

Protection de la maternité

Durant la grossesse, l'assistante maternelle est protégée comme tout salarié quant à son contrat et ses conditions de travail.

Elle n'est pas tenue de signaler son état dès qu'elle en a connaissance, le Code du travail ne fixant aucun délai pour informer l'employeur.

Elle le fera par lettre recommandée avec accusé de réception en joignant un certificat médical attestant de son état de grossesse et de la date présumée de l'accouchement.

Elle n'est pas tenue d'informer les services PMI de sa grossesse, elle leur signalera la naissance de l'enfant comme une modification de la composition de la famille

Le Code du travail protège toutes les femmes et leur accorde des droits particuliers.

➤ PROTECTION ABSOLUE CONTRE LE RETRAIT D'ENFANT (LICENCIEMENT)

Pendant toute la durée du congé maternité

Même en cas de motif légitime : déménagement, entrée de l'enfant à l'école, votre employeur ne peut signifier le retrait d'enfant, il devra attendre pour ce faire, la fin du congé maternité.

➤ PROTECTION RELATIVE PENDANT LA GROSSESSE

Pendant toute la durée de la grossesse, et les 10 semaines qui suivent la fin du congé maternité, l'employeur ne peut procéder à un retrait d'enfant que pour les deux motifs suivants :

- faute grave ou lourde (prouvée)

- impossibilité de maintenir le contrat pour une cause étrangère à l'état de grossesse.

Cela implique que la lettre de retrait d'enfant soit dûment motivée et avec un motif légitime.

Le déménagement lointain, l'entrée à l'école de l'enfant sont des motifs légitimes

Des « raisons économiques » ne caractérisent pas à elles seules une impossibilité de poursuivre le contrat. (Le chômage non indemnisé de l'un des parents par exemple serait légitime)

Si le retrait d'enfant intervient avant que l'employeur ne soit avisé de la grossesse l'assistante maternelle devra lui adresser dans les 15 jours par envoi recommandé avec accusé de réception, un certificat médical attestant de sa grossesse et indiquant la date présumée de l'accouchement.

Le retrait d'enfant ne pourra de ce fait avoir lieu.

➤ L'INDEMNISATION

Pendant le congé de maternité, elle est indemnisée par sa caisse de Sécurité Sociale.

Les indemnités journalières sont calculées ainsi : 100% du salaire net mensuel/30 et versées tous les jours du mois dès le premier jour d'arrêt.

Le salaire n'est pas versé par les employeurs.

➤ LES EXAMENS MEDICAUX OBLIGATOIRES

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique 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 la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels que la salariée tient du fait de son ancienneté.

➤ AGREMENT

L'enfant après sa naissance occupera une place dans le nombre de ses agréments jusqu'à ses 3 ans. Soit, elle demandera une extension d'agrément si elle en a la possibilité (elle n'a pas un agrément pour 4 enfants) soit elle demande une dérogation.

Si cela n'est pas accordé, elle ne pourra pas continuer à accueillir à son retour de congé maternité tous les enfants pour lesquels elle est en contrat. Un employeur sera dans l'obligation de la licencier (comme pour une suspension ou un retrait d'agrément)

« Dans l'intérêt de l'enfant et compte tenu des spécificités de la profession, notamment celles liées à l'agrément, 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 »

➤ **Articles du code du travail concernant la maternité, applicables aux assistantes maternelles car listés dans l'article L. 423-2 du code de l'action sociale et des familles**

❖ Article L1225-1

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions des articles L. 1225-7, L. 1225-9 et L.1225-12, pour prononcer une mutation d'emploi

Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

❖ Article L1225-2

*La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la **protection** de la femme enceinte.*

❖ Article L1225-3

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1225-1 et L. 1225-2, l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision. Lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte.

❖ Article L1225-3-1

Les articles L. 1225-1, L. 1225-2 et L. 1225-3 sont applicables aux salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation conformément à l'article L. 2141-2 du code de la santé publique .

❖ Article L1225-4

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa

❖ Article L1225-4-1

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

❖ Article L1225-4-2

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les treize semaines suivant le décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou de la personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont le salarié a la charge effective et permanente.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger au décès de l'enfant.

❖ Article L1225-5

Le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'état de grossesse ou par l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

❖ Article L1225-6

Les dispositions des articles L. 1225-4 et L. 1225-5 ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

➤ **ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION POUR LICENCIEMENT ASSISTANTE MATERNELLE ENCEINTE**

❖ Le 26 mars 2002 N° **99-45980**

❖ Le 21 janvier 2003 N° **00-46152**

❖ Le 30 mars 2005 N° **02-43376**

❖ Le 25 novembre 2020 N° **19-13918**

« Si le droit de retrait d'un enfant ouvert par l'article L. 773-8 du Code du travail aux particuliers employant des assistantes maternelles peut s'exercer librement, le motif de retrait ne doit pas être illicite ; il ne peut être porté atteinte aux dispositions d'ordre public relatives à la protection de la maternité. Le conseil de prud'hommes qui constate que l'employeur avait été informé de la grossesse de l'assistante et n'apportait aucun élément pour prouver l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pendant l'arrêt maladie de cette dernière a légalement justifié sa décision condamnant l'employeur à des dommages-intérêts pour rupture abusive »

➤ **MATERNITE ET DEMISSION**

Les femmes enceintes peuvent quitter le travail et donner leur démission sans préavis et sans avoir, de ce fait à payer une indemnité.

La maternité dispense donc la salariée d'effectuer son préavis.

A la fin du congé de maternité, l'assistante maternelle peut démissionner sous réserve d'en avertir son employeur au moins quinze jours avant la fin dudit congé.

➤ **MATERNITE ET CONGE PARENTAL**

Une assistante maternelle qui compte prendre un congé parental à l'issue de son congé de maternité ne doit pas présenter sa démission. Elle en informe son employeur par lettre recommandée au moins un mois avant le terme du congé maternité. Ce dernier ne peut refuser un congé parental d'éducation à un salarié qui remplit les conditions d'ouverture du droit et a respecté la procédure d'information.

Pendant toute la durée du congé parental, le contrat de travail est suspendu.

Le parent employeur pourra procéder à la rupture du contrat en cours de congé parental ou à l'issue de celui-ci s'il n'a plus d'enfant à faire garder. Il devra régler l'indemnité de rupture en fonction de l'ancienneté. (Le congé parental compte comme moitié dans l'ancienneté)