

Le remplacement de l'assistante maternelle

Congé de maladie, formation longue, maternité, congé parental d'éducation... Les situations dans lesquelles l'assistante maternelle doit être remplacée sont multiples. Dès lors, il appartient aux parents ou à l'employeur, personne morale de droit privé ou public, de pourvoir à son remplacement. Quelle sera la situation de l'assistante maternelle remplacée pendant son absence ? Comment peut-on recourir à une assistante maternelle pendant cette période ? Ce dossier propose de faire le tour en détail sur les formalités que l'employeur et la professionnelle doivent accomplir, et les droits ouverts à chacune dans ce contexte : suspension du contrat de travail, indemnisation, reprise du travail pour l'une, rémunération, issue du remplacement pour l'autre...

L'assistante maternelle peut, de son plein gré ou à la suite d'un accident, d'une maladie... ne plus être en mesure d'accueillir les enfants gardés. Elle doit en informer son employeur dès que possible et, en tout état de cause, en respectant les délais imposés par la réglementation en fonction de la cause de son absence. Par la suite, son contrat de travail est suspendu. Toutefois, dans certaines situations, elle peut prétendre à des revenus de remplacement qui couvrent, plus ou moins, son arrêt de travail. A l'issue de cette absence, et si elle le souhaite, elle doit normalement récupérer son emploi.

A l'annonce de l'absence de son assistante maternelle, l'employeur doit se mettre en quête d'une remplaçante et doit conclure, avec elle, le plus souvent, un contrat à durée déterminée soumis à un certain formalisme. L'assistante maternelle remplaçante bénéficie d'une égalité de traitement en termes d'emploi et de rémunération. A l'issue de son contrat, elle doit laisser la place à l'assistante maternelle qui souhaite retrouver son emploi.

1) Situation de la professionnelle remplacée :

Lorsque l'assistante maternelle envisage de s'arrêter provisoirement pour une raison ou une autre, elle doit en prévenir son employeur. Cet arrêt entraîne la suspension de son contrat de travail.

a. Formalités de prévenance de l'employeur :

Dès que possible, la professionnelle doit prévenir les parents de son arrêt de travail, si bien sûr celui-ci résulte d'une décision de sa part et non d'un événement imprévisible (accident par exemple). Légalement, et selon les situations, des délais de prévenance s'appliquent. Voici les principales hypothèses d'arrêt de travail envisageables.

- **S'il s'agit d'un arrêt pour maladie ou accident non professionnel**, l'intéressée est soumise aux formalités prévues par le Code de la sécurité sociale. Ainsi, elle doit adresser son arrêt de travail à sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dans les deux jours suivant l'interruption du travail et informer son employeur. En cas d'opération chirurgicale programmée depuis plusieurs mois, par exemple, devant contraindre l'assistante maternelle à s'arrêter plusieurs semaines, cette dernière est tenue de prévenir son employeur de son absence, faute de quoi son licenciement pourrait être justifié.
- **En cas d'accident de travail**, l'assistante maternelle victime d'un accident du travail doit prévenir ou faire informer son employeur dans la journée où l'accident s'est produit ou au plus tard dans les vingt-quatre heures, sauf impossibilité absolue ou motif légitime. L'employeur doit ensuite déclarer l'accident dont il a eu connaissance à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont relève la victime dans les quarante-huit heures (dimanches et jours fériés non compris) par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La déclaration est faite sur un imprimé disponible

auprès des caisses ou sur internet (www.ameli.fr). Si la victime est en arrêt de travail, une attestation de salaire y est jointe. Lorsque l'assistante maternelle a plusieurs employeurs, si l'accident du travail est en relation avec tous les enfants accueillis sans qu'il soit possible de distinguer entre eux, chacun des employeurs doit contresigner la même déclaration d'accident du travail. Lorsque l'accident met en cause un seul employeur, c'est à lui qu'incombe la responsabilité de remplir la déclaration d'accident du travail. En cas de carence de l'employeur, la déclaration à la caisse peut être faite par la victime ou ses représentants dans les deux ans qui suivent l'accident.

- **S'il s'agit d'une maternité**, l'assistante maternelle doit avertir son employeur par lettre recommandée avec avis de réception contre récépissé du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend reprendre son travail. Pour bénéficier des prestations d'assurance maternité du régime général de la Sécurité sociale, l'intéressée doit par ailleurs observer certaines formalités, en particulier déclarer sa grossesse dans les quatorze premières semaines à sa caisse primaire d'assurance maladie et subir certains examens médicaux obligatoires.
- **S'il s'agit d'un congé parental d'éducation (CPE)**, qui permet à une assistante maternelle de suspendre ou réduire son activité pour s'occuper d'un ou de ses enfants en bas âge, dès lors qu'elle a au moins un an d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant ou son arrivée au foyer, elle doit en informer son employeur dans certains délais. Ainsi, elle doit l'avertir du point de départ du congé et de sa durée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge un mois au moins avant le terme du congé de maternité ou d'adoption, si le CPE suit immédiatement, ou deux mois au moins avant le début du CPE dans les autres cas. Pour les assistantes maternelles employées par des personnes morales de droit public, le congé est accordé de droit à l'occasion de chaque naissance ou adoption, sur simple demande présentée au moins deux mois avant le début du congé. Ce congé est nécessairement à temps plein.
- **Dans le cadre d'un congé d'adoption**, l'assistante maternelle doit avertir les parents employeurs ou son employeur personne morale du motif de son absence et de la date de reprise d'activité par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé.
- **La demande de congé de présence parentale** – qui peut bénéficier à tout salarié dont l'enfant à charge est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave, nécessitant la présence d'une personne à ses côtés – doit être faite à l'employeur au moins quinze jours avant le début du congé par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge ; elle est accompagnée d'un certificat médical. Lorsque l'assistante maternelle souhaite prendre, au titre du congé de présence parentale, un ou plusieurs jours, elle doit en informer son employeur au moins quarante-huit heures à l'avance.
- L'assistante maternelle, disposant au moins d'un an d'ancienneté, peut également décider de prendre **un congé de proche aidant** pour s'occuper d'un proche dépendant. L'intéressée doit, sauf dispositions conventionnelles différentes – à notre connaissance il n'en existe pas pour ces professionnelles –, informer son employeur au moins un mois avant le début du congé (sauf situations exceptionnelles de dégradation soudaine de l'état de santé ou situations de crise ; quinze jours ou un mois avant en cas de renouvellement de celui-ci successif ou non).
- S'il s'agit **d'une formation**, le projet de formation doit faire l'objet d'un accord entre la salariée et son ou ses employeurs. Pour les assistantes maternelles employées par des particuliers, un employeur-facilitateur se charge des formalités. Pour celles employées par des personnes morales de droit privé, les intéressées doivent faire la demande de formation dans le cadre, par exemple, du plan de formation. Dans tous les cas, elles peuvent également avoir recours à leur compte personnel de formation, mais, si la formation se déroule pendant le temps de travail, elles doivent obtenir l'accord de leur employeur. Il est enfin possible que l'assistante maternelle demande un passage à temps partiel et non une cessation complète de son activité. En dehors du cadre du congé parental d'éducation qui offre cette possibilité et qui ne peut être refusé par l'employeur, le passage à temps

partiel suppose un accord entre l'employeur et le salarié. De même, l'assistante maternelle peut solliciter, à certaines conditions, un congé sabbatique qui lui permettra de se consacrer à des activités de son choix. D'une durée de onze mois, il doit être demandé au moins trois mois avant la date de départ choisie en précisant la durée envisagée.

b. Suspension du contrat de travail et indemnisation :

Le contrat de travail sera ensuite suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail ou du congé. Toutefois, pendant ces périodes, elle peut percevoir des revenus de remplacement (sauf le congé de proche aidant), en fonction des modalités variables de chaque situation.

• En cas de maladie et d'accident non professionnel :

L'assurance maladie verse des prestations en espèces sous la forme d'indemnités journalières. Celles-ci ont vocation à compenser partiellement la perte de salaire occasionnée par l'interruption de la maladie ou d'un accident. Pour les obtenir, l'incapacité physique doit être médicalement constatée par le médecin qui délivre l'arrêt de travail. Toutefois, le versement de ces indemnités est subordonné à la justification d'une activité professionnelle préalable, et, dans certains cas, à une certaine durée d'affiliation.

Pendant les six premiers mois d'arrêt de travail, l'assistante maternelle a droit aux indemnités journalières si elle justifie :

- Soit sur la période des six mois civils précédant l'interruption de travail, d'un montant de cotisations au moins égal à celui dû en vigueur au premier jour de la période de référence ;
- Soit avoir travaillé pendant au moins 150 heures au cours des trois mois civils ou des 90 jours précédant l'interruption de travail.

• Lorsque l'arrêt de travail se prolonge sans interruption au-delà de six mois :

L'assistante maternelle doit avoir été affiliée depuis au moins douze mois au jour de l'interruption de travail et justifier avoir cotisé à l'assurance maladie sur une rémunération au moins égale à 2030 fois le SMIC horaire en vigueur au 1^{er} janvier qui précède immédiatement le début de la période de référence ou avoir effectué au moins 600 heures de travail sur les douze mois (ou 365 jours) précédant l'interruption de travail, d'au moins 600 heures de travail.

Elle percevra alors des indemnités variables selon la durée de l'arrêt de travail.

En plus de cette indemnisation par l'assurance maladie, le régime de prévoyance dont dépend l'assistante maternelle peut apporter un complément. Par exemple, pour les assistantes maternelles employées par des particuliers, l'IRCEM Prévoyance peut verser une indemnité complémentaire aux indemnités de sécurité sociale sous réserve de remplir certaines conditions.

• En cas de congé de maternité :

Le contrat de travail est également suspendu, mais l'assistante maternelle perçoit des indemnités journalières. Pour y avoir droit, l'assuré doit remplir les conditions de versement de cotisations ou de nombre d'heures de travail identiques à celles exigées en matière d'assurance maladie pour un arrêt de travail inférieur ou égal à six mois. La date d'appréciation retenue est soit le début de la grossesse soit la date du début du congé prénatal. A cette condition de salariat s'ajoute une condition d'affiliation : l'assistante maternelle doit justifier de dix mois d'affiliation à la date présumée de l'accouchement ou, en cas d'adoption, à la date d'arrivée de l'enfant au foyer.

• En cas d'accident de travail :

L'assistante maternelle qui interrompt son activité a droit à des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale. L'interruption de l'activité doit être totale, y compris en cas de pluralité d'employeurs.

L'assistante maternelle doit donc cesser tout accueil d'enfants. Les modalités de calcul des indemnités journalières sont celles du droit commun. Le jour de l'accident est rémunéré normalement par l'employeur. Une indemnisation complémentaire est également possible à certaines conditions dans le cadre de l'accord de mensualisation du 10 décembre 1977 intégré dans le Code du travail ou de conventions collectives en fonction du statut de la professionnelle.

- **En cas de congé d'adoption :**

Celui des parents qui cesse son activité durant ce congé perçoit des prestations en espèces, prenant la forme d'indemnités journalières. Elles sont identiques aux indemnités journalières versées durant le congé de maternité. Sous certaines conditions, cette indemnité de repos peut être répartie entre le père et la mère.

- **En cas de congé parental d'éducation :**

L'assistante maternelle n'est pas rémunérée par son ou ses employeurs, mais elle peut bénéficier de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) de la prestation d'accueil du jeune enfant.

- **En cas de congé de présence parentale :**

Le contrat de travail de la professionnelle est suspendu. Le congé prend la forme d'un « compte de crédits jours » de 310 jours ouvrés à prendre sur une période de trois ans. L'intéressée peut ouvrir droit à l'allocation journalière de présence parentale lorsqu'elle cesse ou réduit ponctuellement son activité pour s'occuper de l'enfant.

- **Si l'assistante maternelle a recours au congé de proche aidant :**

Elle ne sera pas rémunérée et aucune indemnisation n'est prévue par la caisse d'allocation familiales.

- **Dans le cadre de la formation professionnelle continue :**

L'assistante maternelle employée par des particuliers bénéficie d'une allocation de formation suivie hors du temps de travail prise en charge par l'Agefos-PME ou de sa rémunération lorsque la formation est suivie durant le temps de travail.

c. Reprise du travail :

Le contrat de travail de l'assistante maternelle étant suspendu, elle doit, si elle le souhaite, retrouver son emploi à l'issue de l'absence. Néanmoins, certains parents ou employeurs peuvent tenter de mettre fin au contrat. Si cela est parfois possible, cela est strictement encadré et doit demeurer l'exception.

Ainsi, **dans le cas d'une assistante maternelle employée par des particuliers employeurs**, il n'est pas rare que des employeurs fassent jouer le droit de retrait de l'enfant. C'est, par exemple, le cas, après un congé de maternité de l'assistante maternelle. En théorie, le retrait fondé sur la maternité de l'assistante maternelle est fondamentalement illicite. Comme la jurisprudence, la convention collective affirme que la maternité ne peut pas être le motif du retrait de l'enfant. Il en va de même en cas d'adoption. Le Code du travail interdit, en effet, la résiliation du contrat de travail d'une salariée enceinte, et ce, jusqu'à dix semaines après le congé maternité. Il y a toutefois deux exceptions : la faute grave de l'intéressée, l'impossibilité pour l'employeur pour un motif étranger à la grossesse de maintenir le contrat.

C'est en se fondant sur ce deuxième argument que les parents justifient le plus souvent le retrait. La jurisprudence apprécie toutefois strictement cette possibilité. Par exemple, le déménagement des parents à six kilomètres du domicile de l'assistante maternelle n'empêche pas de maintenir le contrat de travail pendant la période de protection dont bénéficie la salariée enceinte. En tout état de cause, la convention

collective dispose que, pendant le congé de maternité, employeur et salarié s'informent de leurs intentions quant à la poursuite du contrat, au moins un mois avant la fin du congé de maternité de la salariée.

2) Situation de la remplaçante :

Lorsque l'assistante maternelle ne peut plus accueillir de manière durable les enfants pour raisons de santé, par exemple, les parents sont amenés à rechercher une remplaçante. Ils n'ont pas à exiger de la professionnelle qu'elle leur trouve la personne adéquate. Le principe est alors de conclure un contrat à durée déterminée (un contrat à durée indéterminée de remplacement paraît néanmoins envisageable).

Un CDI de remplacement :

En dehors du CDD, les parents ou les employeurs peuvent-ils avoir recours à un CDI de remplacement ?

Il semble possible de faire un contrat à durée indéterminée en « remplacement de » si l'absence est d'une certaine durée. Dans ce cas, le contrat sera soumis aux dispositions applicables aux CDI dans le Code du travail. Dans ce cadre, l'intéressée peut présenter sa démission, contrairement au CDD, tout en respectant un délai de préavis, notamment.

Cette situation semble toutefois assez rare.

Dans le cadre de l'emploi d'assistantes maternelles employées par des particuliers, l'administration conseille en cas de remplacement d'un salarié absent (que la durée de l'absence soit déterminée ou non) de conclure :

- Un CDD d'accueil occasionnel s'il s'agit d'un accueil de courte durée sans caractère régulier ;
- Ou un contrat à durée indéterminé « en remplacement de » avec mensualisation dans les autres cas.

a. Conclusion d'un CDD :

- **Recours possible :**

Une fois la remplaçante trouvée, les parents concluront, en principe, un contrat de travail à durée déterminée (CDD).

En effet, en application de l'article L.1242-2 du Code du travail, il est possible de recourir à un tel type de contrat pour le « remplacement d'un salarié en cas d'absence ».

Il peut s'agir de remplacer le salarié absent pour quelque cause que ce soit (maladie, maternité, congés payés...) ou pour tenir compte du passage de l'intéressée à temps partiel ou de l'attente de l'entrée effective du salarié déjà recruté par un contrat à durée indéterminée et appelé à le remplacer.

- **Terme du CDD :**

En premier lieu, les différentes parties au contrat devront fixer « avec précision » le terme du CDD qui peut être précis ou imprécis.

- En cas de « terme précis », la date d'échéance peut se concrétiser soit par :
 - La mention d'une date précise de fin du contrat ;
 - La précision de la durée du contrat.

Cette durée du contrat peut être fixée par une convention ou un accord de branche étendu. Faute d'accord, la durée maximale de principe est de dix-huit mois, renouvellement compris.

Le CDD pourra ensuite être renouvelé conformément aux dispositions d'une convention ou d'un accord de branche étendu. A défaut d'accord, le contrat est renouvelable deux fois au maximum si, à la date du renouvellement, l'assistante maternelle remplacée est toujours absente. Les conditions du renouvellement doivent être stipulées dans le contrat initial ou faire l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

- Il est également possible, dans le cas du remplacement d'un salarié absent, de prévoir un terme imprécis, le contrat ne stipulant alors pas une date de fin de contrat, mais faisant référence à l'événement dont la réalisation mettra fin à la relation contractuelle. Cet événement doit avoir une réalisation certaine qui ne dépend pas de la volonté des parties, comme la fin de l'absence de l'assistante maternelle ou familiale remplacée. Les parties doivent toutefois fixer une durée minimale au contrat déterminé librement entre elles. Même si l'événement (le retour de l'assistante maternelle remplacée) se produit avant la fin de cette durée minimale, le contrat devra se poursuivre jusqu'au terme de cette dernière.

Le contrat à terme imprécis n'a pas de durée maximale, sauf exceptions (un CDD sans terme précis ne peut excéder neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée). Il offre donc plus de souplesse en cas d'absence non précise.

- **Contenu du CDD :**

Le CDD doit être obligatoirement écrit et doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche (à défaut, le contrat sera considéré à durée indéterminée. En outre, pour la transmission du contrat, les deux jours doivent être pleins ; ne comptent pas le jour de l'embauche, le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable et les jours fériés).

Il doit, en outre, comporter certaines mentions obligatoires, à savoir :

- La mention du motif, soit le remplacement de l'assistante maternelle ;
- Le nom et la qualification du salarié remplacé ;
- La détermination du terme (date de fin de contrat, durée, événement entraînant son échéance, durée minimale) ;
- Le poste occupé.

Ces mentions sont considérées comme essentielles par la jurisprudence et leur absence peut entraîner la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée (s'agissant de l'absence de mention du nom et de la qualification du salarié remplaçant).

Le contrat doit également préciser la convention collective applicable, la durée de la période d'essai, le montant de la rémunération, le nom de l'assistante maternelle remplaçante. En ce qui concerne la période d'essai, elle doit correspondre à un jour par semaine de travail, dans la limite de deux semaines lorsque le contrat à terme précis dure moins de six mois et d'un mois pour les CDD de plus de six mois. Si le terme est imprécis, la durée de la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

- b. Droits de la professionnelle remplaçante :**

- **Egalité de traitement et de rémunération :**

Selon les articles L.1242-14 et L.1242-15 du Code du travail, la salariée remplaçante doit bénéficier d'une égalité de traitement avec la salariée remplacée dans les conditions d'emploi et de rémunération.

En termes de rémunération, celle-ci doit respecter les minima légaux et ne peut être inférieure ou supérieure à celle que percevrait une salariée de la même entreprise sous contrat à durée indéterminée, de qualification et d'expérience équivalentes et occupant les mêmes fonctions (par exemple, dans une crèche familiale) (Tout écart de rémunération, dans un sens comme dans l'autre, doit reposer sur des éléments objectifs et matériellement vérifiables. L'urgence du recrutement et l'étroitesse du marché de l'emploi peuvent ainsi justifier du salaire supérieur accordé au remplacement).

Pour les assistantes maternelles employées par des particuliers, le salaire proposé à la remplaçante en CDD devra a priori être la même que celui de l'assistante maternelle remplacée si les conditions d'accueil, de qualification et d'expérience sont identiques (Les indemnités (entretien, nourriture, déplacement) dépendantes du cadre d'accueil peuvent être librement fixées).

- **Mensualisation :**

Pour les assistantes maternelles employées par des particuliers, le salaire doit être mensualisé, y compris en cas de CDD.

Quoi qu'il en soit, deux situations doivent être distinguées :

- Lorsque l'enfant est accueilli pendant toutes les semaines de la période d'emploi prévue, hormis les éventuelles périodes de congés payés de l'assistante maternelle remplaçante, la mensualisation doit être envisagée en année complète et le salaire est calculé selon la formule :

$$\frac{\text{Salaire horaire brut} \times \text{nombre d'heures d'accueil par semaine} \times 52}{12 \text{ mois}}$$

Le salaire mensuel des premiers et dernier mois sera diminué des retenues pour absence non rémunérée en cas d'embauche ou de départ en cours de mois ;

- Lorsque l'enfant n'est pas accueilli sur la totalité de la période définie par le contrat de travail, en raison de congés scolaires, par exemple, ou que l'accueil s'effectue sur de horaires irréguliers d'une semaine à l'autre, la mensualisation sera établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen déterminé comme suit :

$$\frac{\text{Nombre d'heures d'accueil prévu sur la période d'emploi}}{\text{Nombre de semaines du premier au dernier jour d'accueil}}$$

Le salaire mensuel de base est ensuite calculé sur douze mois, ce qui permet de conserver le principe de mensualisation énoncé par la convention :

$$\frac{\text{Salaire mensuel} : \text{salaire horaire brut de base} \times \text{horaire hebdomadaire moyen} \times 52 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}}$$

- c. **Issue du CDD :**

A l'arrivée du terme du CDD, le contrat de travail prend fin.

- **Rupture à terme :**

Si aucun contrat de travail à durée indéterminée n'a été proposé pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente, l'assistante maternelle va percevoir :

- Une indemnité de fin de contrat, dite « indemnité de précarité » égale à 10% de la rémunération totale brute du salarié, hors indemnités compensatrices de congés payés et hors indemnité d'entretien et de nourriture. Elle doit être versée en même temps que le dernier salaire et figurer sur le bulletin de paie correspondant ;
- Une indemnité compensatrice de congés payés calculée sur la base du dixième (10%) de la rémunération brute perçue depuis la date d'embauche (indemnité de fin de contrat incluse).

- **Rupture anticipée :**

L'assistante maternelle remplaçante ne peut démissionner et il ne peut être mis fin au contrat avant son terme sauf dans certaines hypothèses énumérées aux articles L.1243-1 et L.1243-2 du Code du travail :

- En cas de conclusion d'un contrat à durée indéterminée à la demande de l'assistante maternelle (particuliers employeurs et personnes morale de droit privé) ;
- Par accord entre l'employeur et l'intéressée ;
- En cas de faute grave ;
- En cas de retrait de son agrément ;
- En cas de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

Comment ces cas limités de rupture anticipée du CDD s'articulent-ils avec le droit de retrait de l'enfant dont bénéficient les parents, particuliers employeurs d'une assistante maternelle en application de l'article L.423-24 du Code de l'action sociale et des familles ?

Deux interprétations s'affrontent :

- L'une défavorable aux assistantes maternelles résulte de la Cour de cassation qui considère que « la rupture du contrat de travail de l'assistant maternel employé par un particulier en vertu d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée est spécialement régie par l'article L. 423-24 du Code de l'action sociale et des familles, mais également celle de l'article 18 de la convention collective nationale étendue des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} avril 2004 ». Autrement dit, par application du principe selon lequel les lois spéciales (la procédure de retrait) dérogent aux lois générales (la rupture anticipée du CDD), les parents seraient en droit de faire jouer leur droit de retrait à tout moment, même dans le cadre d'un CDD ? A contrario, si le code du travail ne prime pas, alors l'assistante maternelle pourrait démissionner même si elle ne justifie pas avoir trouvé un CDI.
- La seconde, plus favorable à ces professionnelles, considère que le droit de retrait ne peut s'appliquer que dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Il nous semble que cette interprétation est plus conforme à l'esprit du texte.

En dehors de ces cas et excepté cette controverse propre aux assistantes maternelles employées par des particuliers, il est donc impossible de rompre le CDD. Dès lors, à défaut d'accord, la partie responsable de l'inexécution du contrat devra à l'autre une indemnité égale au salaire qui aurait été versé jusqu'à la fin du contrat s'il avait été honoré.

L'essentiel :

- ❖ L'absence d'une assistante maternelle peut avoir des causes multiples, mais suppose, dans tous les cas, que l'intéressée prévienne son employeur dans certains délais si elle peut anticiper son absence. En cas d'accident ou de maladie, elle doit également avertir son employeur. Pendant cette période d'absence, elle pourra, le plus souvent, bénéficier d'un revenu de remplacement qui couvrira, en tout ou partie, sa rémunération perdue, car son contrat de travail est suspendu du fait de son arrêt ou de son congé. A l'issue de cette période, elle doit, en principe, retrouver son emploi.
- ❖ L'assistante maternelle qui remplace la professionnelle absente conclura, en principe, un contrat à durée déterminée (CDD) avec son ou ses employeurs. Celui-ci doit respecter des règles de forme précises. Elle doit bénéficier des mêmes conditions d'emploi et de rémunération que la salariée remplacée. A l'issue du contrat, elle doit normalement laisser sa place et ne peut rompre son contrat avant son terme.

Source : L'assmat N°169 de juin 2018