

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1975-1976

Annexe au ~~procès-verbal~~ de la séance du 14 avril 1976.

RAPPORT

FAIT

au nom de la Commission des Affaires sociales (1) sur le projet
de loi relatif aux **personnes pratiquant l'accueil de mineurs
à domicile,**

Par M. Jean MEZARD,

Sénateur.

(1) Cette commission est composée de : MM. Marcel Souquet, président ; Lucien Grand, Jacques Henriot, Bernard Lemarié, Hector Viron, vice-présidents ; Mlle Gabrielle Scellier, MM. Charles Cathala, Georges Marie-Anne, Jean Mézard, secrétaires ; Hubert d'Andigné, André Aubry, Hamadou Barkat Gourat, Noël Berrier, André Bohl, Louis Boyer, Lionel Cherrier, Georges Dardel, Michel Darras, Jean Desmarests, François Dubanchet, Marcel Gargar, Jean Gravier, Louis Gros, Michel Labéguerie, Edouard Le Jeune, Hubert Martin, Marcel Mathy, Jacques Maury, André Méric, Michel Moreigne, Jean Natali, André Rabineau, Ernest Reptin, Victor Robini, Eugène Romaine, Pierre Sallenave, Robert Schwint, Albert Sirgue, Pierre Tajan, Bernard Talon, Henri Terré, René Touzet, Amédée Valeau, Jean Varlet, Raymond de Wazières.

Voir le numéro :

Sénat : 231 (1975-1976).

Protection maternelle et infantile. — Nourrices et gardiennes d'enfants - Code de la famille et de l'aide sociale - Code du travail - Code de la santé publique.

SOMMAIRE

	Pages.
I. — Les différents modes de placement familiaux.....	4
1. L'évolution.....	4
2. La situation actuelle.....	5
II. — La réglementation actuelle et ses insuffisances.....	9
1. La réglementation actuelle.....	9
2. Les insuffisances de la réglementation.....	11
III. — Examen d'ensemble du projet de loi.....	15
1. Ses dispositions essentielles.....	15
2. Observations de la commission sur sa portée.....	18
3. Une lacune : le statut professionnel des personnes employées par des collectivités publiques.....	20
IV. — Examen des articles.....	23
V. — Tableau comparatif.....	41
VI. — Amendements	55

Mesdames, messieurs,

Le présent projet de loi relatif aux personnes pratiquant l'accueil des mineurs à domicile, autrement dit aux nourrices et gardiennes d'enfants, est soumis en première lecture au Sénat, conjointement au projet portant diverses mesures de protection sociale de la famille (n° 230) et à celui modifiant l'article 67 de l'ordonnance de 1958 relative au statut de la magistrature (n° 232). Ces trois textes constituent le premier volet de la politique familiale annoncée par le Gouvernement à la fin du mois de décembre.

Il s'agit, en instituant de nouvelles règles en matière d'agrément, de formation et de garanties professionnelles des gardiennes d'enfants, de leur donner un véritable statut social qui permette un développement de la profession conforme aux aspirations des intéressés, aux besoins des familles et, en définitive, à l'intérêt des enfants.

Afin de pouvoir apprécier la portée du projet de loi il paraît utile, avant son examen, de donner un aperçu des divers types de placements familiaux, puis d'analyser la réglementation en vigueur.

I. — LES DIFFERENTS TYPES DE PLACEMENTS FAMILIAUX

1. L'évolution.

Pendant des siècles ont été placés « en nourrice » essentiellement les enfants des familles aisées dont le père ne pouvait, pour raison de santé ou de convenances, assurer l'allaitement d'abord, et ensuite les soins du nourrisson.

Bien entendu, ces nourrices ne faisaient l'objet d'aucun agrément officiel et d'aucune surveillance médicale. Les parents seuls s'assuraient, par de courtes visites, souvent espacées, que le confort du nourrisson était suffisant.

La santé, la vie, l'affection dont étaient entourées ses premières années dépendaient de cette nourrice. Ces femmes, dont la majorité étaient d'excellentes mères, assuraient le plus souvent de leur mieux cette fonction, sur le plan matériel et même affectif, compte tenu des notions d'hygiène de l'époque et du milieu.

En revanche, ne pouvaient pas bénéficier de ce type de placement nourricier les classes les plus déshéritées, à bas revenu, celles justement où la progéniture était nombreuse, les conditions de logement et d'alimentation médiocres, avec comme conséquence la mortalité infantile redoutable que l'on sait.

Des institutions charitables cependant, mais dans un petit nombre de cas, prenaient en charge les enfants des familles pauvres, avec bien souvent, hélas, comme corollaire l'abandon de l'enfant par la mère, surtout lorsque celle-ci était célibataire.

L'assistance publique a pris pendant un siècle et demi la relève de ces dernières institutions et assume encore le placement « en nourrice » de plusieurs milliers d'enfants. Les gardiennes de l'aide sociale à l'enfance assurent cette fonction avec une compétence remarquable et même avec un attachement louable. Mais leur statut se révèle inadéquat, et des procès récents en apportent la preuve.

Par ailleurs, au XIX^e et au XX^e siècle, les progrès de la médecine, de la pédiatrie et de la psychiatrie ont incité à créer, sous l'égide de personnalités de droit privé ou de droit public, des placements d'enfants d'un caractère médical ou médico-social : enfants tuberculeux, pris en charge par des œuvres de placements familiaux qui ont progressivement disparu avec les progrès de la lutte antituberculeuse, mais surtout, enfants souffrant d'un handicap ou demandant une surveillance psychologique particulière.

Tels étaient, seuls usités jusqu'à une période relativement récente, les modes traditionnels de placement « nourricier » des enfants.

Les changements survenus depuis un siècle dans l'évolution de la société — scolarisation généralisée, travail des mères, industrialisation, urbanisation, réduction de la famille à l'échelle du couple — ont donné au placement familial une dimension nouvelle.

En effet, les mères de jeunes enfants, de plus en plus souvent, soit par goût, soit par nécessité, souhaitent continuer à travailler après une première et même après une seconde maternité.

Se pose alors pour elles le problème de la garde des enfants. Faute de pouvoir faire appel à un membre de la famille, sœur ou grand-mère, éloignée ou indisponible, faute de trouver une place dans une crèche traditionnelle, elles cherchent au voisinage de leur domicile ou de leur lieu de travail une personne susceptible de prendre chez elle leur enfant.

C'est ainsi que le placement familial est devenu un phénomène de masse, et qui intéresse dans une large majorité les jeunes enfants d'âge préscolaire.

2. La situation actuelle

Près de 700 000 enfants font, à l'heure actuelle, l'objet d'un placement familial.

On peut distinguer différents types de placements familiaux selon :

— le motif du placement : absence de la famille d'origine, ou abandon définitif ou temporaire de l'enfant par cette dernière ; placement spécialisé de caractère médico-éducatif ou par suite d'une décision judiciaire ; travail de la mère ;

- la forme du placement qui est permanent, à la semaine, de jour, en fonction des liens de l'enfant avec sa famille d'origine ;
- la situation de la nourrice, qui relève d'un employeur public ou privé, ou peut être indépendante.

100 000 enfants pris en charge par les services de l'aide sociale à l'enfance, pupilles de l'Etat ou recueillis temporaires, sont confiés à 60 000 nourrices. L'employeur est alors le département. Pupille de l'Etat ou recueilli temporaire, l'enfant reste généralement en permanence dans sa famille d'accueil.

En cas de placement pour motif médico-éducatif (enfants handicapés ou qui ont des problèmes familiaux), c'est généralement par l'intermédiaire d'associations spécialisées que l'enfant est confié à une famille d'accueil. L'employeur est un organisme privé. La famille d'origine garde contact avec l'enfant, repris périodiquement, souvent à l'occasion du week-end. Le ministère de la justice, d'autre part, peut placer chez des particuliers, sur intervention du juge, soit par l'intermédiaire d'associations, soit par l'intermédiaire de l'aide sociale à l'enfance, les enfants qui ont fait l'objet d'une mesure d'assistance éducative, plus rarement des adolescents délinquants. 10 000 enfants environ, confiés à 8 000 gardiennes, font l'objet d'un placement spécialisé.

Restent enfin les plus nombreux, 550 000 enfants de zéro à trois ans environ, qui sont confiés à des nourrices par leur famille, éventuellement dans le cadre d'une crèche familiale, parce que la mère travaille. L'enfant retourne généralement chaque soir chez ses parents. Le placement offre plus ou moins de garanties pour l'enfant :

- 18 000 enfants seulement trouvent une place dans une crèche familiale, gérée dans la plupart des cas par la municipalité, où les gardiennes, employées de la crèche, font l'objet d'une sélection réelle et d'une surveillance sérieuse. On compte environ 10 000 gardiennes dans les crèches familiales ;

- 300 000 enfants sont confiés à 200 000 nourrices indépendantes agréées par la protection maternelle et infantile ;

- mais 240 000 enfants environ sont placés par les parents auprès de personnes non agréées, parfois membres de leur famille.

*

* *

Le tableau suivant donne une récapitulation du nombre d'enfants placés et de gardiennes selon les différents types de placement, y compris, pour permettre une comparaison valable, le placement des enfants de zéro à trois ans dans les crèches traditionnelles et les écoles maternelles. Ces données ont été fournies à votre commission par le Ministère de la Santé.

TYPE DE PLACEMENT	NOMBRE de gardiennes.	NOMBRE d'enfants placés.
<i>1. — Enfants de zéro à trois ans.</i>		
Ecoles maternelles	»	200 000
Crèches collectives	»	41 000
Crèches familiales	10 000	18 000
Gardiennes agréées indépendantes	200 000	300 000
Gardiennes non agréées (1)	inconnu	240 000
<i>2. — Enfants de tous âges.</i>		
Aide sociale à l'enfance	60 000	100 000
Placements familiaux spécialisés	8 000	10 000

(1) Y compris les membres de la famille de l'enfant, sauf les parents.

II. — LA REGLEMENTATION ACTUELLE ET SES INSUFFISANCES

1. La réglementation actuelle.

Bien peu de dispositions législatives régissent actuellement l'activité de gardienne, et qui plus est, certaines d'entre elles paraissent aujourd'hui désuètes. Les Codes de la santé publique, de la famille et de l'aide sociale et de la Sécurité sociale en contiennent.

a) *Le Code de la santé* tout d'abord, édicte quelques règles en matière d'*agrément*, de *surveillance* et de *rémunération* des nourrices. Ces règles, étant inscrites dans le cadre de la protection maternelle et infantile, ne concernent que les nourrices qui gardent des enfants de moins de six ans.

En application de l'article L. 168 du Code explicité par l'article 11 du décret n° 62-840 du 19 juillet 1962 relatif à la P.M.I., toute personne désireuse de recevoir à domicile des enfants d'âge préscolaire est tenue de se faire *agréer* par les services de la P.M.I., c'est-à-dire de se munir d'une série d'attestations et de certificats :

1° Une attestation du directeur de la santé, délivrée après enquête effectuée par une assistante sociale, témoignant de la moralité de l'intéressée et de ses proches, de son aptitude à élever des enfants et de la salubrité du local d'habitation ; cette attestation indique quels sont les moyens d'existence de la nourrice et précise le nombre d'enfants qu'elle peut garder, nombre qui ne peut être supérieur à trois ;

2° Un certificat du maire de la commune où réside l'intéressée, mentionnant son état civil ;

3° Un certificat médical attestant que ni la nourrice ni aucune personne appelée à cohabiter avec l'enfant n'est atteinte d'une affection susceptible de nuire à ce dernier. A cet effet, la nourrice et ses proches doivent se soumettre à des examens radiologiques et sérologiques en vue du dépistage de la tuberculose et de la syphilis. Ces examens peuvent être pris en charge par la protection maternelle et infantile.

Les articles L. 170 et L. 172 du code prévoient des conditions d'agrément particulières pour les nourrices au sein et donneuses de lait, catégorie en voie de disparition étant donné le développement des laits en poudre et autres nourritures modernes pour les jeunes enfants.

Quant aux peines d'emprisonnement et d'amende fixées pour les infractions à ces règles, prévues par l'article L. 173 du code et le décret 64-932 du 3 septembre 1964, elles paraissent hors de proportion avec l'enjeu et, de ce fait, inapplicables.

En ce qui concerne la *surveillance* à domicile des enfants, la plupart des règles prévues par le Code de la santé (art. L. 164 à L. 168) sont valables aussi bien pour les enfants qui vivent dans leur famille que chez une gardienne. Cependant, le décret du 19 juillet 1962 (art. 81) incite les assistantes sociales et les puéricultrices de P.M.I. à faire preuve d'une vigilance particulière en cas de placement nourricier.

Les articles L. 167 et L. 168 concernent spécialement les nourrices. Le premier les invite, en cas de carence des parents, à faire admettre d'urgence un enfant malade à l'aide médicale et prévoit que le directeur départemental de la santé peut retirer un enfant de chez sa nourrice en cas de mauvais soins. Le second concerne l'allaitement au sein par la nourrice, qui peut être supprimé par décision du même directeur s'il y a risque de contagion.

Enfin, le Code de la santé comporte, en son article L. 175, des dispositions relatives à la *rémunération* des gardiennes. En cas de non-paiement du salaire, le préfet peut intervenir à l'amiable pour tenter de régler le différend entre la nourrice et la personne qui lui a confié l'enfant. Si besoin est, l'intéressée peut solliciter l'assistance judiciaire, la demande étant alors communiquée au préfet par le procureur de la République. La rémunération de la nourrice est garantie par un privilège sur les meubles et une hypothèque légale.

b) *Le Code de la famille et de l'aide sociale* comporte, de son côté, certaines dispositions applicables exclusivement aux gardiennes employées par les services de l'aide sociale à l'enfance :

— enquête sur place préalable au placement de l'enfant chez une nourrice (art. 67) ;

— rétribution de la nourrice (art. 68) ;

— surveillance des enfants placés (art. 72 et 73).

e) *Le Code de la Sécurité sociale* (art. L. 242-7°) affine aux *assurances sociales* obligatoires les « personnes assurant habituellement à leur domicile, moyennant rémunération, la garde et l'entretien des enfants qui leur sont confiés par les parents, leur administration ou une œuvre au contrôle desquelles elles sont soumises ».

Comme pour les gens de maison, la cotisation, à la charge de la personne ou de l'organisme qui met l'enfant en garde chez la nourrice, est forfaitaire. Depuis l'arrêté du 24 décembre 1974, elle est calculée sur la base d'un salaire forfaitaire égal, par trimestre et par enfant, au tiers du S. M. I. C. sur 200 heures.

*
* *

Ce tableau de la réglementation en vigueur concernant les gardiennes d'enfants ne serait pas complet sans une mention à la réglementation en matière de *crèches familiales* publiques.

L'arrêté du 11 novembre 1971 et celui du 5 novembre 1975 renvoient, pour l'agrément des gardiennes d'enfants, aux conditions prévues par le Code de la santé. Les intéressées font l'objet d'une surveillance hebdomadaire par la directrice de la crèche (conditions de vie et d'hygiène, alimentation, développement psychique, mental et affectif des enfants).

Elles sont assurées et rémunérées par l'établissement. Elles bénéficient d'une formation, individuelle ou collective, et d'une éducation sanitaire et sociale.

Ajoutons, enfin, que de nombreux arrêtés et circulaires traitent des modalités des placements familiaux par *l'aide sociale à l'enfance*.

2. Les insuffisances de la réglementation.

Ces quelques textes constituent, on le voit, un ensemble de règles 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 actuellement sur le statut de nourrice, surtout pour celles qui sont employées par des particuliers. Sont-elles salariées ? Oui pour la Sécurité sociale ; non pour le fisc, qui les impose aux bénéficiaires industriels et commerciaux au taux de 50 %, en principe du moins car, en pratique, les nourrices ne déclarent pas leurs revenus.

La formation est inorganisée et inexistante, sauf dans le cadre des crèches familiales.

Certes, les conditions d'agrément telles qu'elles sont prévues sont relativement satisfaisantes ; mais elles ne concernent que les nourrices gardant les jeunes enfants. De plus, quel intérêt la nourrice a-t-elle, hormis d'échapper à des sanctions — en fait inappliquées — à se faire agréer ? Alors que l'agrément est si important pour la famille, puisque seul il peut lui ouvrir le droit à l'allocation pour frais de garde, la nourrice se montre souvent réticente. Cela n'est pas sans raisons.

Crainte du fisc, crainte de perdre le bénéfice de l'allocation de salaire unique, lourdeur relative des procédures en elles-mêmes constituent des obstacles d'autant plus rédhibitoires qu'ils ne sont pas compensés par des garanties sociales suffisantes.

L'affiliation à la sécurité sociale, unique avantage, est souvent de peu de portée, car les intéressées sont généralement couvertes en tant qu'ayant droit de leur conjoint. De plus, étant donné l'assiette forfaitaire des cotisations, les prestations servies sont, à l'exception des prestations en nature de l'assurance maladie, tout à fait dérisoires.

Même dans le cas où la nourrice est agréée, il n'existe pas de base légale pour régler les litiges survenant entre la famille ou l'organisme employeur et la nourrice.

*

* *

Les lacunes de la réglementation actuelle ne peuvent que constituer des obstacles au développement de l'activité de nourrice.

Afin de pouvoir répondre à la 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 cela, il faut offrir aux personnes désireuses de recevoir des enfants des garanties en matière de revenu et d'emploi.

Quant aux parents, et à tous les organismes, publics ou privés, faisant appel au service de nourrice, ils ont le plus grand intérêt à ce que les personnes auxquelles ils confient un enfant soient agréées, bénéficient d'un minimum de formation garantissant leur compétence éducative, même moyennant quelques sujétions supplémentaires.

Tels sont les objectifs auxquels tend précisément le projet de loi que nous allons maintenant examiner.

III. — EXAMEN D'ENSEMBLE DU PROJET DE LOI

Notons tout d'abord que les auteurs du texte ont délibérément abandonné l'usage des termes de nourrices ou de gardiennes d'enfants, au profit de ceux, plus neutres et plus fonctionnels, de « personnes pratiquant l'accueil de mineurs à domicile », déjà utilisés dans le Code de la Sécurité sociale. Votre commission approuve cette modernisation du vocabulaire. Ce n'est que pour des raisons de commodité que nous continuons d'employer au cours de ce rapport les termes de gardienne ou de nourrice.

1. Ses dispositions essentielles.

Le projet de loi comporte deux séries de dispositions dont le champ d'application est différent.

Il tend tout d'abord à introduire dans le code de la famille et de l'aide sociale des *dispositions en matière d'agrément, de formation, d'assurance et de contrat de placement applicables* — sous réserve de la dernière qui ne concerne que les personnes employées par une collectivité publique ou par une association — à l'ensemble des gardiennes d'enfants, à l'exception de celles qui appartiennent à la famille de l'enfant.

En ce qui concerne l'*agrément*, comme auparavant ressortissant de la compétence du directeur départemental de l'action sanitaire et sociale, la procédure sera uniformisée et allégée. L'accent sera mis sur des critères d'ordre éducatif, ce qui paraît éminemment souhaitable.

Les gardiennes agréées bénéficieront d'actions de *formation*, organisées en leur faveur dans le cadre de la protection maternelle et infantile. L'inscription de cette obligation dans la loi elle-même comble ainsi heureusement une lacune des textes actuels. Il n'est pas prévu d'imposer aux gardiennes une formation préalable à l'agrément. Mais sans doute cela s'avérera-t-il utile dans la pratique au fur et à mesure de la professionnalisation de la fonction. Tout au moins conviendrait-il que l'agrément s'accompagne d'un engagement des services de protection maternelle et infantile à assurer une formation à la gardienne, et d'un engagement réciproque de la gardienne à suivre cette formation.

Grâce à l'*obligation d'assurance* contre les risques découlant de la présence d'enfants dans leur foyer, également prévue expressément par le projet de loi, les gardiennes agréées seront couvertes contre les conséquences parfois dramatiques que pourrait avoir sur leurs ressources une éventuelle négligence de leur part. Il convient en effet de les décharger de leur responsabilité, très lourde, car les enfants qui leur sont confiés exigent, soit du fait de leur jeune âge, soit du fait de leur handicap ou de leurs problèmes familiaux, une vigilance constante et qui ne peut cependant être absolument ininterrompue.

Enfin, dernière mesure inscrite dans le Code de la famille et de l'aide sociale mais concernant les seules gardiennes employées par une collectivité publique ou une association (placements spécialisés, aide sociale à l'enfance, crèches familiales), un contrat spécifique devra être conclu, pour chaque enfant, entre l'employeur et la nourrice. Ce contrat, dénommé *contrat de placement*, définira l'objet du placement compte tenu des besoins de l'enfant, ainsi que le rôle de la gardienne par rapport à l'enfant et à sa famille originelle. Les auteurs du projet de loi entendent ainsi éviter tout malentendu dans les relations entre la famille d'accueil et l'enfant. L'expérience a prouvé que cette prudence n'est pas superflue et permettra d'épargner aux familles concernées bien des drames dont l'enfant est l'innocente victime.

L'ensemble de ces dispositions rend inutile le maintien des articles du Code de la santé relatifs à l'agrément des nourrices, examinés précédemment, qu'il est proposé de supprimer.

Telle est la première série de mesures du projet de loi, concernant donc l'ensemble des personnes pratiquant l'accueil des enfants à domicile.

*

* *

*La seconde partie du texte ne s'applique qu'aux seules gardiennes **du secteur privé**, que l'employeur soit un particulier ou une personne morale. Il s'agit de les doter d'un véritable statut de salariées et, pour cela, de les inclure dans le champ d'application du Code du travail.*

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 prévues par le projet de loi, notamment en matière de rémunération, de droit aux congés payés, de rupture du contrat de travail, enfin de repos et congés.

Ces dispositions, qui seront étudiées en détail à l'occasion de l'examen des articles, apportent essentiellement aux gardiennes les avantages suivants :

- rémunération minimale ;
- relative stabilité du gain même si l'enfant est absent ;
- droit à une indemnité de congé payé ;
- droit au délai congé en cas de licenciement ;
- droit à l'indemnité de licenciement si l'employeur est une personne morale ;
- droit aux allocations de chômage ;
- droit à l'assurance chômage si l'employeur est une personne morale ;
- droit à la formation professionnelle continue, si l'employeur a plus de dix salariés.

Le dispositif prévu, largement inspiré des règles applicables aux travailleurs à domicile ou aux employés de maison, se caractérise par une extrême souplesse. Il est plus complet pour les gardiennes employées par une association que pour celles auxquelles l'enfant est confié par un particulier.

Notons qu'il comporte, en matière de repos et congés, une règle notable dans la mesure où elle est largement dérogatoire au droit commun : la gardienne ne pourra se séparer d'un enfant placé en permanence à son foyer par une association sans l'accord de son employeur, dont la décision sera motivée par l'intérêt de l'enfant. Mais elle bénéficiera par ailleurs d'une garantie de revenus si l'association n'est en mesure de lui confier aucun enfant.

Accédant ainsi au statut des salariées à part entière, aussi spécifique soit ce statut, les gardiennes d'enfants se verront désormais imposées à l'impôt sur le revenu en tant que salariées et non plus au titre des bénéficiaires industriels et commerciaux.

De plus, elles auront droit à une retraite complémentaire, en application de la loi du 23 septembre 1972 portant généralisation de la retraite complémentaire au profit des salariés et anciens salariés.

2. Observations de la commission sur sa portée.

Ce texte ne peut être que favorablement accueilli par votre commission, car il répond aux préoccupations exprimées au début de ce rapport.

On ne saurait toutefois trop recommander au Gouvernement, maître du contenu des textes réglementaires pris pour son application, de faire œuvre de prudence en n'imposant pas, pour l'agrément, des exigences trop strictes et trop lourdes, susceptibles de rebuter, malgré le statut social nouveau proposé par ailleurs, les candidates à une fonction si utile, alors qu'en bien des endroits elles sont insuffisamment nombreuses pour répondre aux besoins.

Maître également des crédits, certes sous le contrôle des assemblées élues, le Gouvernement et les départements devront, pour que la formation soit une réalité et non un vain mot inscrit dans un texte de loi, alimenter suffisamment les services de protection maternelle et infantile pour qu'ils soient en mesure de faire face à leur tâche nouvelle.

En matière de surveillance également, dont les conditions ne sont pas modifiées par le projet de loi, il serait souhaitable que la Protection maternelle et infantile soit dotée de moyens supplémentaires, dans certains départements du moins, afin de multiplier les visites au domicile des gardiennes.

En ce qui concerne le statut de salariées des gardiennes privées, les auteurs du projet de loi ont, semble-t-il, tenté de faire la balance entre les intérêts respectifs des gardiennes et de leurs employeurs, en tenant compte dans la mesure du possible des réalités.

C'est la raison pour laquelle le texte proposé peut paraître parfois trop précis, car certaines dispositions de détail surprenantes ne peuvent être comprises si l'on ne sait à quel problème réel elles répondent, parfois trop vague, car de larges pans de la réglementation ordinaire en matière de droit du travail sont ignorés, tels les heures supplémentaires ou les repos hebdomadaires.

Tel qu'il est prévu, ce statut n'impose aux employeurs, surtout si ceux-ci sont des particuliers, que des sujétions relativement modérées.

Si l'on fait le calcul du prix de revient mensuel d'une nourrice pour la famille, on parvient, charges sociales et frais d'entretien de l'enfant compris, ces derniers évalués à 15 F par jour, à un total de l'ordre de 700 F par mois et par enfant.

Le calcul se décompose comme suit :

1° Rémunération sur la base du minimum (1) :	
16,16 × 20 jours	323,20 F.
2° Frais d'entretien de l'enfant :	
15 × 20 jours	300 »
3° Charges sociales :	
Assurances sociales	71,40
Retraite complémentaire	7 »
	<hr/>
Soit au total	701,60 F.

En tout état de cause, ce statut ne représente qu'un minimum de garanties pour les gardiennes. Dans la réalité, d'ailleurs, les salaires pratiqués sont souvent plus élevés, et d'un montant mensuel indépendant du nombre exact de journées de présence de l'enfant. Il faut souhaiter que les gardiennes s'organisent entre elles, 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.

Reste un élément important du statut social des gardiennes, qui n'est pas traité dans ce projet de loi, c'est celui de leur protection en matière de sécurité sociale. Il serait souhaitable que les cotisations de sécurité sociale soient assises sur leur rémunération réelle et non sur une base forfaitaire, comme c'est le cas actuellement ainsi qu'il a déjà été signalé. En effet, les prestations en espèces calculées sur la même base que les cotisations, sont d'un montant extrêmement modique.

Certes, ce changement d'assiette aurait pour effet de doubler le poids des charges sociales actuellement supportées par les familles. Mais un tel surcroît de charge devrait, à notre sens, pouvoir être compensé pour les familles de revenus modestes, par l'Etat ou dans le cadre de prestations familiales.

(1) Minimum que le Gouvernement envisagerait de fixer à 2 heures de S. M. I. C. par jour et par enfant. Le taux horaire du S. M. I. C. est actuellement de 8,08 F.

La fusion de l'allocation de frais de garde et de l'allocation de salaire unique en une seule prestation familiale nouvelle, annoncée pour l'année prochaine, devrait, si le montant de la nouvelle allocation est substantiel et si son plafond d'attribution n'est pas trop bas, ainsi que le Parlement et surtout les familles l'espèrent, permettre précisément cette compensation.

Dans cette perspective, votre commission demande au Gouvernement de mettre à l'étude la réforme de l'assiette des cotisations dues pour les gardiennes d'enfants, afin de parfaire leur statut social.

Enfin, il importe que les pouvoirs publics, les assistantes sociales et toutes les associations concernées fournissent un important effort d'information auprès des familles et des personnes susceptibles de garder des enfants pour les inviter à se plier à l'agrément et au nouveau statut.

Il serait souhaitable que la mère qui hésite à cesser le travail, ne serait-ce que temporairement, pour s'occuper de son enfant, réalise qu'elle peut mettre à profit cette période d'inactivité en gardant à son domicile les enfants d'autrui.

Ce n'est sans doute qu'à moyen terme que la loi aura les effets escomptés sur la normalisation et le développement de l'activité de gardienne d'enfants. L'expérience seule prouvera si l'espoir que nous formulons aujourd'hui est fondé.

3. Une lacune : le statut professionnel des personnes employées par les collectivités publiques.

Ce projet de loi pourrait donc, sous les réserves mineures énoncées ci-dessus et moyennant quelques amendements de portée modeste présentés ultérieurement, entraîner l'approbation de votre commission, s'il ne pêchait par défaut : il ne prévoit pas, pour les personnes employées par des collectivités publiques, de statut professionnel analogue à celui qui est institué en faveur des gardiennes du secteur privé.

Cette lacune, regrettable pour le législateur qui souhaite faire œuvre d'équité, apparaît d'autant plus fâcheuse qu'en créant deux catégories de nourrices, dont l'une est plus favorisée que l'autre, elle risque de clairsemer les rangs des gardiennes de l'aide sociale

à l'enfance, alors même que ces dernières sont déjà trop rares et, quoique leur dévouement et leur compétence ne puissent être mis en cause, parfois trop âgées.

De plus, dans les cas où la gardienne dépend à la fois d'un employeur privé, association ou particulier, et d'un employeur public, aide sociale à l'enfance ou crèche familiale publique, chacune des parties en cause se trouverait dans une situation inconfortable si le projet de loi n'était pas complété de façon à instituer un statut professionnel uniforme.

Telles sont les raisons pour lesquelles votre commission proposera un amendement ayant pour objet de permettre l'extension au gardiennes du secteur public, par voie de décret en Conseil d'Etat, des garanties en matière de revenu et de stabilité de l'emploi accordées par le projet de loi aux gardiennes du secteur privé employées par des associations.

IV. — EXAMEN DES ARTICLES

Article premier.

Cet article tend à introduire dans le Code de la famille et de l'aide sociale, au chapitre III du titre II, consacré à la protection des mineurs placés hors du domicile paternel, un chapitre nouveau relatif aux personnes pratiquant l'accueil de mineurs à domicile, composé de quatre articles.

L'article 123-1 concerne l'agrément et la formation des gardiennes. Les dispositions qu'il prévoit se substitueront aux règles actuelles du code de la santé, supprimées par ailleurs par le projet de loi.

La procédure d'agrément par la direction départementale de la santé, uniformisée et simplifiée, sera identique pour toutes les gardiennes. Le projet de loi est peu explicite sur les conditions que devront remplir les personnes désireuses de garder des enfants pour être agréées, conditions qui relèvent du pouvoir réglementaire. Les critères, relatifs aux garanties sanitaires et aux compétences éducatives offertes par les intéressés, varieront en fonction des circonstances du placement.

D'après les informations que votre rapporteur a pu recueillir auprès des services du Ministère de la Santé, il est question notamment de supprimer l'exigence d'examens radiologiques périodiques pour tous les membres de la famille de la nourrice, qui constitue un obstacle à l'agrément et n'est en fait pas respectée. Il s'agit donc de mettre la réglementation en accord avec les réalités. Précisons qu'aucune formalité nouvelle ne sera imposée aux nourrices déjà agréées.

Les sanctions applicables aux personnes qui prendraient des enfants en garde sans satisfaire à l'obligation d'agrément seront fixées par décret.

Le second alinéa de l'article fait de la formation des gardiennes d'enfant une obligation, mise à la charge des services de protection maternelle et infantile qui paraissent aptes à remplir

cette fonction. A l'heure actuelle, seules les gardiennes des crèches familiales reçoivent un minimum de formation, en application des arrêtés de 1971 et 1975 portant réglementation des crèches.

Les actions de formation, organisées selon des structures souples, prendront la forme de réunions périodiques, de débats et de projections de films.

Il n'y aura pas de formation obligatoire préalable à l'agrément.

Le coût de la formation peut être évalué à quatre millions par an.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Art. L. 123-2.

Cet article a pour objet d'assurer obligatoirement les gardiennes contre les dommages que l'enfant pourrait provoquer ou dont il pourrait être victime chez elles.

Ces dispositions ont pour but de mettre les intéressées à l'abri de charges pécuniaires qui peuvent s'avérer d'un montant élevé. Elles paraissent opportunes. En effet, la législation actuelle n'offre pas aux gardiennes de garanties suffisantes. En application du Code civil, article 13-84, les employeurs sont responsables des dommages causés à des tiers par une éventuelle négligence de leurs préposées mais ils ont bien entendu la possibilité de se retourner contre la gardienne si celle-ci a commis une faute grave dans la surveillance de l'enfant.

Au surplus, la gardienne est entièrement responsable des dommages subis par l'enfant.

Seules les gardiennes employées dans des crèches familiales font l'objet d'une garantie générale par les soins de leurs employeurs, et ce, en application de l'arrêté du 16 novembre 1975 portant réglementation des crèches.

Pour les gardiennes de l'aide sociale à l'enfance, les règles ordinaires de la responsabilité publique s'appliquent. Le département peut se retourner contre elles si les dommages causés par l'enfant sont dus à une faute de service de sa part.

Il paraît important d'éviter à l'avenir tout problème en prévoyant dans la loi même que toutes les gardiennes, quel que soit leur employeur et quels que soient les effets des dommages, seront couvertes par une assurance obligatoire.

Selon le texte proposé, l'assurance sera à la charge de la gardienne elle-même si elle est employée par des particuliers. En revanche, elle sera supportée par le département, la commune ou les associations qui emploient la gardienne.

L'obligation d'assurance pour les gardiennes ainsi inscrite dans la loi n'exclut pas que les parents souscrivent, à toutes fins utiles, une assurance en responsabilité civile familiale couvrant la responsabilité de l'enfant.

Votre commission souhaiterait obtenir du Gouvernement quelques précisions sur les modalités pratiques selon lesquelles sera organisée cette assurance obligatoire.

Amendement : Il a paru à votre commission que dans le cas où l'employeur est une association ou une collectivité publique, cet employeur pourrait fort bien être son propre assureur sans passer par l'intermédiaire d'une compagnie d'assurance.

Il est permis de se demander si la notion d'assurance obligatoire utilisée dans le deuxième alinéa de l'article, et qui semble impliquer le recours à un organisme assureur habilité, est bien appropriée pour couvrir ce cas.

Il serait peut-être préférable d'employer les termes de « garantie » qui semblent d'acception plus large, et qui sont d'ailleurs utilisés dans l'arrêté de 1975 sur la réglementation des crèches.

Tel est l'objet de l'amendement présenté.

Art. L. 123-3.

Cet article ne concerne que les gardiennes employées par des collectivités publiques ou des associations privées chez lesquelles les enfants sont placés en permanence ; dans ce cas, le placement correspond à des circonstances particulières, soit du fait de l'éloignement ou de l'absence de la famille naturelle de l'enfant, soit parce qu'il répond à des besoins spécifiques de ce dernier.

Il apparaît donc très utile de prévoir que devra être passé entre la gardienne et l'employeur un contrat spécial définissant avec précision les rôles respectifs de l'une et l'autre à l'égard de l'enfant et par rapport à sa famille.

De plus, en cas de placement médico-éducatif, les obligations incombant à la gardienne seront clairement définies.

Le contrat de placement devra être le cas échéant, signé par le conjoint de la gardienne.

Cet article a été adopté sans modification par la commission.

Art. L. 123-4.

Il serait inutilement rigoureux de contraindre à la procédure d'agrément les personnes qui ont en garde un enfant appartenant à leur famille. C'est ce que prévoit le présent article, qui exclut du champ d'application des nouvelles dispositions du Code de la famille et de l'aide sociale les membres de la famille de l'enfant jusqu'au sixième degré inclus, autrement dit celui de cousin issu de germain.

Notons cependant que ces personnes se trouvent par là même échapper au bénéfice de la formation prévue par l'article 123-1. Or, l'appartenance à la famille de l'enfant ne confère en elle-même aucune garantie de compétence éducative.

C'est pourquoi, sans toutefois proposer par amendement que les intéressés aient un droit à la formation au même titre que les gardiennes agréées, votre commission suggère que les actions de formation organisées dans le cadre de la protection maternelle infantile leur soient ouvertes dans la mesure du possible.

Deux autres catégories de personnes, très particulières, sont exclues du champ d'application des nouvelles dispositions en application du deuxième alinéa : il s'agit tout d'abord des « personnes dignes de confiance » auxquelles peuvent être confiés par le juge des mineurs délinquants faisant l'objet d'une mesure de prévention dans le cadre de l'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante.

Il en est de même pour les personnes auxquelles le juge peut confier un enfant en danger, par mesure d'assistance éducative, en application de l'article 375-3 du Code civil.

Ces personnes, très peu nombreuses, sont généralement choisies parce qu'elles ont avec l'enfant des liens familiaux ou affectifs.

Amendement : il est apparu à votre commission que dans les cas, assez rares sans doute, où l'enfant serait confié à une gardienne par les soins d'une personne morale, même si cette gardienne est une parente de l'enfant, elle devrait entrer dans le champ d'application des nouvelles dispositions en matière d'agrément, de formation, d'assurance obligatoire et de contrat de placement.

Art. 2.

Cet article insère au titre VII du Livre VII du Code du travail un chapitre III nouveau, qui traite du statut professionnel des personnes pratiquant l'accueil de mineurs à domicile.

Rappelons que le Livre VII du Code du travail est consacré aux « Dispositions particulières à certaines professions », et que son titre VII, en son état actuel, traite successivement :

- des concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation (chap. I) ;
- des employés de maison (chap. II).

Le chapitre III, dont l'insertion est proposée par le présent projet, comporte trois sections.

La première édicte les dispositions générales, communes à toutes les personnes pratiquant l'accueil des mineurs à domicile employées par des personnes privées (art. L. 773-1 à 7).

La seconde renferme des dispositions spéciales aux personnes employées par des particuliers (art. L. 773-8 et 9).

La troisième section traite du cas des personnes employées par des personnes morale de droit privé (articles L. 773-10 à 15).

On examinera successivement chacun des nouveaux articles dont l'insertion est proposée dans le Code du travail.

Art. L. 773-1.

Cet article définit le champ d'application du statut professionnel des personnes qui accueillent des mineurs à domicile.

Celles-ci, en effet, doivent, pour pouvoir se réclamer des nouvelles dispositions du Code du travail, satisfaire à trois conditions :

- être employées par des personnes privées ;
- être titulaires de l'agrément prévu à l'article 123-1 du Code de la famille (article premier du présent projet) ;
- être rémunérées pour la tâche qu'elles effectuent.

Cet article n'appelle pas de commentaire particulier. Il a été adopté sans modification par votre commission.

Art. L. 773-2.

Cet article précise quelles dispositions du Code du travail s'appliquent aux personnes accueillant des enfants à domicile définies à l'article L. 773-1.

Il s'agit essentiellement de règles concernant les conventions collectives, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, le paiement du salaire, les saisies-arrêts, l'indemnisation du chômage (allocation d'aide publique et prestations des Assedic), la représentation du personnel (comités d'entreprise, délégués du personnel), le droit syndical, les conflits du travail et la formation professionnelle continue.

Sont en revanche exclues du statut applicable aux personnes pratiquant l'accueil des mineurs à domicile, 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 dérogoratoire au droit commun du travail.

L'article L. 773-2 a été adopté sans modification par votre commission.

Art. L. 773-3.

Cet article prévoit qu'une rémunération minimale, par enfant et par unité de temps, est garantie aux personnes accueillant des mineurs à domicile.

D'après les indications fournies par le ministère à votre rapporteur, le montant de cette rémunération, déterminée par décret, serait fixé, par enfant et par jour, à deux fois le taux horaire du salaire minimum de croissance. Rappelons que le taux horaire est aujourd'hui de 8,08 F.

Cette rémunération n'est évidemment pas très élevée, mais il ne s'agit que d'un minimum, et il convient de noter que les salaires les plus couramment appliqués sont souvent assez nettement supérieurs. 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

Amendement : Pour assurer aux intéressées une évolution convenable de leur rémunération minimale, et éviter que celle-ci prenne du retard par rapport à l'augmentation des prix et de l'ensemble des salaires, il apparaît opportun d'indiquer que le montant de cette rémunération sera fixé en référence au salaire minimum de croissance. Cet amendement va d'ailleurs dans le sens des intentions exprimées par le Gouvernement.

Art. L. 773-4.

Cet article, qui n'appelle aucun commentaire particulier, vise simplement à 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. Il a été adopté sans modification.

Art. L. 773-5.

Cet article a pour objet de concilier deux préoccupations contradictoires et également légitimes : celles 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.

Il est donc prévu qu'en cas d'absence de l'enfant non prévue par les conventions passées — conventions collectives ou accord entre l'employeur et le salarié — ou par les usages en vigueur, la

personne accueillant l'enfant à domicile aura droit à une indemnité compensatrice dont le montant minimum sera fixé par décret.

Cette indemnité ne sera pas accordée lorsque le retrait de l'enfant aura été demandé par la personne pratiquant l'accueil, ou sera justifié par un motif imputable à celle-ci ou à sa famille. Elle sera également exclue quand le retrait sera dû à une maladie de l'enfant, ou à une circonstance contraignante pour l'employeur.

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 ?

Surtout, 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.

On peut ainsi s'interroger sur les obligations des parents vis-à-vis de la nourrice si l'un d'eux est mis en chômage, donc en mesure de reprendre l'enfant. Y aura-t-il alors « circonstance contraignante » ? Il semble que la réponse doive être négative, car le retrait de l'enfant de chez la nourrice n'a pas de caractère impératif. Mais la diminution de revenu consécutive au chômage ne pourrait-elle être considérée comme une cause très justifiée de reprendre l'enfant, faute pour la famille de pouvoir supporter sans nécessité les frais de garde ?

Votre commission souhaiterait obtenir du Gouvernement son opinion sur ce point.

En tout état de cause, il faut bien voir que le dispositif prévu par cet article correspond à un minimum de garanties pour la gardienne tendant avant tout à éviter les retraits injustifiés de l'enfant.

Le développement des modes de paiement des gardiennes sur la base d'un forfait mensuel, fixé indépendamment du nombre de jours de présence de l'enfant, qui tend, semble-t-il, à se développer, permettra seul d'éviter les litiges.

Il conviendrait cependant que les personnes qui contribuent aux placements, assistantes sociales par exemple, invitent parents et gardiennes à se mettre d'accord dès le début du contrat sur ce qui peut être considéré d'un commun accord comme périodes normales de présence de l'enfant dans son foyer d'accueil.

Amendement : Comme pour la rémunération minimale prévue à l'article L. 773-3, il vous est proposé de préciser au premier alinéa du présent article que l'indemnité compensatrice qu'il institue sera fixée en référence au salaire minimum de croissance. Il ne s'agit que d'une précaution, puisque d'après les indications fournies à votre rapporteur, il est envisagé de fixer le montant journalier de l'indemnité par rapport à la rémunération minimale, elle-même référente au S. M. I. C.

Art. L. 773-6.

Cet article prévoit que les personnes pratiquant l'accueil des mineurs à domicile bénéficieront non pas de congés payés, mais d'une indemnité de congés payés égale au douzième de la rémunération perçue.

Le système proposé est dans une large mesure analogue à celui en vigueur pour les travailleurs à domicile.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Art. L. 773-7.

Cet article institue pour les personnes pratiquant l'accueil des mineurs à domicile une procédure de licenciement assez simplifiée par rapport aux procédures de droit commun, puisqu'elle prévoit simplement l'envoi, par l'employeur, d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Il convient de noter que les trois premiers mois d'application du contrat tiennent lieu de période d'essai, et dispensent l'employeur de tout préavis.

En revanche, le délai-congé doit être observé quand la décision de licenciement intervient après l'expiration du troisième mois, et son inobservation donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

Amendement : Le texte proposé pour cet article ne donne aucune précision quant au montant de l'indemnité compensatrice. Or, la législation de droit commun (art. L. 122-8 du Code du travail) prévoit que la dispense par l'employeur d'exécuter le préavis ne doit entraîner, pour le salarié, aucune diminution des salaires et avantages que celui-ci aurait perçus s'il avait accompli son travail. Dans le même esprit, et pour éviter toute discrimination, il vous est sug-

géré de préciser dans le texte du présent article que l'indemnité compensatrice doit être égale à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait effectivement exécuté le préavis.

Art. L. 773-8.

Cet article traite du préavis applicable aux nourrices employées par des particuliers. Le préavis n'est dû qu'à l'expiration d'une période de trois mois, pendant laquelle le contrat peut être rompu sans délai.

Sa durée est de quinze jours, quelle que soit l'ancienneté du contrat, alors que le droit commun du travail module la durée du délai-congé selon que le salarié a moins de six mois, entre six mois et deux ans, ou plus de deux ans d'ancienneté. Une telle dérogation au droit commun est compréhensible, la spécificité de l'activité des gardiennes d'enfant justifiant dans une certaine mesure une plus grande liberté de l'employeur quant à la rupture du contrat.

Il convient de noter qu'un « motif grave » peut justifier la non-observation du délai-congé, et que dans ce cas l'intéressée ne perçoit aucune indemnité compensatrice.

Amendement : La notion de « motif grave » justifiant l'absence de préavis apparaît peu claire, et son interprétation risque, à notre sens, 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.

Art. L. 773-9.

Cet article, qui ne s'applique qu'au cas où l'employeur est une personne morale de droit privé, traite de la rupture du contrat à l'initiative de la nourrice. Comme pour la résiliation du fait de l'employeur, le préavis n'est pas exigé pendant les trois premiers mois d'exécution du contrat. Au-delà, en revanche, la gardienne doit observer un préavis de quinze jours, à moins que l'employeur

ne consente à abrégé ce préavis. Le non-respect de cette obligation est sanctionné par l'octroi à l'employeur de dommages-intérêts.

Cet article a été adopté sans modification par votre commission.

Art. L. 773-10.

Cet article prévoit une rémunération minimale majorée pour les sujétions exceptionnelles entraînées par l'accueil d'enfants physiquement ou psychologiquement handicapés. Cette disposition paraît opportune, mais on ne peut manquer de s'interroger sur les difficultés que rencontreront les auteurs du décret pour déterminer à partir de quel degré d'inadaptation la rémunération de la nourrice doit être majorée.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Art. L. 773-11.

Cet article prévoit que lorsque l'employeur est une personne morale de droit privé et que l'enfant réside en permanence chez la nourrice, celle-ci ne peut s'en séparer pour des périodes de congé — qu'il s'agisse de vacances, de jours fériés, de congés maladie ou d'interruption prévus par la législation sociale en vigueur — sans accord préalable de l'employeur.

Cette mesure, tout à fait exorbitante du droit commun, s'explique par la nécessité d'assurer une certaine stabilité de vie à l'enfant. Pour tempérer le risque d'arbitraire qu'elle comporte, le deuxième alinéa du présent article précise :

— que la décision de l'employeur doit se fonder sur les besoins de l'enfant ;

— qu'il devra tenir compte, dans la mesure du possible, des souhaits de la famille d'accueil.

Amendement. — Pour tenir compte des dispositions contenues dans le projet de loi, actuellement en cours de discussion, portant diverses mesures de protection de la famille (230 Sénat, 1975-1976), il vous est proposé de faire mention dans le présent article — parmi les périodes de congé pour lesquelles le retrait de l'enfant n'est possible qu'avec l'accord de l'employeur — du congé d'adoption dont l'institution est prévue par le projet n° 230.

Art. L. 773-12.

Cet article apporte, en ce qui concerne les gardiennes ayant pour employeurs des personnes morales, quelque tempérament au principe posé par l'article L. 773-5 (Versement d'une indemnité journalière en cas d'absence de l'enfant).

D'une part, il prévoit que la rémunération intégrale sera maintenue à la nourrice pendant les deux premiers jours d'absence de l'enfant. En effet, la plupart des enfants confiés à une gardienne par des personnes morales résident en permanence chez celle-ci, alors qu'il est souhaitable dans bien des cas qu'ils conservent des liens réguliers avec leur famille. En supprimant toute pénalisation financière pour la gardienne pendant les deux premiers jours d'absence, on favorise autant que possible le séjour de l'enfant dans sa famille pendant les week-ends.

Le présent article prévoit, d'autre part, que lorsque l'employeur n'est en mesure de leur confier aucun enfant, l'octroi de l'indemnité journalière visée à l'article L. 773-5 est subordonné à l'engagement pris par la nourrice d'accueillir immédiatement, dans la limite d'un nombre maximum convenu avec l'employeur, les mineurs présentés par celui-ci. Cette condition ne jouerait ni pendant la période d'essai de trois mois, ni au-delà d'une période de trois mois après le retrait du dernier enfant gardé. L'inobservation de l'engagement précité constitue une résiliation abusive du contrat donnant droit pour l'employeur à des dommages-intérêts.

Le cas, évidemment délicat, où l'employeur est dans l'impossibilité de confier aucun enfant à la nourrice, se trouve ainsi réglé.

Amendement : Un problème cependant demeure en suspens. A l'expiration de la période de trois mois qui suit le départ de l'enfant gardé, quelle sera la situation de la gardienne ? Le contrat qui la lie à son employeur sera-t-il maintenu, alors même qu'elle se trouve privée de toute rémunération, de toute indemnité ? Elle se trouverait, dès lors, privée également du bénéfice des allocations de chômage.

Pour éviter cet écueil, il paraît préférable de supprimer la durée limite de versement inscrite dans le texte. Ainsi, il n'y aurait pas de vide dans la situation de la nourrice et l'employeur serait mis devant ses responsabilités ou il propose un nouvel enfant en

garde à la nourrice, ou il continue de lui verser l'indemnité compensatrice, ou il la licencie, ce qui permet à la nourrice de bénéficier des allocations de chômage.

Tel est l'objet de l'amendement présenté à l'article L. 773-12 qui a, en outre, pour effet de faire référence à la notion d'ancienneté de trois mois au lieu de celle de période d'essai. La notion de période d'essai, en effet, n'est expressément visée nulle part ailleurs dans le texte.

Art. L. 773-13.

Cet article institue en faveur de gardiennes employées par une personne morale un délai-congé plus important que celui reconnu aux nourrices employées par des particuliers.

En effet, le contrat qui lie les gardiennes à des personnes morales est plus proche d'un contrat de travail classique que celui passé entre un particulier et la personne qui garde son enfant. Les personnes morales sont plus aptes à remplir les obligations habituellement mises à la charge des employeurs.

Aussi le présent article institue-t-il une modulation de la durée du préavis en fonction de l'ancienneté du contrat, dans des conditions à peu près identiques à celles prévues par la législation de droit commun (art. L. 122-6-1 à L. 122-6-3 du Code du travail). C'est seulement lorsque l'ancienneté de la gardienne est inférieure à six mois que la durée du préavis est limitée à quinze jours — alors que le droit commun renvoie sur ce point à la convention collective ou aux usages. Cette différence s'explique très simplement par l'absence, dans l'immédiat, de convention collective et d'usages dans une profession relativement nouvelle et, surtout, encore faiblement organisée.

Cet article a été adopté sans modification par votre commission.

Art. L. 773-14.

Cet article fixe en premier lieu la durée du préavis qui doit être observé lorsque c'est la nourrice qui prend l'initiative de la résiliation du contrat.

Cette durée est de :

- quinze jours pour une ancienneté de moins de six mois ;
- un mois, à partir d'une ancienneté de six mois.

L'employeur peut, le cas échéant, accepter d'abrégé la durée du préavis.

Il convient de noter que le préavis imposé à la gardienne est plus long quand elle est employée par une personne morale que lorsque l'employeur est un particulier.

Cette sujétion supplémentaire est compensée, il est vrai, par un allongement correspondant du préavis imposé à l'employeur.

Le présent article règle, en second lieu, le problème qui peut se poser lorsqu'une nourrice employée par une personne morale décide, sans vouloir remettre en cause le contrat qui la lie à son employeur, de ne plus garder un enfant qui lui était confié. La procédure adoptée est la même que pour une résiliation du contrat : la gardienne est libre de sa décision, mais elle doit observer un préavis fixé à quinze jours ou à un mois selon qu'elle a moins ou plus de six mois d'ancienneté. L'employeur dispose ainsi du temps nécessaire pour trouver une autre nourrice pour l'enfant dont le retrait est demandé.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Art. L. 773-15.

Cet article institue au profit des gardiennes employées par des personnes morales une indemnité de licenciement, distincte de l'indemnité compensatrice prévue en cas d'inobservation du délai-congé.

Cette indemnité n'est due qu'à partir d'une ancienneté de deux ans. Son montant minimal est fixé par décret en fonction de la moyenne mensuelle des sommes perçues par l'intéressée au cours des six derniers mois.

Il est à noter que, sur ce point encore, la situation des nourrices employées par des personnes morales se trouve beaucoup plus proche du droit commun du travail que celle des nourrices employées par des particuliers.

Cet article a été adopté sans modification.

Art. 3.

Cet article complète sur plusieurs points le Code du travail, en excluant du champ d'application de certaines de ses dispositions — ou, au contraire, en les y incluant — les nourrices et leurs employeurs.

Art. L. 131-1.

Cet article donne le champ d'application du titre III du Livre premier du Code du travail, relatif aux conventions collectives. L'article L. 773-1 du présent projet ayant prévu l'application aux nourrices de la législation sur les conventions collectives, il est nécessaire de compléter en ce sens, à l'article L. 131-1 du Code du travail, l'énumération des professions auxquelles cette législation est applicable.

Art. L. 143-5.

Le présent projet prévoit que le chapitre III du titre IV du Livre premier, relatif au paiement du salaire, s'applique aux personnes pratiquant l'accueil des mineurs à domicile.

Or, l'article L. 143-5 de ce chapitre, qui oblige les employeurs à regrouper dans un livre de paie les mentions portées sur bulletin de paie, dispense de cette obligation les particuliers qui occupent des employés de maison.

L'article 3 du présent projet prévoit une dispense analogue en faveur des particuliers qui emploient des nourrices. La tenue d'un livre de paie n'apparaît pas, en effet, nécessaire en ce qui les concerne. En revanche, cette formalité s'impose lorsque la gardienne est employée par une personne morale.

Art. L. 351-10.

Cet article définit le champ d'application de la section II du chapitre premier du titre V du Livre III du Code du travail, relative à l'allocation d'assurance chômage.

Il dispose, notamment, que les employés de maison et leurs employeurs sont exclus de ce champ d'application.

Le présent article prévoit une exclusion identique en ce qui concerne les nourrices employées par des particuliers et leurs employeurs. En revanche, les nourrices employées par des personnes morales bénéficient, elles, du régime d'assurance chômage.

Art. L. 420-1.

Le présent projet prévoit l'application aux personnes pratiquant l'accueil des mineurs à domicile de la législation sur les délégués du personnel. Or, la détermination des modalités d'élection

de ces délégués pose évidemment, en l'occurrence des problèmes particuliers. L'article L. 420-1 du Code du travail, qui traite des délégués du personnel dispose déjà que, pour les travailleurs à domicile, un décret fixe les conditions dans lesquelles ces travailleurs sont considérés comme faisant partie du personnel. Le présent article complète ce texte en prévoyant également pour les gardiennes une adaptation par décret.

L'ensemble de l'article 3 a été adopté sans modifications par votre commission.

Article additionnel 3 bis (nouveau).

Amendement : Il apparaît à votre commission tout à fait regrettable, compte tenu des arguments présentés dans la première partie de ce rapport, que les gardiennes employées par les services de l'aide sociale à l'enfance et par les crèches municipales, soient exclues du champ d'application des garanties professionnelles offertes par l'article 2 du projet aux gardiennes privées.

Elle propose donc, par le présent amendement, de combler cette lacune.

La procédure choisie est celle du décret en Conseil d'Etat.

Ce décret devrait assurer aux gardiennes publiques une rémunération minimale de même montant que celle prévue à l'article L. 773, ainsi que des garanties analogues, notamment en matière de stabilité du revenu et de rupture du contrat de travail. Les mêmes sujétions leur seraient imposées, en revanche, en matière de repos et congés.

Art. 4.

Il convient de supprimer les dispositions du Code de la santé concernant l'agrément et la rémunération des nourrices, qui deviennent caduques du fait du nouveau projet de loi. C'est le cas des articles L. 169 à L. 175 du Code, composant la section III du chapitre IV du titre premier du Livre II, qui ont été analysés dans la première partie du présent rapport (les articles L. 171 et L. 174 du Code ont déjà été abrogés).

Amendement : Dans la mesure où votre commission propose par ailleurs que le statut professionnel des gardiennes privées soit étendu par décret aux gardiennes employées par les collectivités publiques, il convient de supprimer l'article 68 du Code de la famille et de l'aide sociale, concernant la rémunération des nourrices de l'aide sociale à l'enfance. De plus, le maintien du quatrième alinéa de l'article 67 du même code, relatif à l'enquête préalable au placement d'un enfant par les services de l'aide sociale à l'enfance chez une gardienne, paraît inutile, compte tenu de l'extension du champ d'application de la procédure d'agrément nouvelle à toutes les gardiennes, quel que soit l'âge de l'enfant.

Telles sont les raisons qui militent en faveur de la suppression de ces deux dispositions, proposée par votre commission.

Art. 5.

En fixant au 1^{er} juillet 1977 la date limite à l'entrée en vigueur de la présente loi, cet article laisse environ un an à l'administration pour élaborer les décrets d'application. Votre commission l'a adopté sans modification.

V. — TABLEAU COMPARATIF

Texte actuellement en vigueur.

Texte du projet de loi.

Texte proposé par votre commission.

Article premier.

Il est ajouté au chapitre III du titre II du Code de la famille et de l'aide sociale une section IV ainsi rédigée :

« Section IV. — *Personnes pratiquant l'accueil de mineurs à domicile.*

« Art. 123-1. — Peuvent seules accueillir habituellement des mineurs à leur domicile moyennant rémunération les personnes qui sont agréées à cet effet.

« Des actions de formation destinées à les aider dans leur tâche éducative sont organisées pour ces personnes au titre de la protection maternelle et infantile.

« Un décret détermine les modalités d'application du présent article en fonction notamment de l'âge du mineur et des circonstances du placement. Il fixe les éléments d'appréciation d'ordre sanitaire et éducatif au vu desquels l'agrément est accordé, refusé ou retiré.

« Art. 123-2. — Les personnes mentionnées à l'article précédent et employées 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'elles ont bien satisfait à cette obligation.

« Les personnes mentionnées à l'article précédent et employées par des personnes morales de droit public ou de droit privé sont obligatoirement assurées contre les mêmes risques par les soins desdites personnes morales.

Article premier.

Alinéa sans modification.

Sans modification.

« Art. 123-1. — Sans modification.

« Art. 123-2. — Alinéa sans modification.

« Les personnes...

... sont obligatoirement garanties contre...

... personnes morales.

Texte actuellement en vigueur.

Texte du projet de loi.

Texte proposé par votre commission.

« Art. 123-3. — Lorsque les personnes mentionnées à l'article 123-1 sont employées par des personnes morales de droit public ou de droit privé, il est passé entre elles et leur employeur, pour chaque mineur confié en garde permanente, un contrat de placement distinct du contrat de travail.

« 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.

« Si la personne qui pratique l'accueil à domicile est mariée et demeure avec son conjoint, le contrat de placement doit être également signé par celui-ci.

« Art. 123-4. — Les dispositions de la présente section ne sont pas applicables lorsque les personnes pratiquant l'accueil de mineurs ont avec ceux-ci un lien de parenté ou d'alliance jusqu'au sixième degré inclus.

« Elles ne sont pas non plus applicables aux personnes dignes de confiance mentionnées à l'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante et à l'article 375-3 du Code civil. »

Art. 2.

L'intitulé du titre septième du Livre septième du Code du travail est complété par les mots « personnes pratiquant l'accueil de mineurs à domicile » et il est ajouté à ce titre un chapitre III ainsi rédigé :

« CHAPITRE III

« Personnes pratiquant l'accueil de mineurs à domicile.

« Section première.

« Dispositions générales.

« Art. 123-3. — Sans modification.

« Art. 123-4. — Les dispositions...

...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.

Alinéa sans modification.

Art. 2.

Alinéa sans modification.

Sans modification.

Texte actuellement en vigueur.

Texte du projet de loi.

Texte proposé par votre commission.

« 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.

« Art. L. 773-2. — Sont applicables aux personnes relevant du présent chapitre, les dispositions suivantes du présent code :

« — Livre premier, titre II (Conventions collectives) ;

« — Livre premier, titre IV : chapitre préliminaire (Egalité de rémunération entre hommes et femmes), chapitre III (Paiement du salaire), chapitre V (Saisie-arrêt et cession de rémunérations dues par un employeur), chapitre VI (Salaire de la femme mariée) ;

« — Livre III, titre V, chapitre premier, section I (Allocation d'aide publique) et section III (Allocation d'assurance) ;

« — Livre IV, titre premier (Les syndicats professionnels), titre II (Les délégués du personnel) et titre III (Les comités d'entreprise) ;

« — Livre V (Conflit du travail) ;

« — Livre IX, à l'exception du titre VII : Formation professionnelle continue.

« Art. L. 773-3. — Sans préjudice des sommes et des fournitures qui leur sont remises pour l'entretien des enfants, les personnes visées au présent chapitre perçoivent une rémunération dont le montant minimal, par enfant présent et par unité de temps, est déterminé par décret. Cette rémunération est versée au moins une fois par mois.

« Art. L. 773-4. — Les sommes et les fournitures destinées à l'entretien d'un enfant ne sont versées que

« Art. L. 773-1. — Sans modification.

« Art. L. 773-2. — Sans modification.

« Art. L. 773-3. — Sans...

... par décret, en référence au salaire minimum interprofessionnel de croissance. Cette rémunération...

... par mois.

« Art. L. 773-4. — Sans modification.

Texte actuellement en vigueur.

Texte du projet de loi.

Texte proposé par votre commission.

pour les journées où cet enfant est présent dans sa famille d'accueil ou reste à la charge effective de celle-ci.

« Art. L. 773-5. — En cas d'absence d'un enfant, les personnes relevant du présent chapitre 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.

« Toutefois cette indemnité n'est pas due :

« — lorsque le retrait de l'enfant est intervenu à la demande de la personne pratiquant l'accueil ou se trouve justifié par un motif tenant à cette personne ou à sa famille ;

« — lorsque le retrait est dû à une maladie de l'enfant ou à une circonstance contraignante pour l'employeur.

« Art. L. 773-6. — Les personnes relevant du présent chapitre perçoivent une indemnité représentative de congé payé égale au douzième de la rémunération perçue en application des articles L. 773-3 et L. 773-10 du présent code.

« 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.

« Art. L. 773-5. — En cas d'absence...

... par décret
en référence au salaire minimum
interprofessionnel de croissance.

Alinéa sans modification.

« Art. L. 773-6. — Sans modification.

« Art. L. 773-7. — L'employeur...

... compensatrice
d'un montant égal à la rémunération
qu'aurait perçue l'intéressée en appli-
cation de l'article L. 773-3 du présent
code si elle avait accompli son travail
jusqu'à l'expiration de ce délai.

Texte actuellement en vigueur.

Texte du projet de loi.

Texte proposé par votre commission.

« Section deuxième.

« *Dispositions spéciales aux personnes employées par des particuliers.*

« Art. L. 773-8. — Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, les personnes relevant de la présente section 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.

« 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.

« L'inobservation de ces conditions constitue une rupture abusive qui ouvre droit, au profit de l'employeur, à des dommages-intérêts.

« Section troisième.

« *Dispositions spéciales aux personnes employées par des personnes morales de droit privé.*

« Art. L. 773-10. — Le décret prévu à l'article L. 773-4 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.

« 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 s'en séparer à l'occasion de repos hebdomadaires, jours fériés, congés annuels, congés prévus pour les femmes en couches ou congés de formation, sans l'accord préalable de leur employeur.

« Art. L. 773-8. — Dans le cas...

..., sauf
faute grave, ...

... était confié.

« Art. L. 773-9. — Sans modification.

« Art. L. 773-10. — Sans modification.

« Art. L. 773-11. — Lorsqu'elles...

... en couches, congés
d'adoption ou congés de formation...
... employeur.

Texte actuellement en vigueur.

Texte du projet de loi.

Texte proposé par votre commission.

« 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, dans la mesure du possible, des souhaits de la famille d'accueil.

« Art. L. 773-12. — Par dérogation aux dispositions de l'article 773-5 les personnes mentionnées à l'article précédent ont droit au maintien de leur rémunération et de l'indemnité de congé payé pendant les deux premières journées d'absence d'un mineur.

« Lorsque leur employeur n'est momentanément en mesure de leur confier aucun enfant elles ont droit à l'indemnité journalière prévue audit article 773-5, sous réserve de l'engagement d'accueillir immédiatement les mineurs présentés par l'employeur dans la limite d'un nombre maximum convenu avec lui. Cette disposition n'est applicable ni durant la période d'essai de trois mois, ni au-delà de trois mois après le départ du dernier enfant gardé.

« L'inobservation, par l'intéressée, de l'engagement ci-dessus constitue une résiliation abusive du contrat qui ouvre droit à des dommages-intérêts.

« Art. L. 773-13. — En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave les personnes relevant de la présente section ont droit :

« 1° A un délai-congé de quinze jours si elles justifient au service du même employeur, d'une ancienneté comprise entre trois et six mois ;

« 2° A un délai-congé d'un mois si elles justifient d'une ancienneté comprise entre six mois et moins de deux ans ;

« 3° A un délai-congé de deux mois si elles justifient d'une ancienneté d'au moins deux ans.

« 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

Alinéa sans modification.

« Art. L. 773-12. — Alinéa sans modification.

« Lorsque leur employeur...

...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.

Alinéa sans modification.

« Art. L. 773-13. — Sans modification.

« Art. L. 773-14. — Sans modification.

Texte actuellement en vigueur.

Texte du projet de loi.

Texte proposé par votre commission.

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.

« La décision, par l'intéressée, de ne plus garder un enfant qui lui était confié, est soumise aux mêmes conditions.

« L'inobservation de celles-ci constitue une résiliation abusive qui ouvre droit, au profit de l'organisme employeur, à des dommages-intérêts.

« 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 qui ne se confond pas avec l'indemnité compensatrice prévue à l'article L. 773-7 ci-dessus.

« Le montant minimal de cette indemnité de licenciement est fixé par décret d'après la moyenne mensuelle des sommes que l'intéressée a perçues au cours des six derniers mois. »

Art. 3.

Les articles L. 131-1, L. 143-5, L. 351-10, L. 420-1 du Code du travail sont complétés comme suit :

TITRE III

CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

CHAPITRE I^{er}

Champ d'application.

Art. L. 131-1.

Art. L. 131-1. — Le présent titre est relatif à la détermination des relations collectives entre employeurs et travailleurs ; il définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit du travailleur à la négociation collective

« Art. L. 131-1. — Après les mots : « ... les travailleurs à domicile », sont insérés les mots suivants : « ... les personnes pratiquant l'accueil de mineurs à domicile ».

« Art. L. 773-15. — Sans modification.

Art. 3.

Sans modification.

Texte actuellement en vigueur.

de l'ensemble de leurs conditions de travail et de leurs garanties sociales. Il concerne les professions industrielles et commerciales, les professions agricoles définies aux articles 1024 et 1060 du Code rural; les professions libérales, les offices publics et ministériels, les employés de maison, les concierges d'immeubles à usage ou non d'habitation ou à usage mixte, les travailleurs à domicile, le personnel des caisses d'épargne ordinaires, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et des associations de quelque nature que ce soit.

TITRE IV

SALAIRE

.....

CHAPITRE III

Paiement du salaire.

.....

Art. L. 143-5. — Les mentions portées sur le bulletin prévu à l'article L. 143-3, deuxième alinéa, sont obligatoirement reproduites sur un livre de paie.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux partitiers qui occupent des employés de maison.

TITRE V

TRAVAILLEURS
PRIVES D'EMPLOI

CHAPITRE I^{er}

Garanties de ressources
des travailleurs privés d'emploi.

.....

Texte du projet de loi.

Texte proposé par votre commission.

« *Art. L. 143-5* (deuxième alinéa), après les mots : « ... qui occupent des employés de maison », sont ajoutés les mots suivants : « ... ou des personnes pratiquant l'accueil de mineurs à domicile ».

Texte actuellement en vigueur.

Texte du projet de loi.

Texte proposé par votre commission.

Section II. — *Allocation d'assurance.*

Art. L. 351-10. — Sous réserve des dispositions de la section III, tout employeur occupant un ou des salariés dans le champ d'application territorial de la convention mentionnée à l'article L. 351-11 est tenu d'assurer contre le risque de privation d'emploi le ou les salariés dont il utilise les services en vertu d'un contrat de travail et dont les rémunérations sont soumises par application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur au versement forfaitaire établi par l'article 231 du Code général des impôts.

Nonobstant les dispositions du premier alinéa ci-dessus, bénéficient également de la présente section les salariés agricoles énumérés à l'article 1144 du Code rural dont les rémunérations quelles qu'en soient les modalités ne sont pas soumises au versement forfaitaire prévu à l'article 231 du Code général des impôts.

Les dispositions de la présente section ne sont pas applicables aux employeurs et personnes définis à l'article 1532, deuxième alinéa du code général des impôts, ni à ces personnes elles-mêmes.

« *Art. L. 351-10.* — Le troisième alinéa de cet article est complété par la phrase suivante : « Elles ne s'appliquent pas non plus aux personnes pratiquant l'accueil de mineurs à domicile employées par des particuliers ni à ces derniers. »

LIVRE IV

LES GROUPEMENTS PROFESSIONNELS, LA REPRESENTATION, LA PARTICIPATION ET L'INTERESSEMENT DES SALARIES

TITRE II

LES DELEGUES DU PERSONNEL

Art. L. 420-1. — Le personnel élit des délégués dans tous les établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices ministériels, les professions libérales, les sociétés

Texte actuellement en vigueur.

civiles, les syndicats professionnels, les associations quels que soient leur forme et leur objet, où sont occupés habituellement plus de dix salariés.

Un arrêté du Ministre chargé du Travail pris après consultation des organisations syndicales intéressées détermine les conditions dans lesquelles les travailleurs à domicile sont considérés comme faisant partie du personnel ainsi que les modalités particulières de désignation des délégués de ces travailleurs.

Un décret fixe les conditions d'application du présent titre dans l'agriculture.

Code de la santé publique.

Section III

Placement de l'enfant en nourrice ou en garde.

Paragraphe 1^{er}. — Conditions exigées des nourrices ou gardiennes.

Art. L. 169. — Toute personne qui veut recevoir chez elle de jour et de nuit, pour une durée supérieure à huit jours, un ou plusieurs enfants d'âge préscolaire en garde est tenue de se munir préalablement des attestations et certificats définis par décret. Le directeur départemental de la santé ou son représentant peut exiger la production de tout ou partie des mêmes attestations et certificats de la part de toute personne qui reçoit

Texte du projet de loi.

« Art. L. 420-1 (2^e alinéa), après les mots : « les travailleurs à domicile », sont insérés les mots : « et les personnes pratiquant l'accueil de mineurs à domicile ».

Art. 4.

Les articles L. 169, L. 170, L. 172, L. 173 et L. 175 du Code de la santé publique sont abrogés.

Texte proposé par votre commission.

Article additionnel 3 bis
(nouveau).

En ce qui concerne les personnes employées par les collectivités publiques, un décret en Conseil d'Etat prévoiera pour leur emploi et leur rémunération des dispositions équivalentes à celles dont bénéficieront les personnes employées par des personnes morales de droit privé en application de l'article 2 de la présente loi.

... publique et les articles 67 (quatrième alinéa) et 68 du Code de la famille et de l'aide sociale sont abrogés.

Texte actuellement en vigueur.

Texte du projet de loi.

Texte proposé par votre commission.

chez elle en garde, de jour seulement et pour une durée supérieure à huit jours, un ou plusieurs enfants d'âge préscolaire.

Toute déclaration ou énonciation reconnue fausse dans ces documents sera punie d'un emprisonnement de dix jours à six mois et d'une amende de 500 F à 5 000 F.

Art. L. 170. — Toute nourrice au sein ou donneuse de lait ne peut se placer chez autrui sans être munie :

1° D'un certificat médical attestant qu'elle est apte à allaiter et n'est atteinte d'aucune maladie transmissible, qu'elle a subi les examens de dépistage de la syphilis et de la tuberculose mentionnés à l'article L. 169 ;

2° D'un certificat du maire de la commune de sa résidence mentionnant son état civil, accompagné d'un extrait de l'acte de naissance de l'enfant.

Exceptionnellement, une mère dont l'enfant n'a pas six mois révolus peut nourrir au sein un autre enfant en même temps que le sien :

1° Si un certificat médical constate qu'elle peut suffire à cette double tâche ;

2° En cas de soudaine carence lactée d'une autre mère.

Les infractions aux dispositions du présent article sont punies d'une amende de 160 F à 600 F.

Paragraphe 2. — Déclarations obligatoires en cas de placement de l'enfant en nourrice ou en garde.

Art. L. 171. — Abrogé.

Art. L. 172. — Nul ne peut prendre chez lui une nourrice au sein ou donneuse de lait sans que celle-ci soit munie des divers certificats prévus à l'article L. 170 ci-dessus.

Il doit, dans les quarante-huit heures de l'arrivée de la nourrice,

Texte actuellement en vigueur.

Texte du projet de loi.

Texte proposé par votre commission.

en faire la déclaration à la mairie de sa résidence et y présenter :

1° Lesdits certificats ;

2° Une déclaration signée de la nourrice spécifiant les conditions de placement de son enfant et attestant, s'il a moins de six mois, qu'il est élevé au sein ;

3° Un certificat médical constatant que l'enfant confié à la nourrice ne présente aucun signe de maladie transmissible.

Les infractions aux dispositions du présent article sont punies d'une amende de 160 F à 600 F.

Art. L. 173. — En cas de récidive, sera punie d'un emprisonnement de onze jours à six mois et d'une amende de 450 F à 3 000 F :

« 1° Toute personne qui aura reçu chez elle de jour et de nuit pendant plus de huit jours un enfant d'âge préscolaire :

« a) Sans en faire la déclaration à la mairie de la commune de sa résidence ou au directeur départemental de la santé dans un délai de trois jours à compter de l'arrivée de l'enfant, en présentant les attestations et certificats prévus à l'article L. 169 ;

« b) En cas de changement de résidence : sans notifier avant son départ ce changement à la mairie de la commune qu'elle quitte et sans faire une nouvelle déclaration dans les trois jours de son arrivée, à la mairie de la commune dans laquelle elle vient se fixer, en présentant les attestations et certificats prévus à l'article L. 169 ;

« c) Sans déclarer dans les mêmes délais le retrait de l'enfant par ses parents ou la remise de cet enfant à une autre personne, quelle qu'en soit la cause ;

« d) En cas de décès de l'enfant, sans en faire dans les vingt-quatre heures la déclaration légale ;

« e) Malgré l'interdiction qui lui en aura été faite dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 167.

Texte actuellement en vigueur.

« 2° Toute personne qui continue à recevoir en garde de jour seulement un ou plusieurs enfants d'âge préscolaire malgré l'interdiction qui lui en aura été faite dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 167. »

Art. L. 174. — Abrogé.

Paragraphe 3. — Salaire des nourrices ou gardiennes.

Art. L. 175. — En cas de non-paiement du salaire des nourrices ou des gardiennes, une tentative amiable est faite par les soins du préfet auprès des parents ou des personnes qui ont effectué les placements.

Si les nourrices ou gardiennes sollicitent l'assistance judiciaire, le procureur de la République communique, pour avis, leur demande au préfet.

« Le paiement des mois de nourrice est garanti par un privilège sur les meubles prenant rang entre les numéros 3 et 4 de l'article 2101 du code civil et par une hypothèque légale prenant rang du jour de son inscription au bureau des hypothèques. »

*Code de la famille
et de l'aide sociale.*

Art. 67 (quatrième alinéa). — Le placement ne peut être effectué qu'après une enquête sur place préalable de la part d'un fonctionnaire du service de la population et de l'aide sociale ou d'une assistante sociale.

Art. 68. — La rétribution de la nourrice ou de la gardienne à laquelle est confié un pupille comprend une rémunération fixe et des allocations éventuelles dites primes de survie ou de bons soins, dont les taux sont fixés sur la proposition du directeur départemental de la population et de l'aide sociale.

Texte du projet de loi.

Texte proposé par votre commission.

Texte actuellement en vigueur.

Le minimum de la rémunération fixe est déterminé par arrêté du ministre de la santé publique et de la population.

La prime de survie est acquise lorsque le pupille a dix-huit mois ; elle est proportionnelle au nombre de mois pendant lesquels la nourrice a gardé l'enfant.

Lorsque le pupille a quatorze ans, une prime de bons soins peut être accordée à la gardienne si elle l'a élevé avec soin pendant cinq ans au moins et l'a envoyé régulièrement à l'école.

Texte du projet de loi.

Art. 5.

La présente loi entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* du dernier des décrets d'application qu'elle prévoit et au plus tard le 1^{er} juillet 1977.

Texte proposé par votre commission.

Art. 5.

Sans modification.

*

* *

Sous le bénéfice des observations formulées dans le présent rapport, votre commission vous demande d'adopter le projet de loi assorti des amendements suivants :

AMENDEMENTS PRESENTES PAR LA COMMISSION

Article premier du projet de loi.

Art. L. 123-2 du Code de la famille et de l'aide sociale.

Amendement : Au deuxième alinéa du texte proposé pour cet article, remplacer les mots :

« ... sont obligatoirement assurées... »

par les mots :

« ... sont obligatoirement garanties... »

Art. L. 123-4 du Code de la famille et de l'aide sociale.

Amendement : Compléter le premier alinéa du texte proposé pour cet article par les dispositions suivantes :

« ... sauf dans le cas où l'enfant est placé par l'intermédiaire d'une personne morale de droit public ou de droit privé. »

Article 2 du projet de loi.

Art. L. 773-3 du Code du travail.

Amendement : Compléter la première phrase du texte proposé pour cet article par les mots suivants :

« ... en référence au salaire minimum interprofessionnel de croissance. »

Art. L. 773-5 du Code du travail.

Amendement : Compléter la première phrase du premier alinéa du texte proposé pour cet article par les mots suivants :

« ... en référence au salaire minimum interprofessionnel de croissance. »

Art. L. 773-7 du Code du Travail.

Amendement : Compléter cet article par les mots suivants :

« ... d'un montant égal à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressée en application de l'article L. 775-3 du présent code si elle avait accompli son travail jusqu'à l'expiration de ce délai. »

Art. L. 773-8 du Code du travail.

Amendement : Dans le texte proposé pour cet article, remplacer les mots :

« ... motif grave... »

par les mots :

« ... faute grave... »

Art. L. 773-11 du Code du travail.

Amendement : Dans le premier alinéa de cet article, après les mots :

« ... congés prévus pour les femmes en couches... »

ajouter les mots :

« ... congés d'adoption... »

Art. L. 773-12 du Code du travail.

Amendement : Rédiger comme suit la deuxième phrase du deuxième alinéa du texte proposé pour cet article :

« Cette disposition n'est applicable qu'aux personnes qui justifient d'une ancienneté de trois mois au moins au service de l'employeur (*le reste sans changement*). »

Article additionnel 3 *bis* (nouveau) au projet de loi.

Amendement : Après l'article 3, introduire un article additionnel 3 *bis* (nouveau) ainsi rédigé :

« En ce qui concerne les personnes employées par les collectivités publiques, un décret en Conseil d'Etat prévoira pour leur emploi et leur rémunération des dispositions équivalentes à celles dont bénéficieront les personnes employées par des personnes morales de droit privé en application de l'article 2 de la présente loi. »

Article 4 du projet de loi.

Amendement : Dans cet article, après les mots :

« Code de la santé publique, ... »

insérer les mots :

... et les articles 67 (4^e alinéa) et 68 du Code de la famille et de l'aide sociale...

PROJET DE LOI

(Texte présenté par le Gouvernement.)

Article premier.

Il est ajouté au chapitre III du titre II du Code de la famille et de l'aide sociale une section IV ainsi rédigée :

« Section IV. — *Personnes pratiquant l'accueil de mineurs à domicile.*

« *Art. 123-1.* — Peuvent seules accueillir habituellement des mineurs à leur domicile moyennant rémunération les personnes qui sont agréées à cet effet.

« Des actions de formation destinées à les aider dans leur tâche éducative sont organisées pour ces personnes au titre de la protection maternelle et infantile.

« Un décret détermine les modalités d'application du présent article en fonction notamment de l'âge du mineur et des circonstances du placement. Il fixe les éléments d'appréciation d'ordre sanitaire et éducatif au vu desquels l'agrément est accordé, refusé ou retiré.

« *Art. 123-2.* — Les personnes mentionnées à l'article précédent et employées 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'elles ont bien satisfait à cette obligation.

« Les personnes mentionnées à l'article précédent et employées par des personnes morales de droit public ou de droit privé sont obligatoirement assurées contre les mêmes risques par les soins desdites personnes morales.

« Art. 123-3. — Lorsque les personnes mentionnées à l'article 123-1 sont employées par des personnes morales de droit public ou de droit privé, il est passé entre elles et leur employeur, pour chaque mineur confié en garde permanente, un contrat de placement distinct du contrat de travail.

« 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.

« Si la personne qui pratique l'accueil à domicile est mariée et demeure avec son conjoint, le contrat de placement doit être également signé par celui-ci.

« Art. 123-4. — Les dispositions de la présente section ne sont pas applicables lorsque les personnes pratiquant l'accueil de mineurs ont avec ceux-ci un lien de parenté ou d'alliance jusqu'au sixième degré inclus.

« Elles ne sont pas non plus applicables aux personnes dignes de confiance mentionnées à l'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante et à l'article 375-3 du Code civil. »

Art. 2.

L'intitulé du titre septième du Livre septième du Code du travail est complété par les mots « personnes pratiquant l'accueil de mineurs à domicile » et il est ajouté à ce titre un chapitre III ainsi rédigé :

« CHAPITRE III

« PERSONNES PRATIQUANT L'ACCUEIL DE MINEURS A DOMICILE

« Section première. — Dispositions générales.

« 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.

« Art. L. 773-2. — Sont applicables aux personnes relevant du présent chapitre, les dispositions suivantes du présent Code :

« — Livre premier, titre III (Conventions collectives) ;

« — Livre premier, titre IV : chapitre préliminaire (Egalité de rémunération entre hommes et femmes), chapitre III (Paiement du salaire), chapitre V (Saisie-arrêt et cession de rémunérations dues par un employeur), chapitre VI (Salaire de la femme mariée) ;

« — Livre III, titre V, chapitre premier, section I (Allocation d'aide publique) et section II (Allocation d'assurance) ;

« — Livre IV, titre premier (Les syndicats professionnels), titre II (Les délégués du personnel) et titre III (Les comités d'entreprise) ;

« — Livre V (Conflit du travail) ;

« — Livre IX, à l'exception du titre VII : Formation professionnelle continue.

« Art. L. 773-3. — Sans préjudice des sommes et des fournitures qui leur sont remises pour l'entretien des enfants, les personnes visées au présent chapitre perçoivent une rémunération dont le montant minimal, par enfant présent et par unité de temps, est déterminé par décret. Cette rémunération est versée au moins une fois par mois.

« Art. L. 773-4. — Les sommes et les fournitures destinées à l'entretien d'un enfant ne sont versées que pour les journées où cet enfant est présent dans sa famille d'accueil ou reste à la charge effective de celle-ci.

« Art. L. 773-5. — En cas d'absence d'un enfant, les personnes relevant du présent chapitre 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.

« Toutefois cette indemnité n'est pas due :

« — lorsque le retrait de l'enfant est intervenu à la demande de la personne pratiquant l'accueil ou se trouve justifié par un motif tenant à cette personne ou à sa famille ;

« — lorsque le retrait est dû à une maladie de l'enfant ou à une circonstance contraignante pour l'employeur.

« Art. L. 773-6. — Les personnes relevant du présent chapitre perçoivent une indemnité représentative de congé payé égale au douzième de la rémunération perçue en application des articles L. 773-3 et L. 773-10 du présent code.

« Art. 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.

« Section deuxième. — *Dispositions spéciales aux personnes employées par des particuliers.*

« Art. L. 773-8. — Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, les personnes relevant de la présente section 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.

« 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'abrégé cette durée.

« L'inobservation de ces conditions constitue une rupture abusive qui ouvre droit, au profit de l'employeur, à des dommages-intérêts.

« Section troisième. — *Dispositions spéciales aux personnes employées par des personnes morales de droit privé.*

« *Art. L. 773-10.* — Le décret prévu à l'article L. 773-4 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.

« *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 s'en séparer à l'occasion de repos hebdomadaires, jours fériés, congés annuels, congés prévus pour les femmes en couche ou congés de formation, sans l'accord préalable de leur employeur.

« 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, dans la mesure du possible, des souhaits de la famille d'accueil.

« *Art. L. 773-12.* — Par dérogation aux dispositions de l'article 773-5 les personnes mentionnées à l'article précédent ont droit au maintien de leur rémunération et de l'indemnité de congé payé pendant les deux premières journées d'absence d'un mineur.

« Lorsque leur employeur n'est momentanément en mesure de leur confier aucun enfant elles ont droit à l'indemnité journalière prévue audit article 773-5, sous réserve de l'engagement d'accueillir immédiatement les mineurs présentés par l'employeur dans la limite d'un nombre maximum convenu avec lui. Cette disposition n'est applicable ni durant la période d'essai de trois mois, ni au-delà de trois mois après le départ du dernier enfant gardé.

« L'inobservation, par l'intéressée, de l'engagement ci-dessus constitue une résiliation abusive du contrat qui ouvre droit à des dommages-intérêts.

« *Art. L. 773-13.* — En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave les personnes relevant de la présente section ont droit :

« 1° à un délai-congé de quinze jours si elles justifient, au service du même employeur, d'une ancienneté comprise entre trois et six mois ;

« 2° à un délai-congé d'un mois si elles justifient d'une ancienneté comprise entre six mois et moins de deux ans ;

« 3° à un délai-congé de deux mois si elles justifient d'une ancienneté d'au moins deux ans.

« *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'abrèger 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'abrèger cette durée.

« La décision, par l'intéressée, de ne plus garder un enfant qui lui était confié, est soumise aux mêmes conditions.

« L'inobservation de celles-ci constitue une résiliation abusive qui ouvre droit, au profit de l'organisme employeur, à des dommages-intérêts.

« *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 qui ne se confond pas avec l'indemnité compensatrice prévue à l'article L. 773-7 ci-dessus.

« Le montant minimal de cette indemnité de licenciement est fixé par décret d'après la moyenne mensuelle des sommes que l'intéressée a perçues au cours des six derniers mois.

Art. 3.

Les articles L. 131-1, L. 143-5, L. 351-10, L. 420-1 du Code du travail sont complétés comme suit :

Article L. 131-1. — Après les mots : « les travailleurs à domicile », sont insérés les mots suivants : « les personnes pratiquant l'accueil de mineurs à domicile ».

Article L. 143-5 (2^e alinéa). Après les mots : « qui occupent des employés de maison », sont ajoutés les mots suivants : « ou des personnes pratiquant l'accueil de mineurs à domicile ».

Article L. 351-10. — Le troisième alinéa de cet article est complété par la phrase suivante : « Elles ne s'appliquent pas non plus aux personnes pratiquant l'accueil de mineurs à domicile employées par des particuliers ni à ces derniers ».

Article L. 420-1 (2^e alinéa). Après les mots : « les travailleurs à domicile », sont insérés les mots : « et les personnes pratiquant l'accueil de mineurs à domicile ».

Art. 4.

Les articles L. 169, L. 170, L. 172, L. 173 et L. 175 du Code de la santé publique sont abrogés.

Art. 5.

La présente loi entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* du dernier des décrets d'application qu'elle prévoit et au plus tard le 1^{er} juillet 1977.