



NOUVEAU POINT D'INFO A DESTINATION DES ASSISTANTS MATERNELS

1 Contrat de travail – Erreurs d'application

Lors de la rédaction du contrat de travail entre l'assistant maternel et l'employeur, une ou des erreurs peuvent être faites au moment de son établissement. Pas de panique, elles peuvent être rectifiées par un avenant au contrat de travail, celui-ci évitera un litige.

Si litige il y a ou en cas de désaccord, seul le conseil des prud'hommes pourra trancher entre les deux parties.

Les erreurs d'exécutions sont souvent pour ces motifs :

- Erreur de rédaction,
- Erreur sur le temps de travail, (année complète ou incomplète, planning d'accueil, nombre de jours, nombre de semaines),
- Erreur sur le calcul de la rémunération,
- Erreur sur les congés payés, ...

Le conseil des prud'hommes tranche généralement rapidement et n'est pas sévère avec l'employeur pour son inexpérience (employeur du particulier).

Il est moins conciliant face à des situations qui concernent :

1. des lectures, compréhensions différentes des divers articles/clauses du contrat de travail. C'est-à-dire que l'une des deux parties reste sur son interprétation du texte ou son mode de calcul. Le conseil des prud'hommes appliquera le droit.
2. la notification d'une date de fin de contrat de travail sur un contrat de travail à durée indéterminée.

2 Rémunération : retard de versement de salaire – salaire impayé

Le contrat de travail vous liant à l'employeur prévoit le versement de votre salaire en début ou fin de mois ou à une date précise.

En cas de retard de versement de votre salaire, vous devez envoyer une lettre de mise en demeure (recommandée avec avis de réception) à votre employeur. Dans votre courrier, vous devez lui demander d'exécuter son obligation en vous versant votre salaire dans les plus brefs délais conformément aux dispositions de l'article L. 3242-1 du Code du travail.

Le code du travail ne fixe pas de date précise pour le versement du salaire. L'employeur doit verser le salaire une fois par mois.

Si votre employeur se trouve dans une situation financière difficile, il se doit de respecter son obligation et ne peut pas retarder le versement de votre salaire, même d'un commun accord (écrit ou non). Cette action n'a pas de valeur juridique. Vous êtes dans votre droit de réclamer votre salaire.



3 Professionnel de la Petite Enfance, attention au matériel de puériculture

En tant que professionnels de la petite enfance, les assistants maternels se doivent d'exercer le métier non-seulement avec les connaissances requises tel que le prévoit l'article R. 421-3 du code d'action sociale et des familles. Ils doivent également assurer la sécurité en disposant de matériel de puériculture adapté (en fonction de l'âge des enfants confiés) et aux normes AFNOR. Afin d'éviter des risques de chutes ou de blessures des enfants en accueil, vous devez vérifier le matériel mis à disposition. Si vous disposez de matériel vétuste, vous risquez de mettre en danger les enfants confiés. En cas d'accident, votre responsabilité est en jeu, vous risquez également une remise en question de votre agrément.

Nous vous invitons à consulter les sites suivants afin de vous tenir informé des conditions matérielles propres aux métiers de la puériculture mais aussi des particuliers.

Site de Direction Générale de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des Fraudes (DGCCRF), (pour le matériel : lit, table à langer, chaise haute, poucettes, ...) :

<https://www.economie.gouv.fr/dgccrf/Publications/Vie-pratique/Fiches-pratiques/puericulture-articles>

Retrouvez également la fiche pratique : « Sécurité des jouets : optez pour un produit adapté à l'âge de l'enfant ! »

<https://www.economie.gouv.fr/dgccrf/Publication/Vie-pratique/Fiches-pratiques/securite-des-jouets>

Site Sécurange (pour le matériel de transport auto) :

<https://www.securange.fr/>

Conseil CFTC :

En cas de non-versement de vos salaires, vous trouverez un courrier type dans votre espace adhérent vous permettant d'alerter l'employeur afin de rétablir la situation. N'attendez pas un cumul de salaires impayés, il sera extrêmement difficile d'obtenir les montants dûs (plus de deux mois).

Si l'employeur déclare ces frais mais ne verse pas le salaire, nous vous conseillons de prévenir par courrier PAJEMPLOI.

Dans le cas où votre employeur continue à ne pas vous verser votre salaire, la prise d'acte de rupture de votre contrat de travail sera justifiée.

La procédure à appliquer sera de faire appel au conseil des prud'hommes dans le cadre d'un référé prud'homal (procédure d'urgence), demander une ordonnance de référé afin de contraindre l'employeur à exécuter son obligation et requalifier la prise d'acte de rupture de contrat de travail.

Conseil CFTC :

Vous ne devez pas enclencher seul une procédure que ce soit auprès du conseil de prud'hommes ou du tribunal administratif.

Effectivement, en lançant seul une procédure notamment devant le conseil des prud'hommes, vous risquez de faire des demandes erronées et de nous poser des difficultés pour la suite de votre litige (voir l'impossibilité de vous défendre) et que votre dossier ne soit pas pris en charge par « Protection Juridique ».

Vous devez impérativement prévenir par téléphone ou courriel, votre syndicat départemental. Vous devez nous faire un récapitulatif écrit de la situation (par mail) et nous transmettre tous les documents relatifs à votre litige, cela nous permettra d'étudier la situation. Tous les documents doivent nous être transmis soit par voie postale (photocopie uniquement) ou au format PDF par voie électronique (courriel).

Caroline BAROT
Référente nationale **CFTC**