

TABLEAU RECAPITULATIF

mise à jour du 18/04/2020

Loi d'urgence sanitaire Covid 19

ARRET DE TRAVAIL				
cas d'arrêt	déclaration à la CPAM effectuée par	observation	prise en charge SS	prise en charge IRCM
La prise en charge spécifique de l'IRCEM s'applique aux évènements survenus entre le 13 mars et le 10 mai				
suivi pédagogique d'un enf de moins de 16 ans de l'assmat	l'employeur	1 seul parent peut bénéficier de cet arrêt	sans carence à compter du 11 mars et jusqu'au 30 avril*	sans carence indemnisation limitée à 14 jours
*A compter du 1er mai, les salariés en arrêt de travail pour ce motif seront placés en activité partielle (à confirmer si cela concerne notre secteur)				
assmat malade Covid-19	certificat médical		sans carence	sans carence
assmat malade autre que Covid-19	certificat médical		sans carence depuis le 24 mars	carence de 7 jours
assmat personne à risque	l'assmat (si ALD)	s'il n'y a pas d'ALD pour la pathologie, le médecin doit établir un arrêt de travail	sans carence jusqu'au 30 avril*	carence de 7 jours
*A compter du 1er mai, les salariés en arrêt de travail pour ce motif seront placés en activité partielle (à confirmer si cela concerne notre secteur)				
un membre de la famille présent au domicile de l'assmat est personne à risque	certificat médical au nom de l'assmat	préférer la téléconsultation	sans carence depuis le 24 mars et jusqu'au 30 avril *	cas non cité : pas d'indemnisation?
*A compter du 1er mai, les salariés en arrêt de travail pour ce motif seront placés en activité partielle (à confirmer si cela concerne notre secteur)				
assmat ayant été en contact avec une personne développant les symptômes	certificat médical	préférer la téléconsultation	sans carence	carence de 7 jours indemnisation limitée à un arrêt de 14 jours
enfant accueilli malade	remise d'un certificat médical à l'assmat	sauf disposition contraire mentionnée au contrat de travail, l'absence est à déduire dans la limite de 14 jours consécutifs		
enfant accueilli malade Covid 19		l'assmat bénéficie au minimum de l'indemnité pour activité partielle		

POURSUITE DE L'ACTIVITE

MAINTIEN DU SALAIRE INTEGRAL

RAPPEL : le gouvernement appelle les employeurs qui le peuvent, à titre de solidarité nationale, à maintenir la rémunération de leur assistant maternel

L'employeur maintient le salaire mensuel sauf en cas d'arrêt maladie pour l'assistant maternel (puisque dans ce cas, le salarié est indemnisé par la sécurité sociale et l'Ircem)

L'employeur percevra alors le Complément du Mode de Garde (CMG) et bénéficiera du crédit d'impôt sur le reste à charge.

Si le salaire est maintenu et déclaré comme tel, l'employeur ne peut pas, en même temps, déclarer une activité partielle.

MISE EN ACTIVITE PARTIELLE

La mise en position d'activité partielle ne constitue pas une modification du contrat de travail. Par conséquent, le salarié placé dans cette position n'est pas en droit de refuser une telle mesure.

Le salarié ne peut pas non plus exiger d'être mis en activité partielle quand il a refusé d'accueillir l'enfant (dans un tel cas, il reste sans rémunération et s'expose à une rupture de contrat pour faute grave)

L'activité partielle prend la forme soit d'une cessation temporaire de l'activité, soit de la réduction de l'horaire de travail

Les dispositions de la CCN continuent de s'appliquer

	Observation	Conséquence
acquisition de congés payés	cette période est assimilée à du travail effectif	acquisition de 2,5 jours de CP par mois ou période de 4 semaines
rupture de contrat et préavis	Si le préavis n'est pas effectué, la partie responsable de son inexécution doit verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé	la période du préavis est rémunérée intégralement, même si elle n'est pas travaillée
calcul de l'indemnité de rupture	faut-il intégrer les indemnités pour activité partielle au calcul de l'indemnité de rupture?	il faut rétablir la rémunération sur ces périodes d'activité partielle
absences (congés/semaines déduites) fixées	il y a maintien des congés/semaines déduites programmés	ces périodes ne peuvent pas bénéficier de l'activité partielle = maintien du salaire
demande de report des absences prévues	Logiquement, les absences programmées doivent être maintenues mais un report est possible avec l'accord de <u>tous</u> les employeurs	fixer de nouvelles dates de congés
un contrat devait commencer (engagement réciproque signé) mais l'employeur ne souhaite pas commencer l'accueil dans ce contexte	soit un contrat est signé : l'employeur a la possibilité de faire bénéficier l'assmat de l'activité partielle soit la signature du contrat est reportée : la période d'essai ne pourra s'effectuer que sur du temps réel d'accueil	si vous souhaitez après la crise accueillir cet enfant, il vaut mieux s'entendre avec l'employeur
un contrat devait commencer (le contrat a été signé) mais l'employeur ne souhaite pas commencer l'accueil dans ce contexte	le contrat débute à la date prévue	l'employeur maintiendra la rémunération contractualisée ou fera bénéficier l'assmat de l'activité partielle

Nous n'avons pas encore toutes les réponses, notamment concernant la régularisation. Les justes questions ont été posées, nous porterons les réponses dans ce document quand nous les aurons!

don solidaire	L'employeur peut effectuer un versement complémentaire de 20% afin de compléter la rémunération de son salarié	S'agissant d'un don, cette somme ne doit pas être déclarée à Pajemploi
attestation sur l'honneur établie par le salarié	il pourrait être demandé de justifier le recours à l'activité partielle	le salarié certifie sur l'honneur que les heures donnant lieu à indemnité n'ont pas été travaillées
attestation du montant de l'indemnité	Pajemploi devrait établir une attestation mentionnant le montant de l'indemnité correspondant à l'activité partielle	cette attestation servira notamment pour la déclaration fiscale
pôle emploi	si vous êtes bénéficiaire de l'Allocation de Retour à l'Emploi, vous devez chaque mois vous actualiser. L'indemnité pour activité partielle est à déclarer	vous devez inclure le montant de l'indemnité au salaire et joindre le bulletin de salaire et l'attestation

CALCUL DE LA RETENUE POUR ABSENCE

Dès lors qu'une absence doit être déduite du salaire mensualisé, il convient d'appliquer le calcul donné par la Cour de cassation, chambre sociale, n° 388 D Revue de jurisprudence sociale, n° 3, mars 1999 :

Déduction sur salaire de base = salaire de base / nbre d'heures potentielles du mois x nbre d'heures d'absence

Pour déterminer le nombre d'heures potentielles du mois, il faudra considérer que tous les jours ont été potentiellement travaillés (y compris s'il y a des semaines déduites de la mensualisation, ou bien s'il y a des jours fériés).

Exemple :

Soit une mensualisation de 40h (5 jours à 8h) sur 42 semaines au tarif horaire net de 4€ : $40h \times 42s \times 4€ / 12 \text{ mois} = 560€$

La semaine du 6 au 12 avril est une semaine déduite de la mensualisation (peu importe que ce soit une semaine de congés payés ou une semaine supplémentaire de l'employeur)

Calcul du nombre d'heures potentielles : on comptabilise tous les jours du mois (y compris le lundi 13, férié, et la semaine déduite):

4 semaines + 2 jours = 4 semaines x 40h + 2 jours x 8h = 176 heures

La valeur d'1 heure au mois d'avril est de : $560€/176 \text{ heures potentielles} = 3,18€$

L'employeur n'a pas confié l'enfant durant le mois complet et souhaite déclarer son assmat en activité partielle tout en lui maintenant l'intégralité de sa rémunération (versement des 20% de don solidaire)

La déclaration Pajemploi du mois d'avril se composera :

- de 40 heures considérées comme étant effectuées ($40h \times 3,18€ = 127,20€$) correspondant à la semaine déduite (DECLARATION CLASSIQUE)

- de 136 heures non effectuées ($176h - 40h$) à $3,18€$ de l'heure soit $432,48€$ (DECLARATION A L'AIDE DU FORMULAIRE SPECIFIQUE POUR ACTIVITE PARTIELLE)- Pajemploi indiquera à l'employeur le montant de l'indemnité qu'il doit verser à son assmat soit 80% de $432,48€ = 345,98€$

- d'un don solidaire de 20% de la somme déclarée au titre des heures non effectuées soit 20% de $432,48€ = 86,50€$ (AUCUNE DECLARATION POUR CE DON)

La somme totale versée par l'employeur est de $127,20€ + 345,98€ + 86,50€ = 559,68€$ (différence due aux arrondis)

SITUATION DES MAISONS D'ASSISTANTS MATERNELS

Il y a une incohérence entre ce que disent les textes législatifs et les fiches de la DGCS concernant le maintien de l'accueil dans les MAM. Les uns parlent du nombre d'agrément de la MAM (cela suppose le nombre d'enfants pouvant potentiellement être accueillis au sein de la structure), les autres que la structure reste ouverte si moins de 10 enfants sont présents.

Après avoir questionné les compagnies d'assurance, les garanties ne pourront être maintenues que pour les MAM dont la capacité d'accueil est inférieure ou égale à 10 enfants, conformément au texte législatif.

Les directives de la DGCS n'ont pas valeur de Loi.

Le conseil d'administration de la CAF a adopté la mise en place d'une aide de 3€ par jour et par place fermée.

Cette aide serait versée aux MAM constituées en personne morale.

Se pose alors la question pour celles qui ne sont pas constituées en personne morale... Certes, il y en a peu, mais il ne faudrait pas les oublier !

PROTECTION SANITAIRE

Des masques non chirurgicaux seront mis à disposition des assistants maternels

Le financement et la distribution de ces masques restent à définir.

AIDE SOCIALE IRCM

Communiqué de presse de l'Ircem du 14 avril 2020 :

Action sociale : Mise en place de l'aide sociale «COVID-19» pour les Salariés du particulier employeur et Assistants Maternels.

Afin d'accompagner les membres participants de ses institutions dont les revenus baisseraient en raison de la crise sanitaire COVID-19, l'IRCEM a mis en place « l'aide sociale COVID-19 ».

Cette aide a pour objectif de permettre aux Salariés du Particulier Employeur et Assistants Maternels de continuer à s'acquitter de leurs factures durant la période de confinement sur présentation de justificatifs (quittances de loyer, tableaux d'amortissement du crédit immobilier, factures d'électricité, de gaz...) et à hauteur de 300 euros. Un budget de 2 Millions d'euros est affecté à cette aide.

Le salarié ne percevra en aucun cas cette aide : c'est l'IRCEM qui versera directement la somme allouée à l'organisme concerné