

Coronavirus : Foire aux questions

Dernière mise à jour **21/04/2020**



Juristes et journalistes répondent à vos questions. Cette foire aux questions est établie à partir des règles de droit actuelles. Elle est actualisée et complétée en temps réel en fonction des éléments et informations qui sont communiqués. Compte-tenu de la situation, certaines dispositions peuvent être amenées à évoluer.

(Source : « les dossiers de l'assmat »)

Une assistante peut-elle accueillir les enfants ?

Oui, les assistantes, qu'elles soient employées par des particuliers ou des personnes morales peuvent continuer d'accueillir des enfants à leur domicile **et ce, quelle que soit la situation professionnelle des parents** (devant se rendre au travail, en télétravail, en arrêt de travail ou en activité partielle).

L'accueil doit être impérativement interrompu dans les cas de contamination d'un enfant accueilli ou d'un membre de son foyer, de l'assistante maternelle ou d'un membre de son foyer

Les regroupements sont suspendus dans les relais assistantes maternelles (RAM) ou dans les locaux des crèches familiales.

Y a-t-il des conditions quant aux enfants pouvant être accueillis ?

De manière générale, tous les enfants peuvent être accueillis **sauf en cas d'apparition de symptômes évoquant un Covid-19 chez l'enfant habituellement accueilli ou dans sa famille.** Certains départements imposent cependant des conditions restrictives. Le Gouvernement souhaite clarifier la situation : pour lui, « les départements n'ont pas à émettre de restrictions » et les assistantes maternelles peuvent accueillir tous les enfants dont les parents travaillent (y compris en télétravail), et pas uniquement ceux dont la profession est prioritaire.

Une assistante maternelle peut-elle accueillir des enfants supplémentaires ?

Oui, toutes les assistantes maternelles sont autorisées - si elles le souhaitent - à accueillir jusqu'à six enfants de moins de trois ans jusqu'à nouvel ordre. Les enfants de moins de trois ans de l'assistante maternelle présents au domicile sont déduits de ce maximum. Elles doivent informer

dans les 48 heures leur service de Protection maternelle et infantile (PMI), par email ou téléphone, du recours à cette disposition en précisant les coordonnées des parents d'enfants accueillis (noms, adresse, n° de téléphone) et le nombre et l'âge des autres mineurs présents au domicile. **Si elle ne parvient pas à joindre sa PMI ou si celle-ci n'a pas mis à sa disposition un formulaire en ligne adapté, elle peut adresser une déclaration par courrier avec accusé de réception, selon le modèle disponible sur le site du ministère des solidarités et de la santé.**

Cette augmentation de la capacité d'accueil individuelle peut « *par exemple permettre aux professionnels qui le souhaitent de continuer à accueillir des enfants en plus de leurs propres enfants mais également d'accueillir des fratries d'enfants de professionnels prioritaires afin de simplifier la vie de ces derniers* ».

Combien d'enfants de moins de dix-huit ans peuvent être présents au total au domicile de l'assistante maternelle ?

Selon un arrêt de la cour administrative d'appel de Marseille, seuls six mineurs au maximum peuvent être présents au domicile de l'assistante maternelle (enfants accueillis et enfants de l'assistante maternelle). Toutefois, l'ordonnance n° 2020-310 du 25 mars 2020 autorise jusqu'à nouvel ordre la présence simultanée au domicile de huit mineurs de tous âges « placés sous la responsabilité exclusive de l'assistante maternelle » au total (enfants accueillis + enfants de la professionnelle).

Une assistante maternelle peut-elle refuser d'accueillir des enfants ?

Une assistante maternelle peut refuser d'accueillir de nouveaux enfants, autres que ceux qui lui étaient habituellement confiés, même s'il s'agit d'enfants de professionnels prioritaires.

Pour les enfants habituellement confiés, plusieurs cas de figure sont envisageables.

Absence non motivée

Sauf cas particuliers (voir ci-dessous), une assistante maternelle ne peut refuser d'accueillir les enfants qui lui sont habituellement confiés. A défaut, elle s'expose à des retenues sur salaire (absence sans solde, voire un licenciement. Compte tenu du contexte, la fédération des particuliers employeurs de France recommande cependant de « *ne pas sanctionner [le salarié] et de prendre toutes les mesures de précaution nécessaires afin de le rassurer* ». De son côté, le ministère de la santé et des solidarités indique « *qu' il n'y a pas d'obligation ni d'injonction à l'accueil de l'enfant* ». Selon le **document Questions / Réponses de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS)**, la réponse est clairement négative : « *les assistants maternels sont tenus d'exécuter leur contrat de travail et donc d'accueillir des enfants [même] non-prioritaires* ».

Présence des enfants non scolarisés de l'assistante maternelle

Si l'assistante maternelle **dépasse sa capacité d'accueil** ou estime que la présence de ses propres enfants à son domicile rend impossible l'accueil des enfants car « *les conditions de travail et sanitaire (configuration contraignante du domicile, télétravail de leur conjoint, pathologie d'un conjoint ou d'un enfant) ne permettent pas de les accueillir dans des conditions matérielles et sanitaires satisfaisantes, elle est en droit de refuser l'accueil des enfants habituellement confiés* ».

Dans ces conditions, **et jusqu'au 30 avril**, elle peut bénéficier d'un arrêt de travail indemnisé comme tout salarié devant interrompre son activité en raison de la fermeture de l'établissement scolaire ou de la structure d'accueil de son enfant. Si le recours à ce dispositif est envisagé, l'employeur doit déclarer son arrêt de travail via **declare.ameli.fr**. Ce dispositif ne peut s'appliquer qu'à un seul parent : si l'assistante maternelle en bénéficie, son conjoint en est exclu. Par ailleurs, en raison des circonstances exceptionnelles de crise sanitaire, l'indemnisation complémentaire octroyée par l'IRCEM Prévoyance - versée habituellement à compter du 7ème jour d'arrêt de travail aux assistantes maternelles employées par des particuliers - **sera attribuée sans délai de carence pour des arrêts liés au COVID-19**. Cette indemnité sera traitée de manière totalement automatisée à partir des salaires connus sur le 4ème trimestre 2019 dans la profession d'assistante maternelle.

A compter du 1er mai, un système d'indemnisation spécifique (chômage/activité partielle) est mis en place en vue de l'indemnisation des assistantes maternelles du particulier employeur ne pouvant plus exercer leur activité pour ces motifs. Un **formulaire spécifique permettra de déclarer les heures prévues et non travaillées auprès de Pajemploi**. Ces heures sont indemnisées au parent employeur sur la base de 80% du salaire net habituel. L'employeur peut faire le choix de verser un complément de rémunération à sa charge pour garantir le maintien complet de la rémunération nette de son salarié.



Le ministère des solidarités et de la Santé rappelle qu'en application du II. de l'article 9 du décret 2020-293 du 23 mars 2020, « *les assistants maternels maintenant tout ou partie de leur activité font partie des professionnels prioritaires auxquelles des solutions de garde doivent être proposées par les services de l'Education Nationale (pour les 3-16 ans) ou les services de la préfecture (pour les 0-3 ans). Ils peuvent signaler leur besoin de garde en utilisant le formulaire en ligne mis à leur disposition par la caisse des allocations familiales* ».

Enfant accueilli malade

L'assistante maternelle est en mesure de refuser l'accueil de l'enfant afin de limiter le risque de contagion jusqu'à délivrance éventuelle d'un certificat médical indiquant que l'absence de risque. Elle doit en effet s'assurer que les « *conditions d'accueil garantissent la sécurité, la santé et l'épanouissement des mineurs et majeurs de moins de vingt et un ans accueillis* ».

Assistante maternelle ou personne vivant au domicile de l'assistante maternelle en isolement

Si un des membres de la famille ou que l'assistante maternelle est infectée et qu'elle doit respecter une période d'isolement, elle peut bénéficier d'un arrêt de travail pour la durée d'isolement préconisée. Elle bénéficie d'une prise en charge sans délai de carence au titre des indemnités journalières de sécurité sociale et de l'indemnité complémentaire conventionnelle ou légale. Par ailleurs, en raison des circonstances exceptionnelles de crise sanitaire, l'indemnisation complémentaire octroyée par l'IRCEM Prévoyance - versée habituellement à compter du 7ème jour d'arrêt de travail aux assistantes maternelles employées par des particuliers - **sera attribuée sans délai de carence pour des arrêts liés au COVID-19**. Cette indemnité sera traitée de manière totalement automatisée à partir des salaires connus sur le 4ème trimestre 2019 dans la profession d'assistante maternelle.

Pour les arrêts de travail des assistantes maternelles ayant été en contact avec une personne malade (situation de confinement), cette indemnisation complémentaire s'applique à hauteur de 14 jours avec application un délai de carence de 7 jours.

Assistante maternelle présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie

Jusqu'au 30 avril 2020, les assistantes maternelles dont l'état de santé conduit à les considérer comme présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie (1) peuvent demander à être mis en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours.

- Si l'assistante maternelle est **considérée comme vulnérable et souffre d'une affection de longue durée (ALD)**, cette demande peut être réalisée directement, sans passer par l'employeur ni le médecin traitant, sur le site declare.ameli.fr.
- Dans les autres cas, l'assistante maternelle doit s'adresser à son médecin pour obtenir son arrêt de travail.

Cet arrêt peut être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars. L'indemnisation complémentaire octroyée par l'IRCEM Prévoyance sera attribuée après un délai de carence de 7 jours.

A compter du 1^{er} mai, un système d'indemnisation spécifique (chômage/activité partielle) est mis en place en vue de l'indemnisation des assistantes maternelles du particulier employeur ne pouvant plus exercer leur activité pour ces motifs. Un **formulaire spécifique permettra de déclarer les heures prévues et non travaillées auprès de Pajemploi**. Ces heures sont indemnisées au parent employeur sur la base de 80% du salaire net habituel. L'employeur peut faire le choix de verser un complément de rémunération à sa charge pour garantir le maintien complet de la rémunération nette de son salarié.

Membre de la famille de l'assistante maternelle présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie

Selon la DGCS, si un membre de la famille de l'assistante maternelle présent au domicile fait partie des personnes **présentant un risque de développer des formes graves d'infection**, l'assistante maternelle peut refuser d'accueillir des enfants. Dans cette situation, elle peut solliciter son médecin traitant, qui pourra prescrire un arrêt de travail. **Cet arrêt maladie peut être établi rétroactivement à compter du vendredi 13 mars et sa durée initiale ne peut dépasser 21 jours. Il est renouvelable selon les mêmes modalités en fonction de l'évolution des recommandations des autorités sanitaires.**

Un assistant maternel peut-il faire valoir son droit de retrait ?

Le droit de retrait peut être exercé par un salarié confronté « à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ». La mise en œuvre de ce droit qui permet au salarié de bénéficier du maintien de sa rémunération est peu approprié aux salariés du particulier employeur. **Selon la DGCS**, une situation générale de pandémie ne rentre pas dans la définition de danger prévue par le Code du travail.

L'accueil en maison d'assistantes maternelles (MAM) est-il possible ?

Selon l'**arrêté du 15 mars 2020** complétant l'**arrêté du 14 mars 2020**, les MAM qui sont agréées pour l'accueil de plus de dix enfants et accueilleraient jusqu'à seize enfants au maximum doivent toutes être fermées. Seules les MAM disposant d'un agrément pour l'accueil de dix enfants au maximum peuvent continuer d'accueillir des enfants. Une dérogation est possible pour les MAM agréées pour plus de dix enfants assurant uniquement l'accueil des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire « dans des conditions de nature à prévenir le risque de propagation du virus ».

Les assistantes maternelles travaillant en MAM peuvent bénéficier de l'indemnisation prévue au titre de l'activité partielle (ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020) qui compense à hauteur de 80% leur salaire net, et permet de conserver leur contrat avec les parents employeurs. Une aide exceptionnelle de 3€ par jour et par place fermée est par ailleurs attribuée par la CAF pour couvrir les charges de loyer.

Quelle rémunération lorsque l'employeur ne confie pas son enfant ?

Si l'employeur ne confie pas l'enfant habituellement gardé plusieurs cas de figure peuvent se présenter. Le Gouvernement encourage les parents employeurs qui le peuvent à maintenir l'intégralité de la rémunération de l'assistante maternelle hors indemnités d'entretien et de repas.

Enfant malade ou confiné (covid-19 tous motifs)

Un système d'indemnisation spécifique (chômage/activité partielle) est mis en place en vue de l'indemnisation des assistantes maternelles du particulier employeur ne pouvant plus exercer leur activité au regard du contexte actuel. Un **formulaire spécifique permet de déclarer les heures prévues et non travaillées auprès de Pajemploi**. Ces heures sont indemnisées au parent employeur sur la base de 80% du salaire net habituel. En tout état de cause, l'employeur peut faire le choix de verser un complément de rémunération à sa charge pour garantir le maintien complet de la rémunération nette de son salarié.

Parent au chômage partiel ou bénéficiant d'un arrêt de travail pour s'occuper de ses enfants scolarisés

Un système d'indemnisation spécifique (chômage/activité partielle) est mis en place en vue de l'indemnisation des assistantes maternelles du particulier employeur ne pouvant plus exercer leur activité au regard du contexte actuel. Un **formulaire spécifique permet de déclarer les heures prévues et non travaillées auprès de Pajemploi**. Ces heures sont indemnisées au parent employeur sur la base de 80% du salaire net habituel. En tout état de cause, l'employeur peut faire le choix de verser un complément de rémunération à sa charge pour garantir le maintien complet de la rémunération nette de son salarié.

Parent ne souhaitant pas à titre personnel confier son enfant

Comme indiqué à l'article 7 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle publiée au Journal officiel du 28 mars 2020, les assistantes maternelles peuvent être placée en activité partielle par leur employeur « *lorsqu'ils subissent une perte de rémunération du fait d'une cessation temporaire de leur activité professionnelle consécutive à l'épidémie de covid-19* ».

Les parents étant eux même en activité partielle ou en arrêt de travail (pour assurer la garde de leurs enfants, ou en cas de confinement imposé en lien avec le covid-19) peuvent donc recourir au dispositif. Celui-ci est aussi envisageable en cas de fermeture d'une MAM accueillant plus de 10 enfants.

En dehors de ces situations (par exemple, un parent souhaitant confier son enfant à un membre de sa famille par crainte de la contagion chez l'assistante maternelle), l'intégralité de la rémunération de l'assistante maternelle devrait a priori être versée à l'assistante maternelle, hors indemnités.

Dans les faits, aucune restriction ne conditionne la perception par l'employeur de l'indemnité d'activité partielle (égale à 80 % de la rémunération des heures prévue mais non réalisées) et

qu'aucune justification n'est exigée. Un décret est attendu dans les jours à venir pour préciser les dispositions de l'ordonnance et en fixer les modalités pratiques d'application.

Tableau récapitulatif des modalités d'indemnisation

Motif de l'absence d'accueil	Maintien de la rémunération habituelle	Dispositif d'activité partielle	Indemnisation Maladie
Enfant habituellement confié malade (tous motifs)	Recommandé	<u>Oui</u>	Non
Parent ne confiant pas l'enfant quel qu'en soit le motif	Recommandé	<u>Oui</u>	Non
Assistant maternel malade quel qu'en soit le motif	Non	Non	Oui, avec arrêt de travail établi par le médecin traitant
Personne malade vivant au domicile de l'assistant maternel	Non	Non	Oui, avec arrêt de travail établi par le médecin traitant
Assistant maternel considéré comme vulnérable en raison d'une ALD	Non	Non	Oui, avec arrêt de travail déclaré par le salarié sur declare.ameli.fr
Assistant maternel considéré comme vulnérable (hors ALD)	Non	Non	Oui, avec arrêt de travail établi par le médecin traitant
Personne vulnérable vivant au domicile de l'assistant maternel	Non	A compter du 1er mai	Jusqu'au 30 avril, avec arrêt de travail établi par le médecin traitant
Assistant maternel refusant l'accueil en raison de la présence de ses propres enfants au domicile	Non	A compter du 1er mai	Jusqu'au 30 avril, arrêt pour garde d'enfant déclaré par l'employeur sur declare.ameli.fr
Maison d'assistants maternels (MAM) contrainte à la fermeture (agrément pour + de 10 enfants ou décision locale)	Recommandé	<u>Oui</u>	Non

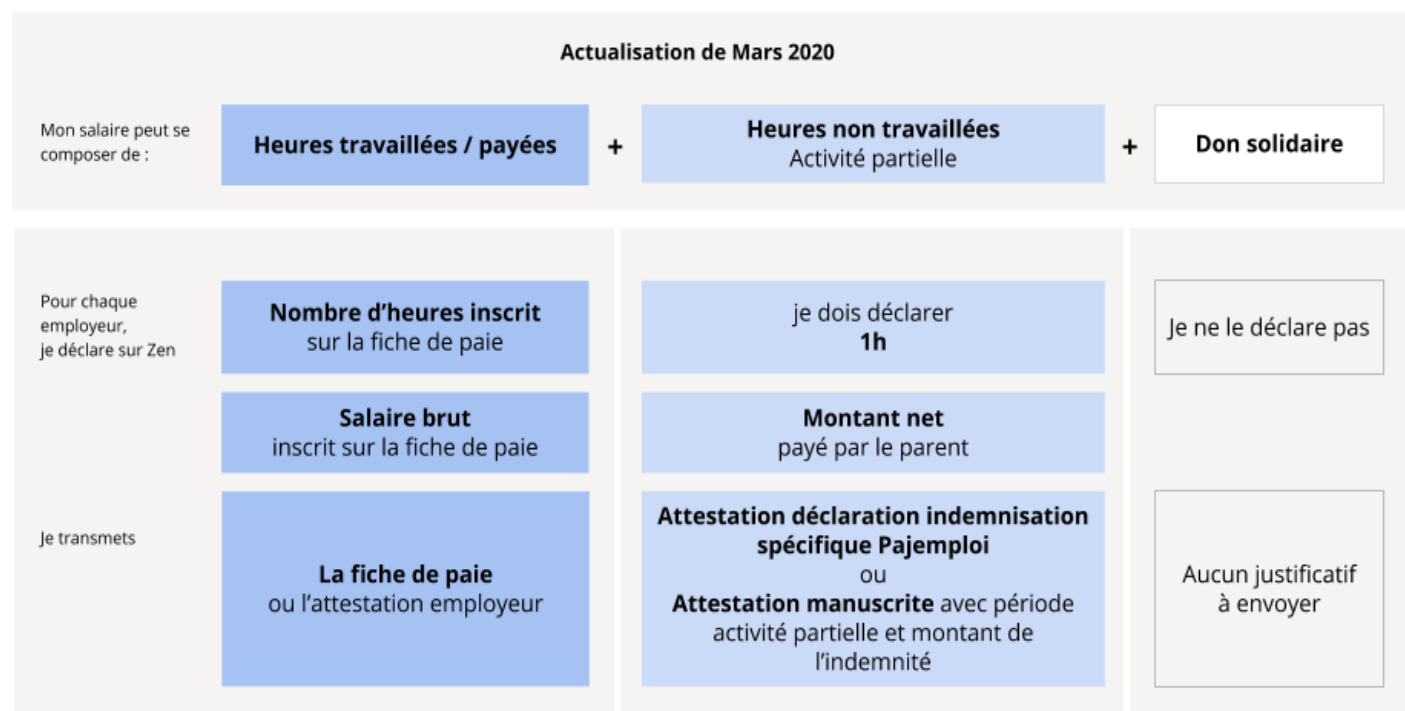
Puis-je cumuler indemnisation au titre de l'activité partielle et allocation chômage ?

Le cumul de l'allocation chômage et de l'indemnité d'activité partielle est possible, en partie ou intégralement, selon la situation. Cela dépend des rémunérations reçues durant le mois écoulé.

La réglementation d'assurance chômage prévoit que les personnes indemnisées par Pôle emploi qui reprennent une activité professionnelle, peuvent recevoir, en plus de leur salaire, leur allocation chômage en complément. Ces règles s'appliquent également aux salariés en activité partielle, qui peuvent avoir droit à une allocation chômage par ailleurs (au titre par exemple d'un précédent emploi perdu) en plus de leur indemnité d'activité partielle.

Ce cumul entre l'indemnité d'activité partielle et l'allocation chômage s'effectue dans les mêmes conditions que pour les demandeurs d'emploi qui sont en « activité réduite ». L'indemnité complémentaire éventuellement attribuée par l'employeur sous la forme d'un "don solidaire" de 20 % de la rémunération habituelle n'a a priori **pas à être déclarée lors de l'actualisation Pôle emploi**.

Si l'assistante maternelle est en situation d'arrêt de travail lié au Covid-19 (maladie ou garde d'enfants), son arrêt de travail est à déclarer comme un arrêt maladie ordinaire.



* Du fait de la situation exceptionnelle **le délai pour l'envoi des justificatifs est allongé.**

L'employeur peut-il imposer une semaine de congés payés à l'assistante maternelle ?

La possibilité pour l'employeur de décaler ou d'imposer une semaine de congés payés introduite à l'article 1 de l'**ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020** est conditionnée à la réalisation d'un accord d'entreprise, ou, à défaut, d'un accord de branche pour déterminer les conditions dans lesquelles cette mesure peut être mise en œuvre. Aucun accord n'a pour le moment été signé

par la branche professionnelle des assistantes maternelles employées par des particuliers. Cette disposition ne leur est donc pas applicable.

L'assistante maternelle peut-elle reporter ses congés en raison de l'activité partielle ou d'un arrêt de travail lié au covid-19 ?

Si l'employeur a recours au dispositif d'activité partielle, l'assistante maternelle ne peut reporter ses congés sans son accord. En l'absence de report, l'assistante maternelle est rémunérée comme pour toute période de congés payés : elle doit être indemnisée selon la méthode la plus avantageuse : soit le maintien du salaire qu'elle aurait perçu si elle avait continué à accueillir les enfants, soit selon la règle du dixième. Ne s'agissant pas d'une période de chômage partiel, l'employeur doit déclarer "classiquement" la rémunération versée à Pajemploi. Il pourra percevoir le CMG et bénéficier du crédit d'impôt pour garde d'enfant sur l'indemnité versée, mais ne pourra pas prétendre au dispositif d'accompagnement spécifique qui vient d'être mis en place (remboursement à hauteur de 80 % de la rémunération due pour les heures non travaillées).

Si l'assistante maternelle est en arrêt de travail pour un motif lié ou non au covid-19 avant son départ en congé (maladie, confinement, garde de ses propres enfants), les congés planifiés sont reportés à une date ultérieure. Si l'arrêt de travail a été délivré alors que la période de congés payés avait déjà débuté, il n'y a pas de report du congé. Pendant cette période, le salarié cumule son indemnité de congés payés calculée normalement avec les indemnités journalières de maladie versée par la Sécurité sociale et l'indemnisation complémentaire versées par l'IRCEM Prévoyance.

Quelle est l'incidence de l'activité partielle ou de l'arrêt de travail lié au covid-19 sur mes droits à congés payés ?

- L'article R. 5122-11 du Code du travail précise que la totalité des heures chômées en raison du recours à l'activité partielle est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés. Dans la mesure où ces périodes sont assimilées à du travail effectif pour les droits à congés payés, il convient donc, à notre sens, de tenir compte des rémunérations que l'assistante maternelle aurait perçues si elle n'avait pas été en activité partielle pour le calcul de l'indemnité de congés payés.
- Les périodes d'arrêt de travail pour maladie ou pour garde d'enfant en lien avec l'épidémie ne sont pas assimilées à du travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés. Les rémunérations correspondantes ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'indemnité.

L'employeur peut-il modifier le temps de travail prévu au contrat de travail ?

Toute modification substantielle du contrat de travail - principalement celles touchant à la rémunération (taux horaire, nombre d'heures, etc.) - nécessite la signature d'un avenant et l'accord du salarié. Les conditions d'emploi ne peuvent donc être modifiées unilatéralement. A défaut d'accord, l'employeur peut :

- Soit maintenir la rémunération prévue que l'enfant soit confié ou non (à l'exclusion des indemnités d'entretien et autres frais liés à la présence effective de l'enfant) ;
- Soit mettre fin au contrat en respectant le préavis réglementaire (quinze jours si moins d'un an d'ancienneté, un mois au-delà ;
- Soit indemniser l'assistante maternelle au titre de l'activité partielle (sous conditions : des arbitrages sont notamment en cours pour les parents en situation de télétravail).

L'activité partielle ou l'arrêt de travail de l'assistante maternelle prolonge-t-elle la période d'essai ?

L'arrêt de travail de l'assistante maternelle (qu'il soit motivé par la maladie ou par la garde de ses propres enfants pendant le confinement) ou la mise en activité partielle suspend la période d'essai. Celle-ci est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension.

L'employeur peut-il rompre la période d'essai en raison des conséquences de l'épidémie ?

La période d'essai a pour but de tester les capacités professionnelles de l'assistante maternelle. Elle ne peut donc être rompue que pour un motif lié aux aptitudes de la salariée ou aux conditions d'accueil proposées. L'employeur ne peut donc évoquer les conséquences de la crise sanitaire pour justifier sa rupture. Toutefois, dans la mesure où la rupture de l'essai n'a pas à être motivée, il n'est pas toujours aisé pour le salarié de prouver la véritable intention de l'employeur.

L'assistante maternelle en période d'essai peut être placée en activité partielle au même titre que les autres salariés ou en arrêt de travail pour un motif lié ou non à l'épidémie. Dans ces situations, le contrat de travail est suspendu et prolonge l'essai pour une durée équivalente

Si l'employeur veut mettre fin au contrat de travail, il doit donc recourir à la procédure classique de retrait d'enfant, et notamment le respect du préavis de 15 jours si l'assistante maternelle a moins d'un an d'ancienneté.

La crise sanitaire justifie-t-elle la rupture de l'engagement réciproque sans indemnité ?

La conclusion d'un engagement réciproque prévue par la convention collective du 1er juillet 2004 permet aux futurs employeurs et au salarié de se mettre d'accord sur le principe de la conclusion, à un moment donné, d'un contrat de travail relatif à l'accueil d'un enfant par l'assistante maternelle. En cas de non-respect de cet accord de principe, la partie fautive sera redevable à l'autre d'une indemnité compensatrice généralement fixée à un demi mois du salaire mensuel brut prévu.

Le fondement juridique de cet engagement réciproque est non le Code du travail ou le Code de l'action sociale et des familles, mais l'article 1231-5 du Code civil. Le seul fait de ne pas exécuter l'obligation rend le responsable redevable de cette indemnité, sauf si la cause du non-respect est constitutive d'un cas de force majeure.

- **La situation actuelle rentre-t-elle dans le cadre de la force majeure ?**

L'article 1218 du Code civil dispose :

« Il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu'un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont, empêche exécution de son obligation par le débiteur. Si l'empêchement est temporaire, les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées l'exécution de l'obligation est suspendue à moins que le retard qui en résulterait ne justifie de la résolution du contrat. Si l'empêchement est définitif, le contrat est résolu de plein droit et les parties sont libérées de leurs obligations dans les conditions prévues aux articles 1351 et 1351-1 du Code civil. »

La situation inédite introduite par la pandémie et notamment par le confinement imposé permet peu de s'appuyer sur la jurisprudence, d'autant plus que la définition de la force majeure a été profondément revue par la loi du 10 février 2016.

Toutefois, il semble que peu de situations rencontrées par les assistantes maternelles et les parents employeurs puissent respecter le cadre imposé par cette nouvelle définition de la force majeure.

- **L'employeur ne compte pas confier son enfant en raison de sa mise en activité partielle ou d'un arrêt de travail.**

Le fait que l'employeur soit en activité partielle ou en arrêt de travail, quelle qu'en soit la raison (maladie ou garde de ses enfants), ne peut à notre sens justifier un report de la conclusion du contrat de travail. D'une part, rien ne lui interdit dans les textes de confier son enfant à l'assistante maternelle (même si cela n'est pas préconisé en raison des mesures de confinement). D'autre part, la situation n'étant que temporaire, il peut avoir au recours à l'activité partielle pour rémunérer l'assistante maternelle qui sera employée pendant cette période.

- **L'assistante maternelle est en arrêt de travail et ne peut accueillir l'enfant.**

L'arrêt de travail, quel qu'en soit le motif – maladie, personne à risque de santé particulier présente au domicile ou garde de ses propres enfants habituellement scolarisés –, ne s'oppose pas à la conclusion du contrat de travail. L'employeur est tenu d'honorer l'engagement qu'il a pris.

- **La MAM est fermée**

Le fait que la maison d'assistante maternelle soit contrainte à une fermeture temporaire en raison des mesures de confinement n'entrave pas la conclusion du contrat de travail, même si l'accueil effectif de l'enfant ne peut débuter à la date prévue. La situation n'étant que temporaire, l'employeur peut avoir au recours à l'activité partielle pour rémunérer l'assistante maternelle nouvellement employée pendant cette période.

- **L'assistante maternelle refuse d'accueillir l'enfant par crainte de la contagion**

Si l'assistante maternelle refuse d'accueillir l'enfant pour motifs personnels (en dehors des cas énumérés ci-dessus), elle doit respecter l'engagement pris auprès de son employeur. Sauf accord de ce dernier pour repousser la signature du contrat et/ou le début de l'accueil de l'enfant,

le contrat doit être conclu à la date convenue. A défaut, elle sera redevable de l'indemnité prévue.

En cas de démission ou de retrait d'enfant, le terme du préavis doit-il être reporté en raison de la mise en activité partielle ou en arrêt de travail ?

Le délai de préavis, suite à un retrait d'enfant ou à une démission, est un délai préfix qui prend effet à la date de première présentation de la lettre recommandée notifiant la rupture et ne peut être ni interrompu, ni suspendu. La période de chômage partiel ou d'arrêt de travail n'a donc pas incidence sur la date de fin du contrat de travail.

En cas d'inexécution du préavis, le salaire à prendre en considération pour calculer l'indemnité de préavis est celui que l'assistante maternelle aurait perçu sur la base de sa durée du travail habituelle.

Quid du renouvellement de l'agrément de l'assistante maternelle ?

L'ordonnance n° 2020-306 publiée au Journal officiel du 26 mars 2020 proroge certains délais et mesures qui ont expiré ou qui expirent entre le 12 mars 2020 et un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

Par conséquent, sont prolongés automatiquement jusqu'à l'expiration d'un délai de 2 mois suivant la fin de cette période. :

- Les agréments des assistantes maternelles arrivant à échéance entre le 12 mars 2020 et l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire déclaré
- Les mesures de suspension d'agrément en cours.

Le délai maximal de trois mois devant être respecté pour l'instruction des demandes d'agrément ou de renouvellement d'agrément est suspendu pour les demandes déposées à compter du 12 mars. Il reprendra un mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire.

Le parent employeur peut-il recourir à une autre professionnelle si son assistante maternelle habituelle ne peut accueillir l'enfant ?

Que l'assistante maternelle soit en arrêt de travail (quel qu'en soit le motif), ou encore placée en activité partielle en raison de la fermeture de la MAM où elle exerce habituellement, le parent employeur peut employer temporairement une autre assistante maternelle (contrat CDD). Il aura droit dans ces conditions au bénéfice du CMG et du crédit d'impôt pour garde d'enfant.