

## Les ATELIERS DE LA PETITE ENFANCE



### FAQ – foire aux questions – 1er trimestre 2017

*Vous recevez cette FAQ parce que vous avez participé à une formation sur le thème de la petite enfance. Cette FAQ reprend des questions posées par différents professionnels de la petite enfance sur le forum « [info@ateliers-pedagogiques.com](mailto:info@ateliers-pedagogiques.com) »*

*Les questions et les réponses abordent l'angle juridique.*

*Nos formations ne s'arrêtent jamais à l'issue d'une journée et vous pouvez rester en contact avec notre équipe de professionnels sur toutes les questions de la petite enfance.*

Les ATELIERS DE LA PETITE ENFANCE sont présents en France et au Canada (Province de Québec).

#### **Parmi les points abordés ce trimestre :**

- Les taux d'encadrement
- Le Droit du travail
- L'autorité parentale
- Animation réalisée par un parent au sein de la structure
- Nouvelle réglementation sur le port du casque
- Quelques règles pour les accueils collectifs de mineurs



## TAUX D'ENCADREMENT

**Nombre d'adultes encadrant les enfants – distinction entre stagiaire et salariés – comment décompter les effectifs présents pour encadrer les enfants.**

Voici le planning des arrivées.

Une stagiaire peut-elle être présente dès 8 heures ?

- Arrivées des enfants : 4 à 8 heures
- Nouvelles arrivées : 2 à 8h30
- Nouvelles arrivées : 3 à 9h15

2

Une stagiaire n'est pas comptabilisée dans le personnel encadrant les enfants. Quel que soit le statut de la crèche (fonction publique ou droit privé), en aucun cas, la présence d'une stagiaire doit laisser penser que l'on remplace un salarié.

Les textes de référence restent les articles R2324-42 et R2324-43 du code de la santé publique.

### Article R2324-42

Le personnel chargé de l'encadrement des enfants est constitué :

1° Pour quarante pour cent au moins de l'effectif, des puéricultrices diplômées d'Etat, des éducateurs de jeunes enfants diplômés d'Etat, des auxiliaires de puériculture diplômés, des infirmiers diplômés d'Etat ou des psychomotriciens diplômés d'Etat ;

2° Pour soixante pour cent au plus de l'effectif, des titulaires ayant une qualification définie par arrêté du ministre chargé de la famille, qui doivent justifier d'une expérience ou bénéficier d'un accompagnement définis par le même arrêté.

Dans les établissements mentionnés au 4° de l'article R. 2324-17, les professionnels mentionnés au 1° peuvent être remplacés par des personnes qui justifient d'une certification au moins de niveau V, enregistrée au répertoire national de certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, attestant de compétences dans le champ de l'accueil des jeunes enfants et de deux années d'expérience professionnelle, ou d'une expérience professionnelle de trois ans comme assistant maternel agréé.

### Article R2324-43-1

Pour des raisons de sécurité, l'effectif du personnel encadrant directement les enfants ne peut pas être inférieur à deux, dont, pour les établissements et services d'une capacité supérieure à vingt places, au moins un des professionnels mentionnés au 1° de l'article R. 2324-42.

Les établissements mentionnés au 4° de l'article R. 2324-17 (les micro crèches) sont soumis aux dispositions du précédent alinéa dès lors qu'ils accueillent quatre enfants ou plus.

Le/la stagiaire ne peut être qu'un renfort exceptionnel. Mais il ne compte pas à l'effectif.

Arrivées des enfants : 4 à 8 heures

DONC 2 salariés (1 appartenant au groupe des 40 et 1 appartenant au groupe des 60). Le nombre d'enfants étant de 4, votre effectif salarié (hors stagiaire) est donc de 2.

Nouvelles arrivées : 2 à 8h30

DONC 2 salariés + les ressources en personnel pour les diverses tâches de fonctionnement de la crèche. Idéalement c'est à cette heure-ci que devrait arriver la stagiaire puisque vous dépasserez l'effectif minimum et qu'une personne de votre effectif pourra encadrer cette stagiaire.

Nouvelles arrivées : 3 à 9h15

DONC mon effectif sera de 3 voire 4 salariées + la stagiaire  
A ce moment, je suis en capacité de diviser mon groupe d'enfants pour des activités différenciées.



### Encadrement des enfants durant les sorties de crèche – effectif minimum

- Nombre d'adulte / enfant (est-ce 1 adulte / 2 enfants ?)
- Qu'en est-il si nous prenons les transports en commun ?
- Les stagiaires peuvent-ils compter dans l'encadrement ?
- Les parents - accompagnateurs ?

La première règle est : un personnel qualifié (EJE, AP...) + 1 personnel non qualifié (CAP...)

La seconde règle est 1 adulte / 2 enfants

Donc imaginons que nous sortions avec un groupe de 6 enfants en âge de marcher. Je dois donc disposer :

1. une personne appartenant au groupe dit des « 40% » (infirmière, EJE, auxiliaire de puériculture...) + 1 personne appartenant au groupe dit des « 60 »
2. à cet effectif, je vais donc rajouter deux adultes accompagnant

Bien sûr, j'ai rédigé en qualité de directrice un protocole (un note descriptive) précisant les modalités de la sortie (par exemple, port d'un gilet jaune pour les adultes, trajet, organisation de la traversée des passages piétons...)

Qu'en est-il si nous prenons les transports en commun ? ;

Cette solution est à éviter. Elle n'est pas interdite par un texte de loi. Plus simplement il ne s'agit pas d'un mode de transport adapté à de jeunes enfants. Le danger étant les freinages intempestifs et l'absence de moyens de protection des enfants. Si néanmoins vous devez prendre ces transports, le conseil est de :

1. faites vous voir et connaître par le chauffeur (afin qu'il adapte sa conduite)
2. placez les enfants de telle façon qu'ils puissent se tenir et être protégés par un adulte
3. lors des sorties du bus ou tramway, placez un adulte en premier (accueil sur le quai), un adulte qui bloque la porte dans le cas d'une fermeture intempestive
4. un adulte en serre-fil (à la fin du groupe)

Les stagiaires peuvent-ils compter dans l'encadrement ?

Telle que vous posez la question (encadrement) : non ! Mais s'ils sont adultes, ils peuvent accompagner (accompagner)

Les parents - accompagnateurs ? ;

Oui mais ils tiendront un seul enfant par la main

En pratique, c'est à vous de définir les règles. Par exemple, port de gilets jaunes par les adultes. Les accompagnants doivent ne tenir qu'un enfant. Ils marchent côté rue et l'enfant côté mur, lors des traversées de rue, un adulte fait barrage de son corps. Vous obtiendrez, si ce n'est pas déjà fait, une autorisation des parents pour la sortie



## DROIT DU TRAVAIL

### Question relative au droit du travail / statut de la fonction publique

**Est-il possible de rétrograder un salarié ? Peut-on retirer à une adjointe sa responsabilité de directrice adjointe**

Concernant la rétrogradation

Dans le statut de la fonction publique, il s'agit d'une des sanctions possibles

Dans le droit privé, cette sanction n'est possible que si elle a été prévue dans le règlement intérieur ou tout autre document régissant le régime des sanctions. Rappelons en effet que le règlement intérieur n'est obligatoire qu'au-delà d'un effectif minimum.

Peut-on retirer une délégation de directrice adjointe ?

Une délégation ne se sanctionne pas. On la retire. Il suffit donc que la présidente retire la délégation d'adjointe à sa collaboratrice. Ce ne sera pas assimilé à une mesure disciplinaire. La salariée gardera donc son salaire, mais perdra ses responsabilités d'adjointe. Une décision du bureau de l'association s'impose. Il s'agit juste d'une délibération.

Par contre, il conviendra de désigner sans délais une personne ayant la compétence pour être adjointe (EJE + expérience / Infirmière + expérience/ AP + expérience) et ce, afin d'assurer la continuité de fonction de direction.

### Renouvellement d'une période d'essai

Les règles sont les suivantes :

1. La possibilité de renouvellement doit avoir été prévue dans le contrat de travail.
2. Ensuite, vous devez proposer au salarié le renouvellement de la période d'essai. S'il refuse le contrat est rompu (il ne s'agit pas d'un licenciement. Mais vous devrez respecter un délai de prévenance. N'attendez pas le dernier jour de la période d'essai pour envisager cette solution !)

J'aimerais savoir si la responsabilité de la Directrice est engagée dans le cas suivant :

Une personne employée comme CAP petite enfance dans notre structure se propose de véhiculer un enfant du domicile de ses parents à la crèche, à la demande du parent qui est dans l'impossibilité de le faire de façon temporaire. Il se trouve que cette employée travaille occasionnellement pour ce parent à titre privé pour la garde de l'enfant. Le parent ferait un avenant au contrat pour inclure ces trajets qui seraient couverts donc par le parent employeur.

Le trajet domicile/travail de l'employée, serait en partie détourné pour chercher l'enfant. La crèche est-elle toujours responsable en cas d'accident sur le trajet de l'employée (sur la partie du trajet avant ou après le détour, pour lequel l'employée est couverte par la responsabilité de la crèche ?



Que se passerait-il si l'enfant était gravement blessée ? Si les parents portaient plainte, est-ce que la responsabilité de l'employée est uniquement mise en cause ou celle de la crèche également ?

Pas de responsabilité de l'EAJE ni de la directrice s'il s'agit d'un acte privé passé entre deux personnes. Simplement le conseil pour les parents comme pour votre collaboratrice est de rédiger un document précis organisant ce déplacement.

Bien sûr, on pourrait imaginer un accident survenant durant le temps trajet "domicile/lieu de résidence de l'enfant/crèche". Il ne s'agirait pas d'un accident de trajet puisque le trajet est utilisé à d'autres fins que de se rendre au travail ou d'en partir.

Certaines conventions collectives prévoient le dispositif dit de SUBROGATION ; j'aurai besoin de votre interprétation de l'article du chapitre 9 de la ccn alisfa intitulé Maladie.

Concernant le maintien de salaire l'article prévoit un maintien au premier jour à 100% dans la mesure où le salarié peut bénéficier des prestations en espèces de la Sécurité Sociale.

Qu'en est-il des arrêts de moins de 4 jours n'ouvrant droit à aucune indemnisation de la Sécurité Sociale du fait des trois jours de carence ?

Le salarié bénéficie-t-il tout de même du maintien de salaire dans les conditions prévues dans l'article ou non ?

Si non, le fait d'avoir pratiqué ce maintien dans mon entreprise m'oblige-t-il à continuer à le faire ou puis-je le dénoncer et de quelle manière ?

La réponse est dans l'application ou non du principe de SUBROGATION (l'employeur se substitue à la sécurité sociale).

La convention collective dite ALISFA prévoit cette règle. Certains employeurs ont pour leur part choisi de ne pas l'appliquer. Il convient que vous déterminiez si vous l'appliquez (en principe oui).

Ensuite, la subrogation **NE SIGNIFIE PAS créer des droits supplémentaires** pour le salarié. Dans ce cas, l'employeur "s'aligne" sur les remboursements sécurité sociale. Simplement, il fait l'avance de frais qu'il se fera ensuite rembourser par la CPAM.

Le conseil est donc de toujours demander à la CPAM préalablement aux remboursements, si oui ou non elle remboursera. En effet, on aura compris que si l'employeur paie l'absence maladie mais que celle-ci n'est pas prise en charge par la CPAM, il n'y aura pas d'autre recours que de réaliser une retenue sur salaire.

Voici pour rappel les règles de la convention collective :

Pour rappel, en application des dispositions de l'article 1er du chapitre IX de la convention collective, tout salarié bénéficie d'un maintien de salaire à la charge de l'employeur, à hauteur de 100% du salaire net durant les 90 premiers jours calendaires, puis à hauteur de 75% du net durant les 90 jours suivants, sous réserve de remplir cumulativement 3 conditions :

1. Justifier d'une ancienneté d'au moins 4 mois consécutifs au sein de la structure,
2. Justifier dans les 48 heures de son absence par l'envoi d'un arrêt de travail,
3. Pouvoir bénéficier **des prestations en espèces** de la Sécurité sociale.



De plus, cet avenant impose à l'employeur de réaliser la subrogation des indemnités journalières de la sécurité sociale et des indemnités de prévoyance pendant l'obligation conventionnelle de maintien de salaire (article 1 du chapitre IX). La subrogation est une avance de salaire faite par l'employeur qui a pour but de payer la totalité du salaire due au salarié et de se faire rembourser une partie des sommes versées (par les indemnités journalières de la Sécurité sociale et/ou de la prévoyance).

Ainsi, lorsque l'employeur devra réaliser le maintien de salaire d'un salarié en arrêt maladie, il devra avancer les indemnités journalières de la sécurité sociale et de la prévoyance en attendant leur remboursement. Le salarié bénéficiera de la subrogation des indemnités journalières de la sécurité sociale, s'il envoie son arrêt maladie dans les 48 heures à son employeur et à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

**NB : la convention évoque bien une AVANCE et non pas un droit nouveau dérogeant au délai de carence de la CPAM**

**Qu'est-ce qu'une prestation en ESPECE : voici la définition de la CPAM**

Une prestation en espèce est une indemnité journalière qui permet de compenser la perte de revenu due à un arrêt de travail. L'arrêt de travail peut être la conséquence d'une maladie, d'une maternité, ou encore d'un accident de travail

L'indemnité journalière est versée à partir du 4ème jour de l'arrêt de travail car les 3 premiers jours représentent le "délai de carence". Cette indemnité représente 50% du gain journalier de base dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.

**Quant aux questions**

- 1.- j'ai pratiqué la subrogation : suis-je contraint de la maintenir. La réponse est OUI
- 2.- j'ai remboursé à tort les 3 premiers jours de carence : ai-je installé un usage ? En principe NON car il n'y avait qu'une erreur d'interprétation et non pas une volonté manifeste de conférer un avantage.



Une des employées est subitement malade et doit quitter son travail. A partir de 15h00, l'équipe sera réduite à une seule personne avec à charge 11 enfants présents aujourd'hui. Je demande alors à la personne qui normalement quitte la micro crèche à 15h15 de faire des heures supplémentaires rémunérées jusqu'à 18h.

Celle ci refuse, me rétorquant que le délai de prévenance n'est pas respecté. Je remplace moi-même une autre absence sur une autre micro crèche dont j'ai la charge.

Qu'en est-il du délai de prévenance dans un cas d'urgence comme celui-ci ? Peut-elle quitter la crèche tout en sachant qu'elle laisse sa collègue en difficulté notoire ?

Les règles sont en principe fixées par la convention collective. De façon habituelle, on retient les délais suivants concernant les changements d'horaires :

Urgent = immédiat

Temporaire = 3 jours de prévenance

Définitif = 7 jours de prévenance.

S'agissant des heures supplémentaires, sommes-nous dans l'urgence ?

Dans votre cas, la réponse est non (bien que les éléments pourraient faire penser que oui). En effet, on doit considérer que ce type de configuration (absence inopinée d'un salarié) n'est pas un cas exceptionnel. Dès lors, on attend de votre part que vous ayez anticipé et mis en place une organisation adéquate :

- astreinte (un salarié revient suppléer la personne absente)
- mobilisation d'un ou plusieurs parents pour assurer une surveillance effective et constante des enfants (avec l'accord de la PMI si cela est possible – sinon en informant la PMI)
- demande à un personnel technique (personnel de ménage, personne de cuisine) d'assurer la surveillance effective et constante avec l'accord de la PMI.

Si maintenant toutes ces solutions ne sont pas réalisables, alors oui vous serez dans l'urgence.

Le salarié quant à lui pouvant légitimement opposer ses contraintes personnelles.

S'agissant de la salariée qui s'absente, elle ne peut bien sûr le faire qu'avec votre accord. Si elle prend l'initiative de quitter son poste sans votre accord, il s'agit d'une faute pouvant être assimilée à un abandon de poste.

Demande de l'extrait du casier judiciaire B2 : depuis quand ? Quand demander (embauche-tous les ans...) ? , la direction peut-elle se substituer aux salariées pour faire une demande groupée et si oui auprès de qui ?

La place de la visite de la médecine du travail mais surtout la nécessité pour les salariées de présenter un certificat d'aptitude au travail auprès d'enfants ; à moins que je n'aie pas tout compris .... Car les médecins généralistes n'ont pas accepté de délivrer les certificats s'appuyant sur le fait que c'est à la médecine du travail de s'en occuper

Concernant le casier judiciaire : seul le salarié peut l'obtenir et donc vous le présenter. Eventuellement en cas de condamnation dans l'année d'un de vos collaborateurs/trice, le greffe du tribunal vous avisera de cette condamnation ;

L'obligation résulte de cet article du code de la santé publique :

### Article R2324-33

Les personnes gestionnaires des établissements et services d'accueil s'assurent, dans les conditions prévues à l'article [776](#) du code de procédure pénale, que les personnes qu'elles recrutent pour exercer des fonctions, à quelque titre



que ce soit, dans ces établissements et services, satisfont aux dispositions de [l'article L. 133-6](#) du code de l'action sociale et des familles.

Pour rappel : nul ne peut exercer une fonction au sein d'un EAJE ou d'un accueil collectif de mineur s'il a été condamné à l'une des peines mentionnées à l'article 133-6 ou s'il est inscrit sur un tableau tenu par la DDPJ (fonction de direction)

Jusqu'à présent, lorsqu'on embauchait un salarié, on devait lui faire passer une **visite médicale** d'embauche auprès du **médecin du travail** afin d'évaluer son aptitude sur le poste pour lequel il est recruté. Cette visite était obligatoire pour tous les salariés quel que soit leur contrat de travail. Cette visite devait se faire avant que le salarié occupe définitivement le poste, c'est-à-dire avant la fin de la **période d'essai**. Pour les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée (par exemple les femmes enceintes), cette visite doit obligatoirement avoir lieu avant l'entrée effective en fonction.

La loi travail (oct. . 2016) supprime cet examen systématique. Elle prévoit de le remplacer par une simple visite d'information et de prévention qui sera organisée après l'embauche dans un délai à fixer par décret (6 mois sont annoncés). Cette visite d'information n'aura pas pour but de vérifier l'aptitude du nouveau salarié à son poste. N'étant pas un examen médical, elle ne sera pas forcément pratiquée par le médecin du travail mais pourra être assurée par un collaborateur médecin, un interne en médecine du travail ou un infirmier. Ce dernier pourra toutefois orienter le salarié vers le médecin du travail.

Or, vous devez pouvoir contrôler qu'un salarié est en capacité d'exercer son activité en présence de jeunes enfants. Cette nouvelle disposition ne permet pas de contrôler cette aptitude. Dès lors, il vous appartient (en qualité de gestionnaire d'établissement) de décider d'une modalité nouvelle. Vous avez donc deux choix :

1. – vous contenter du nouveau texte et donc ne rien demander de plus. Vous vous exposez à des situations de mise en danger des enfants, si par exemple un salarié était porteur d'une maladie pouvant être transmise aux enfants ;
2. – vous aligner sur la pratique des accueils collectifs de mineurs et de l'activité dite « TAP » (temps péri scolaire) et demander avant l'embauche que le futur salarié fournisse une « attestation de capacité à travailler en milieu d'enfants ». Il ne s'agit pas d'une visite médicale ni même d'un certificat médical remboursé par la CPAM. Par contre cette démarche sécurisera votre EAJE, les enfants et accessoirement éliminera bien des risques juridiques.

Cette décision incombe au gestionnaire.

Nous aimerions un éclaircissement de nos droits vis à vis d'une salariée en arrêt maladie longue durée.

Nous avons dans notre équipe une assistante maternelle, ayant un agrément pour 3 enfants, qui est en arrêt maladie depuis juin 2016

Quelle marge de manœuvre avons-nous pour ne pas grever le bon fonctionnement de notre structure collective et familiale, notamment son équilibre budgétaire lié au taux de présentisme des enfants ?

Serait-il pertinent de proposer une rencontre avec la médecine du travail sachant que nous n'avons pas de visibilité sur sa reprise ?

Dans ce contexte, nous devons envisager toutes les hypothèses y compris le fait de se séparer de cette salariée ?



Dans ce cas, comment devons-nous procéder ?

Le remplacement par le recrutement d'une autre assistante maternelle, donc en CDD, est très compliqué car nous mobilise énormément pour la former à notre démarche d'accueil : cela requiert beaucoup de visites à domicile qui ont un impact budgétaire énorme.

Tout employeur a souscrit un contrat de prévoyance. Ce dispositif fait qu'un salarié en arrêt maladie de plus de 90 jours « bascule » ensuite sur une prise en charge par ce régime de prévoyance.

Donc un salarié après trois mois d'absence ne représente pas un coût pour l'employeur.

Concernant une rupture du contrat : est-elle envisageable ?

Trois options se présentent :

- 1.- l'inaptitude : elle est demandée par le salarié, le médecin du travail ou l'employeur. Mais elle ne pourra être évoquée que lors de la reprise du salarié. Il ne s'agit donc pas d'une option.
- 2.- la rupture conventionnelle : surtout pas dans un tel dossier ! Elle serait en effet refusée par l'administration du travail si vous êtes une crèche privée ou le centre de gestion si vous êtes une crèche publique.
- 3.- la désorganisation durable du service : ici nous ne disposons pas d'éléments démontrant cette désorganisation (en effet vous recrutez des CDD pour organiser un remplacement).

## CONFORMITE DES LOCAUX

Notre établissement construit en 1980 présente aujourd'hui des matériaux vieillissant notamment les surfaces extérieures de la cour de jeux des enfants. En effet le macadam se soulève par la prolifération des racines des arbres et peut provoquer la chute des enfants voire des adultes (parents ou professionnels). Le bâtiment appartient à la ville mais les problèmes budgétaires rencontrés obligent les communes à faire des choix.

Afin d'appuyer notre demande notre présidente nous conseille de trouver des cas de jurisprudences montrant que la commune avait été considérée comme responsable de ou des accidents survenus suite à une absence de prise en compte des dégradations.

10

Nous sommes dans un domaine de base de la responsabilité administrative. Il n'y a donc pas besoin de jurisprudence (en claire, toutes les municipalités connaissent la règle).

Les principes sont décrits ci-après (on parle de responsabilité sans faute c'est-à-dire que la seule survenance du préjudice suffit à engager la responsabilité). Dans votre cas, il conviendra de prouver :

- 1.- la dangerosité (assez simple s'agissant d'enfants en crèche)
- 2.- le défaut d'entretien (assez simple à partir de l'instant où vous avez alerté. Vos alertes doivent être claires, mentionner un risque imminent, rappeler les précédents courriers)

Dans votre courrier vous reprendrez bien les termes utilisés dans le texte ci-dessous. Vous utiliserez la référence à la responsabilité sans faute et la responsabilité pour défaut d'entretien normal.

Les ouvrages publics peuvent être à l'origine de dommages matériels et/ou corporels en raison de leur existence et leur fonctionnement. La responsabilité de la commune pourra alors être recherchée et engagée.

La qualité de la victime va permettre de déterminer le régime applicable : responsabilité sans faute ou responsabilité pour défaut d'entretien normal.

Ces régimes de responsabilité sont également mis en œuvre lorsque les dommages subis par la victime résultent de travaux publics.

### Ce qui peut arriver...

Chute d'un motard sur la chaussée dont le revêtement présente des déformations non signalées (CAA Nancy, 2<sup>e</sup> ch., 20 décembre 2001, n°98DA00090, CPAM de Lens Mlle XXX).

Chute d'un piéton à cause d'une excavation profonde et non signalée sur le trottoir (CAA Bordeaux, 1<sup>re</sup> ch., 7 avril 2005, n°01BX00571 ; CAA Nancy, 3<sup>e</sup> ch., 8 janvier 2009, n°07NC00520, Cne de Chooz c. M. XXX . CAA MARSEILLE, 2<sup>e</sup> ch., 17 octobre 2011, n°09MA01326).

Véhicule d'un automobiliste endommagé sur une borne rétractable qui se lève au moment du passage du véhicule (Trib. Adm. Nice, 19 février 1999, XXX., Cne d'Hyères les Palmiers, Jurisprudence automobile 2000, p.349).

### Quel est le régime juridique à appliquer ?-

Le régime de responsabilité du fait des travaux et ouvrages publics a été dégagé par la jurisprudence. Il repose sur un critère relatif à la situation de la victime par rapport à l'ouvrage ou au travail à l'origine du dommage : usager ou tiers.

L'usager d'un ouvrage public est celui qui l'utilise de façon personnelle et directe. Il s'agit, par exemple, du piéton ou de l'automobiliste empruntant une voie publique.

Le tiers est la personne qui n'utilise pas effectivement un ouvrage public. Est, par exemple, tiers à l'ouvrage public, un motard chutant du fait d'une branche d'un arbre situé dans une forêt domaniale longeant la chaussée, le piéton par rapport à la neige provenant du toit d'un bâtiment communal.



### Au regard de la qualité de la victime, il y a lieu de distinguer :

#### La responsabilité sans faute de la collectivité publique

Elle est applicable aux victimes d'ouvrages et de travaux publics ayant la qualité de tiers. La responsabilité de la collectivité publique est engagée dès lors que les dommages causés aux tiers par les travaux et ouvrages publics ont un caractère anormal et spécial :

Le dommage anormal : c'est celui qui excède par son importance **les simples gênes et inconvénients que les administrés sont tenus de supporter sans indemnité**. L'anormalité s'apprécie par rapport à l'ampleur du dommage allégué.

Le dommage spécial : il consiste en une rupture de l'égalité devant les charges publiques au détriment d'un administré. La spécialité s'apprécie par rapport à l'ampleur de la population touchée par le dommage.

Constituent des dommages anormaux :

- des désordres causés à des canalisations de gaz par des travaux d'élargissement d'une route,
- des dommages causés à une propriété par l'affaissement d'un talus, dont elle est riveraine, consécutif à des travaux d'élargissement d'un chemin rural,
- la rupture d'un barrage.

La victime n'a pas à établir la faute de la collectivité pour être indemnisée de son préjudice anormal et spécial. Les juges administratifs vont vérifier l'anormalité et la spécialité du dommage allégué.

En revanche, la victime doit prouver le lien de causalité entre son dommage et l'ouvrage public ou les travaux publics.

#### La présomption de responsabilité de la collectivité publique

Elle est applicable aux victimes d'ouvrages et de travaux publics ayant la qualité d'usager.

La responsabilité de la collectivité publique est engagée pour **défaut d'entretien normal**.

L'entretien normal est celui effectué pour assurer au public un usage de l'ouvrage conforme à sa destination.

La jurisprudence considère qu'il y a une part de risque tolérable inhérente à l'usage d'un ouvrage public.

Constitue un défaut d'entretien normal :

- la chute d'un piéton suite à l'effondrement d'une dalle fermant un regard de visite d'égout (CE, 12 juin 1972, n°73516, Lebon, p.395),
- l'absence de signalisation informant les automobilistes du risque de chute de pierres sur la chaussée alors que le propriétaire de la voie publique en connaissait la fréquence (CE 3 novembre 1972, n°83338, Lebon, p.710 ; CE 7 avril 1976, n°98325 ; CE, 6 juillet 1984, n°43075),
- l'absence de signalisation adéquate de travaux publics en cours.

La victime doit établir le lien de causalité entre l'ouvrage public ou les travaux publics et son dommage. Elle n'a pas à rapporter la preuve du manquement, par la collectivité locale, à son obligation de sécurité et d'entretien de l'ouvrage.

C'est à l'autorité publique que revient la charge de prouver l'entretien normal de l'ouvrage public ou la signalisation suffisante des travaux publics.

## AUTORITE PARENTALE

Nous accueillons un enfant dont les parents sont divorcés et qui ont l'autorité parentale partagée. Le père veut venir chercher son enfant en dehors de ses jours de garde.

Devons-nous lui remettre ou devons respecter les jours de chaque parent ; la mère s'oppose à ce que nous remettions l'enfant au père.

En cas de divorce, il existe un jugement de divorce. Il suffit alors pour le ou les parents de s'adresser au greffe du tribunal pour obtenir un extrait. Cet extrait précisera qui a la "garde" et selon quel rythme.

Si maintenant vous disposez de cet extrait et que par exemple, la mère héberge l'enfant (la garde) en semaine, le père ne peut venir chercher l'enfant.

S'il y a un doute, vous devez vous appuyer sur la demande du parent qui a inscrit l'enfant à la crèche (art. 372 du code civil) et courtoisement (car le père sera sûrement agressif), inviter le père à obtenir une décision auprès du JAF (juge aux affaires familiales).

Bien sûr, vous prendrez soin de prévenir la mère et de rédiger un compte rendu factuel ("Le... mars, M. s'est présenté à la crèche afin de reprendre son enfant. Il nous a présenté son livret de famille. Toutefois nous avons refusé et lui avons demandé de s'adresser auprès du commissariat de police ou du JAF afin de faire reconnaître ses droits. + si l'intéressé est agressif, l'information selon lequel il a été agressif).

Que faire de ce document ? Vous avez trois options :

1. le classer dans le dossier de l'enfant
2. l'adresser aux services de l'ASE (aide sociale à l'enfance) en procédure dite d'information préoccupante
3. l'adresser au commissariat ou à la gendarmerie si la menace exprimée vous semble considérable

### Famille en situation de séparation

Mois de septembre : sur demande de la mère, j'accueille l'enfant sur une période de 3 semaines.

J'ai copie de l'ordonnance de non conciliation qui stipule une autorité parentale conjointe, un lieu de résidence principal chez la mère, les droits de visite du père et de résidence uniquement les week-ends, en alternance le samedi, dimanche;

A ce jour, le père me demande une attestation de présence de l'enfant sur cette période de 3 semaines.

Suis-je dans l'obligation de la lui remettre, à savoir que pendant les jours de la semaine, c'est uniquement la mère qui en a la garde.

Cette attestation peut lui être remise dans la mesure où elle doit lui permettre de faire valoir des droits sociaux auprès de certaines caisses ou des impôts.

Il n'y a aucun risque juridique du moment que cela corresponde à la réalité



Situation (accueil familial) :

Un couple de parents pacsés (chacun ayant l'autorité parentale) se sépare dans la mésentente, sans décision de justice à ce jour, le père quitte le domicile familial en déménageant.

Le contrat d'accueil est signé par les deux parents et l'enfant est accueilli au domicile d'une assistante maternelle.

La maman dénonce à elle seule le contrat en me faisant parvenir une lettre de préavis de sortie et retire l'enfant d'un jour à l'autre, en me fournissant un certificat médical qui précise que l'enfant doit rester au domicile.

Le père privé de son enfant, sa conjointe ne lui répondant plus me demande le motif de sortie que je lui communique et me réclame copie du certificat médical établi par le médecin.

Puis-je remettre une copie du certificat médical au père de l'enfant ?

13

Attention : un parent ne peut rompre le contrat avec une crèche familiale aussi rapidement. Un préavis est nécessaire. Si celui-ci n'est pas respecté (et sous réserve que votre règlement de fonctionnement ait bien prévu cette règle), la maman doit vous rembourser la somme non payée. Celle-ci s'établit à un mois minimum.

Concernant le Papa. L'histoire Père/ mère relève du droit privé. Sachez que la mère dans cette histoire a commis une faute relevant du pénal. Donc la conséquence risque d'être la perte de la garde de l'enfant.

Mais j'insiste, cette partie-là ne vous concerne pas.

S'agissant de la fin d'un contrat, vous pouvez sans risque pour vous communiquer à l'un des parents (titulaire de l'autorité parentale, ce qui est le cas ici) les documents encore à votre disposition. Donc, oui ce certificat médical peut être communiqué.

Nous accueillons un enfant dont la mère est mineure. Ce sont les grands-parents qui ont inscrit cet enfant. Toutefois la mère vient chercher l'enfant le soir...

Le raisonnement est le suivant :

- Mère mineure = elle n'a pas l'autorité parentale sauf si le JAF (juge aux affaires familiales a reconnu la maturité nécessaire de la mère) ;
- Si les grands parents ont inscrit l'enfant, c'est qu'ils justifient soit de la tutelle sur cet enfant (situation logique si la mère est mineure) soit d'une décision de justice leur ayant conféré la délégation de l'autorité parentale.

Afin de clarifier les choses, il serait utile d'organiser une rencontre cordiale avec les grands parents et la mère afin de déterminer le « Qui peut faire quoi ? ».

En effet, de nombreuses décisions peuvent devoir être prises :

Exemple 1 – hospitalisation de l'enfant et autorisation d'opérer

Exemple 2 – participation à des sorties

Exemple 3 – signature d'un PAI

(...)



## Les Ateliers Pédagogiques

Dans l'intérêt de tous, il conviendrait de clarifier les statuts de chacun et donc les droits.  
Par contre ce dossier doit rester confidentiel pour protéger l'enfant, sa mère et... une éventuelle « histoire de famille ».

## ANIMATION REALISEE PAR UN PARENT

J'ai une maman qui propose de faire bénévolement des séances de yoga avec les enfants. Mais elle viendrait accompagnée de son bébé âgé de 4 mois (qui n'est pas inscrit). Je pourrais l'inscrire mais ne pas facturer sa présence.

Afin de "légaler" tout ça, j'envisage de faire une convention dans laquelle je stipulerai le côté gratuit de l'intervention et de la présence de l'enfant. Mais qu'en est-il au niveau assurance? La responsabilité civile (et de qui?) est-elle suffisante?

De plus, au niveau de la Caf, est-ce, selon vous, possible de ne pas facturer?

15

Comme dans de très nombreuses structures (dont les RAM) des personnes extérieures sont présentes. Cela ne pose pas de difficulté particulière.

La seule précaution à prendre dans ce cas précis est un courrier simple de votre part rappelant à cette personne que l'enfant reste sous sa garde.

De votre côté, il faudra simplement ne pas "mélanger" les enfants (c'est souvent le cas des instants de sieste car les enfants s'endorment sans prévenir) donc prévoir un emplacement sécurisé pour que cet enfant ne soit pas éloigné de sa maman.

Donc agissez au plus simple



## NOUVELLE REGLEMENTATION : PORT DU CASQUE

Nous avons été alertés par notre référent ACFI de la parution du décret n° 2016-1800 du 21 décembre 2016 instituant le port obligatoire de casque sur les vélos pour les enfants de moins de 12 ans.

Effectivement cette règle s'impose désormais pour les sorties d'enfants (famille, groupes d'enfants...) circulant sur les voies publiques. Il s'agit d'une disposition du code de la route.

Au sein d'un lieu privé (dans votre jardin, dans un centre de loisirs) les règles restent les vôtres. Dans une crèche ou CLSH, la règle devra donc être déterminée par le gestionnaire ou la/le directeur. Le conseil est donc d'habituer l'enfant à ce geste de prudence et de les équiper dans la cour.

En cette période de congés de printemps et de préparation des périodes d'été, de nombreuses questions portent sur les ACM ou « accueils collectifs de mineurs » (centre de loisirs, camps de vacances, temps périscolaires...)

Voici quelques règles :

### Accès à la halte-garderie / aux lieux d'exercice des TAP

- Il appartient au directeurs/trices d'école d'assurer la sécurisation et le trajet des enfants/
- En cas de dommage, nous sommes dans une responsabilité de l'état (éducation nationale)

### Surveillance des cours, des temps de cantine

Il y a deux options :

- Cette surveillance est organisée par l'école et la Mairie met à disposition de façon accessoire du personnel. La responsabilité reste celle de l'école donc de l'état.
- Une convention a été passée avec la mairie. La responsabilité est celle du maire

### Bizutage

Toute forme de bizutage est interdite. La responsabilité est donc celle de l'organisme gestionnaire. Toutefois si des règles strictes ont été édictées. La responsabilité sera celle du directeur de la structure d'accueil sans qu'il puisse se prévaloir d'une protection de l'administration (faute détachable du service).

### Sanction disciplinaire prise par le directeur/trice d'un ACM (accueil collectif de mineurs).

Celle-ci n'est possible que si une procédure disciplinaire et des sanctions précises ont fait l'objet d'une délibération au sein de la structure gestionnaire (conseil municipal si le centre de loisirs est géré par une mairie, assemblée générale ou bureau s'il est géré par une association).

Sur ce point une affaire mérite d'être rappelée. Deux enfants de 11 et 12 ans cambriolent puis mettent le feu à une salle informatique d'un collège. Bien sûr, leurs parents seront mis en cause au civil, les enfants feront l'objet d'une poursuite pénale. Mais le principal du collège souhaite les sanctionner par des TIG (travaux d'intérêt général). La sanction sera annulée au motif de l'absence d'un règlement disciplinaire et d'une gamme de sanctions décidée par l'organe gestionnaire du collège.

### Surveillance des abords du centre de loisirs.

Un adulte salarié du centre de loisirs doit se situer à l'extérieur afin de veiller à la sécurisation de la sortie. Dans cette affaire deux bandes rivales s'attendaient à l'extérieur d'un camp de vacances. Lors de la sortie des adolescents, une rixe avait lieu. La responsabilité du gestionnaire du centre et du directeur fut engagée. L'absence de personnel en sortie n'avait pas permis de sécuriser ces « temps » et les adolescents.

### Surveillance du centre de loisirs

Des enfants fuguent d'un centre de loisirs situé dans un bois. Il existait un défaut dans la clôture et de nombreux enfants le connaissaient. La responsabilité du directeur comme celle du gestionnaire est engagée pour défaut de surveillance.

**Un animateur remplace un autre durant une activité de plein air.** L'animateur était recruté sur des activités d'art plastique et il intervenait sur une activité sportive. Deux enfants sont blessés. La responsabilité du directeur est engagée et non celle de l'animateur. En effet, on considère dans un centre de loisirs que les animateurs sont nécessairement spécialisés. S'ils exercent une activité alors qu'ils n'ont pas la compétence requise, et que ce remplacement est requis par la direction, ils ne peuvent pas être tenus pour responsable et la direction du centre engage sa responsabilité.



## Les Ateliers Pédagogiques

En réponse à cette situation, pensez à former et qualifier vos personnels. Il ne s'agit pas de leur faire obtenir des diplômes mais plus simplement de valider leurs compétences d'animation et maîtrise des risques liés à l'activité.

En conclusion : si vous dirigez des activités périscolaires, des centres de loisirs, des « camps de vacances » ou séjours, pensez à vous former et à former vos personnels. Vous éliminerez bien des risques.

On ne le sait pas toujours mais la réglementation des ACM (accueil collectif de mineurs) est très complète. Elle a cette qualité de proposer des bonnes pratiques et de responsabiliser les équipes.



Retrouvez-nous sur nos médias



Page Facebook  
et conférences thématiques sur Facebooklive



Forum Petite enfance

19



<http://www.ateliers-pedagogiques.fr/>

Retrouvez sur notre site internet :

- Notre agenda formation
- Notre catalogue formation
- Une base documentaire pour vous aider au quotidien

## **Nouvelle formation : Conception de documents obligatoires pour la direction d'un EAJE**

Cette formation vous intéresse, faites-nous le savoir en nous adressant un mail.

