

TABLEAU RECAPITULATIF

mise à jour du 26/05/2020

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 IRCEM
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		

A COMPTER DU 1er MAI

Vous êtes...	votre situation	que devez-vous faire
Salarié placé en arrêt garde d'enfant par votre employeur	A partir du 1er mai, vous basculez en activité partielle et percevez une indemnité versée par votre employeur.	Vous n'avez rien à faire, votre employeur procédera à la déclaration d'activité partielle avec date d'effet au 1er mai.
Salarié vulnérable placé en arrêt de travail par le site declare.ameli.fr	A partir du 1er mai, vous basculez en activité partielle et percevez une indemnité versée par votre employeur. ^②	Vous présenterez le certificat d'isolement reçu de l'Assurance Maladie à votre employeur, il procédera à la déclaration d'activité partielle avec date d'effet au 1er mai
Salarié vulnérable ou conjoint de personne vulnérable en arrêt de travail établi par un médecin	A partir du 1er mai, vous basculez en activité partielle et percevez une indemnité versée par votre employeur. ^②	Vous devez contacter rapidement votre médecin qui devra établir un certificat d'isolement à remettre à votre employeur pour bénéficier de l'activité partielle.
Salarié en arrêt de travail classique (maladie) après arrêt dérogatoire	Vous restez en arrêt maladie et basculez en activité partielle à la fin de votre arrêt. ^②	Vous n'avez rien à faire, votre employeur procédera à la déclaration d'activité partielle à l'issue de votre arrêt de travail

Si vous n'avez pas encore d'arrêt pour personne vulnérable, vous devez consulter votre médecin traitant qui vous établira un certificat d'isolement.
Vous remettrez ce certificat à votre employeur qui vous placera alors en activité partielle.

Si vous déclarez une maladie, quelle qu'elle soit, vous serez en arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale (comme d'habitude)

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
jours fériés	il ne peut pas y avoir d'activité partielle sur ces jours	la valeur d'1 jour sur le mois sera déterminée par le calcul de la Cour de cassation et ce jour sera rémunéré intégralement
régularisation	les périodes d'activité partielle ne doivent pas être comptabilisées dans le calcul de la régularisation	sur les périodes d'activité partielle, on comptera 0h travaillée ou assimilée et 0€ perçu
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
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

QUAND LE PRÉAVIS DE PEUT PAS ÊTRE EXECUTÉ

Ce peut être le cas quand l'employeur notifie la rupture du contrat alors que l'assistant maternel est en activité partielle car personne vulnérable ou pour la garde de ses enfants de moins de 16 ans pour lesquels l'accueil n'est pas assuré par l'établissement scolaire : aucune des 2 parties n'est responsable de la non exécution du préavis.
Voici la réponse apportée par la DGCS :

A ce jour, rien n'est prévu dans la convention collective des assistants maternels, ce qui implique de se référer au droit du travail : *En cas d'inaptitude en dehors d'un accident du travail ou de maladie professionnelle, la loi du 22 mars 2012 a ajouté à l'article L 1226-4 du code du travail un alinéa qui précise qu'en cas de licenciement, « le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement ».* Ainsi, alors que ce n'était pas le cas jusque-là, **le salarié licencié pour inaptitude d'origine non professionnelle voit son contrat de travail prendre fin dès la notification du licenciement**, comme le salarié licencié pour inaptitude d'origine professionnelle.

La conséquence est donc, comme pour le licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, la possibilité de s'inscrire au chômage dès la notification du licenciement pour toucher rapidement des allocations. Ceci est d'autant plus important que contrairement au salarié licencié pour inaptitude d'origine professionnelle, **le salarié licencié pour inaptitude d'origine non-professionnelle n'a aucune indemnisation pour le préavis non exécuté**.

En effet, l'article L 1226-4 du code du travail précise que « *par dérogation à l'article L 1234-5, l'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice* ».

CALCUL DE LA RETENUE POUR ABSENCE - EXEMPLE DE RÉMUNÉRATION AU MOIS DE MAI

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 x 42s x 4€ / 12 mois = 560€

Calcul du nombre d'heures potentielles : on comptabilise tous les jours du mois (y compris les 1er, 8 et 21 mai qui sont des jours fériés) :

4 semaines + 1 jour = 4 semaines x 40h + 1 jour x 8h = 168 heures

Le calcul correspondant aux heures à rémunérer (ou à déduire) au mois de mai sera le suivant : 560€/168h x nombre d'heures à rémunérer (ou à déduire)

Les congés payés acquis sur la période précédente (2018/2019) sont rémunérés par 12ème chaque mois : 50€/mois sont versés à ce titre

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 de mai se composera :

- 3 jours fériés soit 3 jours x 8h = 24 heures devant être payées en intégralité : 560€/168h x 24h = 80€ (DECLARATION CLASSIQUE)
- Ind. de congés payés : 50€ (DECLARATION CLASSIQUE)
- 144 heures non effectuées (168h – 24h) soit 560€/168h x 144h = 480€ (DECLARATION À L'AIDE DU FORMULAIRE SPECIFIQUE POUR ACTIVITE PARTIELLE)
- Pajemploi indiquera à l'employeur le montant de l'indemnité qu'il doit verser soit 80% de 480€ = 384€
- La différence de 96€ (480€ - 384€) constitue le don solidaire de 20% (AUCUNE DECLARATION POUR CE DON)

La somme totale versée par l'employeur est de 80€ + 50€ + 384€ + 96€= 610€ (560€ de salaire + 50€ de cp)

UN OUTIL DE CALCUL POUR LE SALAIRE DE MAI EST DISPONIBLE SUR LE SITE

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 CNAF 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 !

Pour bénéficier de cette aide, il faut compléter un questionnaire qui sera adressé aux assistants maternels exerçant en MAM par les CAF.

Les versements devraient avoir lieu à la fin du mois de mai.

PROTECTION SANITAIRE

L'IRCEM enverra prochainement 1 masque à chaque assistant maternel et garde d'enfant.

La CSAFAM envoie 1 masque à chaque adhérent en commençant par les zones indiquées rougeS lors du déconfinement.

L'état de crise dans lequel nous nous trouvons implique des nettoyages plus fréquents et plus complets qui vont obligatoirement engendrer des frais d'entretien supplémentaires.

Les pouvoirs publics réfléchissent à une prise en charge par l'état, le département... à une augmentation de l'indemnité d'entretien minimum légale.

En attendant, n'oubliez pas de discuter de cet aspect avec vos employeurs : augmentation des indemnités d'entretien et/ou fourniture de produits ménagers, masques...

AIDE SOCIALE IRCEM

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 baîsseraient 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

EXONERATION DES HEURES COMPLEMENTAIRES/SUPPLEMENTAIRES PAR PAJEMPLOI

INFORMATION SUR LE SITE PAJEMPLOI :

Dans le cadre de la mise en œuvre des mesures d'urgence économiques et sociales, l'exonération des cotisations salariales portant sur les rémunérations des heures supplémentaires et complémentaires est entrée en vigueur le 1er janvier 2019. Pour des raisons techniques et administratives, cette mesure n'a pas pu être appliquée en 2019 pour les salariés Pajemploi ayant effectué des heures complémentaires/supplémentaires. La situation de chaque salarié ayant effectué des heures complémentaires et supplémentaires en 2019 sera régularisée de manière rétroactive en mai et juin 2020.

1) Pajemploi a calculé les rémunérations perçues en 2019 des heures complémentaires et supplémentaires.

Le montant de vos rémunérations imposables transmis à l'administration fiscale ne tient pas compte de ces heures défiscalisées.

Les bulletins de salaire 2019 seront corrigés ultérieurement.

2) Pajemploi a calculé le montant de la réduction de cotisation sur les heures complémentaires et supplémentaires effectuées de janvier 2019 à avril 2020.

Cette somme sera versée à votre employeur qui devra vous la reverser (si vous avez opté pour Pajemploi +, c'est Pajemploi qui vous reversera directement cette somme). Vous serez avisé par mail de la mise en paiement de cette somme.

Dans le même temps, Pajemploi corrigera les bulletins de salaire de janvier 2020 à avril 2020.

Nous sommes dubitatifs... En effet, les assistants maternels qui avaient établi leurs propres bulletins de salaire en tenant compte de l'évolution de la loi sur les heures complémentaires et supplémentaires dès janvier 2019, ont perçu un salaire net correct.

Cette "mise à jour" de Pajemploi induira pour ces assistants maternels, des bulletins de salaire Pajemploi erronés et un remboursement qui ne devrait pas avoir lieu...