



Assistante maternelle rupture de contrat/congé maternité.

Par **Aybee13**, le **03/10/2020** à **17:13**

Bonjour

Je suis assistante maternelle agréée pour 2 enfants (mon fils qui aura 3 ans fin Décembre et une petite fille que j'avais en garde du même âge). Les dates de congé maternité allant de mars jusqu'au 18 septembre 2020. La petite est entrée à l'école début septembre (donc pendant mon congé maternité).

Quand la maman a eu connaissance de ma grossesse, elle m'a fait entendre oralement que la seule possibilité était une rupture conventionnelle. Après renseignements, j'ai refusé ce mode de rupture, elle a insisté lourdement mais je n'ai pas cédé, puis je lui ai envoyé une LE/AR avec mes dates de congé mat + refus de RC. À la suite de ça, elle m'en a voulu et le climat est devenu très tendu.

Le 19/09, je reçois la rupture de contrat pour motif de capacité d'accueil insuffisante. Mon fils aura 3 ans révolu en fin d'année + mon bébé, ceux ci comptent donc pour mes 2 agréments.

Nous aurions dû nous tenir informées elle et moi quant à la poursuite du contrat 1 mois avant la fin du congé maternité mais nous ne l'avons pas fait. En effet, l'article 16 de la CCN assistantes maternelles précise que :

"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 minimum avant la fin du congé maternité ". Mais le motif générateur de ce retrait était pourtant bel et bien la scolarisation de sa fille puisqu'elle est entrée à l'école pendant mon congé maternité. Elle aurait donc du faire un retrait d'enfant pour scolarisation or je recois un recommandé pour un retrait d'enfant pour

incapacité d'accueil, forcément à son avantage puisque de ce fait cela me fait perdre préavis et protection des 10 semaines à l'issue du congé maternité.

De ce fait, aurait dû m'être proposé un avenant au contrat mais elle ne l'a pas fait car elle savait que je refuserai (ne prenant pas de péri-scolaire d'autant que l'école est dans la commune voisine et que je ne conduis pas).

Mes questions sont les suivantes :

- Comment cela se passe quand employeur ET salarié ne respectent pas les conditions de la convention collective ? Toutes deux ne nous sommes pas tenues informées quant à la poursuite du contrat.

- La protection des 10 semaines à l'issue du congé maternité s'applique t-elle également pour un motif de retrait d'enfant pour incapacité d'accueil ? classée donc tel un retrait ou une suspension d'agrément ?

- Selon vous ce motif d'incapacité d'accueil dû à la naissance de mon enfant est-il considéré comme un motif en lien avec ma grossesse ? De ce fait alors ayant reçu mon retrait d'enfant (licenciement) le 19/09 ce délai de protection ne serait donc pas respecté.

En attente de votre retour et de vos conseils.

Je vous remercie par avance.

Par **Tisuisse**, le **04/10/2020** à **14:15**

Bonjour,

Le retrait d'agrément n'est pas de la compétence de l'employeur, donc de cette mama. L'agrément vous ayant été donné par l'administration c'est à l'administration de procéder, après enquête, au retrait d'agrément.

Vous devriez consulter une organisation syndicale (elles ont chacune 1 représentation dans chaque département) pour composer votre dossier en vue d'une procédure aux prud'hommes contre votre employeur.

Par **jos38**, le **04/10/2020** à **17:07**

Bonjour,

Je ne comprends pas pourquoi vous auriez dû discuter de la suite du contrat puisque vous dites ne pas garder les péri-scolaires ? vous avez deux agréments pour enfants non-scolarisés ? vous n'avez pas précisé la date de fin de contrat ? c'était un contrat à durée déterminée puisque vous ne prenez pas de péri-scolaire auquel cas, la maman savait que vous ne garderiez plus sa fille dès la rentrée, grossesse ou pas, à moins que vous ne l'ayez

pas prévenue ? qui a gardé l'enfant entre le jour de la rentrée et le 19/09 ?

Par **Aybee13**, le **05/10/2020 à 01:09**

Bonjour et tout d'abord merci à vous pour votre réponse Tissuisse et JOS38.

Je possède 2 agréments pour enfants de 0 à 6ans. (Donc possibilité d'accueillir des enfants scolarisés mais par choix vu le peu d'agrément dont je possède je préfère accueillir des enfants à la journée donc pas de péri scolaire).

Il n y a pas de date de fin de contrat, il ne s'agit pas d'un CDD, le retrait de l'enfant peut donc se faire à tout moment en respectant la CCN assistantes maternelles.

Ceci dit la maman savait à la signature de contrat que je privilégiais les gardes à temps plein (Donc pas de péri scolaire) je lui en avait fait part oralement uniquement.

À ma connaissance (avant mon départ en congé maternité) de ce qu'avaient pû me dire les parents, l'enfant allait être gardé par une nouvelle assistante maternelle. Donc cette enfant à normalement été gardé par une nouvelle assistante maternelle de Mars au 18 Septembre 2020 à ce que j'en sais et donc certainement par cette même personne entre le jour de la rentrée et le 19 Septembre.

Par **jos38**, le **05/10/2020 à 10:20**

bonjour. je vous réponds en tant qu'ancienne assmat. pour moi, la maman aurait dû vous proposer un avenant au contrat , passant d'une garde à la journée à une garde péri-scolaire donc changement d'horaires. elle n'était pas censée savoir que vous ne preniez pas d'enfant scolarisé puisque ce n'est pas précisé dans votre contrat. même si vous en aviez parlé, vous pouviez très bien avoir changé d'avis. Tissuisse a raison , contactez le ram ou un syndicat

Par **Aybee13**, le **05/10/2020 à 10:32**

Merci pour votre réponse JOS38.

J'ai contacté la PMI et le RAM et personne ne sait me répondre.
Ce qui est navrant!

Le syndicat des ass mat est le SPAMAF n'est ce pas, ne faut-il pas y être obligatoirement adhérent pour entrer en contact avec eux?

Par **jos38**, le **05/10/2020 à 10:42**

pour le syndicat, je suppose qu'il faut être adhérent en payant une cotisation. malheureusement, ce genre de litiges arrive souvent, l'inspection du travail n'est pas d'un grand secours pour nous dire si on est en tort ou pas, elle se contente de lire la convention collective..je maintiens que la maman aurait dû vous proposer un avenant de changement d'horaires, contactez les prudhommes , ils ont l'habitude de ce genre de cas

Par **Aybee13**, le **05/10/2020 à 15:09**

J ai rédigé une lettre (que je n ai encore pas envoyé pour le moment) en précisant que je conteste le motif de licenciement et en proposant de trouver un terrain d entente en maintenant les 10semaines de congé (Donc les versements de ces salaires pendant cette periode) comme ca aurait dû etre le cas pour le motif de scolarisation.

Précisant que si je reste sans réponse sous 8 jours je saisisrai les prud'hommes.

Qu'en pensez vous?

Suis je en droit de proposer celà avant de saisir les prud' hommes?

Merci à vous.

Par **jos38**, le **05/10/2020 à 16:03**

bien sûr. il vaut mieux négocier si c'est possible. il faut voir comment elle va contester l'argument de ne pas vous avoir proposé un avenant de réduction d'heures, sachant que sa fille rentrait à l'école et que ce changement d'heures était de son fait et pas du vôtre. je ne suis pas juriste mais pour moi, le litige est là.