



Crèche privée quelle convention?

Par **reguer**, le **18/02/2016** à **21:21**

Bonjour,

Un poste en CDI à 35 h, dans une crèche privée, m'est proposé. Je suis auxiliaire de Puériculture, je leur ai demandé d'avoir accès à la convention collective relative à la structure et la grille indiciaire et on m'a répondu que la structure ne dépendait pas d'une convention mais qu'il se rapportait au code du travail, donc pas de grille indiciaire (sauf que, normalement, on part avec un indice en fonction de points pour calculer le salaire), ce qui fait que je serai payée au même statut qu'un CAP Petite enfance, au SMIC plus précisément...

J'aimerais savoir si c'est normal qu'ils ne dépendent pas d'une convention collective ? Où puis-je consulter le code du travail ?

Merci.

Signature du contrat prévue demain 15 h 30, merci de vos conseils.

Par **reguer**, le **18/02/2016** à **21:27**

J'avais d'ailleurs trouvé cet article (un peu vieillot 2012 je crois): <http://www.devenir-auxiliaire-puericulture.fr/salaire-prive.php>

Par **ASKATASUN**, le **19/02/2016** à **09:58**

Bonjour,

[citation]J'aimerais savoir si c'est normal qu'il ne dépende pas d'une convention collective?
[/citation]

Non, il n'est pas normal qu'il n'applique pas la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local qui a été étendue par arrêté ministériel du 22 janvier 1987 (JORF 12 février 1987).[citation]Où puis-je consulter le code du travail?
Merci.

[/citation]Pour un ouvrage papier à la bibliothèque publique, dans une organisation syndicale, elles ont des permanences, ou plus simple dans un hyper-marché, la plupart ont un rayon librairie et vendent les Codes les plus usuels, dont celui du travail.

Mais le plus simple, c'est sur internet, site LEGIFRANCE

Par **Tisuisse**, le **19/02/2016 à 10:05**

Bonjour reguer,

Le site "legifrance.fr" comme suggéré par ASKATASUN, vous permet l'accès direct au Code du Travail et/ou de lire, voire d'imprimer, n'importe quelle convention collective, il suffit de choisir la bonne convention.

Par **reguer**, le **19/02/2016 à 10:23**

Merci. C'est une micro-crèche privée, non associative, donc soumise normalement à la convention collective nationale, quels conseils me donneriez-vous lors de la signature? Parler de la convention par exemple??....

Par **ASKATASUN**, le **19/02/2016 à 10:40**

[citation]Quels conseils me donneriez-vous lors de la signature? Parler de la convention par exemple??.... [/citation]

Vous voulez le job ? La plupart des employeurs n'apprécient que moyennement les salariés connaissant leurs droits, ils y voient une source de conflits potentiels.....c'est comme ça ! Donc dans l'affirmative, et si il vous faut absolument ce poste, vous ne parlez de rien, attendez que la période d'essai soit passée puis vous demandez à votre employeur de se mettre à la page, en appliquant la CCN en vigueur.

C'est là que vous découvrirez sa vraie nature, arnaqueur ou gentil inconséquent qui ne mesure pas l'étendue de ses obligations. Dans ce dernier cas en général la régularisation est sans problème, même si parfois elle est laborieuse. Si c'est un arnaqueur, ce sera le début de l'épreuve de force.....

Je vous précise que bien évidemment l'avis ci dessus est tout personnel mais fort d'une expérience de presque 20 années de défense syndicale et d'arbitrage des contentieux du travail.

Par **reguer**, le **19/02/2016** à **13:45**

Merci. Oui je veux le poste, ceci dit le salaire proposé est loin d'être celui d'une diplômée dans mon domaine... Et du coup il n'y a aucune reconnaissance du diplôme...

Par **reguer**, le **19/02/2016** à **18:55**

Bonsoir, Je reviens vers vous pour vous faire part de la réponse de l'employeur quant à la Non convention collective, elle m'a répondu que les micro-crèches privées n'avaient pas de convention collective et qu'elle avait appelé l'inspection du travail qui lui avait dit la même chose mais elle m'a dit qu'elle allait les rappeler pour en être sûre... Discours un peu contradictoire... Je vais essayer de joindre également l'inspection du travail... Merci.

Par **ASKATASUN**, le **19/02/2016** à **21:24**

[citation]la réponse de l'employeur quant à la Non convention collective, elle m'a répondu que les micro-crèches privées n'avaient pas de convention collective et qu'elle avait appelé l'inspection du travail qui lui avait dit la même chose mais elle m'a dit qu'elle allait les rappeler pour en être sûre...[/citation]

On se demande avec qui elle a conversé au téléphone et si l'interlocuteur est compétent.

Mais peu importe, il suffit de lire l'article 1 de la CCN en question qui définit son champ d'application. Il indique : "Entrent notamment dans le champ d'application les organismes d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans visés aux articles R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique, ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources".

L'article R 2324-17 du code de la santé publique stipule : Les établissements et les services d'accueil non permanent d'enfants veillent à la santé, à la sécurité, au bien-être et au développement des enfants qui leur sont confiés. Dans le respect de l'autorité parentale, ils contribuent à leur éducation. Ils concourent à l'intégration des enfants présentant un handicap ou atteints d'une maladie chronique qu'ils accueillent. Ils apportent leur aide aux parents pour favoriser la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie familiale.

Ils comprennent :

1° Les établissements d'accueil collectif, notamment les établissements dits " crèches collectives " et " haltes-garderies ", et les services assurant l'accueil familial non permanent d'enfants au domicile d'assistants maternels dits " services d'accueil familial " ou " crèches familiales " ;

2° Les établissements d'accueil collectif gérés par une association de parents qui participent à

l'accueil, dits " crèches parentales " ;

3° Les établissements d'accueil collectif qui reçoivent exclusivement des enfants âgés de plus de deux ans non scolarisés ou scolarisés à temps partiel, dits " jardins d'enfants " ;

4° Les établissements d'accueil collectif dont la capacité est limitée à dix places, dits " micro-crèches " ;

L'ensemble de ces établissements et services peuvent organiser l'accueil des enfants de façon uniquement occasionnelle ou saisonnière en application de l'article R. 2324-46-1.

Donc si la CCN ne s'applique pas aux micro-crèches alors l'employeur doit fournir le texte qui permet d'y déroger.

Par **reguer**, le **28/04/2016** à **17:15**

ASKATASUN Bonjour, j'ai eu (enfin!) l'inspection du travail au téléphone qui m'a dit que vu que la micro-crèche était gérée(créée) par une SARL donc à but lucratif, effectivement pour la rémunération, contrat de travail pouvait utiliser le code du travail et non la CCN, en tant que SARL sauf pour la création où la SARL relève du code de la santé publique... J'ai eu beau lui dire que je m'étais renseignée et que l'on m'affirmait le contraire, il a lu certains articles de la convention et m'a dit une SARL est à but lucratif donc n'entre pas dans les acteurs de liens sociaux, etc...

Par **ASKATASUN**, le **28/04/2016** à **19:11**

Bonsoir,

[citation]J'ai eu (enfin!) l'inspection du travail au téléphone qui m'a dit que vu que la micro-crèche était gérée(créée) par une SARL, donc à but lucratif, effectivement pour la rémunération, contrat de travail pouvait utiliser le code du travail et non la CCN[/citation]

Pouvez vous SVP communiquer le numéro RCS de cette SARL ?

Si votre crèche est une société, et non un organisme de droit privé sans but lucratif, alors la CCN indiquée ne s'applique pas, l'inspecteur du travail a raison.

J'avais compris que ce n'était pas une association, mais je pensais à une autre forme que je connais bien (micro-crèche d'entreprise gérée par un CE) qui dans ce cas n'a pas de but lucratif.

C'est la raison pour laquelle j'étais formel sur l'application de la CCN indiquée.

Par **reguer**, le **28/04/2016** à **20:31**

Le numéro RCS est le 810 104 703 . Ils ont des "Berceaux entreprises" comme le

gestionnaire le dit en parlant de certains enfants inscrits mais pour moi ce n'est pas une CE...
Merci.

Par **reguer**, le **28/04/2016** à **20:36**

Visiblement il serait partenaire
avec certaines entreprises autour de la structure...

Par **reguer**, le **28/04/2016** à **20:39**

Des partenariats... Mais je n'en sais pas plus... je ne sais pas quel pourcentage des inscriptions que cela représente et quels entreprises y adhèrent... Sur le site il y a une rubrique "Réservations entreprises" ...

Voici en copier-coller cette rubrique:

Réservation Entreprises

Les avantages pour l'entreprise :

Une fiscalité avantageuse : 83 % de déduction fiscale.

Une meilleure gestion des RH : réduction des coûts liés à l'absentéisme, aux retards et départs anticipés des parents.

Un retour plus rapide des collaborateurs après l'arrivée d'un enfant.

Une image de marque et une attractivité renforcée grâce à une politique sociale responsable.

Les avantages pour les salariés :

Une solution fiable de mode de garde car il sont prioritaires sur les places disponibles en cas de réservation via leur entreprise.

La garantie d'une structure de qualité.

Une réduction du coût en plus de la déduction d'impôt sur le revenu (50% des sommes engagées dans la limite de 2300 euros par an, soit une réduction de 1150 euros maximum par an).

Des horaires de garde plus adaptés aux horaires de bureaux (8h30 / 18h45)

Un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

La prise en considération, par l'entreprise, de ses contraintes de vie.

Pour tout renseignement, contactez le 0805 696 123

Par **Chipounette78**, le **10/06/2019** à **11:08**

Bonjour,

Je travail en micro creche privé. Mon employeur nous fait travailler les jours fériés. On ne peut prendre que 2 jours fériés sur l'intégralité des jrs annuel.

D'autres part nous sommes payés comme des jrs normaux et ce sans récupération. Est-ce normal ?

Pouvez me dire si elle n est pas dans la loi ?

Merci.

Cordialement.

Par **SR**, le **02/12/2020** à **21:59**

Bonjour.

Je viens juste de signer le 2 novembre 2020 mon contrat en CDI et toujours en période d'essai dans une crèche privée collective et entreprises.

Mes questions se présentent: est ce que le jours férié et non payé ? La personne m'a répondu, vu que je venais d'arriver moins de trois mois mes jours fériés ne vont pas être payés.

Serait il possible de me donner des réponses SVP ???

Merci à vous.

Par **morobar**, le **03/12/2020** à **09:41**

Bonjour,

La réponse est dans la question; pas de sous avant 3 mois d'ancienneté.

==

pour les autres jours fériés, le salaire habituel est maintenu **lorsque le salarié totalise au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement**. Ces dispositions, qui sont d'ordre public, s'appliquent également aux salariés saisonniers si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins trois mois dans l'entreprise (cette disposition, issue de la loi du 8 août 2016, est entrée en vigueur le 10 août 2016). En revanche, elles ne s'appliquent ni aux personnes travaillant à domicile, ni aux salariés intermittents, ni aux salariés temporaires.

==