



N° 3977

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 10 mars 2021.

## RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES SUR LA PROPOSITION DE LOI *visant à sécuriser les droits à protection sociale des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs*,

PAR MME ANNIE VIDAL,

Députée.

---

---

Voir le numéro :

*Assemblée nationale* : 3807.



## SOMMAIRE

---

	Pages
<b>AVANT-PROPOS</b> .....	5
<b>COMMENTAIRE D'ARTICLE</b> .....	9
<i>Article unique</i> : Modification du circuit de recouvrement des cotisations sociales complémentaires des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs..	9
<b>EXAMEN EN COMMISSION</b> .....	21
<b>ANNEXE N° 1 : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LA RAPPORTEURE</b> .....	31
<b>ANNEXE N° 2 : LISTE DES TEXTES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE ABROGÉS OU MODIFIÉS À L'OCCASION DE L'EXAMEN DE LA PROPOSITION DE LOI</b> .....	33



## AVANT-PROPOS

Le secteur des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs est un secteur économiquement important avec 9 milliards d'euros de salaires versés en 2019, auxquels s'ajoutent 3 milliards d'euros de cotisations sociales. Mais il s'agit aussi et surtout d'un secteur socialement essentiel. En accueillant près de six enfants gardés sur dix <sup>(1)</sup>, les assistants maternels représentent le premier mode de garde des jeunes enfants en France. Les salariés des particuliers employeurs, quant à eux, travaillent le plus souvent au service de personnes âgées ou en perte ou manque d'autonomie et assurent, ce faisant, la solidité de notre tissu social. En 2018, près de 50 % des particuliers employeurs étaient considérés comme « fragiles » et bénéficiaient à ce titre d'une aide sociale. Dans le contexte de la transition démographique déjà engagée dans notre pays, ces salariés seront encore plus indispensables et vont donc être amenés à jouer un rôle toujours plus important dans l'accompagnement des personnes, à leur domicile.

Pourtant, ces professions demeurent précaires. Les femmes, qui représentent 90 % des salariés des particuliers employeurs et 97 % des assistants maternels, sont les premières victimes de cette précarité. Il apparaît donc essentiel d'adresser à ces professionnels les signes de la reconnaissance qu'elles et ils méritent.

Aujourd'hui, les salariés des particuliers employeurs et les assistants maternels relèvent de deux branches professionnelles distinctes, couvertes par deux conventions collectives différentes. Pourtant, un grand nombre de points leur sont communs : leur précarité, certes, mais aussi la singularité de leurs secteurs respectifs, et la particularité de la relation de travail. En effet, les salariés des particuliers employeurs tout comme les assistants maternels travaillent pour plusieurs employeurs. Si les salariés des particuliers employeurs travaillent au domicile de leur employeur, les assistants maternels travaillent le plus souvent à leur domicile. Ce qui caractérise les deux, c'est le morcellement de leur profession, et l'isolement qui en résulte.

En raison de ces similitudes, l'existence de deux branches distinctes apparaît aujourd'hui caduque. La réforme générale de la structuration des branches professionnelles lancée en 2015, puis par la loi de 2016 <sup>(2)</sup>, a ainsi été l'occasion

---

(1) *Rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale (REPSS) « Famille », en annexe du PLFSS pour 2021.*

(2) *Le cadre légal en faveur de la restructuration des branches professionnelles est issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.*

*Le ministère du travail peut désormais faire converger des branches, sur le fondement de l'article L. 2261-32 du code du travail, si un intérêt général suffisant s'y attache et que les branches professionnelles présentent des conditions sociales et économiques analogues.*

d'engager des discussions en vue d'une convergence des branches des salariés des particuliers employeurs et des assistants maternels. La Fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM) et les organisations syndicales représentatives dans chacune des deux branches se sont fixé l'objectif de terminer les travaux de convergence dans les prochaines semaines. Cette convergence permettra de renforcer les droits des salariés des deux secteurs.

Dans ce contexte, pour accompagner au mieux cette convergence et pour sécuriser les droits des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs, il apparaît nécessaire d'apporter des modifications au cadre juridique actuellement en vigueur.

En effet, les deux conventions collectives désignent aujourd'hui un organisme de protection sociale chargé de la gestion de la retraite complémentaire et de la prévoyance pour les assistants maternels et les salariés des particuliers employeurs : l'IRCEM. Or, une décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013 <sup>(1)</sup> a jugé les clauses de désignation contraaires au droit de la concurrence. La future convention collective ne pourra donc pas contenir de telle clause, ce qui fragilise d'autant la garantie des droits des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs, car, ayant pour la plupart plusieurs employeurs, ils pourraient se voir proposer plusieurs organismes de protection sociale complémentaire.

Pour préserver la simplicité des démarches pour les employeurs et pour garantir les droits des salariés, la présente proposition de loi vise à créer un nouveau circuit de collecte des cotisations sociales au titre de la protection complémentaire. Aujourd'hui, le recouvrement des cotisations sociales des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs est centralisé auprès des organismes de recouvrement du régime général ou, pour de rares catégories de personnes, du régime agricole. Les cotisations de protection sociale complémentaire dont bénéficient les salariés des particuliers employeurs (retraite complémentaire, prévoyance, santé) sont recouvrées par ces mêmes organismes et reversées à l'IRCEM. Les titres simplifiés PAJEMPLOI et CESU facilitent les démarches pour les particuliers employeurs, dans ce même circuit. Ces deux dispositifs ont constitué une première étape pour assurer la collecte centralisée des cotisations sociales des salariés et assistants maternels des particuliers employeurs.

La présente proposition de loi entend sécuriser cette collecte, compte tenu de la jurisprudence constitutionnelle, en modifiant deux articles du code de la sécurité sociale.

En premier lieu, dans le contexte de la convergence des champs conventionnels des deux branches, il est proposé d'unifier les circuits de recouvrement des cotisations sociales des salariés des deux branches, en intégrant les assistants maternels aux dispositifs existants pour les salariés des particuliers

---

(1) *Décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.*

employeurs dans le code de la sécurité sociale. Il s'agit ainsi de s'assurer que les cotisations sociales seront recouvrées dans les mêmes conditions.

Ensuite, il est proposé d'intégrer l'Association paritaire nationale interbranches (APNI) au circuit de recouvrement. Cette association, créée par l'accord du 19 décembre 2018 entre les branches des salariés des particuliers employeurs et des assistants maternels, a pour mission la gestion de l'interface entre les employeurs et les organismes spécifiques au secteur, et contribue à la mise en place et à la facilitation des actions de formation ou encore, depuis le mois de janvier 2021, des activités sociales et culturelles.

Ainsi intégrée au circuit de recouvrement, l'APNI verra ses missions élargies à la collecte, auprès de l'ACOSS, des cotisations sociales au titre de la protection complémentaire. Elle sera également chargée de choisir, au nom et pour le compte des employeurs, par appel d'offres, un organisme de protection sociale unique, auquel elle reversera les cotisations sociales complémentaires. L'intégration de l'APNI, la gestion centralisée et la désignation d'un organisme de protection unique par appel d'offres permettront de respecter le droit à la concurrence, tout en assurant la solidité juridique du processus de recouvrement. Les titres simplifiés CESU et PAJEMPLOI ont par ailleurs vocation à être intégrés au circuit. En outre, ce dispositif de simplification et de sécurisation se fera dans le cadre d'un contrôle paritaire, renforçant par là-même sa solidité.

La présente proposition de loi garantit donc les droits des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs. Elle témoigne en outre de notre intérêt et de notre reconnaissance à ce secteur essentiel à notre tissu social, et porteur d'emplois, tout en ouvrant la voie à d'autres évolutions, notamment dans le cadre de la santé au travail.





## COMMENTAIRE D'ARTICLE

### *Article unique*

#### **Modification du circuit de recouvrement des cotisations sociales complémentaires des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs**

La présente proposition de loi modifie le circuit de recouvrement des cotisations sociales complémentaires des salariés et des assistants maternels des particuliers employeurs, en y intégrant une association paritaire chargée de la collecte, de la centralisation et de la gestion des cotisations au titre de la protection sociale complémentaire, afin de sécuriser les droits de ces salariés.

#### **I. LA FUSION DES CHAMPS CONVENTIONNELS DES BRANCHES DES ASSISTANTS MATERNELS ET DES SALARIÉS DES PARTICULIERS EMPLOYEURS AMÈNE À ADAPTER LE CIRCUIT DE RECOUVREMENT DES COTISATIONS SOCIALES**

##### **1. Les secteurs des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs**

• Les professions d'assistants maternels et de salariés des particuliers employeurs sont encadrées, respectivement, par le code du travail et le code de l'action sociale et des familles.

L'article L. 7221-1 du code du travail définit ainsi le particulier employeur comme celui qui « *emploie un ou plusieurs salariés à son domicile privé, ou à proximité de celui-ci, sans poursuivre de but lucratif et afin de satisfaire des besoins relevant de sa vie personnelle, notamment familiale, à l'exclusion de ceux relevant de sa vie professionnelle* ». Ainsi, le salarié d'un particulier employeur travaille au domicile du particulier et réalise des travaux à caractère familial ou ménager (garde d'enfants, assistance à une personne dépendante, petits travaux de jardinage, soutien scolaire...).

L'article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles définit, quant à lui, l'assistant maternel comme « *la personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon non permanente des mineurs à son domicile* ». Un assistant maternel peut exercer sa profession comme salarié d'un particulier employeur ou comme salarié de personnes morales de droit public ou privé. L'activité d'un assistant maternel suppose qu'il fasse l'objet d'un agrément, délivré par le président du conseil départemental où il réside <sup>(1)</sup>.

---

(1) Agrément prévu à l'article L. 421-3 du code de l'action sociale et des familles.

### Les maisons d'assistants maternels (MAM)

Outre l'accueil individuel, le code de l'action sociale et des familles prévoit que les assistants maternels puissent accueillir des mineurs au sein d'une maison d'assistants maternels.

Les MAM, créées par la loi du 9 juin 2010 <sup>(1)</sup>, permettent à un nombre d'assistants maternels compris entre deux et quatre de se regrouper au sein d'un même local et d'y accueillir chacun quatre enfants au maximum. Les assistants maternels exerçant dans une MAM demeurent employés directement par les parents.

Selon l'article L. 424-7 du code de l'action sociale et des familles, « *les assistants maternels accueillant des enfants dans une maison d'assistants maternels et les particuliers qui les emploient bénéficient des mêmes droits et avantages et ont les mêmes obligations que ceux prévus par les dispositions légales et conventionnelles applicables aux assistants maternels accueillant des enfants à leur domicile* ».

Selon un premier bilan, les MAM permettent d'améliorer les conditions dans lesquelles les assistants maternels exercent leur profession. Les MAM permettent en effet de rompre l'isolement que peuvent parfois ressentir les assistants maternels qui exercent à domicile. Les MAM permettent aussi à des personnes ne disposant pas d'un logement adapté à la garde d'enfant de pouvoir exercer le métier d'assistant maternel.

Le même bilan relève également certaines fragilités. Les pratiques seraient hétérogènes d'un département à l'autre. De plus, la pérennité des MAM serait parfois remise en cause par les difficultés liées au travail en équipe.

Les MAM connaissent un développement important. Entre 2014 et 2020, le nombre de MAM est passé de 1 230 à 2 900. En 2021, selon les auditions de votre rapporteure, il existe 3 645 MAM en France.

*Sources : article L.424-7 du code de l'action sociale et des familles ; [Direction générale de la cohésion sociale](#) ; [Caisse nationale d'allocations familiales](#) ; Association Nationale de Regroupements d'Associations de Maisons d'Assistants Maternelles.*

● En 2019, la France comptait 1,2 million de salariés de particuliers employeurs, dont 296 000 assistants maternels, pour 3,4 millions de particuliers employeurs <sup>(2)</sup>. Le nombre de salariés des particuliers employeurs en 2019 est en baisse de 1,3 % par rapport à 2018 (-3,8 % pour les assistants maternels) <sup>(3)</sup>. En moyenne, les salariés de particuliers employeurs, assistants maternels compris, travaillent pour 2,7 employeurs et sont rémunérés à raison de 29 heures de travail en moyenne par mois <sup>(4)</sup>.

---

(1) *Loi n° 2010-625 du 9 juin 2010 relative à la création des maisons d'assistants maternels et portant diverses dispositions relatives aux assistants maternels.*

(2) *[Les particuliers employeurs et leurs employés, Chiffres clés 2019, Urssaf, 2019.](#)*

(3) « *Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile* », *Rapport sectoriel des branches, Fepem, 2020.*

(4) *Les particuliers employeurs et leurs employés, Chiffres clés 2019, Urssaf, 2019.*

En 2018, 1,6 milliard d'heures ont été déclarées par les particuliers employeurs, y compris pour l'emploi des assistants maternels. Les particuliers employeurs ont ainsi versé 8,7 milliards d'euros de salaires et 3 milliards d'euros de cotisations sociales <sup>(1)</sup>.

Ces deux secteurs correspondent donc à des enjeux non seulement sociaux mais économiques majeurs. Ils contribuent également largement à la cohésion sociale, comme en témoigne notamment la part des assistants maternels dans la garde d'enfants ainsi que la part des salariés des particuliers employeurs dans l'aide à la personne.

Parmi tous les modes de garde d'enfant, en 2018, les assistants maternels offrent la capacité d'accueil la plus importante, avec 33,2 places pour 100 enfants de moins de 3 ans, soit près de six enfants sur dix parmi les enfants qui sont gardés. À titre de comparaison, les établissements d'accueil du jeune enfant (micro-crèches, crèches familiales...) offrent 20,1 places pour 100 enfants de moins de 3 ans <sup>(2)</sup>.

De la même manière, parmi tous les modes d'aide à la personne, l'emploi direct correspond à la majorité des modes d'emploi : 481 millions d'heures sont rémunérées par les particuliers employeurs, contre 379 millions d'heures rémunérées par le biais d'un prestataire. Ce sont donc 56 % des heures réalisées dans le champ des services à la personne qui sont directement rémunérées par les particuliers employeurs.

## **2. Une simplification progressive du recouvrement des cotisations sociales des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs**

- Le recouvrement des cotisations sociales des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs est centralisé auprès des organismes de recouvrement du régime général (Agence centrale des organismes de sécurité sociale – ACOSS) ou du régime agricole (Mutualité sociale agricole – MSA). Les cotisations de protection sociale complémentaire dont bénéficient les salariés des particuliers employeurs (retraite complémentaire, prévoyance, santé) sont recouvrées par ces mêmes organismes et reversées à l'IRCEM, organisme de protection sociale chargé de la gestion de la retraite complémentaire et de la prévoyance des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs.

Les auditions de votre rapporteure ont montré que l'ACOSS est le principal organisme de recouvrement pour les assistants maternels et les salariés des particuliers employeurs. En effet, le régime auquel est rattaché un salarié d'un particulier employeur ou un assistant maternel ne dépend pas de la qualité professionnelle de son employeur. Ainsi, les assistants maternels et les salariés des

---

(1) « *Les chiffres clés de l'emploi à domicile* », *Fepem*, 2018.

(2) « *Rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale* », *Annexe 1, Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2021*.

particuliers employeurs relèvent du régime général, à de rares exceptions près. L'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime prévoit que le régime agricole est applicable aux employés de maison au service d'un exploitant agricole exerçant habituellement leur activité sur le lieu de l'exploitation agricole, ainsi qu'aux jardiniers gardes de propriété, gardes-chasse et gardes-pêche. Dans ces deux cas, le recouvrement des cotisations sociales est centralisé auprès du régime agricole (MSA).

### L'IRCEM

Le groupe IRCEM est un groupe de protection sociale, constitué sous forme d'association loi 1901 à gestion paritaire et à but non lucratif.

Il gère la protection sociale complémentaire (retraite complémentaire et prévoyance) des salariés et des assistants maternels des particuliers employeurs.

L'IRCEM propose également une protection aux salariés et retraités du secteur des services à la personne et à la famille (salariés d'associations ou d'entreprises de service à la personne, par exemple) ainsi qu'aux particuliers employeurs. L'IRCEM compte aujourd'hui 5 millions d'adhérents.

Le groupe est constitué de trois institutions :

– L'IRCEM Retraite, créée en 1973 et placée sous la tutelle de l'AGIRC-ARRCO, gère la retraite complémentaire des adhérents ;

– L'IRCEM Prévoyance, créée en 1994, gère, depuis l'accord de prévoyance de 1999, la prévoyance collective et obligatoire des salariés des particuliers employeurs et, depuis 2004, des assistants maternels. En cas d'incapacité de travail ou d'invalidité, l'IRCEM verse aux salariés des indemnités ;

– L'IRCEM Mutuelle propose une couverture sociale aux adhérents et notamment la prise en charge partielle ou totale des frais liés à la santé.

*Source : Groupe IRCEM*

Traditionnellement, le recouvrement des cotisations sociales se faisait de la manière suivante : les particuliers employeurs élaboraient un contrat de travail écrit selon les modèles de contrat proposés par la convention collective des salariés des particuliers employeurs<sup>(1)</sup> et les Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF), remplissaient un formulaire qu'ils transmettaient à l'URSSAF et versaient à cet organisme les cotisations patronales et salariales, y compris les cotisations sociales complémentaires.

• Ce circuit a été progressivement simplifié grâce aux titres simplifiés de recouvrement, prévus à l'article L. 133-5-6 du code de la sécurité sociale. L'objectif de ces titres simplifiés est de faciliter les démarches de déclaration pour les particuliers employeurs, afin d'inciter ces derniers à déclarer leurs employés. Il

---

(1) « *Modèle de contrat de travail à durée indéterminée* », annexe I, *Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999*.

s'agit aussi de sécuriser la collecte des cotisations sociales et de lutter contre la fraude.

Ainsi, le dispositif PAJEMPLOI, créé en 2004, est destiné aux particuliers employant un assistant maternel ou un garde d'enfant à domicile, tandis que le Chèque emploi service universel (CESU), créé en 2006 <sup>(1)</sup>, est destiné aux particuliers employeurs, ainsi qu'aux particuliers ayant recours à des services non-salariés ponctuels <sup>(2)</sup>. Le principe des deux dispositifs est le même : les employeurs déclarent le salaire net versé au salarié ainsi que le nombre d'heures réalisées et le centre CESU ou PAJEMPLOI calcule et prélève sur le compte du particulier employeur les cotisations sociales dues, y compris les cotisations destinées au financement de la protection sociale complémentaire. Les centres CESU et PAJEMPLOI prennent également en charge l'édition des bulletins de salaire.

Ces dispositifs de simplification ont été progressivement renforcés. Ainsi,

– en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 <sup>(3)</sup>, les services CESU+ et PAJEMPLOI+ ont été créés en 2019. Il s'agit d'une simplification supplémentaire par rapport aux dispositifs exposés ci-dessus, permettant de déléguer le versement du salaire aux centres CESU et PAJEMPLOI. Les centres procèdent au prélèvement de la rémunération du salarié sur le compte bancaire du particulier employeur et la reversent sur le compte du salarié. L'employeur n'a plus qu'une seule démarche à effectuer : la déclaration du salaire de son employé, démarche simplifiée par un formulaire pré-rempli en fonction de la précédente feuille de paie. L'utilisation du CESU+ et de PAJEMPLOI+ est soumise à l'acceptation de l'employeur et du salarié ;

– en application de la même loi de financement, le complément de libre choix du mode de garde (CMG) a été modifié, afin de simplifier les formalités des parents employeurs. Auparavant, les parents versaient le salaire de leur assistant maternel et leur caisse d'allocations familiales (CAF) ou mutualité sociale agricole (MSA) leur versait la part de CMG, dans un délai de deux semaines. Le centre PAJEMPLOI était uniquement chargé du volet « cotisation » du dispositif : le centre refacturait aux organismes de la branche « famille » les cotisations sociales des assistants maternels prises en charge au sein du CMG. En 2019, le CMG a été pleinement intégré à PAJEMPLOI. Le centre PAJEMPLOI détermine désormais l'ensemble des composantes de l'aide, prélève le salaire de l'assistant maternel déduit du montant du volet « cotisation » du CMG et verse aux parents le montant du volet « rémunération » du CMG. Si l'employeur utilise PAJEMPLOI+, il peut bénéficier du CMG au moment du paiement du salaire de l'assistant maternel : il ne sera prélevé que de la somme correspondant au salaire et aux cotisations sociales, déduction faite du CMG.

---

*(1) Il existait des dispositifs plus anciens créés dans les années 1990 qui ont été rénovés ou rationalisés à la date indiquée (le Chèque emploi service notamment).*

*(2) Dans la limite de trois heures hebdomadaires selon l'article D. 133-13-19 du code de la sécurité sociale.*

*(3) Loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la sécurité sociale pour 2017.*

### **Le complément de libre choix du mode de garde (CMG)**

Un particulier employant un assistant maternel peut bénéficier du CMG, une aide financière pour compenser le coût de la garde d'un enfant. En fonction du nombre d'enfants, de leur âge et des ressources des parents, le CMG permet une prise en charge partielle du salaire (volet « rémunération ») et des cotisations sociales (volet « cotisation ») d'un assistant maternel.

*Source : article L. 531-5 du code de la sécurité sociale.*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le prélèvement à la source est intégré à la mise en œuvre des titres simplifiés. Cette évolution, introduite par la loi de finances pour 2017 <sup>(1)</sup>, permet aux services CESU et PAJEMPLOI de gérer le prélèvement et le reversement de l'impôt à la source auprès de l'administration fiscale, sans démarche supplémentaire pour l'employeur ou le salarié. Le particulier employeur verse au salarié sa rémunération nette de prélèvements, telle qu'indiquée lors de la déclaration. Le centre CESU ou PAJEMPLOI prélève en même temps les cotisations et le montant de l'impôt à la source sur le compte bancaire de l'employeur et le reverse ensuite à l'administration fiscale. Avec les services CESU+ et PAJEMPLOI+, les particuliers sont prélevés du montant du salaire net de cotisations sociales comme d'impôt.

En 2019, le CESU a été utilisé par 1,5 million de particuliers employeurs pour déclarer 669 000 salariés, sur un total de 900 000 salariés de particuliers employeurs, hors assistants maternels. PAJEMPLOI a été utilisé par 751 000 particuliers employeurs pour déclarer 256 000 assistants maternels <sup>(2)</sup>, à comparer avec une population totale de 296 000 assistants maternels. Les services complémentaires CESU+ et PAJEMPLOI+ ont été, quant à eux, utilisés pour rémunérer respectivement 16,6 % des salariés des particuliers employeurs et 21 % des assistants maternels <sup>(3)</sup>.

### **3. La nécessité d'adapter le circuit de recouvrement à la convergence des champs conventionnels des branches des salariés des particuliers employeurs et des assistants maternels**

● Actuellement, les assistants maternels et les salariés des particuliers employeurs sont couverts par deux conventions spécifiques :

– la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999, étendue par arrêté ministériel en date du 2 mars 2000 ;

– la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1<sup>er</sup> juillet 2004, étendue par arrêté ministériel du 17 décembre 2004.

---

(1) Loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017.

(2) « *Le recul de l'emploi direct des particuliers employeurs continue en 2019* », Bilan, Acoss, 2020.

(3) *Rapport d'activité, PAJEMPLOI, 2019.*

### **Les conventions collectives des salariés des particuliers employeurs et des assistants maternels**

Les deux conventions organisent la relation de travail entre le salarié ou l'assistant maternel et le particulier employeur et précisent les droits et obligations de chacune des parties. Les conventions fixent notamment les modalités relatives au contrat de travail, à la période d'essai, à la rupture de contrat de travail, aux congés ou encore au salaire minimum.

Les deux conventions prévoient un accord de prévoyance, visant à apporter une protection sociale complémentaire aux salariés et assistants maternels des particuliers employeurs. En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié ou l'assistant maternel bénéficie ainsi d'une indemnité d'incapacité complémentaire à celle que propose la sécurité sociale. Les assistants maternels bénéficient de droits supplémentaires au titre de la prévoyance. Ils ont notamment droit à une garantie « rente d'éducation » en cas de décès ou de perte totale et irréversible de l'autonomie, et d'une garantie « maladies redoutées » qui prévoit le versement d'une indemnité lors du diagnostic d'une telle maladie (cancer, accident vasculaire cérébral, sclérose en plaques, maladies de Parkinson et d'Alzheimer...). Les salariés et assistants maternels disposent également à ce titre d'une retraite complémentaire. Les conventions précisent que la gestion de la protection sociale complémentaire est confiée à l'IRCEM.

Les deux conventions prévoient également un accord de formation. Les salariés et assistants maternels bénéficient ainsi du droit à la formation continue. La convention collective des assistants maternels prévoit des dispositions plus importantes quant à l'accès à la formation. Ils bénéficient ainsi d'un entretien professionnel tous les deux ans, ainsi que du conseil en évolution professionnelle (CEP) pour favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Les assistants maternels peuvent faire une demande de formation au titre du plan de formation, soumis à l'acceptation de l'employeur. Les coûts liés à la formation sont pris en charge par les Opérateurs de compétences (OPCO). Les assistants maternels ont également la possibilité, via le congé individuel de formation (CIF), de suivre à leur initiative des actions de formation, indépendamment de leur participation aux formations comprises dans le plan de formation.

*Sources : Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 et convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1<sup>er</sup> juillet 2004.*

● En 2015, une réforme générale de la structuration des branches professionnelles a été lancée.

Un rapport de France Stratégie <sup>(1)</sup> de septembre 2015, faisait, en effet, le constat d'une structuration peu optimale des branches en France : en 2009, 942 branches étaient recensées, « pour la plupart inactives », et « sans moyens ni stratégie sociale et économique ». L'hétérogénéité des branches était également mise en évidence, les branches pouvant représenter entre quelques dizaines et des centaines de milliers de salariés. Or, selon le rapport, le pouvoir de négociation des petites branches est faible, ce qui prive les salariés couverts par lesdites branches de certains avantages.

---

(1) « *La négociation collective, le travail et l'emploi* », Rapport au Premier ministre, Jean-Denis Combexelle, France Stratégie, 2015.

L'objectif de cette restructuration est donc de renforcer les branches et plus précisément de « *remédier à l'éparpillement conventionnel dans un but de lisibilité et d'effectivité du droit* », de « *dynamiser la négociation collective de branche par le renforcement de ses acteurs* » et de « *mutualiser les moyens des branches pour qu'elles soient à même de remplir leurs différentes missions* » <sup>(1)</sup>.

La loi du 8 août 2016 <sup>(2)</sup> prévoit ainsi des dispositifs pour rationaliser les branches, et notamment l'élargissement d'une convention de branche étendue à une autre branche et la fusion des champs d'application de deux branches qui présentent des conditions économiques et sociales similaires.

Un objectif de 200 branches à atteindre en trois ans a été fixé par la loi du 8 août 2016 <sup>(3)</sup>. En 2015, près de 700 branches professionnelles étaient recensées. Depuis son lancement en 2015, la réforme de restructuration a concerné 438 branches. En mars 2020, il existe 250 branches dans le paysage conventionnel du régime général <sup>(4)</sup>.

Dans ce contexte, et malgré l'absence d'obligation s'agissant de ces branches spécifiques, des discussions ont été engagées en 2018 en vue d'une convergence des branches des salariés de particuliers employeurs et des assistants maternels. Un accord de méthode a été conclu le 21 novembre 2018 <sup>(5)</sup> afin d'organiser les négociations du futur dispositif conventionnel. La Fédération des particuliers employeurs de France (FEPem) et les organisations syndicales représentatives dans chacune des deux branches se sont fixé l'objectif d'achever les travaux de convergence au premier trimestre 2021 <sup>(6)</sup>.

Le futur dispositif conventionnel permettra aux assistants maternels et aux salariés des particuliers employeurs de disposer des mêmes droits en matière de protection sociale. Or, aujourd'hui, les dispositions relatives aux assistants maternels sont prévues par le code de l'action sociale et des familles, tandis que les dispositions relatives aux salariés des particuliers employeurs sont prévues par le code du travail.

Votre rapporteure estime qu'il est nécessaire d'harmoniser le cadre juridique relatif au recouvrement des cotisations sociales des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs.

---

(1) [La restructuration des branches professionnelles, Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, 2020](#)

(2) [Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.](#)

(3) [Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.](#)

(4) [La restructuration des branches professionnelles, Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, 2020](#)

(5) [Accord du 21 novembre 2018 relatif à la négociation d'une convergence des branches des salariés des particuliers employeurs et des assistants maternels.](#)

(6) [« Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile », Rapport sectoriel des branches, Fepem, 2020.](#)



Contrairement aux deux conventions collectives actuellement en vigueur, le futur dispositif conventionnel ne désignera pas d'organisme de protection sociale pour les assistants maternels et les salariés des particuliers employeurs. En effet, la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013 <sup>(1)</sup> juge les clauses de désignation contraires à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre. L'absence de clause de désignation constitue un risque pour la garantie des droits des salariés et des assistants maternels des particuliers employeurs : un salarié pourrait être employé par plusieurs particuliers, tous rattachés à des organismes de protection sociale différents. Les droits du salarié seraient ainsi dilués entre plusieurs organismes.

Votre rapporteure estime qu'il est nécessaire de modifier le circuit de recouvrement des cotisations sociales des salariés et des assistants maternels des particuliers employeurs pour sécuriser les droits de ces professionnels.

• Suite à l'accord de méthode du 21 novembre 2018, l'accord du 19 décembre 2018 <sup>(2)</sup> a porté création d'une Association Paritaire Nationale Interbranches (APNI).

Cette association a pour objet la gestion des droits des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs. Plus précisément, l'APNI agit au nom et pour le compte des employeurs pour assurer la prise en charge des rémunérations et des frais de vie des salariés suivant une formation professionnelle. L'APNI a également vocation, en vertu de la présente proposition de loi, à collecter les cotisations sociales au titre de la protection complémentaire auprès de l'ACOSS et de choisir, par appel d'offres ou convention, un organisme de protection sociale unique. La gestion centralisée et la désignation d'un organisme unique permettront à la fois de respecter le droit à la concurrence et de sécuriser les droits des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs.

En l'état, le circuit de recouvrement des cotisations sociales des salariés et assistants maternels des particuliers employeurs n'intègre pas l'APNI, compte tenu de sa création récente.

Votre rapporteure estime qu'il convient donc de modifier les dispositions législatives relatives au recouvrement, afin que l'APNI puisse remplir sa mission de manière effective.

---

(1) *Décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013.*

(2) *Accord du 19 décembre 2018 relatif à la création d'un organisme spécifique au sein de l'opérateur de compétences (OPCO).*

## II. LA PROPOSITION DE LOI INTÈGRE L'APNI DANS LE CIRCUIT DE RECOUVREMENT DES COTISATIONS SOCIALES DES ASSISTANTS MATERNELS ET DES SALARIÉS DES PARTICULIERS EMPLOYEURS

L'article unique de la présente proposition de loi modifie deux articles du code de la sécurité sociale.

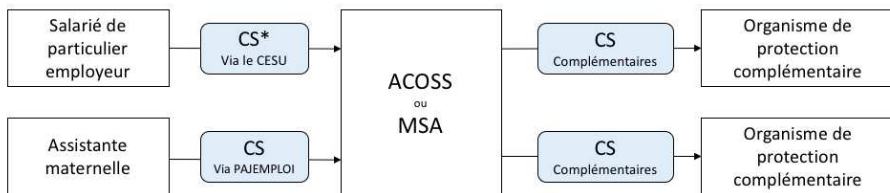
### 1. Unifier les circuits de recouvrement des cotisations sociales des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs

Le premier alinéa du 2° complète l'article L. 133-7 du code de la sécurité sociale. Cet article prévoit les conditions dans lesquelles sont recouvrées les cotisations sociales dues au titre des rémunérations versées aux salariés des particuliers employeurs. La modification vise à ajouter une référence aux assistants maternels<sup>(1)</sup>. Il s'agit ainsi, dans le contexte de la fusion des champs conventionnels des deux branches, d'unifier les dispositions s'appliquant aux deux professions, en précisant que les cotisations et contributions sociales seront recouvrées dans les mêmes conditions.

### 2. Intégrer l'APNI au circuit de recouvrement

Le second alinéa du 2° modifie le même article L. 133-7 du code de la sécurité sociale, afin d'intégrer une association paritaire au circuit de recouvrement. Cette association paritaire sera en charge de la collecte des cotisations dues aux organismes assureurs au titre du financement de la protection sociale complémentaire. Pour ce faire, l'association délèguera le recouvrement de ces cotisations aux organismes de recouvrement du régime général (ACOSS) ou aux caisses de mutualité sociale agricole (MSA). L'association paritaire à laquelle il est fait référence est l'APNI, qui est donc intégrée au circuit de recouvrement.

#### CIRCUIT DE RECOUVREMENT ACTUEL

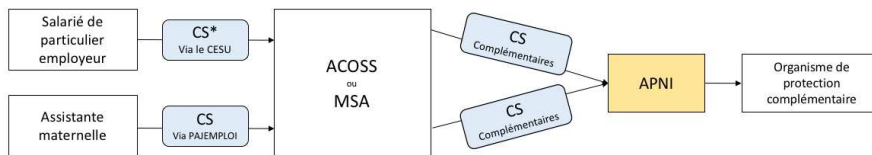


\*CS : cotisations sociales

---

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

### CIRCUIT DE RECOUVREMENT PROPOSÉ



\*CS : cotisations sociales

Source : Commission des affaires sociales.

Le 1<sup>o</sup> prévoit la modification de l'article L. 133-5-7 du code de la sécurité sociale relatif aux dispositifs simplifiés de déclaration et de recouvrement de cotisations et de contributions sociales. Cette modification a pour objet de préciser que les titres simplifiés comme le CESU ou PAJEMPLOI peuvent être utilisés pour déclarer et payer les cotisations collectées pour le compte de l'APNI. Il s'agit d'une sécurisation supplémentaire, confirmant l'intégration de l'APNI au circuit de recouvrement des cotisations sociales des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs.

Le II prévoit enfin que ce nouveau circuit de recouvrement sera mis en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, et qu'il s'appliquera aux dispositifs de recouvrement opérationnels à cette date.

La présente proposition de loi permet donc, selon votre rapporteure, de pallier les problèmes d'un secteur singulier, à plusieurs titres.

La première singularité relève des relations de travail qui, si elles sont excellentes selon les partenaires sociaux rencontrés au cours de la préparation de ce rapport, engagent des particuliers employeurs qui n'ont pas toujours connaissance de la responsabilité qui leur incombe, à de nombreux égards, ainsi que des salariés qui peuvent souffrir d'une forme d'isolement, en raison de la particularité inhérente à leurs tâches.

La seconde singularité de ce secteur procède de sa précarité, telle qu'elle a été soulignée en auditions. Les assistants maternels comme les salariés de particuliers employeurs sont dans leur grande majorité des femmes qui ont souvent une faible qualification et subissent un emploi partiel. L'IRCEM a ainsi souligné le « *turn-over* » que subissent les salariés à domicile, et les femmes en sont les premières victimes, puisqu'elles composent 90 % des salariés à domicile et 97 % des assistants maternels.

Les particuliers employeurs qui bénéficient de ces activités représentent également souvent un public fragile, comme en témoignent les données de la FEPEM (Fédération des particuliers employeurs de France) <sup>(1)</sup> : en 2018, près de

(1) FEPEM, « Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Rapport sectoriel des branches », Édition 2020.

50 % des particuliers étaient ainsi considérés comme « fragiles », en raison de leur âge ou de leur handicap et bénéficiaient à ce titre de diverses exonérations et d'aides sociales afférentes.

À ce titre, votre rapporteure estime donc, et c'est le but de cette proposition de loi, qu'il convient de leur apporter toute l'attention qu'elles et ils méritent.

## EXAMEN EN COMMISSION

*Au cours de sa seconde réunion du mercredi 10 mars 2021, la commission a examiné la proposition de loi visant à sécuriser les droits à protection sociale des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs (n° 3807) (Mme Annie Vidal, rapporteure) <sup>(1)</sup>.*

**Mme la présidente Fadila Khattabi.** Nous passons à l'examen de la proposition de loi visant à sécuriser les droits à protection sociale des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs, dont la rapporteure est Mme Annie Vidal. Ce texte sera examiné en séance publique le matin du jeudi 18 mars, selon la procédure d'examen simplifiée.

**Mme Annie Vidal, rapporteure.** Cette proposition de loi est courte – un article unique – et technique. Il n'en reste pas moins qu'elle a été accueillie avec beaucoup d'enthousiasme par les acteurs du secteur, qui se sont montrés unanimement favorables aux mesures proposées pour sécuriser encore davantage les droits à protection sociale des 900 000 salariés des particuliers employeurs et des 300 000 assistants maternels, et pour simplifier les démarches des 3,4 millions de particuliers employeurs.

Le secteur des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs est économiquement important dans notre pays, avec 9 milliards d'euros de salaires versés en 2019, auxquels s'ajoutent 3 milliards d'euros de cotisations sociales. Mais il s'agit surtout d'un secteur socialement essentiel.

En accueillant près de six enfants sur dix, les assistants maternels représentent le premier mode de garde pour les parents en France. Quant à eux, les salariés des particuliers employeurs travaillent souvent au service de personnes âgées ou dépendantes et de personnes en situation de handicap, assurant ainsi la solidité de notre tissu social.

En 2018, près de 50 % des particuliers employeurs étaient considérés comme « fragiles » et bénéficiaient à ce titre d'une aide sociale. Dans un contexte de vieillissement de la population, ces salariés vont donc être amenés à jouer un rôle toujours plus important.

Pourtant, ces professions demeurent précaires. Les femmes, qui représentent 90 % des salariés des particuliers employeurs et 97 % des assistants maternels, sont les premières victimes de cette précarité. Il apparaît donc essentiel de garantir leurs droits sociaux ; c'est une forme de reconnaissance qu'elles méritent amplement.

---

(1) [http://videos.assemblee-nationale.fr/video.10463664\\_6048ceaa3045e.commission-des-affaires-sociales--mme-brigitte-bourguignon-ministre-deleguee-aupres-du-ministre-de-10-mars-2021](http://videos.assemblee-nationale.fr/video.10463664_6048ceaa3045e.commission-des-affaires-sociales--mme-brigitte-bourguignon-ministre-deleguee-aupres-du-ministre-de-10-mars-2021)

Aujourd'hui, les salariés des particuliers employeurs et les assistants maternels appartiennent à deux branches professionnelles distinctes, couvertes par deux conventions collectives différentes, et dépendent respectivement du code de la sécurité sociale et du code de l'action sociale et des familles. Pourtant, ils sont confrontés à des problématiques communes : leur précarité, d'abord, que je viens d'évoquer, mais aussi la singularité de leur secteur respectif et de leurs relations de travail. Si les salariés des particuliers employeurs travaillent au domicile de leur employeur, les assistants maternels travaillent le plus souvent à leur domicile. Le morcellement et l'isolement caractérisent ces deux professions.

En raison de ces similitudes, l'existence de branches distinctes apparaît aujourd'hui obsolète. La réforme générale de la structuration des branches professionnelles lancée en 2015 a été l'occasion d'engager des discussions en vue d'une convergence. La Fédération des particuliers employeurs de France (FEPPEM) et les organisations syndicales représentatives dans chacune des deux branches se sont fixé l'objectif de terminer les travaux de convergence dans les prochaines semaines. Cette convergence permettra d'harmoniser les droits des salariés des deux secteurs.

Toutefois, pour accompagner au mieux cette convergence et pour sécuriser les droits des professionnels, il apparaît nécessaire d'harmoniser le cadre juridique en vigueur.

Je l'ai dit, les dispositions relatives aux assistants maternels relèvent du code de l'action sociale et des familles et celles qui sont relatives aux salariés des particuliers employeurs du code du travail. De plus, les deux conventions collectives actuelles désignent l'institution de retraite complémentaire des employés de particuliers (IRCEM), régie par le code de la sécurité sociale, pour gérer la retraite complémentaire et la prévoyance. Or, le 13 juin 2013, le Conseil constitutionnel a jugé les clauses de désignation contraires au droit de la concurrence. La future convention collective ne pourra donc pas contenir de telles clauses, ce qui fragilise les droits des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs puisqu'un salarié pourrait être employé par plusieurs particuliers et rattaché à autant d'organismes différents.

Pour répondre à ces problématiques, la présente proposition de loi vise à créer un nouveau circuit de recouvrement des cotisations sociales au titre de la protection complémentaire.

Aujourd'hui, ce recouvrement est centralisé auprès des organismes de recouvrement du régime général ou, à de rares exceptions près, du régime agricole. Les cotisations de protection sociale complémentaire dont bénéficient les salariés des particuliers employeurs – retraite complémentaire, prévoyance, santé – sont recouvrées par ces mêmes organismes et reversées à l'IRCEM. Les titres simplifiés PAJEMPLOI et le chèque emploi service universel (CESU) facilitent les démarches pour les particuliers employeurs, dans le même circuit. Ces deux

dispositifs ont constitué une première étape pour assurer la collecte centralisée des cotisations sociales.

La présente proposition de loi entend sécuriser encore davantage ce recouvrement, en modifiant deux articles du code de la sécurité sociale.

D’abord, dans le contexte de la convergence des champs conventionnels des deux branches, il est proposé d’unifier les circuits de recouvrement des cotisations sociales afin qu’elles soient recouvrées dans les mêmes conditions.

Ensuite, il est proposé d’intégrer l’Association paritaire nationale interbranches (APNI) au circuit de recouvrement. Cette association, créée par l’accord du 19 décembre 2018 entre les branches des salariés des particuliers employeurs et des assistants maternels, permet depuis le mois de janvier dernier aux assujettis de bénéficier d’actions de formation ou encore d’activités sociales et culturelles.

Intégrée au circuit de recouvrement, l’APNI aura une double mission. Elle sera chargée de collecter les cotisations sociales au titre de la protection complémentaire auprès de l’Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS). Elle sera également chargée de choisir, par appel d’offres, un organisme de protection sociale unique, auquel elle reversera les cotisations sociales complémentaires. L’intégration de l’APNI, la gestion centralisée et la désignation d’un organisme de protection unique permettront de respecter le droit à la concurrence tout en sécurisant le recouvrement. Les titres simplifiés CESU et PAJEMPLOI resteront intégrés au circuit. Tout cela se fera dans le cadre d’un contrôle paritaire, élément aussi novateur que le dispositif lui-même.

Ce texte garantit donc les droits des salariés et assistants maternels des particuliers employeurs en tenant compte de la singularité de ce secteur. Il témoigne, en outre, de notre intérêt et de notre reconnaissance à ce secteur essentiel, tout en ouvrant la voie à d’autres évolutions.

**Mme Christine Cloarec-Le Nabour.** Depuis le début de notre mandat, la sécurisation des droits pour tous est l’une de nos priorités au sein de la commission des affaires sociales. La rapporteure l’a dit, ce texte recueille l’avis favorable des acteurs du secteur dans le contexte propice de la fusion des champs conventionnels de la branche professionnelle des salariés de particuliers employeurs et de celle des assistants maternels.

C’est une convergence attendue par les partenaires sociaux qui ont fait le choix d’étendre les missions de l’APNI. Actuellement compétente dans le champ de l’emploi, de l’orientation et de la formation professionnelle, elle assurera la gestion centralisée des cotisations sociales pour les deux branches.

Afin d’accompagner au mieux la convergence des dispositifs pour tous les salariés des particuliers employeurs, il est aujourd’hui fondamental de sécuriser juridiquement le processus de recouvrement, au titre de la protection

complémentaire, d'unifier les circuits pour tous les acteurs et de s'assurer, *in fine*, que toutes les cotisations sociales soient recouvrées dans les mêmes conditions.

Ce texte permettra de garantir les droits de 1,2 million de salariés, mais aussi de simplifier les démarches des 3,4 millions de particuliers employeurs, dans une logique de guichet unique. Aujourd'hui, les deux branches professionnelles, aux conventions collectives différentes, sont soumises à des problématiques communes : non recours et frein à la reconnaissance des droits sociaux, cumul d'employeurs, salariés précaires au salaire horaire dépassant rarement le SMIC, fragilité des employeurs âgés ou en situation de handicap.

La convergence des deux branches ouvre la voie à des concertations pour des avancées concrètes pour tous les acteurs : uniformisation vers le haut des conditions de travail, proposition de services de santé au travail pour tous les salariés et démarches facilitées pour leurs employeurs, consolidation des primes de départ volontaire à la retraite au travers de réflexions sur l'ancienneté, assurance de congés payés effectifs et d'indemnités de licenciement.

Enfin, ce texte nous donne une formidable occasion de marquer notre intérêt pour ce secteur d'activité qui contribue au bien-être et à l'épanouissement des bénéficiaires des services à domicile, comme à ceux des salariés en emploi direct. Pour toutes ces raisons, notre groupe le votera.

**M. Alain Ramadier.** Cette proposition de loi vise à sécuriser les droits à protection sociale des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs et s'inscrit dans le cadre de la fusion des branches professionnelles.

L'objectif était de remédier à l'éparpillement conventionnel et de mutualiser les moyens pour avoir des branches plus fortes. Ce texte vise également à centraliser une gestion au sein d'un organisme unique pour l'ensemble de la population couverte par les deux branches, soit 3,3 millions d'employeurs et 1,4 million de salariés concernés. Nous souscrivons pleinement à ces objectifs.

Il est prévu que l'ensemble des cotisations soit regroupé sur délégation de l'APNI. En clair, les organismes collecteurs restent les mêmes, mais les conventions vont être passées avec l'APNI qui deviendra l'outil de pilotage de la destination de la collecte.

Ce texte, il faut le souligner, est bien accueilli par les organisations professionnelles et syndicales, puisqu'il marque, symboliquement, une concrétisation du rapprochement des branches, tout en étant un outil purement technique.

Je souhaite toutefois appeler votre attention sur deux points. D'une part, nous estimons qu'il subsiste des points d'achoppement s'agissant des assistants maternels, comme la revalorisation du montant minimal des indemnités d'entretien ou encore la mensualisation du salaire sur une année incomplète.



D'autre part, nous considérons que, si la simplification est une bonne chose, il faut néanmoins prendre en compte la diversité des acteurs du secteur, ainsi que l'absence de formation spécifique des employeurs comme des salariés aux questions de gestion.

Le groupe Les Républicains votera cette proposition de loi.

**M. Nicolas Turquois.** La proposition de loi que nous examinons peut sembler éminemment technique, elle procède néanmoins à une simplification bienvenue pour près de cinq millions de nos concitoyens, qu'ils soient particuliers employeurs ou assistants maternels. En effet, il s'agit de concrétiser les diverses étapes de facilitation du recouvrement des cotisations sociales de ces publics à travers les dispositifs CESU ou PAGEMPLOI.

Dans la perspective de la fusion de la convention collective des salariés des particuliers employeurs et de celle des assistants maternels, qui doit s'opérer très prochainement, il est évident que l'unification du circuit de recouvrement des cotisations sociales complémentaires est opportune. Nous souscrivons donc pleinement au schéma proposé par l'article unique qui associera, par voie de conventions, les organismes collecteurs historiques, ACOSS et Mutualité sociale agricole (MSA), et l'APNI, qui prendra pleinement sa part dans le pilotage et la gestion de ses cotisations.

Cette convention devra prévoir les modalités de reversement des cotisations afférentes par l'ACOSS et la MSA à l'APNI, dans le respect du paritarisme et à la demande des partenaires sociaux. Il s'agit d'une application concrète de la pérennisation pleine et entière du dialogue social au sein de la branche.

En conclusion, le groupe Modem et démocrates apparentés s'inscrit pleinement dans l'ambition de simplification administrative portée par ce texte et le soutiendra sans réserve.

**Mme Gisèle Biémouret.** Cette proposition technique, qui s'inscrit dans la négociation encore en cours des partenaires sociaux sur la convergence de la branche des assistants maternels et de celle des particuliers employeurs, est destinée à centraliser et simplifier la collecte des cotisations pour les droits sociaux des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs. L'APNI deviendra l'outil de pilotage chargé de collecter les cotisations de prévoyance.

Les auditions menées par la rapporteure n'ont pas montré de difficultés particulières chez les acteurs du secteur, tant salariés qu'employeurs. Il reste à être vigilant sur un certain nombre de points relevés par les syndicats, tels que les frais de gestion et les critères de représentativité. Il sera aussi nécessaire que le nouveau mode de collecte soit encadré par un contrôle et une surveillance paritaires par les partenaires sociaux, garants de l'éthique.

La crise sanitaire que nous traversons a fait prendre conscience de l'utilité sociale d'un certain nombre de corps de métiers, que l'on qualifie de « métiers de la continuité économique et sociale ».

Lancé en 2005, le Plan Borloo de développement des services à la personne visait surtout à construire les « services à la personne » comme un secteur économique homogène, mais qui rassemble sous ce label des activités très diverses, comme celles de confort, mais aussi les services de garde d'enfants ou les services sociaux d'aide à domicile, dont la caractéristique est d'avoir de faibles rémunérations. Le rapport de Mme Myriam El Khomri montre que 17 % des aides à domicile vivent sous le seuil de pauvreté.

Ces métiers ont besoin de considération et de revalorisation. Il faut ainsi saluer qu'après plusieurs années de discussion les négociateurs de branche aient abouti récemment à la mise en place d'activités pour les 1,7 million de salariés du secteur. Cela participe de cette reconnaissance et nous nous en réjouissons.

Notre groupe votera ce texte.

**M. Paul Christophe.** Cette proposition de loi vise à sécuriser les droits à protection sociale des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs.

Alors que la fusion des deux conventions collectives sera effective dans quelques semaines, cette proposition de loi vient centraliser et sécuriser la collecte des droits sociaux de ces salariés auprès d'un opérateur unique, et simplifier les démarches administratives des employeurs. Elle a le mérite de s'inscrire dans le mouvement de simplification des démarches administratives pour les particuliers employeurs tout en sécurisant les droits sociaux de 1,4 million de salariés de particuliers exerçant des activités telles que la garde d'enfants ou l'aide aux personnes dépendantes.

Les enjeux économiques mais aussi sociaux que sous-tendent ces activités appellent, en effet, une adaptation du circuit de recouvrement des cotisations sociales pour garantir l'effectivité des droits des salariés. Ces secteurs contribuant fortement au renforcement de notre cohésion sociale, tous les dispositifs qui simplifient les démarches administratives pour permettre d'accroître nos biens sociaux doivent être encouragés.

Pour toutes ces raisons, notre groupe votera ce texte.

**Mme Valérie Six.** Les assistants maternels et les salariés des particuliers employeurs font un travail formidable au quotidien, parfois sur plus de 35 heures par semaine. Pour ces personnels, le droit du travail ne s'applique pas de la même manière, ils ne sont donc pas aussi bien protégés que l'ensemble des salariés. Toutefois, le dialogue social est très dynamique et, peu à peu, ils acquièrent des droits nouveaux – revalorisation de leurs droits à la retraite, organisation particulière assurant le respect de leurs droits à la formation...

Cette proposition de loi accompagne les fruits de ce dialogue social. La fusion future des branches professionnelles de ces personnels nécessitait une intervention législative visant à sécuriser la collecte des cotisations ; ce sera donc chose faite.

L'intelligence de l'auteur de ce texte est de calquer sur la collecte des cotisations l'organisation que les partenaires sociaux ont su mettre au point pour assurer le droit à la formation. L'esprit dans lequel les partenaires sociaux travaillent est donc bien respecté, et nous nous en réjouissons.

Nombre des personnes auditionnées ont rappelé les chantiers qu'il restait à ouvrir, notamment celui de la santé au travail. Notre groupe sera donc vigilant quant à l'incorporation des dispositions nouvelles pour les assistants maternels et les salariés des particuliers employeurs dans la proposition de loi de la santé au travail.

**M. Adrien Quatennens.** Ce texte prend acte de la modification du régime de la protection sociale des assistants maternels. La proposition de loi prévoit que l'ensemble de leurs cotisations est recouvré sur délégation de l'APNI. Nous y sommes bien sûr favorables. Cependant, au nom de mon collègue François Ruffin, retenu dans l'hémicycle, je veux protester contre l'organisation des débats.

Nous regrettons en effet que tous nos amendements aient été balayés. Alors que ce texte sera le seul de toute la législature portant sur les assistants maternels, que ces personnes ont été en première ligne durant le premier confinement et, qu'en un an, rien de significatif n'a été fait pour elles, nous ne pouvons que regretter qu'il soit aussi étriqué et qu'il n'évoque ni leur statut, ni leurs revenus, ni leur formation, sur lesquels portaient les amendements que nous ne pourrions pas même présenter à la commission.

**Mme Josiane Corneloup.** Les salariés des particuliers employeurs vivent souvent dans une grande précarité. Les employeurs choisissent fréquemment d'activer le service CESU+ qui consiste à autoriser le centre qui gère le CESU à procéder au prélèvement de la rémunération du salarié sur le compte bancaire de l'employeur, pour ensuite le verser sur le compte du salarié. Il s'agit d'une simplification supplémentaire qui doit être saluée.

Au regard de ce que me disent un certain nombre de salariés de ce secteur de ma circonscription, il me semblerait judicieux d'instaurer un modèle de contrat de travail très simple à l'attention des employeurs particuliers, dont la majeure partie, en toute bonne foi, ne savent pas qu'en employant régulièrement une personne, ils sont implicitement liés par un contrat de travail qui génère des obligations.

Il serait judicieux que ce contrat, très général, rappelle ces obligations, notamment quant au respect des jours d'intervention de l'employé, aux conditions de rupture du contrat et aux conséquences du décès de l'employeur. Le fait que ces obligations ne soient pas respectées place les salariés dans une grande difficulté.

Il n'est pas possible d'utiliser à sa guise les services d'un salarié CESU – par exemple, de lui téléphoner au dernier moment pour lui dire qu'on n'a pas besoin de lui ou de mettre un terme à ses services sans indemnité. Il convient de mettre fin à cette précarité et de légiférer sur un cadre de travail connu du salarié et de l'employeur.

Pour en revenir à la proposition de loi, je considère que le rapprochement des branches est une bonne chose et que le texte apporte un outil de simplification des démarches administratives. J'y suis, bien évidemment, tout à fait favorable.

**Mme Annie Vidal, rapporteure.** Monsieur Ramadier, la mensualisation des salaires des assistants maternels est un point qui a été évoqué lors des auditions et sur lequel la FEPEM est assez vigilante. La convergence des deux branches et la création d'une nouvelle convention collective offriront des perspectives pour rediscuter ce point dans une nouvelle organisation. Par ailleurs, des discussions sont en cours sur l'avenir des assistants maternels, dans le cadre de la Conférence de la famille qui se tiendra en 2021.

Madame Biémouret, vous avez appelé mon attention sur les inquiétudes suscitées par les frais de gestion de l'APNI. Or, ces frais sont à ce jour de moins de 8 %, soit bien inférieurs à ceux qui sont pratiqués par ailleurs lorsqu'il y a de telles interfaces.

Monsieur Quatennens, vous reconnaissez que ce texte technique répond à un besoin spécifique, je vous en remercie. Mais c'est précisément pour cela que les amendements de votre groupe n'ont pas été retenus, au titre de l'article 45 de la Constitution. Ouvrir des discussions sur les sujets que vous évoquez serait légitime, mais ce n'est pas l'objet de cette proposition de loi.

Madame Corneloup, vous m'alertez sur la nécessité d'informer davantage les employeurs. Je partage votre préoccupation. Lors des auditions, nous avons constaté que les employeurs sont fragiles et qu'ils n'ont pas vraiment conscience de leur responsabilité. Certains n'ont même pas conscience d'être des employeurs... L'APNI doit jouer un rôle d'interface sur cette question.

Par ailleurs, nous devons continuer à travailler afin de sécuriser encore davantage les relations entre les salariés et les particuliers employeurs, pourquoi pas au travers d'un dispositif automatique en faveur d'un contrat de travail, pour que ce soit plus simple et plus encadré. Je partage en tout cas pleinement votre préoccupation.

\*

\* \*

**Article unique :** *Modification du circuit de recouvrement des cotisations sociales complémentaires des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs*

*La commission **adopte** successivement les amendements rédactionnels AS4, AS5, AS8, AS6 et AS7.*

*Elle **adopte** l'article unique, ainsi **modifié**, et l'ensemble de la proposition de loi.*

\*

\* \*

*En conséquence, la commission des affaires sociales demande à l'Assemblée nationale d'adopter la présente proposition de loi dans le texte figurant dans le document annexé au présent rapport.*

[https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115b3977\\_texte-adopte-commission#](https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/115b3977_texte-adopte-commission#)



**ANNEXE N° 1 :**  
**LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LA RAPPORTEURE**

*(Par ordre chronologique)*

- **Association nationale de regroupements d'associations de maisons d'assistant(e)s maternel(le)s (ANRAMAM) – Mme Marie Legendre**, présidente, et **Mme Maryvonne Papouin**, vice-présidente
- *Table ronde pour la branche des salariés du particulier employeur :*
  - **Fédération des Services C.F.D.T. – Mme Véronique Revillod**, secrétaire générale adjointe, et **Mme Aurélie Flisar**, secrétaire nationale
  - **Fédération C.G.T. du commerce, des services et de la distribution – M. Stéphane Fustec**, secrétaire fédéral
  - **Union Nationale des Syndicats Autonomes UNSA FESSAD – M. Saïd Darwane**, secrétaire général
- **IPERIA – M. Baptiste Lenfant**, directeur général
- *Table ronde pour la branche des assistants maternels du particulier employeur :*
  - **Confédération des syndicats d'assistants familiaux et d'assistants maternels (CSAFAM) – Mme Nathalie Diore**, secrétaire générale
  - **Fédération C.G.T du commerce, des Services et de la distribution – M. Stéphane Fustec**, secrétaire fédéral
  - **Syndicat professionnel des assistants maternels et assistants familiaux (SPAMAF) – Mme Lydia Loisel**, secrétaire générale
  - **Union nationale des syndicats autonomes UNSA FESSAD – Mme Liliane Delton**, secrétaire fédérale, et **M. Bruno Quemada**, juriste de l'UNSA FESSAD
- **Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole – Mme Christine Dupuy**, directrice de la réglementation, **Mme Géraldine Etzol**, responsable du département Partenariat et Conventions, et **M. Christophe Simon**, chargé des relations parlementaires
- **Fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM) – Mme Marie-Béatrice Levaux**, présidente, **M. Pierre-Olivier Ruchenstain**, directeur général, **Mme Annabelle Jacquemin-Guillaume**, responsable des affaires publiques, et **Mme Pauline Cavana**, responsable juridique

- **Ministère des Solidarités et de la Santé – Direction de la Sécurité sociale (DSS) – M. Franck Von Lennep**, directeur
- **Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) – M. Yann-Gaël Amghar**, directeur général, et **Mme Patricia Poulet-Mathis**, directrice des projets des offres particulières
- **IRCEM – M. Jean-Charles Grollemund**, directeur général de l'IRCEM Gestion et du groupe IRCEM



**ANNEXE N° 2 :**  
**LISTE DES TEXTES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE ABROGÉS OU**  
**MODIFIÉS À L'OCCASION DE L'EXAMEN**  
**DE LA PROPOSITION DE LOI**

<b>Proposition de loi</b>	<b>Dispositions en vigueur modifiées</b>	
<i>Article</i>	<i>Codes et lois</i>	<i>Numéro d'article</i>
unique	Code de la sécurité sociale	L. 133-5-7
unique	Code de la sécurité sociale	L. 133-7