**ASSOCIATION DES ASSISTANTES MATERNELLES VILLENEUVOISES**

**ET DES PARENTS ET SES ENVIRONS**

**50 rue Anne Josèphe du Bourg**

**59650 Villeneuve d’Ascq**

[**www.assistante-maternelle.net**](http://www.assistante-maternelle.net/) **&** [**www.aamv.net**](http://www.aamv.net/)

**E-mail : nounounathaamv@gmail.com**

**LORSQUE L’EMPLOYEUR EST EN CONGÉ DE MATERNITÉ**

L’assistante maternelle est fréquemment confrontée à la maternité de la mère de l’enfant accueilli. S’il s’agit d’un heureux événement pour la famille, la question se pose du devenir du contrat de travail et de la rémunération de l’assistante maternelle durant la période du congé de maternité de la maman employeur.

Pendant les seize à quarante-six semaines de son congé de maternité, la maman employeur souhaite généralement garder elle-même ses enfants qu’elle confiera de nouveau à l’assistante maternelle, éventuellement avec le nouveau-né, à l’issu de son arrêt de travail. Ni la loi ni la convention collective n’envisagent cette situation pourtant fréquente. Pendant ce temps, quelle est la situation contractuelle entre l’employeur et l’assistante maternelle ?

Pour l’assistante maternelle, la principale préoccupation est le maintien de sa rémunération durant cette période. Pour le parent employeur, il s’agit de garantir l’accueil de ses enfants à l’issue du congé.

Seules deux solutions s’offrent à l’employeur : le maintien du contrat de travail (I) ou sa rupture (II). Chacune d’elles présente avantages et inconvénients, pour le salarié comme pour l’employeur. Bien que le pouvoir de décision revienne à ce dernier, les deux parties auront tout intérêt à s’entendre sur la formule la plus adaptée dont le choix dépendra de la durée du congé, mais aussi des conditions de la garde et des aides perçues par les parents.

**I – LA POURSUITE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Si le contrat de travail se poursuit normalement, la loi prévoit que les absences de l’enfant pendant la période où il aurait dû être confié à l’assistante maternelle ouvrent droit, pour cette dernière, au maintien de la rémunération. Seules deux exceptions sont prévues autorisant l’employeur à réduire la rémunération de la salariée :

– l’absence de l’enfant du seul fait de l’assistante maternelle ;

– et dans les conditions définies par la convention collective, l’absence due à la maladie de l’enfant attestée par un certificat médical.

Le congé de maternité du parent employeur étant exclu de ces cas particuliers, l’employeur ne peut donc suspendre le contrat de travail et la rémunération de l’assistante maternelle pendant cette période.

A. – Maintien des conditions initiales du contrat de travail

L’employeur peut maintenir en l’état le contrat de travail. Il s’agit sans doute de la solution la plus confortable, tant pour l’assistante maternelle qui conserve sa rémunération que pour le parent qui garantit la garde de l’enfant à l’issue du congé maternité, mais aussi pendant celui-ci s’il en ressent le besoin (examens médicaux, fatigue de la maman, hospitalisation, etc.).

L’assistante maternelle reste rémunérée sur les bases définies au contrat, que l’enfant lui soit confié ou non. Les indemnités d’entretien, de repas, ou les frais de déplacement ne sont pas dus lorsque l’enfant n’est pas gardé.

En contrepartie, l’assistante maternelle doit rester en mesure d’accueillir l’enfant aux horaires habituels si le parent le lui demande. Elle doit donc tenir compte de sa présence potentielle et ne peut proposer la place à un autre enfant. L’employeur continuera à bénéficier du complément de libre choix du mode de garde (CMG) de la prestation d’accueil du jeune enfant (PAJE). En effet :

– les indemnités journalières de maternité sont assimilées à des revenus professionnels et permettent de répondre aux conditions minimales d’activité exigées ;

– les périodes d’absence de l’enfant rémunérées sont considérées par le centre Pajemploi comme des jours de garde.

La simplicité de cette formule et le maintien de l’équilibre budgétaire de l’assistante maternelle et de la famille de l’enfant encourageront à privilégier cette solution, dès lors que l’accueil de l’enfant est réalisé sur un nombre d’heures réduit et que le parent est certain de reprendre son emploi dès l’issue du congé de maternité.

B. – Modification temporaire des conditions d’accueil

Il peut être tentant de réduire temporairement la durée de l’accueil prévue au contrat de travail. L’employeur et le salarié ont la possibilité de modifier, d’un commun accord, les éléments définis initialement par le contrat afin de répondre à l’évolution de leurs besoins. Un avenant peut, avec accord explicite de la salariée, prévoir l’accueil de l’enfant sur un nombre d’heures réduit durant le temps du congé de maternité et éventuellement celui du congé parental à temps partiel qui lui succéderait.

L’assistante maternelle conserve ainsi la garantie d’une rémunération minorée durant cette période. De son côté le parent est assuré de la possibilité d’un accueil *a minima* pendant la durée du congé lui permettant de répondre à ses besoins et de la reprise de l’accueil de l’enfant à son issue. Il continue de percevoir les aides financières à la garde d’enfant, dans les limites de 85 % de la rémunération versée. Cette formule présente cependant plusieurs inconvénients majeurs.

– Elle est compliquée à mettre en œuvre : nouveau calcul du salaire mensualisé, paies complexes, voire nécessité d’une régularisation de salaire en cas d’accueil sur une année incomplète.

– En l’absence de rupture du contrat de travail, l’assistante maternelle ne bénéficie d’aucune indemnisation au titre de l’assurance chômage compensant la perte de revenus.

**II – LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Le statut particulier des assistantes maternelles permet aux parents de rompre facilement le contrat de travail établi sur une durée indéterminée. Sauf cas particulier, ils peuvent ainsi librement mettre fin au contrat de travail au début du congé de maternité, ce qui n’empêche pas une réembauche à l’issue de cette période.

La rupture du contrat de travail présente plusieurs avantages.

– Le parent est libéré de toute relation contractuelle et rémunération vis-à-vis de l’assistante maternelle pendant la durée du congé.

– L’assistante maternelle bénéficiera, si elle remplit toutes les conditions, d’une indemnisation pour chômage total ou pour activité réduite, ce qui n’est pas négligeable compte tenu de la durée de l’absence. Elle peut également disposer de la place ainsi libérée pour accueillir un autre enfant.

Il s’agit cependant d’une formule lourde à mettre en place qui ne mérite d’être envisagée que lorsque le volume horaire de garde est important, pour un congé de maternité de longue durée ou lorsque les conditions d’accueil risquent d’évoluer à l’issue de ce congé. La rupture du contrat de travail s’impose également lorsque le congé de maternité doit être suivi d’un congé parental d’éducation à temps complet.

**Durée du congé de maternité (en semaines)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Situation de la personne** | **Naissance** | **Congé prénatal** | **Congé postnatal** | **Total** |
| Sans enfant | * 1 enfant * jumeaux * triplés ou plus | 6  12 (a)  24 | 10  22  22 | 16  34  46 |
| Un enfant | * 1 enfant * jumeaux * triplés ou plus | 6  12 (a)  24 | 10  22  22 | 16  34  46 |
| Deux enfants  ou plus | * 1 enfant * jumeaux * triplés ou plus | 8 (b)  12 (a)  24 | 18  22  22 | 26  34  46 |
| (a) La salariée peut augmenter sans justificatif médical le congé prénatal de quatre semaines au maximum. Le congé postnatal est alors réduit d’autant.  (b) La salariée peut augmenter sans justificatif médical le congé prénatal de deux semaines au maximum. Le congé postnatal est alors réduit d’autant. | | | | |

A. – Retrait d’enfant

En toute hypothèse, les parents qui ont l’intention de retirer un enfant pour la durée du congé de maternité doivent notifier leur décision à l’assistante maternelle par lettre recommandée avec avis de réception en respectant le préavis prévu :

– quinze jours si l’ancienneté de la salariée est inférieure à un an ;

– un mois au-delà.

Comme pour tout retrait d’enfant, ils ont à charge :

– d’établir le solde de tout compte ;

– de régler les indemnités de congés payés restant dues ;

– de payer une indemnité de rupture si l’assistante maternelle a plus d’un an d’ancienneté ;

– d’effectuer éventuellement une régularisation de salaire en cas de mensualisation en année incomplète ;

– de remettre l’attestation de salaire destinée à l’assurance chômage.

De son côté, l’assistante maternelle aura à procéder à son inscription auprès de Pôle emploi. Pour bénéficier du chômage, le contrat de travail doit être clairement rompu. L'assistante maternelle ne pourra donc proposer un accueil occasionnel de l’enfant, pour répondre à des besoins ponctuels, sans la conclusion d’un nouveau contrat.

B. – Garanties

Le contrat de travail étant rompu, il conviendra, si les deux parties le souhaitent, de garantir l’accueil de l’enfant à l’issue du congé maternité. La signature d’un engagement réciproque tel que prévu par la convention collective permettra de s’assurer :

– s’agissant de l’assistante maternelle, que les parents ne vont pas se désister et qu’elle ne va pas refuser un autre employeur pour rien ;

– s’agissant des parents, que leur enfant sera effectivement accueilli par l’assistante maternelle le jour prévu.

Cette promesse d’embauche peut être l’occasion de redéfinir les modalités d’accueil en prévoyant, par exemple, la garde de l’enfant à naître ou une modification des horaires.

C. – Nouveau contrat

À la reprise de la garde, un nouveau contrat de travail devra être établi, que les conditions d’accueil aient été modifiées ou non.

En raison de l’interruption de travail, l’ancienneté acquise au terme du 1er contrat de travail n’est, sauf disposition contractuelle contraire, pas reprise. Le point de départ de l’ancienneté est alors fixé au 1er jour du contrat de travail suivant le congé de maternité du parent employeur. Cette remise à zéro de l’ancienneté de l’assistante maternelle aura une incidence sur la durée du préavis ou le droit à une indemnité de rupture si l’employeur met de nouveau fin au contrat de travail dans l’année qui suit sa conclusion. En revanche, le parent, qui a déjà pu apprécier les capacités professionnelles de l’assistante maternelle, ne pourra exiger la réalisation d’une nouvelle période d’essai si les conditions d’accueil sont identiques.