

Question : à partir de quels éléments fixer la juste rémunération des accueillantes familiales de jour employées par une structure publique de coordination (en particulier la structure de coordination de l'accueil familial de jour en Ville de Genève, AFJ-VDG) ?

Introduction

L'étude demandée laisse de côté

- ✓ les mécanismes d'autorisation et de surveillance de l'accueil familial de jour que le droit fédéral impose et confie aux cantons ;
- ✓ le traitement fiscal de la rémunération des accueillantes familiales de jour (AFJ).

Le contrat de travail des AFJ est celui qui est proposé en annexe au règlement J 6 29.01.

Comparaison faite, les termes du contrat, la durée du travail et les conditions de rémunération en Ville de Genève se situent dans la ligne pratiquée par les autres structures de coordination du canton. La rémunération actuelle des AFJ est constituée

- ✓ d'une rémunération horaire par enfant accueilli, d'une indemnité de vacances de 10.64% du total des salaires mensuels et d'une prime annuelle de 8.33% du total des salaires mensuels (art. 17 du contrat de travail)
- ✓ d'une allocation forfaitaire horaire par enfant destinée à compenser l'achat de matériel et la mise à disposition des infrastructures et équipements personnels (art. 18 du contrat de travail) ; cette allocation hors charges sociales est déductible du revenu soumis à l'impôt
- ✓ d'un remboursement des frais de collation selon les tarifs fixés par le contrat édicté par le canton (annexe au contrat annexé au J 6 29.01, en référence à l'art. 18).

La question se pose dès lors de savoir à quelles conditions la rémunération offerte aux AFJ en Ville de Genève et dans les autres communes du canton peut être considérée comme juste, ou correcte.

Nos questionnements

- Quel est, en droit suisse et en droit genevois, le cadre applicable à l'exercice de l'activité désignée comme « accueil familial de jour » ?
 - ✓ l'analogie est-elle possible, et jusqu'à quel point, avec d'autres types d'activités déployées à domicile (travail à domicile au sens des art. 351ss CO, contrat-type de travail de l'économie domestique (RS/GE J 1 50.03), notion d'« activités ménagères » dans la jurisprudence du TF, autres) ? ▼
 - ✓ en particulier, comment évaluer le temps exclusivement consacré à cette activité (vs. le temps dédié à ses activités domestiques propres, aux soins donnés à ses propres enfants, le cas échéant) ?
- Dans ce cadre,
 - ✓ quelle peut être la durée hebdomadaire maximale consacrée à cette activité ? ▼
 - ✓ comment évaluer le rôle et l'impact des directives et instructions que donne l'employeur et la surveillance qu'il peut exercer ? ▼
 - ✓ comment évaluer l'autonomie de l'employée, et la subordination à l'employeur,
 - dans la définition des tâches à accomplir
 - dans l'organisation de ces tâches ? ▼
- En d'autres termes, quels sont les droits et devoirs réciproques de l'employeur et de l'employée ?

▼ Ce signe marque les rubriques concernant également les assistantes de crèches familiales (ACF), qui bénéficient d'un autre statut professionnel et d'une autre structure de rémunération (voir l'avis de droit de Me BELLANGER, du 23 juin 2014). Toute réponse donnée concernant les AFJ devra être évaluée pour son impact sur le statut des ACF.

Les réponses à apporter

- Quelle portée donner à une analogie avec les rémunérations pratiquées dans d'autres secteurs d'activité économique comparables ?
 - ✓ compte tenu du niveau de qualification actuellement exigé
 - ✓ en particulier sachant l'obligation qui incombe à la Ville de promouvoir une politique d'égalité de traitement entre les diverses catégories de personnel employé dans les institutions qu'elle subventionne fortement et contrôle ▼
 - ✓ en tenant compte tout autant du salaire minimum à offrir que du salaire maximum atteignable ▼.

- Sur quelles bases la commune peut-elle documenter et justifier le montant de la rémunération des AFJ ?
 - ✓ étant donné le niveau de qualification actuellement exigé ▼
 - ✓ étant données les limites imposées dans l'autorisation que le SASAJ délivre à chaque AFJ (nombre d'enfants et âges des enfants accueillis) ▼
 - ✓ étant donné la responsabilité assumée par l'AFJ vis-à-vis des enfants confiés ▼
 - ✓ étant donnés les avantages et économies
 - de l'employée qui travaille à domicile
 - de l'employeur qui réduit son infrastructure (locaux, personnel, etc.).

- Quelle valeur, quel impact sur la rémunération minimale de l'AFJ peuvent avoir les éléments suivants :
 - ✓ l'AFJ définit elle-même le nombre d'enfants qu'elle accueille dans le cadre de son autorisation
 - ✓ elle définit elle-même sa disponibilité horaire quotidienne ou hebdomadaire
 - ✓ la semaine de « 50 heures » si l'AFJ travaille au maximum autorisé.

- Sur la base de l'analyse, y a-t-il un modèle de rémunération auquel il est, d'un point de vue juridique, impératif ou souhaitable de se référer ? ▼