

Chapitre V du titre II du livre II de la première partie du code du travail : articles L1225-1 et suivants.



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.

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

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

Contrairement à un retrait classique qui n'a pas à être motivé, en cas de grossesse de l'assistante maternelle, la lettre de retrait de l'enfant doit en préciser 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.

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 que pour un motif non lié à l'état de grossesse (ex : faute grave, déménagement, scolarisation, perte d'emploi des parents etc...).
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, déménagement, scolarisation, perte d'emploi des parents etc...).

En application de l'art 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.

Ces fiches pratiques donnent une information synthétique. Les informations fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire.



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 les congés payés ainsi que pour le calcul de l'ancienneté. (art 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 L3141-2 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	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. Avec accord de son médecin, la salariée enceinte peut demander à réduire son congé prénatal (maximum 3 semaines) et à augmenter son congé postnatal. (cf articles L1225-17 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 L1225-47 à 60 du code du travail. Durée initiale du CPE = 1 an maximum, renouvelable deux fois, pour prendre fin au plus tard au 3ème anniversaire de l'enfant. 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 à moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.
Congé de présence parentale	Congés indemnisés par la CAF. Lorsque l'enfant 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
Démision pour élever son enfant	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.



ROITS DU PERE ASSISTANT MATERNEL

Congé de naissance	3 jours ouvrables pour chaque naissance. Absences autorisées pour 3 examens et protection contre le licenciement pendant les 4 semaines suivant la naissance (loi du 04/08/2014). 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, sous réserve que le salarié ne soit pas déjà absent pour une autre raison au moment de l'événement familial (maladie, congés payés...) Le salarié qui n'utilise pas son droit à congé ne peut pas prétendre à une indemnité compensatrice. Maximum 310 jours ouvrés non fractionnables sur 3 ans, sur certificat médical
Congé de paternité	11 jours calendaires consécutifs ou 18 jours en cas de naissance multiple, non fractionnables, cumulables ou non avec les 3 jours de naissance. Le salarié doit informer son employeur au moins un mois avant la date du début du congé. L'envoi d'une LRAR est conseillé. Le congé doit être pris dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant. Pendant ce congé, le contrat est suspendu, l'employeur ne verse pas de salaire. Le salarié perçoit alors des indemnités journalières de sécurité sociale.



ROSSESSE DE LA MAMAN EMPLOYANT UN(E) ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)

1ère possibilité	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.
2ème possibilité	Soit maintien du contrat et du salaire (que l'enfant soit gardé ou non, pendant le congé de la maman, par l'assistante maternelle).
3ème possibilité	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'assistante maternelle 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, ce qui permet éventuellement à l'assistante maternelle de prendre d'autres enfants pendant cette période (accueil occasionnel, CDD...). Dans ce cas les parents continuent malgré tout à verser le salaire de base calculé sur un nombre moins important de semaines.