

Statut

Le retrait d'agrément des assistants maternels

Le retrait de l'agrément des assistants maternels et familiaux décidé par le président du département entraîne le licenciement des agents. Tout événement pouvant conduire à ce retrait doit être approfondi en amont de la décision, quitte à prolonger la suspension de l'agrément.

LES AUTEURES



LORÈNE CARRÈRE,
avocate à la cour,
cabinet Seban
et associés



**MARJORIE
ABBAL,**
avocate à la cour,
cabinet Seban
et associés

Les assistants maternels et les assistants familiaux employés par des collectivités territoriales, des établissements publics de santé ou des établissements sociaux ou médico-sociaux publics ou à caractère public sont des agents non titulaires de ces collectivités ou établissements, selon les articles L.422-6 et L.422-7 du code de l'action sociale et des familles (CASF). En vertu de quoi, certaines des dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires territoriaux leur sont applicables (1).

Trois hypothèses de licenciement sont à recenser : pour motif réel et sérieux, pour absence d'enfants à confier, enfin, en conséquence d'un retrait d'agrément. En effet, tandis que l'article L.421-6 du CASF prévoit que l'agrément est retiré lorsque les conditions de son octroi cessent d'être remplies, l'article L.423-8 du même code indique qu'en cas de retrait dudit agrément, l'employeur est tenu de procéder au licenciement.

Intervention du retrait de l'agrément

Outre le respect d'une procédure posée par le CASF, le juge administratif examine le bien-fondé de la décision de retrait d'agrément, laquelle revient au département qui l'a précédemment délivré.

Procédure

L'article L.421-6 du CASF impose que, lorsque les conditions d'un agrément cessent d'être remplies et qu'il est envisagé son retrait, le département, par l'intermédiaire de son président, sollicite l'avis de la commission consultative paritaire départementale (CCPD), dans les conditions prévues à l'article R.421-23 du même code.

Dans ce cadre, il y a donc lieu d'informer l'assistant, quinze jours au moins avant la date de la réunion de la CCPD, des motifs de la décision envisagée, de la possibilité de consulter son dossier administratif et de présenter devant la CCPD des observations écrites ou orales. Cette information, par voie de lettre recommandée avec accusé de réception, doit comprendre la liste des représentants élus des assis-

tants maternels et familiaux à la CCPD, sachant que c'est par la personne de son choix que l'intéressé peut se faire assister (ce dont il doit également être informé). En parallèle, par souci de protection des enfants confiés, le département peut, « en cas d'urgence », suspendre l'agrément le temps de l'intervention de la décision de le retirer ou non. Pendant cette période, dont l'article R.421-24 fixe la durée maximale à quatre mois, « aucun enfant ne peut être confié » (CASF, art. L.421-6). L'agent bénéficie cependant d'une indemnité compensatrice et, à sa demande, d'un accompagnement psychologique (CASF, art. L.423-8).

Dans le cas d'une suspension ou d'une décision de retrait, le CASF prévoit enfin trois obligations pesant sur le département responsable de l'agrément : la motivation de la décision et sa transmission sans délai (art. L.421-6); sa notification au maire de la commune de résidence, ainsi qu'au président de la communauté de communes concernée (art. L.421-8); le signalement, pour les assistants maternels, aux organismes débiteurs des aides à la famille, aux représentants légaux des mineurs accueillis et à l'employeur et, pour les assistants familiaux, à l'employeur (art. L.421-9).

Bien-fondé de la décision de retrait d'agrément

L'agrément peut être retiré dès lors que ses conditions cessent d'être remplies, c'est-à-dire si l'accueil proposé ne garantit plus la sécurité, la santé ou l'épanouissement des enfants confiés (CASF, art. L.421-6). Cela est naturellement le cas s'il existe une forte suspicion d'abus sexuels pesant sur le mari d'une assistante maternelle et qu'elle a abouti à une interdiction d'entrer en contact avec des mineurs (2). De même, les conditions de l'agrément ne peuvent plus être regardées comme remplies lorsqu'il est établi l'existence de brimades et de châtiments corporels dénoncés par les enfants eux-mêmes (3).

En revanche, il reste nécessaire pour le juge administratif que les éléments à disposition de l'administration pour prononcer le retrait de l'agrément soient suffisamment tangibles à la date de prononcé de la mesure de retrait : « qu'ainsi, compte tenu des éléments dont il disposait à la date de la décision attaquée et qui tenaient, comme le fait valoir la requérante, aux seules déclarations de la fillette

et au signalement pour suspicion susmentionnée, le président du conseil général du Val-d'Oise ne pouvait légalement estimer réunies les conditions d'un retrait d'agrément, si graves que fussent les abus allégués» (4).

C'est ainsi que, malgré les difficultés pour les services concernés de mener une enquête administrative en parallèle d'une enquête judiciaire, tout événement de nature à entraîner le retrait d'un agrément doit être approfondi du mieux possible en amont de la décision, quitte à prolonger la suspension de l'agrément.

Conséquences du retrait de l'agrément

Nul ne pouvant exercer la profession d'assistant maternel ou d'assistant familial sans avoir été agréé à cet effet (CASF, art. L.421-1 et L.421-2), le deuxième alinéa de l'article L.423-8 du CASF prévoit de manière logique qu'en cas de retrait d'agrément il y a nécessairement licenciement de l'assistant maternel ou familial: «En cas de retrait d'agrément, l'employeur est tenu de procéder au licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.» De manière régulière, il naît ainsi un double contentieux, portant à la fois sur le retrait de l'agrément et sur le licenciement, dans le cadre duquel l'annulation du retrait d'agrément entraîne l'annulation de la décision de licenciement intervenue en application de l'article L.423-8 du CASF.

A titre d'exemple, la cour administrative d'appel de Lyon a annulé deux décisions du département du Puy-de-Dôme portant retrait d'agrément en 2008, puis licenciement en 2009, après avoir constaté que le retrait d'un agrément motivé par une absence d'information d'une assistante maternelle quant à des faits survenus neuf années plus tôt était entaché d'une erreur de droit, doublée d'une erreur manifeste d'appréciation (5).

Logique en droit, cette double annulation prononcée par le juge administratif peut, en revanche, surprendre les employeurs publics au niveau de l'examen des faits ayant présidé à l'édiction des décisions. En effet, la cour administrative d'appel a considéré que ne constituait pas un événement de nature à justifier un retrait d'agrément, puis un licenciement, le fait qu'une assistante familiale ait caché au département que l'un de ses fils «alors âgé de 15 ans, a[vait] eu à plusieurs reprises au cours de l'année 1999, au domicile familial, des relations sexuelles non consenties avec une enfant mineure de 14 ans dont elle avait la charge». Sans pour autant qu'il ne s'interroge sur le fait que les rapports sexuels non consentis aient pu intervenir à plusieurs reprises sans que l'intéressée ne s'en aperçoive, le juge a ainsi annulé tout à la fois le retrait d'agrément et le licenciement.

Préavis

S'agissant du droit de l'assistant maternel ou familial de bénéficier d'un préavis en pareille hypothèse, l'article L.423-7 du CASF dispose que le préavis n'est pas requis dans le cas où la rupture est liée à l'impossibilité de confier

ou d'accueillir un enfant compte tenu du retrait de l'agrément. Rendue applicable aux assistants employés par des personnes publiques en vertu de l'article L.422-2 du CASF, cette disposition ne laisse aucun doute quant à l'absence de droit à bénéficier d'un préavis.

Indemnité de licenciement

S'agissant de l'indemnité de licenciement, le texte de l'article L.423-12 du CASF est toutefois moins clair, en tant qu'il indique qu'elle est perçue en toute hypothèse, à moins que le licenciement intervienne pour «faute grave».

Au cas où le retrait de l'agrément intervient à raison d'une faute de cette catégorie, il est en effet possible de s'interroger sur le point de savoir si le licenciement consécutif au retrait de l'agrément et non pas directement à la faute doit donner lieu à l'indemnité.

En l'absence de prise de position du juge administratif sur

À NOTER

Le retrait d'agrément entraîne un double contentieux, portant à la fois sur le retrait de l'agrément et sur le licenciement.

ce point, une analyse logique du dispositif selon lequel c'est la gravité de la faute qui prive de l'indemnité de licenciement milite en faveur d'un licenciement sans indemnité.

En revanche, si le retrait de l'agrément est fondé sur des faits qui n'ont pas le caractère d'une faute grave – par exemple, une absence de moyens matériels adéquats pour l'accueil des enfants –, il apparaît difficile de passer outre le versement de l'indemnité du seul fait de l'intervention du retrait de l'agrément.

Ceci précisé, et en tout état de cause, l'assistant maternel ou familial licencié sera regardé comme involontairement privé d'emploi et bénéficiera alors d'un revenu de remplacement, fixé selon les conditions prévues actuellement à l'annexe I de la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage.

(1) Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires territoriaux, art. 16, 19, 31, 37, 38 et 41.

(2) CAA de Bordeaux, 29 octobre 2002, «Mme Lise X. c/département de la Charente», req. n°00BX02805.

(3) CAA de Nantes, 17 octobre 2002, «Mme Christine B. c/département du Loiret», req. n°99NTO2134.

(4) CAA de Versailles, 15 janvier 2009, «Mme Annick X. c/département du Val-d'Oise», req. n°07VEO1296.

(5) CAA de Lyon, 22 septembre 2011, «Mme Nicole A.», req. n°10LY02480.

À RETENIR

> **Trois motifs.** Trois hypothèses de licenciement sont à recenser: pour motif réel et sérieux, pour absence d'enfants à confier, enfin, en conséquence d'un retrait d'agrément.

> **Revenu de remplacement.** L'assistant licencié, involontairement privé d'emploi, bénéficie d'un revenu de remplacement.

RÉFÉRENCES

• Code de l'action sociale et des familles, art. L.421-1, L.421-2, L.421-6, L.421-8, L.421-9, L.422-2, L.422-6, L.422-7, L.423-7, L.423-8, R.421-23 et R.421-24.