

FICHE MATERNITE

Chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail : articles L.1225-1 et suivants

I. GROSSESSE DE L'ASSISTANTE MATERNELLE

La protection prévue par le code du travail s'applique aux assistantes maternelles.

Pour bénéficier de la protection, la salariée doit remettre à son employeur, contre récépissé, ou lui envoyer par lettre recommandée avec accusé de réception, un certificat médical attestant, suivant le cas, son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci ainsi, que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation du congé maternité. Le jour de l'expédition de la lettre fait foi.

Sauf retrait pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à la grossesse, si le retrait de l'enfant est invoqué par l'employeur avant que celui-ci n'ait connaissance de l'état de grossesse de son assistante maternelle, la salariée peut obtenir l'annulation du retrait en adressant par LRAR un certificat médical attestant de son état dans les 15 jours à compter de la notification du retrait de l'enfant.

La salariée n'a aucune obligation d'informer son employeur de son état de grossesse, cependant elle ne peut prétendre à aucune protection tant que l'employeur n'est pas officiellement informé.

La maternité de la salariée ne peut-être le motif du retrait de l'enfant.

En cas de grossesse de l'assistante maternelle, il est donc conseillé que la lettre de retrait de l'enfant en précise les raisons.

Protection de la femme enceinte au cours de la période d'essai

Les dispositions protectrices de la femme enceinte contre le licenciement ne sont pas applicables pendant l'essai. Cependant l'employeur ne peut pas se fonder sur la grossesse pour rompre le contrat au cours de l'essai, la rupture de la période d'essai d'une femme en état de grossesse reste donc possible pour un motif non lié à la grossesse. A défaut l'employeur pourra être condamné à verser des dommages-intérêts à l'intéressée.

Les femmes en état de grossesse médicalement attesté peuvent démissionner sans préavis et sans avoir à payer une indemnité de préavis.

Protection de la femme enceinte en cours de contrat

Pendant la grossesse	INTERDICTION RELATIVE	d'exercer le droit de retrait pendant la grossesse de l'assistante maternelle. Pendant cette période, le retrait ne peut être exercé qu'en cas d'impossibilité de maintenir le contrat ou de faute grave de la salariée
Pendant le congé maternité	INTERDICTION ABSOLUE	d'exercer le droit de retrait pendant le congé de maternité. Le retrait, même justifié par un motif étranger à la grossesse ne peut-être signifié qu'au retour du congé maternité. Le préavis débutera donc après le congé maternité, à la date de première présentation à l'assistante maternelle de la lettre recommandée avec AR.
Pendant les 10 semaines suivant la fin du congé maternité	INTERDICTION RELATIVE	d'exercer le droit de retrait pendant les 10 semaines suivant la fin du congé maternité. Pendant cette période, le retrait ne peut être exercé que pour un motif non lié à l'état de grossesse (ex : faute grave). Le point de départ de cette protection est reporté à l'expiration des congés payés, quand ces derniers sont pris directement après le congé de maternité.

Le contrat de travail des assistants maternels

En application de l'article 16 de la convention collective, pendant le congé maternité, dans l'intérêt de l'enfant et compte tenu des spécificités de la profession, notamment celles liées à l'agrément, **employeur et salariée s'informent de leurs intentions quant à la poursuite du contrat, avec un délai de prévenance de 1 mois minimum avant la fin du congé maternité de la salariée.**

Les parents ne pourront envoyer la lettre de retrait qu'à l'issue des 10 semaines suivant l'arrêt, ce qui marquera le point de départ du préavis.

Le salaire devra donc être versé à l'assistante maternelle pendant toute la période de protection relative et sauf accord des parties pendant le préavis, que l'enfant soit gardé ou non.

Divers	
Absences pour examens médicaux	La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour l'acquisition des congés payés ainsi que pour le calcul de l'ancienneté. (article L.1225-16 du code du travail)
Congés Payés	Les périodes de congés de maternité, d'adoption et de paternité sont assimilés à du travail effectif pour le calcul des congés payés. Les salariés de retour de congé de maternité ont droit à leurs congés payés annuels, y compris en dehors de la période de référence (après le 30 avril de l'année en cours). (article L.3141-2 du code du travail). Si le report du droit à congés payés est automatique, il y a lieu de s'entendre sur la fixation des nouvelles dates, au besoin par la signature d'un avenant au contrat de travail.
Durée du congé maternité	La durée du congé maternité varie selon le nombre d'enfants mis au monde et/ou à naître. Elle peut être réduite dans certaines limites à la demande de la salariée. Sous certaines conditions, la salariée enceinte peut demander à réduire son congé prénatal et à augmenter son congé postnatal. (cf. articles L.1225-17 et suivants du code du travail)
Congé parental d'éducation	Après un an d'ancienneté à la date de la naissance de l'enfant, tout salarié a droit à un congé parental ou à une période d'activité à temps partiel conformément aux articles L.1225-47 à L.1225-59 du code du travail. Durée initiale du CPE = 1 an maximum, renouvelable deux fois, pour prendre fin au plus tard au 3 ^{ème} anniversaire de l'enfant. Ce CPE peut être prolongé au cas de naissances multiples (articles L.1225-48 du code du travail). Aucune protection contre le retrait de l'enfant n'est prévue au cours du CPE.
Congé pour enfant malade	Congé non rémunéré, en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant à charge de moins de 16 ans. Maximum 3 jours par an, porté à 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans (article 13 de la CCN des assistants maternels).
Congé de présence parentale	Congés indemnisés par la CAF. Lorsque l'enfant à charge de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident grave nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants. Maximum 310 jours ouvrés non fractionnables sur 3 ans, sur certificat médical.
Démission pour élever son enfant	Pendant le congé de maternité, employeur et salarié s'informent de leurs intentions quant à la poursuite du contrat, avec un délai de prévenance d'un mois au minimum avant la fin du congé de maternité de la salariée (article 16 de la CCN). Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours minimum, rompre son contrat à l'issue du congé maternité ou, 2 mois après la naissance, sans avoir à respecter le préavis conventionnel, ni avoir à verser une indemnité de rupture (article L.1225-66 et suivants du code du travail).

S'agissant de l'indemnisation de l'assistante maternelle en congé de maternité, il est opportun de prendre contact avec l'IRCEM prévoyance pour connaître les droits existants (www.ircem.com).

II. DROITS DU PERE ASSISTANT MATERNEL

<p>Congé de naissance</p>	<p>3 jours ouvrables pour chaque naissance. Le salaire est maintenu par l'employeur sur présentation d'un justificatif, sans condition d'ancienneté. Le jour d'autorisation d'absence accordé ne doit pas être nécessairement pris le jour de l'événement. En revanche, ces jours doivent être pris au moment de l'événement (ou proche de ce dernier en accord avec l'employeur), sous réserve que le salarié ne soit pas déjà absent pour une autre raison au moment de l'événement familial (maladie, congés payés...).</p> <p>Le salarié qui n'utilise pas son droit à congé ne peut pas prétendre à une indemnité compensatrice.</p>
<p>Congé de Paternité et d'accueil de l'enfant</p>	<p>25 jours ouvrables et 32 jours en cas de naissances multiples (à compter du 1^{er} juillet 2021) cumulables ou non avec les 3 jours de naissance. La durée du congé est décomposée en 2 périodes : une période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après le congé de naissance et une autre période de 21 jours calendaires (en cas de naissance d'un enfant) ou de 28 jours calendaires (en cas de naissance multiples). La période de congé de 21 ou 28 jours peut être fractionnée en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune. Le congé obligatoire de paternité et d'accueil de l'enfant de 4 jours calendaires doit être pris immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours. En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance, un congé spécifique peut être accordé. Le salarié qui souhaite en bénéficier doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date de début du congé. L'envoi d'une LRAR est conseillé. Le solde du congé paternité (21 ou 28 jours) doit être pris dans un délai de 6 mois suivant la naissance de l'enfant. En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance, un congé spécifique peut être accordé. En cas de décès de la mère, le père bénéficie du congé maternité postnatal. Le délai de 6 mois pour prendre le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est reporté à la date de fin du congé maternité postnatal. Pendant ce congé, le contrat est suspendu, l'employeur ne verse pas de salaire. Le salarié perçoit alors des indemnités journalières de sécurité sociale. Le bénéficiaire du congé peut démissionner pendant le congé. Pendant ce congé, le salarié ne peut pas être licencié (sauf une faute grave du salarié ou en cas d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger au dit congé).</p>
<p>Protection du second parent</p>	<p>L'extension de la période de protection de la mère s'applique au second parent à compter de la naissance de l'enfant (article L.1225-4-1 du code du travail).</p>

Pour le père : voir également congé parental d'éducation, congé pour enfant malade, congé de présence parentale, démission.

III. GROSSESSE DE LA MERE EMPLOYANT UN ASSISTANT MATERNEL

3 possibilités :

1	Soit rupture du contrat de travail en respectant la procédure de retrait de l'enfant. A l'issue du préavis, les parties ne sont plus liées. Les parents prennent le risque que l'assistante maternelle ne soit plus en capacité de reprendre leur(s) enfant(s) par la suite.
2	Soit maintien du contrat et du salaire (que l'enfant soit gardé ou non, pendant le congé de la maman, par l'assistant maternel). Dans ce cas, l'assistant maternel ne peut pas prendre un enfant en remplacement car les parents employeurs peuvent amener leur enfant à tout moment puisqu'ils versent le salaire (la place « reste prise »).
3	Soit signature d'un avenant pour réduire le nombre de semaines de garde dans l'année. On passe dans le système de l'année incomplète avec un grand nombre de semaines d'absences. Dans ce cas, la place de l'enfant est gardée chez l'assistant maternel et le contrat est toujours en cours. Mais les parents s'engagent à ne pas mettre leur enfant pendant un certain nombre de semaines d'absences programmées, dont les dates sont précisées dans l'avenant au contrat de travail. Dans ce cas, les parents employeurs continuent malgré tout à verser le salaire de base calculé sur un nombre moins important de semaines de garde que ce qui avait été prévu dans le contrat de travail initial.