



HELP HELP - Assistante maternelle

Par **Grenouillem**, le **10/07/2018** à **08:41**

Bonjour à tous,

Bon je vous épargne tous les détails (vous auriez trop mal à la tête [smile17]). Je suis employeur d'assistante maternelle agréée depuis février 2018 (suite à un remplacement) avec une fin de contrat initialement prévue à août (ensuite congés puis rentrée à la maternelle de ma petite).

Sauf que depuis mars soit quasiment le début de notre contrat, elle présente des absences à répétition. Elle me prévenait quelques jours avant, charge à moi de me débrouiller pour faire garder mon enfant.

Elle ne m'a jamais justifiées ses absences sauf en Juin où elle m'a donné de simples attestations de présence, mais à J+14. Et elle m'a depuis préparé un dossier avec ses attestations de présence pour ses absences de mars, avril et mai.

=> J'ai notion que toute absence doit être justifiée dans les 48h. Alors OK ou hors délai ?

=> Sur Pajemploi, il est également indiqué que toute absence médicale n'est pas due par l'employeur mais qu'elle doit voir avec sa CPAM. Exact ou pas ?

Cette semaine, mon enfant est arrêtée et justifie d'un certificat médical. Ayant droit à 10 jours enfant malade/an, minoration de sa rémunération. Sauf qu'elle me réclame le paiement d'une journée car elle a un enterrement pour lequel, en effet, elle a droit à 1jour ouvré.

=> J'ai notion que mon enfant étant sous arrêt, c'est ce dernier qui prévaut. Exact ou pas ??

Nouveauté de la semaine, il s'avèrerait que ses absences (pour lesquelles elle m'avait uniquement précisé qu'elle avait "une maladie grave") soient en fait dans le cadre d'un

protocole de PMA.... [smile7] Les bras m'en tombent.

=> N'aurait-elle pas dû m'en informer lorsque nous allions signer notre contrat ? Cela me fait l'effet qu'elle a voulu le cacher, qu'elle m'a fait défaut d'information. Evidemment, si je l'avais su, je n'aurais jamais signé avec elle, encore moins dans le cadre d'un remplacement d'enfant suite à un accident... J'avais besoin d'un mode de garde de confiance et non source d'emmer*** avec de telles difficultés de gestion.

Elle est actuellement sous préavis pour une fin officielle à jeudi prochain, ma fille va ensuite rentrer à l'école et il s'agissait dès le début d'un contrat de 02/2018 à 08/2018.

=> Si jamais elle m'annonçait une grossesse entre aujourd'hui et jeudi pro, qu'en serait-il ?

Enfin, je suis USEE!!!! Elle me relance sans arrêt (oral & écrit) pour lui payer ses jours, alors que même pas d'arrêt médicaux (sauf ses attestations en Juin) + Pajemploi qui parle de la CPAM. Elle m'aura fait vivre un enfer avec ses absences qui ont déstructurées mon quotidien. Elle m'a fait exploser en pleurs à plusieurs reprises. J'ai par ailleurs relevé beaucoup de défaillances dans l'exercice de sa fonction si bien qu'à force, j'ai alertée la PMI par courrier AR. Bref physiquement et psychologiquement, je suis à bout de nerfs!

=> Plainte ? Prud'hommes ?... Quel recours ? Quel motif ?...

Un grand merci à ceux qui auront pris le temps de me lire et doublement à ceux qui me répondront.

Momo

Par **Lag0**, le **10/07/2018** à **09:05**

Bonjour,

Qu'appellez-vous des "attestations de présence" pour justifier des absences ?

Par **morobar**, le **10/07/2018** à **09:49**

Bjr,

[citation] J'ai notion que toute absence doit être justifiée dans les 48h. Alors OK ou hors délai ? [/citation]

Non

Ce délai est celui fixé par la CPAM.

Sauf si le convention collective le prévoit, le seul délai légal est "dans les meilleurs délais".

Donc selon interprétation du juge.

[citation] Sur Pajemploi, il est également indiqué que toute absence médicale n'est pas due par l'employeur mais qu'elle doit voir avec sa CPAM. Exact ou pas ?

[/citation]

Les absences médicales ou pas, hors congés payés, ne sont jamais du travail effectif et donc à charge de l'employeur.

[citation] N'aurait-elle pas dû m'en informer lorsque nous allions signer notre contrat ?

[/citation]

Non au contraire vous ne pouvez pas exiger le renseignement, si par hasard vous interrogez la salariée.

Par contre la protection spéciale dont bénéficie une femme enceinte ne débute qu'à la prévenance de l'employeur.

Par **jos38**, le **10/07/2018** à **10:28**

bonjour. lors du contrat, est-ce que vous avez calculé une mensualisation "tarif horaire X nombre d'heures hebdomadaires divisé par 7 mois" et est-ce que vous lui avez payé cette mensualisation malgré ses jours d'absence?

Par **Grenouillem**, le **10/07/2018** à **13:01**

D'abord MERCI BEAUCOUP pour vos réponses!!!

Voici en retour les miennes :

@Lag0:

Elle nous a délivré des documents avec entête de l'hôpital et tamponnés par le service "endocrinologie-infertilité" stipulant qu'elle avait été présente telle date à telle heure.

J'avais appelé la Direccte qui m'a indiqué qu'elle devait fournir un document bien plus précis indiquant qu'elle entrait dans un protocole PMA et précisant depuis quand.

Mais après l'inspecteur m'a également indiqué que seul un "arrêt médical" pour "examens obligatoires" pourraient permettre un maintien de salaire.

Personnellement, je suis complètement perdue.....

@jos38:

Oui mensualisation "tx horaire x nbre de semaines prévisionnelles x nbre d'heures hebdo / nbre de mois).

Pour les mois passés et donc avec absences, j'ai ensuite décomptés ses heures sur sa base mensualisée.

@morobar :

Bah dites donc, j'hallucine! Perso je suis salariée privé et si je venais à présenter des arrêts à +3/4mois, mon employeur me rirait au nez!!

J'en prends néanmoins bonne note.

Par contre, me confirmez-vous votre réponse "Les absences médicales ou pas, hors congés payés, ne sont jamais du travail effectif et donc à charge de l'employeur." car elle me semble contradictoire, non!?!... [smile7]

Par **Lag0**, le **10/07/2018** à **14:03**

[citation]J'avais appelé la Direccte qui m'a indiqué qu'elle devait fournir un document bien plus précis indiquant qu'elle entrait dans un protocole PMA et précisant depuis quand.

Mais après l'inspecteur m'a également indiqué que seul un "arrêt médical" pour "examens obligatoires" pourraient permettre un maintien de salaire. [/citation]

Cet "inspecteur" ne connaît pas le code du travail ???
[citation]Article L1225-16

Modifié par LOI n°2016-41 du 26 janvier 2016 - art. 87

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.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

[fluo]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 que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.[/fluo]
[/citation]

Ce que dit le site du service public sur les justificatifs :
[citation]Grossesse et autorisation d'absence : quelles sont les règles ?

Vérifié le 31 janvier 2018 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

En tant que salariée, vous avez droit à une autorisation d'absence :

si vous êtes enceinte, pour vous rendre aux examens médicaux (prénataux et postnataux) obligatoires prévus par l'assurance maladie,
ou si vous avez recours à l'assistance médicale à la procréation (AMP), pour les actes médicaux nécessaires.

[fluo]Vous devez présenter un justificatif de votre absence, si votre employeur le demande.
[/fluo]

Ces absences sont considérées comme étant du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et au titre de l'ancienneté. Ces absences ne doivent pas entraîner une baisse de la rémunération.[/citation]

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2330>

La salariée n'a donc même pas à fournir de justificatif d'elle même, seulement si l'employeur le demande !