

MISE EN PLACE DU CHOMAGE PARTIEL

ETUDE GENERALE :

Jusqu'en mars de cette année, le dispositif n'existait pas pour les assistants maternels. Devant les difficultés d'emplois des salariés, y compris pour les assistants maternels, le chômage partiel est une nouvelle mesure qui va se créer à la fin du mois, car il faut attendre que le décret soit sorti. Ce qui n'empêche pas Pajemploi et l'Urssaf de faire déjà une communication à cet effet.

POUR QUI ?

Le chômage partiel est pour les familles qui ne confient pas les enfants, deux solutions vont s'imposer :

- 1- Maintien de la rémunération
- 2- Mise en place du chômage partiel

Le maintien de la rémunération reste le plus protecteur pour le salarié puisque, sauf pour les indemnités, il bénéficie du maintien de son salaire. Cependant, l'employeur risque pendant ce temps où il a moins besoin de son assistante maternelle de rompre le contrat et nous le savons car c'est un risque depuis le début de cette pandémie.

Le chômage partiel permet donc au salarié d'éviter de telles ruptures en proposant sa mise en place auprès de son employeur. Malgré tout le chômage partiel a évidemment un impact financier pour le salarié puisqu'il ne bénéficie ni des indemnités et perd environ 15 à 20% du salaire de base.

MISE EN PLACE DU CHOMAGE PARTIEL DANS LE CADRE DU CONTRAT

La mise en place du chômage partiel ne nécessite pas une modification du contrat car celui-ci se trouve suspendu et le salarié n'est plus à la disposition de son employeur.

Pour autant même sans accord du salarié, il est obligatoire que l'employeur informe le salarié ne serait-ce que pour déterminer le début de la prise en compte du chômage partiel. Pour preuve de cette information, l'employeur doit plutôt écrire à son salarié :

- > Sa volonté de mettre en place le chômage partiel
- > La date de début du chômage partiel.

Il déclare comme habituellement sur le site de Pajemploi mais il téléchargera un formulaire sur ce site (chômage partiel) et indiquera alors le salaire habituel de son salarié. (Salaire théorique et indiqué au contrat de travail)

Nous vous conseillons durant ces moments de convenir ensemble de l'application de Pajemploi⁺ car en effet, ici il peut exister pour certains un effet d'opportunité : recevoir 100 % d'un versement (qui est celui du salaire sur la base de 80 %) sans confier son enfant. Ceci, pourrait induire, de recevoir cette somme sans toutefois la verser à son assistante maternelle.

ABATTEMENT FISCAL

Le chômage partiel est comme le chômage plus classique, il n'y a pas d'abattement fiscal pendant cette période.

CHOMAGE PARTIEL ET COMPLEMENT PAR POLE EMPLOI

Selon notre avis, le cumul du chômage partiel avec le chômage classique (si vous êtes déjà pour un autre parent employeur au chômage) reste possible.

Questions/réponses

1- Comment va se passer la déclaration du chômage partiel pour les assistants maternels ?

L'employeur complète un formulaire d'indemnisation spécifique (qui sera accessible depuis le site CESU) en indiquant le nombre d'heures non travaillées. Le particulier employeur sera remboursé du montant communiqué dans le formulaire d'indemnisation exceptionnelle, toutefois il ne bénéficiera pas pendant ce temps du CMG.

2- Pour les MAM qui ont été fermées, comment la rémunération s'applique ?

Pour les maisons d'assistantes maternelles qui ont dû fermer sur les consignes de PMI ou du département, les assistants maternels bénéficieront du chômage partiel. Les services de l'URSSAF, de Pajemploi ont déjà précisé les premières modalités d'accès au chômage partiel. La foire aux questions est en cours d'actualisation et comprendra des réponses aux nombreuses questions qui se posent notamment financières.

3- Nous avons bien reçu la fiche questions/ réponses de la DGCS toutefois nous constatons que les consignes des départements sur le télétravail sont encore floues ou contradictoires avec cette fiche.

Il y a plusieurs situations qu'il faudra bien prendre en considération, par exemple un des deux parents est en chômage partiel quand l'autre télétravaille, forcément cette situation est différente d'une famille monoparentale ou d'un couple dont l'un travaille à l'extérieur et l'autre est en télétravail. La fiche questions-réponses de la DGCS (questions 21) est à suivre en priorité, non pas pour des questions de droit commun mais plutôt pour des conséquences liées au maintien de votre rémunération. En conclusion, nul ne peut obliger, en cette période, une assistante maternelle à exercer sa profession en revanche la famille peut également souhaiter de ne pas vouloir régler le salaire. C'est donc à chacun de prendre sa décision.

Voici le lien : https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/faq_modes_d_accueil_du_jeune_enfant_18032020.pdf

4- Hier j'ai reçu, une communication de ma Caf ou par le biais du RAM, me demandant mes disponibilités pour les personnels soignants, suis-je obligée de répondre à ce questionnaire ?

Les assistants maternels qui exercent à leur domicile ne sont pas réquisitionnables de fait, cela veut dire que si vous le désirez et puisque vous avez en cette période un agrément modifié (jusque 10 enfants avec les vôtres présents) vous pouvez accepter d'accueillir des enfants de personnels soignants. C'est à chacun, selon sa situation, petit ou grand espace, avec ses enfants ou non présents, de prendre la mesure d'une telle décision puisque vous êtes des professionnels. Nous vous invitons à remplir ce questionnaire, car la situation qui nous traverse nécessite de regrouper les disponibilités, et de ce fait, les places non disponibles à l'inverse. Le site mon-enfant.fr devient le pivot de ces demandes et de ces disponibilités actuellement.

5- En avril, j'aurai des congés mais comment sont-ils pris en considération si je suis au chômage partiel ?

Dans le chômage partiel, l'employeur devra à chaque déclaration faire la différence entre les heures travaillées et les heures rémunérées. En effet, le salarié peut avoir travaillé quelques heures dans le mois ou pas du tout. Si le salarié ne travaille pas au cours du mois mais qu'il prend une semaine de congés, l'employeur devra préciser moins d'heures non travaillées ce mois là car les congés sont du temps effectif de travail et il faut les considérer comme des périodes de travail. Si cette question est plus simple dans l'année complète car elle possède des points communs avec les salariés de droit privé en entreprise, elle demande une réflexion pour l'année incomplète, afin d'éviter toute fausse interprétation, nous éviterons ici d'y répondre dans l'attente de la sortie du décret d'application.

6- Si un employeur me demande de prendre une semaine de congés en avril pendant le confinement, suis-je obligée d'accepter ?

Il est vrai que dans cette période, des souplesses de part et d'autre vont devoir apparaître cependant, dans le cas des assistants maternels, il faudrait pour que le salarié prenne une semaine de congés, que tous ses employeurs soient d'accord, il convient donc de voir ensemble cette possibilité. De manière identique, si de nouveaux employeurs arrivent dans la relation (comme des personnels soignants) ils devront se référer à l'ensemble des autres employeurs car la convention collective régit toujours la relation de travail, même pendant cette période.

7- J'accueille un enfant de personnel soignant en plus des autres enfants accueillis habituellement, quel contrat dois-je choisir ?

Vous pouvez opter pour n'importe quel contrat cependant, ils ont tous selon votre choix, des conséquences.

- Un contrat en cdd vous oblige à aller jusqu'au terme de la date, or à ce jour on ne sait pas vraiment combien de temps durera le confinement et l'urgence sanitaire.
- Un contrat en CDI, nécessite que l'un d'entre vous rompt le contrat pour son terme. Cependant, les places d'accueil supplémentaires ne vont pas durer tout le temps pour ces enfants et dans ce cas, qui devra alors prendre la décision de cette rupture et de la conséquence ici d'une éventuelle démission de votre part ?
- Un contrat en occasionnel, est le plus souple actuellement car il n'oblige pas à devoir continuer au-delà de l'engagement pris par jour. Cependant, cela veut aussi dire que l'employeur peut ne pas vous confier l'enfant un jour alors qu'il était prévu et inversement. Nous vous invitons avant d'opter pour un choix à en discuter avec votre employeur afin que chacun puisse comprendre les engagements qu'il prend par rapport à l'autre et pour les respecter.

8- Mon employeur au moment de faire sa déclaration en mars sur Pajemploi, c'est vu envoyer un message « la déclaration se fera à partir du 30/03/2020 ».

Nous rappelons que le paiement est à différencier de la déclaration Pajemploi et dans ce cadre, sauf paiement exclusif en chômage partiel, le salaire doit être versé au salarié. Si l'accueil a lieu en mars, l'employeur doit toujours répondre à ses obligations précisées au contrat de travail qui vous lie.

QUELQUES CONSEILS POUR LA PRISE EN CHARGE DES ENFANTS ET DE LEURS FAMILLES

- ◆ Saluer les parents sans contact, en gardant une distance d'au moins un mètre, éviter de les faire rentrer chez vous tout en expliquant bien entendu la situation exceptionnelle.
- ◆ Lavage des mains très fréquent avant et après tout soin aux enfants ou avec gel hydroalcoolique.
- ◆ Privilégiez les jouets facilement lavables et évitez les jouets en tissu, peluche ; désinfecter les jouets le matin avant l'arrivée des enfants, durant la période de la sieste et le soir (5ml d'eau de javel dans 500 ml d'eau, laisser agir 10 minutes et rincer à l'eau fraîche).
- ◆ Mouchoir jetable utilisable une seule fois, si toux occasionnelle : dans le coude.
- ◆ Evitez autant que possible de prendre les enfants dans les bras, essayez de les calmer par la parole, limiter les contacts physiques sauf lors de la prise des biberons, de la réalisation du change, des situations d'enfant inconsolable.
- ◆ Pas de sortie au parc, pas de participation à des rencontres entre assistantes maternelles.
- ◆ Réduire au maximum les sorties à 10 minutes – un quart d'heure de promenade en ne s'arrêtant pas pour des conversations même brèves avec des collègues ou des connaissances.