

Suite à de nombreuses interrogations sur l'accueil des enfants et la rémunération des absences, voici quelques précisions :

Accueil ou suspension de l'accueil (selon le guide ministériel) :

- Si l'assistant maternel est symptomatique, il doit cesser son activité au moins jusqu'au résultat d'un test PCR. Il aura un arrêt de travail délivré par son médecin traitant.
- Si l'assistant maternel est un contact à risque (c'est-à-dire a été en contact avec une personne reconnue positive à la Covid-19) il doit être en isolement et bénéficier d'un arrêt de travail (pouvant être délivré par son médecin traitant ou par la sécurité sociale)
- Si l'enfant est symptomatique et/ou s'il a une température supérieure à 38° : il ne peut pas être accueilli.
- Si un membre du foyer de l'enfant présente des symptômes, l'enfant ne doit pas être confier à l'accueil de son assistant maternel.
- Si un enfant accueilli est un contact à risque : le parent ne doit pas confier son enfant.
- Si un proche de l'assistant maternel est reconnu contact à risque, l'assistant maternel peut continuer son activité en portant un masque chirurgical en attendant le résultat du test PCR de ce proche (si ce test est positif, l'assistant maternel devient contact à risque et est mis en isolement, cesse son activité)
- Si un proche de l'enfant est contact à risque (mais asymptomatique), l'enfant peut continuer à être accueilli en attendant le résultat du test PCR de ce proche. Si le test est positif, l'enfant ne peut plus être accueilli.

L'assistant maternel ne peut pas exiger de certificat médical pour le retour de l'enfant, mais l'employeur doit lui délivrer, à sa demande, une attestation sur l'honneur (modèle en dernière page du guide ministériel).

Rémunération

Si l'assistant maternel bénéficie d'un arrêt de travail, il sera indemnisé par la sécurité sociale après 3 jours de carence puis percevra un complément de l'IRCEM à compter du 8^{ème} jour d'absence.

A ce jour, il n'y a pas de dispositif d'activité partielle.

Dès lors, quand l'enfant n'est pas accueilli en vertu des dispositions ci-dessus indiquées (dans le respect du guide ministériel), la rémunération sera maintenue si le parent ne produit pas un certificat médical au nom de l'enfant et daté du 1^{er} jour d'absence. Il ne pourra en aucun cas être dit que c'est l'assistant maternel qui a refusé l'accueil = l'assistant maternel respecte les consignes gouvernementales.

Ainsi, aucune procédure de rupture de contrat pour faute grave (refus d'accueil) ne pourra être engagée par l'employeur.

Si un certificat médical est produit, il conviendra d'appliquer les dispositions de l'article 14 du la Convention Collective ou celle du contrat de travail si une clause a été négociée en cas d'absence de l'enfant.