistants familiaux ». A l'article L. 422-4 du même code, les mots : « l'article L. 773-5 » sont remplacés par les mots : « l'article L. 773-9 ».</p>	<p>VIII. – Non modifié</p>	
<p>Art. L. 422-4. - Afin de pouvoir assurer sans délai des accueils urgents et de courte durée, les services concernés peuvent spécialiser dans cette forme d'accueil certains des assistants maternels qu'ils emploient.</p>	<p>Ces personnes s'engagent à recevoir immédiatement les enfants présentés par le service dans la limite d'un nombre maximum convenu avec lui.</p>	<p>En contrepartie, elles perçoivent, durant les périodes où aucun enfant ne leur est confié, une indemnité de disponibilité dont le montant minimum, supérieur à celui de l'indemnité prévue par l'article L. 773-5 du code du travail, est fixé par décret en référence au salaire minimum interprofessionnel de croissance.</p>	
<p>Art. L. 422-5. - Le département assure par une équipe de professionnels qualifiés dans les domaines social, éducatif, psychologique et médical l'accompagnement professionnel des assistants maternels qu'il emploie et l'évaluation des situations d'accueil.</p>	<p>Art. L. 422-8. - Sauf disposition contraire, les modalités d'application du</p>		

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p>présent chapitre sont déterminées par décret en Conseil d'Etat, et notamment :</p> <p>1° Les conditions du droit à un revenu de remplacement prévu par l'article L. 422-3 ;</p> <p>2° Les dispositions particulières applicables aux assistants maternels employés par des collectivités territoriales ;</p> <p>3° Les dispositions particulières applicables aux assistants maternels employés par des établissements publics de santé ou des établissements sociaux ou médico-sociaux.</p>	<p>IX. - Le 1° de l'article L. 422-8 du même code est abrogé.</p>	<p>IX. – Non modifié</p>	<p><i>Article additionnel</i></p> <p>« L'article L. 443-1 du code de l'action sociale et des familles est rétabli dans la rédaction suivante :</p> <p>« Art. L. 443-1.-</p> <p>Une équipe pluridisciplinaire comprenant au moins un assistant maternel ou familial confirmé, est chargée de contrôler et d'évaluer la pratique professionnelle des assistants maternels et familiaux selon des modalités définies par décret. »</p> <p>Amendement n° 7</p>
<p>Code de la santé publique</p> <p>DEUXIEME PARTIE SANTE DE LA FAMILLE, DE LA MERE ET DE L'ENFANT</p> <p>LIVRE I^{ER} PROTECTION ET PROMOTION DE LA SANTE MATERNELLE ET INFANTILE</p> <p>TITRE I^{ER} ORGANISATION ET</p>	<p>TITRE II</p> <p>DISPOSITIONS</p>	<p>TITRE II</p> <p>DISPOSITIONS</p>	<p>TITRE II</p> <p>DISPOSITIONS</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">MISSIONS CHAPITRE I^{ER} DISPOSITIONS GENERALES</p>	<p style="text-align: center;">MODIFIANT LE CODE DE LA SANTE PUBLIQUE</p>	<p style="text-align: center;">MODIFIANT LE CODE DE LA SANTE PUBLIQUE</p>	<p style="text-align: center;">MODIFIANT LE CODE DE LA SANTÉ PUBLIQUE</p>
	<p style="text-align: center;">Article 10</p>	<p style="text-align: center;">Article 10</p>	<p style="text-align: center;">Article 10</p>
<p>Art. L. 2111-1. - L'Etat, les collectivités territoriales et les organismes de sécurité sociale participent, dans les conditions prévues par le présent livre, à la protection et à la promotion de la santé maternelle et infantile qui comprend notamment :</p> <p>.....</p>	<p>Les articles L. 2111-1, L. 2111-2, L. 2112-2 et L. 2112-3 du code de la santé publique sont modifiés comme suit :</p>	<p style="text-align: center;"><i>Le code de la santé publique est ainsi modifié :</i></p>	<p>Sans modification</p>
<p>4° La surveillance et le contrôle des établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans ainsi que des assistantes maternelles mentionnées à l'article 123-1 du code de la famille et de l'aide sociale.</p>	<p>I. - Au 4° de l'article L. 2111-1, les mots : « des assistantes maternelles mentionnées à l'article 123-1 du code de la famille et de l'aide sociale » sont remplacés par les mots : « le contrôle, la surveillance et l'accompagnement des assistants maternels mentionnés à l'article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles ».</p>	<p style="text-align: center;">I. – Non modifié</p>	
<p>Art. L. 2111-2. - Les services et consultations de santé maternelle et infantile, les activités de protection de la santé maternelle et infantile à domicile, l'agrément des assistantes maternelles et la formation de celles qui accueillent des mineurs à titre non permanent, relèvent de la compétence du département qui en assure l'organisation et le financement sous réserve des dispositions des articles L. 2112-7, L. 2112-8, L. 2214-1, L. 2322-6 et L. 2323-2.</p>	<p>II. - A l'article L. 2111-2, les mots : « des assistantes maternelles et la formation de celles qui accueillent des mineurs à titre non permanent » sont remplacés par les mots : « des assistants familiaux ainsi que l'agrément, le contrôle, la formation mentionnée à l'article L. 421-14 du code de l'action sociale et des familles et la surveillance des assistants maternels ».</p>	<p style="text-align: center;">II. – Non modifié</p>	
<p style="text-align: center;">CHAPITRE II SERVICE DEPARTEMENTAL DE PROTECTION MATERNELLE ET INFANTILE</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 2112-2. - Le service doit organiser : 7° Des actions de formations destinées à aider dans leurs tâches éducatives les assistantes maternelles accueillant des mineurs à titre non permanent.</p>	<p>III. - Le 7° de l'article L. 2112-2 est rédigé comme suit : « 7° Des actions d'information sur la profession d'assistant maternel et des actions de formation initiale destinées à aider les assistants maternels dans leurs tâches éducatives, sans préjudice des dispositions du code du travail relatives à la formation professionnelle continue. »</p>	<p>III. - Le 7° de l'article L. 2112-2 est <i>ainsi rédigé</i> : Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 2112-3. - Dans un délai de cinq ans suivant son agrément pour l'accueil de mineurs à titre non permanent, toute assistante maternelle doit suivre, à raison d'une durée minimale de soixante heures, dont vingt au cours des deux premières années, les actions de formation prévues au 7° de l'article L. 2112-2. Un décret détermine le contenu et les conditions de validation de ces heures de formation ainsi que les dispenses de formation qui peuvent être accordées si l'assistante maternelle justifie d'une formation antérieure équivalente. Le département organise et finance, durant le temps de formation, l'accueil des enfants confiés aux assistantes maternelles.</p>	<p>IV. - L'article L. 2112-3 est remplacé par les dispositions suivantes : « Art. L. 2112-3. - Tout assistant maternel agréé doit suivre une formation dans les conditions prévues à l'article L. 421-14 du code de l'action sociale et des familles. »</p>	<p>IV. - L'article L. 2112-3 est <i>ainsi rédigé</i> : « Art. L. 2112-3. - Non modifié</p>	
		<p>TITRE II <i>BIS</i> DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DE LA CONSTRUCTION ET DE L'HABITATION [Division et intitulé</p>	<p>TITRE II <i>BIS</i> DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DE LA CONSTRUCTION ET DE L'HABITATION</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p>Code du travail</p> <p style="text-align: center;">LIVRE VII DISPOSITIONS PARTICULIERES A CERTAINES PROFESSIONS</p> <p style="text-align: center;">TITRE VII CONCIERGES ET EMPLOYES D'IMMEUBLES A USAGE D'HABITATION, EMPLOYES DE MAISON, ASSISTANTES MATERNELLES</p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE III ASSISTANTES MATERNELLES</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">TITRE III</p> <p style="text-align: center;">DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL</p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE I^{ER}</p> <p style="text-align: center;">DISPOSITIONS MODIFIANT LE TITRE VII DU LIVRE VII DU CODE DU TRAVAIL</p> <p style="text-align: center;">Article 11</p> <p>I. - Le titre VII du livre VII du code du travail est ainsi intitulé : « Concierges et employés d'immeuble à usage d'habitation, employés de maison, assistants maternels, assistants familiaux ».</p> <p>II. - Le chapitre III du même titre est ainsi intitulé : « Assistants maternels et assistants familiaux employés par des personnes de droit privé ». Il est composé de six sections :</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;"><i>nouveaux]</i></p> <p style="text-align: center;">Article 10 <i>bis</i> (nouveau)</p> <p style="text-align: center;"><i>Après la deuxième phrase du premier alinéa de l'article L. 441-1 du code de la construction et de l'habitation, il est inséré une phrase ainsi rédigée :</i></p> <p style="text-align: center;"><i>« Il est également tenu compte, pour l'attribution d'un logement, de l'activité professionnelle des membres du ménage lorsqu'il s'agit d'assistants maternels ou d'assistants familiaux agréés. »</i></p> <p style="text-align: center;">TITRE III</p> <p style="text-align: center;">DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL</p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE I^{ER}</p> <p style="text-align: center;">DISPOSITIONS MODIFIANT LE TITRE VII DU LIVRE VII DU CODE DU TRAVAIL</p> <p style="text-align: center;">Article 11</p> <p>I. – Le... ... est intitulé : ...</p> <p>...assistants familiaux ».</p> <p>II. – Le est intitulé...</p> <p>...</p> <p>sections :</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Article 10 <i>bis</i></p> <p style="text-align: center;">Sans modification</p> <p style="text-align: center;">TITRE III</p> <p style="text-align: center;">DISPOSITIONS MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL</p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE I^{ER}</p> <p style="text-align: center;">DISPOSITIONS MODIFIANT LE TITRE VII DU LIVRE VII DU CODE DU TRAVAIL</p> <p style="text-align: center;">Article 11</p> <p style="text-align: center;">I. – Non modifié</p> <p style="text-align: center;">II. – Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
	<p>1° Une section 1, intitulée : « Dispositions communes », qui comprend les articles L. 773-1 et L. 773-2 ainsi que les articles L. 773-6, L. 773-4 et L. 773-4-1, qui deviennent respectivement les articles L. 773-4, L. 773-5 et L. 773-6 ;</p>	<p>1° Une section 1, intitulée « Dispositions communes ». <i>Celle-ci</i> comprend les articles L. 773-1 et L. 773-2, ainsi que l'article L. 773-3 tel qu'il résulte de l'article 13 et les articles L. 773-6,...</p>	<p>1° Non modifié</p>
	<p>2° Une section 2, intitulée : « Dispositions applicables aux assistants maternels », qui comprend les articles L. 773-3 et L. 773-5, qui deviennent respectivement les articles L. 773-8 et L. 773-9 ;</p>	<p>....L. 773-6 ; 2° Une section 2, intitulée « Dispositions applicables aux assistants maternels ». <i>Celle-ci</i> comprend l'article L. 773-7 tel qu'il résulte de l'article 15, les articles L. 773-3 et L. 773-5, qui deviennent respectivement les articles L. 773-8 et L. 773-9, ainsi que les articles L. 773-10 et L. 773-11 tels qu'ils résultent de l'article 18 ;</p>	<p>2° Non modifié</p>
	<p>3° Une section 3, intitulée : « Dispositions applicables aux assistants maternels employés par des particuliers », qui comprend les articles L. 773-7, L. 773-8 et L. 773-9, qui deviennent respectivement les articles L. 773-12, L. 773-13 et L. 773-14 ;</p>	<p>3° Une... ... particuliers ». <i>Celle-ci</i> comprend les articles L. 773-7, L. 773-8 et L. 773-9, qui deviennent respectivement les articles L. 773-12, L. 773-13 et L. 773-14, ainsi que les articles L. 773-15 et L. 773-16 qui résultent respectivement des articles 19 et 20 ;</p>	<p>3° Non modifié</p>
	<p>4° Une section 4, intitulée : « Dispositions applicables aux assistants maternels et aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé », qui comprend les articles L. 773-10, L. 773-13, L. 773-14, L. 773-15 et L. 773-16, qui deviennent respectivement les articles L. 773-17, <u>L. 773-21</u>, L. 773-22, L. 773-23 et L. 773-24 ;</p>	<p>4° Une privé ». <i>Celle-ci</i> comprend les articles L. 773-10, L. 773-13, L. 773-14, L. 773-15 et L. 773-16, qui deviennent respectivement les articles L. 773-17, L. 773-22, L. 773-23 et L. 773-24, ainsi que les articles L. 773-18, L. 773-19 et L. 773-20 ;</p>	<p>4° Une articles L. 773-17, L. 773-21, L. 773-22,...</p>
	<p>5° Une section 5, intitulée : « Dispositions</p>	<p>5° Une ...</p>	<p>... et L. 773-20 ; Amendement n° 8 5° Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 773-1. - Relèvent des dispositions du présent chapitre, sous réserve qu'elles soient titulaires de l'agrément prévu à l'article 123-1 du code de la famille et de l'aide sociale, les personnes qui accueillent habituellement à leur domicile, moyennant rémunération, des mineurs qui leur sont confiés par des particuliers ou par des personnes morales de droit privé.</p>	<p>applicables aux assistants maternels employés par des personnes morales de droit privé », qui comprend l'article L. 773-25 ; 6° Une section 6, intitulée : « Dispositions applicables aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé », qui comprend les articles L. 773-3-1, L. 773-12, L. 773-11, qui deviennent respectivement les articles L. 773-26, L. 773-27 et L. 773-28.</p>	<p>... privé ». Celle-ci comprend l'article L. 773-25 ; 6° Une...</p>	6° Non modifié
<p>Art. L. 773-2. - Sont applicables aux personnes relevant du présent chapitre les dispositions suivantes du présent code : Livre I^{er}, Titre II, Chapitre II : articles L. 122-28-1 à L. 122-31, L. 122-46 et L. 122-49 ; chapitre III : dernier alinéa de l'article L. 123-1 ;</p>	<p>Section 1 Dispositions communes</p> <p>Article 12</p> <p>I. - A l'article L. 773-1 du code du travail, les mots : « l'article 123-1 du code de la famille et de l'aide sociale » sont remplacés par les mots : « l'article L. 421-3 du code de l'action sociale et des familles » et après les mots : « des mineurs » sont insérés les mots : « et, en application des dispositions de l'article L. 421-17 du code de l'action sociale et des familles, des majeurs de moins de vingt et un ans ».</p> <p>II. - A l'article L. 773-2 du même code, les mots : « Livre I^{er}, titre II, chapitre II : articles L. 122-28-1 à L. 122-31, L. 122-46 et L. 122-49 » sont remplacés par les mots : « Livre I^{er}, titre II, chapitre II, section 1, sous-section 1 (contrat à durée déterminée –</p>	<p>... privé ». Celle-ci comprend...</p> <p>... L. 773-28, ainsi que l'article L. 773-29. III (nouveau). - L'article L. 773-17 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la présente loi, est abrogé.</p> <p>Section 1 Dispositions communes</p> <p>Article 12</p> <p>Sans modification</p>	III. - Non modifié
<p>.....</p>	<p>(contrat à durée déterminée –</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
	<p>règles générales) ; section 5 (protection de la maternité et éducation des enfants) ; section 7 (discriminations) ; section 8 (harcèlement) ».</p>		
	<p>Article 13</p>	<p>Article 13</p>	<p>Article 13</p>
	<p>Il est ajouté à la section 1 du chapitre III du titre VII du livre VII du code du travail un article L. 773-3 ainsi rédigé :</p> <p style="padding-left: 40px;">« Art. L. 773-3. - Le contrat de travail des assistants maternels et des assistants familiaux est un contrat écrit. »</p>	<p><i>Dans la section 1 du chapitre III du titre VII du livre VII du même code, après l'article L. 773-2, il est rétabli un article L. 773-3 ainsi rédigé :</i></p> <p style="padding-left: 40px;">« Art. L. 773-3. - Le ...</p> <p>... écrit. <i>Il fait référence notamment à la décision d'agrément délivrée par le président du conseil général ainsi qu'à la garantie d'assurance souscrite par les intéressés. »</i></p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p style="padding-left: 40px;">« Art. L. 773-3. - Le ...</p> <p>... écrit. »</p> <p style="text-align: center;">Amendement n° 9</p>
	<p>Article 14</p>	<p>Article 14</p>	<p>Article 14</p>
<p>Art. L. 773-6. - Les assistantes maternelles perçoivent une indemnité représentative du congé annuel payé qui est égale au dixième du total formé par la rémunération reçue en application des articles L. 773-3, L. 773-3-1, L. 773-5 et L. 773-10 et par l'indemnité de congé payé de l'année précédente.</p> <p>.....</p>	<p>I. - A l'article L. 773-6 du code du travail, qui devient l'article L. 773-4, les mots : « Les assistantes maternelles » sont remplacés par les mots : « Les assistants maternels et les assistants familiaux » et les mots : « L. 773-3, L. 773-3-1, L. 773-5 et L. 773-10 » sont remplacés par les mots : « L. 773-8, L. 773-9, L. 773-17 et L. 773-26 ».</p>	<p>I. - <i>Au premier alinéa de l'article L. 773-6 du même code, qui ...</i></p> <p style="padding-left: 40px;">... L. 773-26 ».</p>	<p>I. - Non modifié</p>
<p>Art. L. 773-4. - Les indemnités et les fournitures destinées à l'entretien d'un enfant ne sont remises que pour les journées où cet enfant est présent dans sa</p>	<p>II. - L'article L. 773-4 du même code, qui devient l'article L. 773-5, est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p style="padding-left: 40px;">« Art. L. 773-5. - Les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant, dont les éléments et le montant minimal sont définis par décret, ne sont</p>	<p>II. - L'article L. 773-4 du même code, qui devient l'article L. 773-5, est ainsi rédigé :</p> <p style="padding-left: 40px;">« Art. L. 773-5. - Non modifié</p>	<p>II. - Alinéa sans modification</p> <p style="padding-left: 40px;">« Art. L. 773-5. - Les ... minimal, définis par décret, sont identiques</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
famille d'accueil ou reste à la charge effective de celle-ci.	remises que pour les journées où cet enfant est présent chez l'assistant maternel ou l'assistant familial ou reste à la charge effective de celui-ci. Les indemnités et fournitures sont dues pour toute journée d'accueil commencée. »		<i>pour l'ensemble du territoire national, ne sont ...</i>
Art. L. 773-4-1. - Pendant les périodes de formation mentionnées à l'article L. 149-1 du code de la santé publique et à l'article L. 773-17 du présent code, la rémunération de l'assistante maternelle reste due par l'employeur.	III. - L'article L. 773-4-1 du même code, qui devient l'article L. 773-6, est remplacé par les dispositions suivantes : « Art. L. 773-6. - Pendant les périodes de formation des assistants maternels mentionnées à l'article L. 421-14 du code de l'action sociale et des familles et intervenant après l'embauche, ainsi que pendant les périodes de formation des assistants familiaux mentionnées à l'article L. 421-15 du même code, la rémunération de l'assistant maternel ou de l'assistant familial reste due par l'employeur. »	III. - L'article L. 773-4-1 du même code, qui devient l'article L. 773-6, est <i>ainsi rédigé</i> : « Art. L. 773-6. - Non modifié	... commencée. » Amendement n° 10 III. - Non modifié
Section 2 Dispositions applicables aux assistants maternels	Section 2 Dispositions applicables aux assistants maternels	Section 2 Dispositions applicables aux assistants maternels	Amendement n° 11 Section 2 Dispositions applicables aux assistants maternels
Article 15	Article 15	Article 15	Article 15
	Il est ajouté, à la section 2 du chapitre III du titre VII du livre VII du code du travail, un article L. 773-7	<i>Dans la section 2 du chapitre III du titre VII du livre VII du même code, avant l'article L. 773-8, tel</i>	<i>Article additionnel</i> <i>« Les dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle sont applicables aux assistants maternels et aux assistants familiaux. »</i> Amendement n° 11 Section 2 Dispositions applicables aux assistants maternels Article 15 Sans modification

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 773-3. - Sans préjudice des indemnités et fournitures qui leur sont remises pour l'entretien des enfants, les assistantes maternelles accueillant des mineurs à titre non permanent perçoivent une rémunération dont le montant minimal, par enfant présent et par jour, est déterminé par décret en référence au salaire minimum de croissance. Cette rémunération est versée au moins une fois par mois.</p>	<p>rédigé comme suit :</p> <p>« Art. L. 773-7. - Les mentions du contrat de travail des assistants maternels sont définies par décret. »</p> <p>Article 16</p> <p>A l'article L. 773-3 du code du travail, qui devient l'article L. 773-8, le mot : « jour » est remplacé par les mots : « unité de temps ».</p>	<p><i>qu'il résulte de l'article 16, il est rétabli un article L. 773-7 ainsi rédigé :</i></p> <p>« Art. L. 773-7. -Non modifié</p> <p>Article 16</p> <p>A l'article L. 773-3 du <i>même code</i>, qui ...</p> <p>... temps ».</p>	<p>Article 16</p> <p>A ...</p> <p>...par le mot : « heure ».</p> <p>Amendement n° 12</p>
<p>Art. L. 773-5. - En cas d'absence d'un enfant, les assistantes maternelles accueillant des mineurs à titre non permanent ont droit, pour chaque journée où, d'après les conventions passées, ou, à défaut, les usages en vigueur, l'enfant aurait normalement dû leur être confié, à une indemnité compensatrice dont le montant minimal est fixé par décret en référence au salaire minimum interprofessionnel de croissance.</p> <p>Toutefois, cette indemnité n'est pas due :</p> <p>Lorsque l'absence de l'enfant est imputable à l'assistante maternelle ou à la famille de celle-ci ;</p>	<p>Article 17</p> <p>L'article L. 773-5 du code du travail, qui devient l'article L. 773-9, est rédigé comme suit :</p> <p>« Art. L. 773-9. - En cas d'absence d'un enfant pendant une période où il aurait normalement dû lui être confié, l'assistant maternel bénéficie du maintien de sa rémunération, sauf si l'enfant ne peut être accueilli du seul fait de l'assistant maternel ou lorsque l'absence est due à une maladie de l'enfant attestée par un certificat médical.</p>	<p>Article 17</p> <p>L'article L. 773-5 du <i>même code</i>, qui devient l'article L. 773-9, est <i>ainsi rédigé</i> :</p> <p>« Art. L. 773-9. -Non modifié</p>	<p>Article 17</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 773-9. - En ...</p> <p>... période de garde prévue par le contrat, l'assistant ...</p> <p>... médical.</p> <p>Amendement n° 13</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p>Lorsque l'absence est due à une maladie de l'enfant ou à une circonstance contraignante pour l'employeur.</p>	<p>« Dans ce dernier cas, l'assistant maternel a droit à une indemnité compensatrice dont le montant minimal est fixé par décret. »</p>		
	<p align="center">Article 18</p>	<p align="center">Article 18</p>	<p align="center">Article 18</p>
	<p>La section 2 du chapitre III du titre VII du livre VII du code du travail est complétée par les articles L. 773-10 et L. 773-11 rédigés comme suit :</p>	<p>La du <i>même</i> code est complétée par les articles L. 773-10 et L. 773-11 <i>ainsi rétablis</i> :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
	<p>« Art. L. 773-10. - L'assistant maternel bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.</p>	<p>« Art. L. 773-10. - Les <i>assistants maternels ne peuvent être employés, quel que soit le nombre de leurs employeurs, plus de treize heures par jour.</i></p>	<p>« Art. L. 773-10. - <i>L'assistant maternel bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.</i></p>
	<p>« Un décret, une convention ou un accord collectif étendu peuvent <u>dans des conditions prévues par décret</u>, et sous réserve de respecter le droit à un repos compensateur ou à une indemnité, déroger aux dispositions de l'alinéa précédent.</p>	<p>« Un peuvent, sous réserve précédent.</p>	<p>Amendement n° 14 Alinéa sans modification</p>
	<p>« Art. L. 773-11. - Les assistants maternels ne peuvent être employés plus de six jours consécutifs. Le repos hebdomadaire de l'assistant maternel a une durée minimale de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévues à l'article L. 773-10.</p>	<p>« Art. L. 773-11. - Alinéa sans modification</p>	<p>« Art. L. 773-11. - Non modifié</p>
	<p>« L'employeur ne peut demander à un assistant maternel de travailler plus de quarante-huit heures par semaine, cette durée étant calculée comme une</p>	<p>« L'employeur ne peut demander à un assistant maternel de travailler plus de quarante-huit heures par semaine, cette durée étant calculée comme une</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p>moyenne sur une période de quatre mois, sans avoir obtenu l'accord de celui-ci et sans respecter des conditions définies par décret. »</p> <p style="text-align: center;">Section 3 Dispositions applicables aux assistants maternels employés par des particuliers</p> <p style="text-align: center;">Article 19</p> <p>I. - Les articles L. 773-7, L. 773-8 et L. 773-9 du code du travail, qui deviennent respectivement les articles L. 773-12, L. 773-13 et L. 773-14, sont remplacés par les dispositions suivantes :</p> <p>Art. L. 773-7. - L'employeur qui décide de ne plus confier d'enfant à une personne relevant du présent chapitre qu'il employait depuis trois mois au moins doit notifier à l'intéressée sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé éventuellement dû en vertu de l'article L. 773-8 ou L. 773-13 ci-après. L'inobservation de ce délai-congé donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice.</p> <p>Art. L. 773-8. - Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, les personnes relevant de la présente section</p>	<p>moyenne sur une période de quatre mois, sans avoir obtenu l'accord de celui-ci et sans respecter des conditions définies par décret. »</p> <p style="text-align: center;">Section 3 Dispositions applicables aux assistants maternels employés par des particuliers</p> <p style="text-align: center;">Article 19</p> <p>I. - Les articles L. 773-7, L. 773-8 et L. 773-9 du code du travail, qui deviennent respectivement les articles L. 773-12, L. 773-13 et L. 773-14, sont remplacés par les dispositions suivantes :</p> <p>« Art. L. 773-12. - Le particulier employeur qui décide de ne plus confier d'enfant à un assistant maternel qu'il employait depuis trois mois au moins, ou qui ne peut plus lui confier d'enfant en raison de la suspension de l'agrément, doit notifier à l'intéressé sa décision de rompre le contrat par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé éventuellement dû en vertu de l'article L. 773-13 ci-après. L'inobservation de ce délai donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice du congé dû.</p> <p>« Art. L. 773-13. - L'assistant maternel qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté</p>	<p>moyenne sur une période de quatre mois, sans avoir obtenu l'accord de celui-ci et sans respecter des conditions définies par décret. <i>Avec l'accord du salarié, cette durée peut être calculée comme une moyenne sur une période de douze mois, dans le respect d'un plafond annuel de 2 250 heures. »</i></p> <p style="text-align: center;">Section 3 Dispositions applicables aux assistants maternels employés par des particuliers</p> <p style="text-align: center;">Article 19</p> <p>I. - Les articles L. 773-7, L. 773-8 et L. 773-9 du <i>même</i> code, qui deviennent respectivement les articles L. 773-12, L. 773-13 et L. 773-14, sont <i>ainsi rédigés</i> :</p> <p>« Art. L. 773-12. - Le ...</p> <p>...l'article L. 773-13. L'inobservation ...</p> <p>... dû.</p> <p>« Art. L. 773-13. - Non modifié</p>	<p style="text-align: center;">Section 3 Dispositions applicables aux assistants maternels employés par des particuliers</p> <p style="text-align: center;">Article 19</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 773-12. - Le ...</p> <p>...suspension <i>ou du retrait</i> de l'agrément, ...</p> <p>... L. 773-13. L'inobservation ...</p> <p>... dû.</p> <p style="text-align: center;">Amendement n° 15</p> <p>« Art. L. 773-13. - L'assistant ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p>qui justifient auprès du même employeur d'une ancienneté d'au moins trois mois ont droit, sauf motif grave, à un préavis de quinze jours avant le retrait d'un enfant qui leur était confié.</p>	<p>d'au moins trois mois a droit en cas de rupture du contrat de travail par son employeur, sauf en cas de faute grave et sous réserve des dispositions de l'article L. 773-15, à un préavis de quinze jours avant le retrait de l'enfant qui lui était confié. La durée du préavis est portée à un mois lorsque l'enfant est accueilli depuis un an ou plus.</p>		<p>... de <i>motif</i> grave ...</p>
<p>Art. L. 773-9. - Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, la décision, par une personne mentionnée à la présente section, de ne plus garder un enfant qui lui était confié depuis au moins trois mois est subordonnée à un préavis de quinze jours, à moins que l'employeur n'accepte d'abrèger cette durée.</p> <p>L'inobservation de ces conditions constitue une rupture abusive qui ouvre droit, au profit de l'employeur, à des dommages-intérêts.</p>	<p>« Art. L. 773-14. - La décision de l'assistant maternel de ne plus garder un enfant qui lui était confié depuis au moins trois mois est subordonnée, sous réserve des dispositions de l'article L. 773-15, à un préavis de quinze jours, à moins que l'employeur n'accepte d'abrèger cette durée. La durée du préavis est portée à un mois lorsque l'enfant est accueilli depuis un an ou plus. »</p> <p>II. - La section 3 du chapitre III du titre VII du livre VII du code du travail est complétée par l'article L. 773-15 rédigé comme suit :</p>	<p>« Art. L. 773-14. - La décision de l'assistant maternel de ne plus garder un enfant qui lui était confié depuis au moins trois mois est subordonnée, sous réserve des dispositions de l'article L. 773-15, à un préavis de quinze jours, à moins que l'employeur n'accepte d'abrèger cette durée. La durée du préavis est portée à un mois lorsque l'enfant est accueilli depuis un an ou plus. <i>L'inobservation de ce préavis constitue une rupture abusive qui ouvre droit, au profit de l'employeur, au versement de dommages-intérêts.</i> »</p> <p>II. - La section 3 du chapitre III du titre VII du livre VII du <i>même</i> code est complétée par <i>un</i> article L. 773-15 <i>ainsi rétabli</i> :</p>	<p>...ou plus. Amendement n° 16</p>
	<p>« Art. L. 773-15. - Le préavis n'est pas requis dans le cas où la rupture est liée à l'impossibilité de confier ou d'accueillir un enfant compte tenu de la suspension ou du retrait de l'agrément de l'assistant maternel relevant de la présente section, tels qu'ils sont prévus par les dispositions de l'article L. 421-6 du code de l'action sociale et des familles. »</p>	<p>« Art. L. 773-15. -Non modifié</p>	<p>II. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
—	—	—	—
	Article 20	Article 20	Article 20
	La section 3 du chapitre III du titre VII du livre VII du code du travail est complétée par l'article L. 773-16 rédigé comme suit :	La section 3 du chapitre III du titre VII du livre VII du <i>même</i> code est complétée par l'article L. 773-16 <i>ainsi rétabli</i> :	Sans modification
	« Art. L. 773-16. - L'assistant maternel relevant de la présente section et son ou ses employeurs fixent d'un commun accord la période de congés de manière à permettre à l'assistant maternel de bénéficier de congés effectifs sans aucun accueil d'enfant. A défaut d'accord, l'assistant maternel peut fixer lui-même les dates de la période de congés pour une durée et dans des conditions définies par décret. »	« Art. L. 773-16. -Non modifié	
	Section 4 Dispositions applicables aux assistants maternels et aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé	Section 4 Dispositions applicables aux assistants maternels et aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé	Section 4 Dispositions applicables aux assistants maternels et aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé
	Article 21	Article 21	Article 21
Art. L. 773-10. - Le décret prévu aux articles L. 773-3 et L. 773-3-1 précise les cas dans lesquels la rémunération est majorée pour tenir compte de sujétions exceptionnelles entraînées éventuellement par des handicaps, maladies ou inadaptations, ainsi que le montant minimum de cette majoration.	A l'article L. 773-10 du code du travail, qui devient l'article L. 773-17, les mots : « aux articles L. 773-3 et L. 773-3-1 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 773-8 et L. 773-26 ».	A l'article L. 773-10 du <i>même</i> code, L. 773-26 ».	Sans modification
	Article 22	Article 22	Article 22
	Il est inséré, à la section 4 du chapitre III du titre VII du livre VII du code	<i>Dans</i> la section 4 du chapitre III du titre VII du livre VII du <i>même</i> code,	Sans modification

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
	<p>du travail après l'article L. 773-10, qui devient l'article L. 773-17, un article L. 773-18 rédigé comme suit :</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 773-18. - Lorsque l'assistant maternel ou l'assistant familial relevant de la présente section exerce un mandat de délégué syndical, de représentant syndical ou de représentant du personnel, l'employeur organise et finance, le cas échéant, l'accueil des enfants qui lui sont habituellement confiés pendant les temps correspondant à l'exercice de cette fonction. »</p>	<p>après l'article L. 773-10, qui devient l'article L. 773-17, <i>il est inséré un article L. 773-18 ainsi rédigé :</i></p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 773-18. -Non modifié</p>	
	<p style="text-align: center;">Article 23</p> <p>Il est inséré, à la section 4 du chapitre III du titre VII du livre VII du code du travail après l'article L. 773-18, un article L. 773-19 rédigé comme suit :</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 773-19. - L'employeur qui envisage, pour un motif réel et sérieux, de licencier un assistant maternel ou un assistant familial qu'il emploie depuis trois mois au moins, convoque celui-ci et le reçoit en entretien dans les conditions prévues aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 122-14 du présent code. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.</p> <p style="text-align: center;">« L'employeur qui décide de licencier un assistant maternel ou un assistant familial visé à la présente section doit notifier sa décision dans les</p>	<p style="text-align: center;">Article 23</p> <p><i>Dans la section 4 du chapitre III du titre VII du livre VII du même code, après l'article L. 773-18, il est inséré un article L. 773-19 ainsi rédigé :</i></p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 773-19. -Non modifié</p>	<p style="text-align: center;">Article 23</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
	<p>conditions prévues aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 122-14-1 et la motiver conformément au premier alinéa de l'article L. 122-14-2. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé éventuellement dû en vertu de l'article L. 773-21 ci-après. L'inobservation du délai-congé donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice. »</p> <p style="text-align: center;">Article 24</p> <p>Il est inséré, à la section 4 du chapitre III du titre VII du livre VII du code du travail, après l'article L. 773-19, un article L. 773-20 rédigé comme suit :</p> <p style="padding-left: 40px;">« Art. L. 773-20. - En cas de suspension de l'agrément, l'assistant maternel ou l'assistant familial relevant de la présente section est suspendu de ses fonctions par l'employeur pendant une période qui ne peut excéder quatre mois. Durant cette période, l'assistant maternel ou l'assistant familial bénéficie d'une garantie de rémunération qui ne peut être inférieure à un montant minimal fixé par décret.</p> <p style="padding-left: 40px;">« En cas de retrait d'agrément, l'employeur est tenu de procéder au licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.</p> <p style="padding-left: 40px;">« L'assistant maternel ou l'assistant familial suspendu de ses fonctions bénéficie, à sa demande, d'un accompagnement psychologique mis à sa disposition par son employeur pendant le temps</p>	<p style="text-align: center;">Article 24</p> <p><i>Dans la section 4 du chapitre III du titre VII du livre VII du même code, après l'article L. 773-19, il est inséré un article L. 773-20 ainsi rédigé :</i></p> <p style="padding-left: 40px;">« Art. L. 773-20. – En ...</p> <p style="padding-left: 40px;">... d'une <i>indemnité compensatrice</i> qui ...</p> <p style="padding-left: 40px;">...décret.</p> <p style="padding-left: 40px;">Alinéa sans modification</p> <p style="padding-left: 40px;">Alinéa sans modification</p>	<p style="text-align: center;">Article 24</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 773-14. - Après l'expiration de la période d'essai de trois mois, la résiliation du contrat à l'initiative d'une personne relevant de la présente section est subordonnée à un préavis de quinze jours, à moins que l'employeur n'accepte d'abrégé cette durée. A partir d'une ancienneté de six mois, ce délai est porté à un mois, à moins que l'employeur n'accepte d'abrégé cette durée.</p> <p>La décision, par l'intéressé, de ne plus garder un enfant qui lui était confié est soumise aux mêmes conditions.</p> <p>L'inobservation de celles-ci constitue une résiliation abusive qui ouvre droit, au profit de l'organisme employeur, à des dommages-intérêts.</p> <p>Art. L. 773-15. - En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, les personnes visées à la présente section justifiant d'une ancienneté d'au moins deux ans au service du même employeur ont droit à une indemnité compensatrice prévue à l'article L. 773-7 ci-dessus.</p> <p>Le montant minimal de cette indemnité de licenciement est fixé par décret d'après la moyenne mensuelle des sommes perçues par l'intéressée au titre des six meilleurs mois consécutifs de salaire versés par l'employeur qui la licencie.</p>	<p>de la suspension de ses fonctions. »</p> <p style="text-align: center;">Article 25</p> <p>I. - A l'article L. 773-14 du code du travail, qui devient l'article L. 773-22, après les mots : « Après l'expiration de la période d'essai de trois mois » sont insérés les mots : « d'accueil de l'enfant ».</p> <p>II. - A l'article L. 773-15 du même code, qui devient l'article L. 773-23, les mots : « à l'article L. 773-7 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 773-19 ».</p>	<p style="text-align: center;">Article 25</p> <p>I. - A l'article L. 773-14 du <i>même</i> code,...</p> <p>... l'enfant ».</p> <p>II. - Non modifié</p>	<p style="text-align: center;">Article 25</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
	<p style="text-align: center;">Section 5</p> <p style="text-align: center;">Dispositions applicables aux assistants maternels employés par des personnes morales de droit privé</p> <p style="text-align: center;">Article 26</p> <p>Après l'article L. 773-16 du code du travail, qui devient l'article L. 773-24, est inséré un article L. 773-25 rédigé comme suit :</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 773-25. - Après le départ d'un enfant, l'assistant maternel relevant de la présente section a droit, jusqu'à ce que son employeur lui confie un ou plusieurs enfants conformément à son contrat de travail, à une indemnité dont le montant et les conditions de versement sont définis par décret.</p> <p style="text-align: center;">« L'assistant maternel a de même droit à une indemnité, dans les conditions prévues ci-dessus, lorsque son contrat de travail est maintenu à l'issue de la période de suspension de fonction prévue à l'article L. 773-20 <u>du présent code.</u> »</p> <p style="text-align: center;">Section 6</p> <p style="text-align: center;">Dispositions applicables aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé</p> <p style="text-align: center;">Article 27</p> <p>I. - L'article L. 773-3-1 du code du travail, qui devient l'article L. 773-26, est rédigé comme suit :</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 773-26. -</p>	<p style="text-align: center;">Section 5</p> <p style="text-align: center;">Dispositions applicables aux assistants maternels employés par des personnes morales de droit privé</p> <p style="text-align: center;">Article 26</p> <p>Après l'article L. 773-16 du <i>même</i> code, qui devient l'article L. 773-24, il est inséré un article L. 773-25 <i>ainsi rédigé</i> :</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 773-25. - Après ...</p> <p style="text-align: center;">... indemnité, <i>pendant une durée maximum de quatre mois</i>, dont le montantdécret.</p> <p style="text-align: center;">« L'assistant... .. »</p> <p style="text-align: center;">... indemnité, <i>pendant une durée maximum de quatre mois</i>, dans les... ..à l'article L. 773-20. »</p> <p style="text-align: center;">Section 6</p> <p style="text-align: center;">Dispositions applicables aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé</p> <p style="text-align: center;">Article 27</p> <p>I. - L'article L. 773-3-1 du <i>même</i> code, qui devient l'article L. 773-26, est <i>ainsi rédigé</i> :</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 773-26. -Non</p>	<p style="text-align: center;">Section 5</p> <p style="text-align: center;">Dispositions applicables aux assistants maternels employés par des personnes morales de droit privé</p> <p style="text-align: center;">Article 26</p> <p>Sans modification</p> <p style="text-align: center;">Section 6</p> <p style="text-align: center;">Dispositions applicables aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé</p> <p style="text-align: center;">Article 27</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 773-26. -</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p>préjudice des indemnités et fournitures qui leur sont remises pour l'entretien des enfants, les assistantes maternelles accueillant des mineurs à titre permanent perçoivent une rémunération garantie pour la durée mentionnée dans le contrat d'accueil. Son montant minimal, par unité de temps et par enfant accueilli, est déterminé par décret en référence au salaire minimum de croissance.</p>	<p>Sans préjudice des indemnités et fournitures qui leur sont remises pour l'entretien des enfants, les assistants familiaux relevant de la présente section bénéficient d'une rémunération garantie correspondant à la durée mentionnée dans le contrat d'accueil. Les éléments de cette rémunération et son montant minimal sont déterminés par décret en référence au salaire minimum de croissance.</p>	<p>modifié</p>	<p>Non modifié</p>
<p>Ce montant varie selon que l'accueil est continu ou intermittent au sens de l'article 123-3 du code de la famille et de l'aide sociale. Il peut également varier selon le nombre d'enfants accueillis.</p>	<p>« Ce montant varie selon que l'accueil est continu ou intermittent au sens de l'article L. 421-16 du code de l'action sociale et des familles et en fonction du nombre d'enfants accueillis.</p>		
<p>La rémunération cesse d'être versée lorsque l'enfant accueilli quitte définitivement le domicile de l'assistante maternelle.</p>	<p>« La rémunération cesse d'être versée lorsque l'enfant accueilli quitte définitivement le domicile de l'assistant familial. »</p>		
	<p>II. - L'article L. 773-12 du même code, qui devient l'article L. 773-27, est rédigé comme suit :</p>		
<p>Art. L. 773-12. - Lorsque l'employeur est momentanément en mesure de ne confier aucun enfant à une assistante maternelle ayant accueilli des mineurs à titre permanent, celle-ci a droit à une indemnité journalière versée dans les mêmes conditions que l'indemnité compensatrice mentionnée à l'article L. 773-5 sous réserve de l'engagement d'accueillir dans les meilleurs délais les mineurs préalablement présentés par l'employeur dans la limite d'un nombre maximum convenu avec lui. Cette disposition n'est applicable qu'aux personnes qui justifient d'une ancienneté</p>	<p>« Art. L. 773-27. - Lorsque l'employeur n'a plus d'enfant à confier à un assistant familial ayant accueilli des mineurs, celui-ci a droit à une indemnité dont le montant minimal est déterminé par décret en référence au salaire minimum de croissance, sous réserve de l'engagement d'accueillir dans les meilleurs délais les mineurs préalablement présentés par l'employeur, dans la limite d'un nombre maximal convenu avec lui. Cette disposition n'est applicable qu'aux personnes qui justifient d'une ancienneté de trois mois au moins au service de l'employeur.</p>	<p>« Art. L. 773-27. - Lorsque ... lui et conformément à son agrément. Dans le cas où l'assistant familial n'accepte, dans un délai d'un an, aucun des mineurs présentés par son employeur,</p>	<p>« Art. L. 773-27. - Lorsque ... lui et conformément à son agrément.. Cette ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p>de trois mois au moins au service de l'employeur.</p>			
<p>L'inobservation, par l'intéressé, de l'engagement ci-dessus constitue une résiliation abusive du contrat qui ouvre droit à des dommages-intérêts.</p>			
<p>L'employeur qui n'a pas confié d'enfant à une assistance maternelle pendant une durée de trois mois consécutifs est tenu de lui adresser la lettre recommandée prévue à l'article L. 773-7 du présent code.</p>	<p>« L'employeur qui n'a pas d'enfant à confier à un assistant familial pendant une durée de quatre mois consécutifs est tenu de recommencer à verser la totalité du salaire à l'issue de cette période s'il ne procède pas au licenciement de l'assistant familial fondé sur cette absence d'enfants à lui confier. Si l'employeur décide de procéder au licenciement, il convoque l'assistant familial par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et le reçoit en entretien dans les conditions prévues aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 122-14. Cette lettre ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué à l'entretien. L'employeur doit indiquer à l'assistant familial, au cours de l'entretien et dans la lettre recommandée, le motif mentionné ci-dessus pour lequel il ne lui confie plus d'enfants. »</p>	<p>conformément aux termes ci-dessus énoncés, le contrat de travail sera automatiquement rompu, la rupture incombant alors à l'assistant familial. Cette ...</p>	<p>... l'employeur.</p>
<p>L'employeur ne peut toutefois adresser cette lettre qu'après avoir convoqué par écrit et reçu l'assistante maternelle à un entretien au cours duquel il lui indique le motif pour lequel il ne lui confie plus d'enfant.</p>	<p>Article 28</p>	<p>... l'employeur. Alinéa sans modification</p>	<p>Amendement n° 17</p>
<p>L'employeur est en outre tenu d'indiquer ce motif dans la lettre prévue à l'article L. 773-7.</p>	<p>L'article L. 773-11 du code du travail, qui devient l'article L. 773-28, est modifié comme suit :</p>	<p>Article 28</p>	<p>Article 28</p>
<p>Art. L. 773-11. - Lorsqu'elles accueillent des mineurs qui résident chez elles à titre permanent, les personnes relevant de la présente section ne peuvent</p>	<p>I. - Au premier alinéa, les mots : « Lorsqu'elles accueillent des mineurs qui résident chez elles à titre permanent, les personnes relevant de la présente section ne peuvent s'en séparer à</p>	<p>L'article L. 773-11 du même code, qui devient l'article L. 773-28, est ainsi modifié :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
		<p>I. -Non modifié</p>	<p>I. -Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p>s'en séparer à l'occasion de repos hebdomadaire, jours fériés, congés annuels, congés d'adoption ou congés de formation ou congés pour événements familiaux sans l'accord préalable de leur employeur.</p> <p>La décision de celui-ci est fondée sur la situation de chaque enfant, en fonction, notamment, de ses besoins psychologiques et affectifs et des possibilités de remise à sa famille naturelle. Elle tient compte aussi des souhaits de la famille d'accueil.</p> <p>Lorsque l'enfant est maintenu chez l'assistante maternelle qui l'accueille à titre permanent pendant la période de congés annuels de cette dernière, la rémunération de celle-ci est maintenue et s'ajoute aux indemnités prévues à l'article L. 773-6.</p> <p>Si, à l'occasion d'une maternité, une personne relevant de la présente section désire qu'un enfant qui lui a été confié lui soit momentanément retiré, elle fixe la date de départ et la durée du retrait dans les limites prévues pour le repos</p>	<p>l'occasion de » sont remplacés par les mots : « Les assistants familiaux ne peuvent se séparer des mineurs qui leur sont confiés pendant les ».</p> <p>II. - Après le deuxième alinéa, est inséré un <u>troisième</u> alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Toutefois, l'employeur doit autoriser l'assistant familial qui en a effectué la demande écrite à se séparer simultanément de tous les enfants accueillis pendant une durée minimale de jours de congés annuels et une durée minimale de jours à répartir sur l'année, définies par décret. »</p> <p>III. - Au quatrième alinéa, les mots : « l'assistante maternelle qui l'accueille à titre permanent » sont remplacés par les mots : « l'assistant familial » ; les mots : « cette dernière » sont remplacés par les mots : « ce dernier », les mots : « celle-ci » par les mots : « celui-ci » et les mots : « l'article L. 773-6 » par les mots : « l'article L. 773-4 ».</p>	<p>II. – Après le deuxième alinéa, <i>il</i> est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Toutefois, <i>sous réserve de l'intérêt de l'enfant,</i> l'employeur ...</p> <p>...décret. »</p> <p>III. – Au <i>troisième</i> alinéa,...</p> <p>...« l'article L. 773-6 » sont remplacés par les mots : « l'article L. 773 4 ».</p> <p><i>IV (nouveau).</i> – <i>Il est complété par deux alinéas ainsi rédigés :</i></p>	<p>II. – Alinéa sans modification</p> <p>« <i>L'employeur qui a autorisé l'assistant familial à se séparer de tous les enfants accueillis pour la durée de ses congés payés organise les modalités de placement de ces enfants en leur garantissant un accueil temporaire de qualité pour permettre à l'assistant familial chez qui ils sont habituellement placés de faire valoir ses droits à congés</i> ».</p> <p>Amendement n° 18</p> <p>III. – Non modifié</p> <p>IV. – Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p>des femmes en couches. Elle fait connaître cette date et cette durée à l'employeur avant la fin du septième mois de sa grossesse.</p>	<p style="text-align: center;">Article 29</p> <p>Après l'article L. 773-11 du code du travail, qui devient l'article L. 773-28, il est inséré un article L. 773-29 ainsi rédigé :</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 773-29. - Le contrat passé entre la personne morale de droit privé et l'assistant familial peut prévoir que l'exercice d'une autre activité professionnelle ne sera possible qu'avec l'accord de l'employeur. L'employeur ne peut refuser son autorisation que lorsque l'activité envisagée est incompatible avec l'accueil du ou des enfants déjà confiés. Les modalités d'application de cette disposition sont fixées</p>	<p style="text-align: center;">Article 29</p> <p>Après l'article L. 773-11 du même code, ...</p> <p style="text-align: center;">... rédigé :</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 773-29. -Non modifié</p> <p style="text-align: center;">« Avec leur accord, il est institué un report de congés au bénéfice des assistants familiaux qui ont pris leurs congés annuels en compagnie des enfants qui leur sont confiés. Ce compte permet à son titulaire d'accumuler des droits à congés rémunérés, par report des congés annuels.</p> <p style="text-align: center;">« L'assistant familial voit alors sa rémunération maintenue pendant la période de congés annuels, sans que s'ajoutent à celle-ci les indemnités prévues à l'article L. 773-4. Les droits à congés acquis au titre du report de congés doivent être exercés au plus tard à la date à laquelle l'assistant familial cesse définitivement ses fonctions ou liquide sa pension de retraite. »</p>	<p style="text-align: center;">Article 29</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 773-29. - Le ...</p> <p style="text-align: center;">... refuser sans raison motivée son ...</p> <p style="text-align: center;">...décret. »</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
—	par décret. »	—	Amendement n° 19
	CHAPITRE II DISPOSITIONS DIVERSES	CHAPITRE II DISPOSITIONS DIVERSES	CHAPITRE II DISPOSITIONS DIVERSES
		Article 29 bis <i>(nouveau)</i>	Article 29 bis
		<i>I. – Les charges résultant, pour les collectivités territoriales, de l'extension des compétences déjà transférées qui est réalisée par la présente loi, sont compensées par l'attribution de ressources, constituées d'une partie du produit d'un impôt perçu par l'Etat, dans les conditions fixées par la loi de finances.</i>	Sans modification
		<i>II. – La perte de recettes résultant pour l'Etat des dispositions du I est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits prévus aux articles 575 et 575A du code général des impôts.</i>	
	Article 30	Article 30	Article 30
	Les articles L. 131-2, L. 952-1 et L. 952-6 du code du travail sont modifiés comme suit :	Alinéa supprimé	Sans modification
Art. L. 131-2. - Les dispositions du présent titre s'appliquent aux professions industrielles et commerciales, aux professions agricoles qui utilisent les services des salariés définis à l'article 1144 (1° au 7°, 9 et 10°) du code rural, aux professions libérales, aux offices publics et ministériels, aux employés de maison, aux concierges et gardiens d'immeubles à usage ou non d'habitation ou à usage mixte, aux travailleurs à domicile, aux assistantes	I. - A l'article L. 131-2, les mots : « aux assistantes maternelles » sont remplacés par les mots : « aux assistants maternels, aux assistants familiaux ».	I. – A l'article L. 131-2 du code du travail, les mots : familiaux ».	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p>maternelles, au personnel des sociétés civiles, des syndicats professionnels, des sociétés mutualistes, des organismes de sécurité sociale qui n'ont pas le caractère d'établissements publics et des associations ou de tout organisme de droit privé, quels que soient leur forme et leur objet.</p> <p>.....</p> <p>.....</p>			
<p>Art. L. 952-1. - Les employeurs occupant moins de dix salariés, à l'exception de ceux occupant les personnes mentionnées au chapitre III du titre VII du livre VII du présent code, doivent consacrer au financement des actions définies à l'article L. 950-1 un pourcentage minimal de 0,15 p. 100 du montant, entendu au sens des règles prévues aux chapitres I^{er} et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale, ou aux chapitres II et III du titre II du livre VII du code rural, pour les employeurs de salariés visés à l'article 1144 dudit code, des rémunérations versées pendant l'année en cours. A défaut de dispositions contraires prévues par une convention ou un accord collectif étendu, les contributions inférieures à 15,25 € ne sont pas exigibles.</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>II. - A l'article L. 952-1, les mots : « , à l'exception de ceux occupant les personnes mentionnées au chapitre III du titre VII du livre VII du présent code, » sont supprimés.</p>	<p>II. - <i>Supprimé</i></p>	
<p>Art. L. 952-6. - Les employeurs occupant un ou plusieurs employés de maison visés au chapitre II du titre VII du livre VII du présent code sont redevables de la contribution prévue à l'article L. 952-1.</p>	<p>III. - Le premier alinéa de l'article L. 952-6 est ainsi rédigé :</p> <p>« Les particuliers employeurs occupant un ou plusieurs employés de maison ou assistants maternels visés respectivement au chapitre II et au chapitre III du titre VII du livre VII du présent code sont redevables de la</p>	<p>III. - <i>Supprimé</i></p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
<p>.....</p>	<p>contribution prévue à l'article L. 952-1. »</p>		
	<p>TITRE IV</p> <p>DISPOSITIONS DIVERSES ET TRANSITOIRES</p>	<p>TITRE IV</p> <p>DISPOSITIONS DIVERSES ET TRANSITOIRES</p>	<p>TITRE IV</p> <p>DISPOSITIONS DIVERSES ET TRANSITOIRES</p>
<p>Code de l'action sociale et des familles LIVRE I^{ER} DISPOSITIONS GENERALES TITRE III PROCEDURES CHAPITRE III CONTROLE</p>	<p>Article 31</p>	<p>Article 31</p>	<p>Article 31</p>
<p>Art. L. 133-6-1. - Est incapable d'exploiter, de diriger tout établissement, service ou structure régie par le présent code, d'y exercer une fonction, à quelque titre que ce soit, ou d'être agréée, toute personne condamnée définitivement pour crime, ou condamnée pour les délits prévus aux chapitres I^{er}, II, III, à l'exception de la section 4, IV, à l'exception de la section 2, V et VII du titre II du livre II du code pénal.</p>	<p>I. - A l'article L. 133-6-1 du code de l'action sociale et des familles, après les mots : « aux assistants maternels » sont insérés les mots : « et aux assistants familiaux ».</p>	<p>I. - <i>Au troisième alinéa (1°) de l'article L. 133-6-1 du code ...</i></p>	<p>Sans modification</p>
<p>Ces dispositions s'appliquent également :</p> <p>1° Aux assistants maternels visés par les articles L. 421-1 et suivants du présent code ;</p> <p>2° Aux établissements et services visés par l'article L. 214-1 du présent code et par l'article L. 2324-1 du code de la santé publique.</p>		<p>... familiaux ».</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
Code général des impôts			
LIVRE I^{ER} ASSIETTE ET LIQUIDATION DE L'IMPOT PREMIERE PARTIE IMPOTS D'ÉTAT TITRE I ^{ER} IMPOTS DIRECTS ET TAXES ASSIMILEES CHAPITRE I ^{ER} IMPOT SUR LE REVENU Section 2 Revenu imposable	II. - A l'article 80 <i>sexies</i> du code général des impôts, les mots : « les assistantes maternelles régies par la loi n° 77-505 du 17 mai 1977 » sont remplacés par les mots : « les assistants maternels et les assistants familiaux régis par les articles L. 421-1 et suivants du code de l'action sociale et des familles et par les articles L. 773-1 et suivants du code du travail ».	II. – <i>L'article 80 sexies du code général des impôts est ainsi modifié :</i>	
Art. 80 <i>sexies</i> . - Pour l'assiette de l'impôt sur le revenu dont sont redevables les assistantes maternelles régies par la loi n° 77-505 du 17 mai 1977, le revenu brut à retenir est égal à la différence entre, d'une part, le total des sommes versées tant à titre de rémunération que d'indemnités pour l'entretien et l'hébergement des enfants et, d'autre part, une somme égale à trois fois le montant horaire du salaire minimum de croissance, par jour et pour chacun des enfants qui leur sont confiés.		<i>1° Au premier alinéa, les mots : « les assistantes maternelles régies par la loi n° 77-505 du 17 mai 1977 » sont remplacés par les mots : « les assistants maternels et les assistants familiaux régis par les articles L. 421-1 et suivants du code de l'action sociale et des familles et par les articles L. 773-1 et suivants du code du travail » ;</i> <i>2° Au dernier alinéa, les mots : « des assistantes maternelles » sont remplacés par les mots : « des assistants maternels et des assistants familiaux ».</i>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par le Sénat	Propositions de la Commission
		<p style="text-align: center;">Article 31 bis (nouveau)</p> <p style="text-align: center;"><i>Dans le cinquième alinéa de l'article L. 212-8 du code de l'éducation, après les mots : « aux obligations professionnelles des parents », sont insérés les mots : « lorsqu'ils résident dans une commune qui n'assure pas directement ou indirectement la restauration et la garde des enfants ou si la commune n'a pas organisé un service d'assistants maternels agréés »</i></p>	<p style="text-align: center;">Article 31 bis</p> <p style="text-align: center;">Supprimé Amendement n° 20</p>
	<p style="text-align: center;">Article 32</p> <p>Jusqu'à la publication du décret prévu à l'article L. 773-5 du code du travail, dans sa rédaction issue du II de l'article 14 de la présente loi, les contrats de travail entre l'employeur et l'assistant maternel ou familial pourront définir les éléments et montants des indemnités et fournitures remises pour l'entretien d'un enfant.</p>	<p style="text-align: center;">Article 32</p> <p style="text-align: center;">Sans modification</p>	<p style="text-align: center;">Article 32</p> <p style="text-align: center;">Sans modification</p>
	<p style="text-align: center;">Article 33</p> <p>Les assistants maternels agréés avant l'entrée en vigueur du décret prévu à l'article L. 421-14 du code de l'action sociale et des familles résultant de la présente loi doivent suivre les actions de formation mentionnées au 7° de l'article L. 2112-2 du code de la santé publique à raison d'une durée minimale de 60 heures dans un délai de cinq ans suivant leur agrément, dont vingt au cours des deux premières années. Pendant les périodes de formation, la rémunération de l'assistant maternel reste</p>	<p style="text-align: center;">Article 33</p> <p>Les assistants maternels agréés <i>moins de cinq ans</i> avant ...</p> <p style="text-align: center;">... doivent avoir suivi les actions...</p>	<p style="text-align: center;">Article 33</p> <p style="text-align: center;">Sans modification</p>

Textes en vigueur —	Texte du projet de loi —	Texte adopté par le Sénat —	Propositions de la Commission —
	<p>due par l'employeur.</p>	<p>... l'employeur.</p>	
	<p style="text-align: center;">Article 34</p>	<p style="text-align: center;">Article 34</p>	<p style="text-align: center;">Article 34</p>
	<p>Les assistants familiaux en cours de formation à la date de publication de la présente loi sont tenus d'accomplir une formation à la charge de l'employeur d'une durée minimale de 120 heures. Pendant les périodes de formation, la rémunération de l'assistant familial reste due par l'employeur.</p>	<p>Sans modification</p>	<p>Sans modification</p>
	<p style="text-align: center;">Article 35</p>	<p style="text-align: center;">Article 35</p>	<p style="text-align: center;">Article 35</p>
	<p>Les enfants accueillis avant la publication de la présente loi peuvent continuer de l'être en dérogation aux dispositions de l'article L. 421-4 du code de l'action sociale et des familles relatives à la prise en compte du ou des enfants de moins de trois ans de l'assistant maternel présents à son domicile dans le nombre des enfants qu'il est autorisé à accueillir.</p>	<p>Sans modification</p>	<p>Sans modification</p>

AMENDEMENTS NON ADOPTES PAR LA COMMISSION

Article 1er B

Amendement présenté par Mme Muriel Marland-Militello, rapporteure :

Supprimer cet article.

(retiré en commission)

Avant l'article 1er

Amendement présenté par Mme Muguette Jacquaint :

Dans le premier alinéa de l'article L. 214-5 du code de l'action sociale et des familles, après les mots : « développement des modes d'accueil des jeunes enfants », sont insérés les mots : « notamment l'évaluation des besoins en professionnels qualifiés, ».

Avant l'article 4

Amendement présenté par M. Pierre-Christophe Baguet :

Dans l'article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles, après les mots : « sauf dérogation accordée par le président du conseil général, sont insérés les mots : « et pour les cas de force majeure dans les conditions définies par décret en Conseil d'Etat. »

Article 5

(article L. 421-3 du code de l'action sociale et des familles)

Amendement présenté par Mme Patricia Adam :

Compléter le premier alinéa de cet article par la phrase suivante :

« Le président du conseil général rend sa décision après consultation pour avis de la commission d'agrément dont la composition et les missions sont fixées par décret. »

Amendement présenté par Mme Muguette Jacquaint :

Compléter la première phrase du deuxième alinéa de cet article par les mots :

« évaluées selon les critères retenus par un guide national ».

(retiré en commission)

Amendement présenté par Mme Patricia Adam :

Dans la première phrase du dernier alinéa de cet article, après les mots : « en tenant compte des capacités éducatives de la personne », insérer les mots : « évaluées sur une grille nationale ».

(retiré en commission)

(article L. 421-4 du code de l'action sociale et des familles)

Amendements présentés par Mme Muguette Jacquaint :

• I.- Dans la première phrase du premier alinéa de cet article, supprimer le mot : « simultanément ».

II.- En conséquence, procéder à la même suppression dans la deuxième phrase du premier alinéa de cet article.

• Compléter l'avant-dernière phrase du premier alinéa par les mots : « tels que l'accueil de fratries, d'enfants scolarisés ou en situation de handicap ».

(article L. 421-5 du code de l'action sociale et des familles)

Amendement présenté par Mme Patricia Adam :

Dans la première phrase de cet article, après les mots : « le nombre », insérer les mots : « et l'âge des ».

Article 7

(article L. 421-14 du code de l'action sociale et des familles)

Amendement présenté par Mme Muguette Jacquaint :

Rédiger ainsi le premier alinéa de cet article :

« Tout assistant maternel agréé doit suivre une formation d'une durée minimale de soixante heures, dont les modalités de mise en œuvre par le département, le contenu et les conditions de validation nationale sont définies par décret. »

(devenu sans objet)

Amendement présenté par Mme Patricia Adam :

Dans le dernier alinéa de cet article, après les mots : « et finance », insérer les mots : « avec la ou les caisses d'allocations familiales ».

(devenu sans objet)

Amendement présenté par M. Pierre-Christophe Baguet :

Compléter le dernier alinéa de cet article par les mots : « , selon des modalités respectant l'intérêt des enfants et les obligations professionnelles de leurs parents. »

(devenu sans objet)

(article L. 421-15 du code de l'action sociale et des familles)

Amendements présentés par Mme Muguette Jacquaint :

• Après les mots : « stage préparatoire à l'accueil d'enfants », rédiger ainsi la fin de la première phrase du premier alinéa de cet article :

« organisé sous la responsabilité du département dans lequel il réside, d'une durée d'au moins 10 jours, sanctionné par la délivrance d'un certificat d'aptitude. ».

• Après les mots : « rémunération dont le montant minimal », rédiger ainsi la fin de la dernière phrase du premier alinéa de cet article :

« ne saurait être inférieur aux deux tiers du salaire versé dès l'accueil d'un premier enfant ».

Après l'article 7

Amendement présenté par Mme Muguette Jacquaint :

Toute personne ayant exercé, durant cinq ans au moins, la profession d'assistant maternel comme salarié de personnes morales de droit public, peut demander la validation des acquis de son expérience en vue de l'obtention du Certificat d'aptitude professionnel « petite enfance » ou du diplôme d'aide puéricultrice.

Amendement présenté par M. Pierre-Christophe Baguet :

Tout assistant maternel agréé en activité depuis dix ans est en droit de faire valider les acquis de son expérience professionnelle en vue de l'acquisition du certificat d'aptitude professionnelle « petite enfance » ou de tout autre certificat équivalent.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article.

Article 8

Amendement présenté par Mme Patricia Adam :

Après les mots « formation professionnelle », supprimer la fin du IV de cet article.

(retiré en commission)

Article 18

(article L. 773-10 du code du travail)

Amendement présenté par Mme Patricia Adam :

Dans le dernier alinéa de cet article, après les mots : « sous réserve », insérer les mots : « dans des conditions prévues par décret et ».

(article L. 773-11 du code du travail)

Amendement présenté par Mme Muguette Jacquaint :

Dans la première phrase du dernier alinéa de cet article, substituer aux mots : « quarante-huit », le mot : « quarante ».

Amendement présenté par Mme Patricia Adam :

Supprimer la dernière phrase du dernier alinéa de cet article.

Article 23

(article L. 773-19 du code du travail)

Amendement présenté par Mme Patricia Adam :

Au début du dernier alinéa de cet article, insérer la phrase suivante :

« Un employeur qui est en mesure de confier un ou plusieurs enfants ne peut, sauf motif réel et sérieux, licencier un assistant familial. »

Article 27

(article L. 773-26 du code du travail)

Amendement présenté par Mme Muguette Jacquaint :

Substituer à la dernière phrase du premier aliéna du I de cet article les deux phrases suivantes :

« Les éléments de cette rémunération sont déterminés par décret et tiennent notamment compte de l'ancienneté. La base minimale mensuelle retenue ne saurait être inférieure à 169 fois le SMIC horaire par mois pour le premier enfant accueilli. »

(article L. 773-27 du code du travail)

Amendement présenté par Mme Patricia Adam :

Compléter cet article par les deux alinéas suivants :

« Après le départ d'un enfant, l'assistant familial relevant de la présente section a droit, jusqu'à ce que son employeur lui confie un ou plusieurs enfants conformément à son contrat de travail, à une indemnité, pendant une durée maximale de quatre mois, dont le montant et les conditions sont définis par décret.

« L'assistant familial a, de même, droit à une indemnité, pendant une durée maximale de quatre mois, dans les conditions prévues ci-dessus. Lorsque son contrat de travail est maintenu à l'issue de la période de suspension de fonction prévue à l'article L. 773-20. »

Article 28

(article L. 773-28 du code du travail)

Amendement présenté par Mme Patricia Adam :

Rédiger ainsi le dernier alinéa du II de cet article :

« Toutefois, l'employeur doit autoriser l'assistant familial qui en a effectué la demande écrite à se séparer simultanément de tous les enfants accueillis pendant une durée minimale de jours de congés annuels et une durée minimale de jours à répartir sur l'année, définies par décret, sauf en cas d'accueil d'un enfant de moins de six ans, ou pour un enfant plus âgé, lorsque ce dernier est arrivé au domicile de l'assistant familial depuis moins d'un an. Dans ces deux derniers cas, le refus ne peut se produire deux années consécutives. »

Amendement présenté par Mme Patricia Adam :

Supprimer le IV de cet article.

Article 29 bis

Amendement présenté par Mme Muriel Marland-Militello, rapporteure :

Supprimer cet article.

Article 29 bis (nouveau)

Amendements présentés par Mme Patricia Adam :

- Dans le I de cet article, substituer aux mots : « par l'attribution de ressources, constituées d'une partie du produit d'un impôt perçu par l'Etat », les mots : « par l'affectation d'un impôt perçu par l'Etat dont les collectivités territoriales votent le taux ou déterminent le tarif ».

- Après le I de cet article, insérer le paragraphe suivant :

« I *bis*.- Cette compensation est complétée par la mise en place d'un mécanisme de péréquation permettant d'assurer l'exercice de cette extension de compétences dans des conditions égales sur l'ensemble du territoire. »

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

A NICE :

Rencontre avec plusieurs assistantes maternelles et assistantes familiales ainsi qu'avec des responsables du service de la protection maternelle et infantile (PMI).

A PARIS :

– Mme Béatrice Levaux, présidente, et Mme Martine Brasseur, directrice fédérale, de la Fédération nationale des particuliers employeurs (FEPÉM).

– Mme Monique Dufourny, secrétaire générale du Syndicat national professionnel des assistantes et assistants maternels (SNPAAM).

– Mme Fabienne Plan et Mme Marie-France Le Gouguec, Union fédérale nationale des associations de familles d'accueil et d'assistants maternels (UFNAFAAM).

N° 1663 – Rapport sur le projet de loi relatif aux assistants maternels et aux assistants familiaux (Sénat 1^{ère} lecture) (Mme Muriel Marland-Militello)