

## DEVANT LA PANDEMIE : quel droit du travail dans la relation parents-employeurs-assistants maternels ?

La pandémie qui nous traverse n'a pas eu d'effet de modifier, pour l'instant, le droit du travail. En effet, rappelons que cette crise est nouvelle et qu'aucun texte pour l'instant n'a pu de ce fait, être conçu pour y répondre aujourd'hui.

Le droit du travail concernant un assistant maternel et son employeur est de l'ordre du droit privé (ceci n'est donc pas le cas pour les assistants maternels de crèche familiale qui sont salariés de la personne morale de droit public sauf s'il s'agit d'une association).

La relation de travail n'a pas eu pour effet d'être donc modifiée pendant cette pandémie. Cela veut dire qu'à part si vous êtes arrêté pour des raisons médicales et que donc vous avez pu avoir ici une suspension de votre contrat (la sécurité sociale prend le relais), l'exercice continue.

### 1. Votre employeur ne veut pas vous confier d'enfant

Alors demandez-lui de vous l'indiquer à l'écrit, ainsi vous serez protégé lorsque ce dernier ne voudra peut-être pas vous régler les jours d'accueil prévus par le contrat. En effet, dans ce cadre, la relation de travail continue d'être et c'est bien son choix et non pas le vôtre, il doit donc respecter ses obligations (l'employeur s'engage à verser le salaire prévu par le contrat).

### 2. Vous ne voulez pas accueillir l'enfant parce que la PMI vous l'a indiqué par écrit ou que c'est tout simplement votre choix.

Il ne s'agit pas de faute grave (En effet, les précisions et les signatures signées dans le contrat font naître des obligations respectives aux deux parties) car il s'agit de mesures pandémiques où la santé peut être en jeu. Toutefois, l'employeur a le droit de soustraire les jours qui étaient prévus au contrat, de part votre désir de ne pas accueillir l'enfant. Rappelons en effet que même, si l'employeur est lui-même en arrêt, les consignes sanitaires lui rappelle qu'il ne peut circuler librement toutefois cela n'a pas d'impact, pour l'instant, sur le droit de travail. Alors soit celui-ci comprend et préfère mettre en place le chômage partiel, soit il peut déduire ces jours. Nous souhaitons qu'un décret ici voir le jour pour relier justement les mesures sanitaires et l'obligation de l'employeur de privilégier le chômage partiel et la continuité du contrat...

Le site de Pajemploi vient de faire un communiqué, conseillant aux familles de maintenir le salaire ou d'utiliser la possibilité du chômage partiel. Si ce communiqué peut favoriser pour l'employeur de maintenir le salaire, il n'y est toutefois pas obligé. Il convient donc d'échanger rapidement sur la mise en place du chômage partiel avec ce dernier.

### 3. Vous êtes en MAM et vous avez reçu un arrêté vous obligeant à fermer

Dans ce cadre, ce n'est pas de votre fait puisque la MAM accueillant plus de 10 enfants (norme sanitaire) oblige à fermer. Cependant, nous sommes toujours dans le droit du travail privé et l'employeur peut ne pas vouloir régler le salaire, lui-même n'étant pas acteur de cette décision qui s'impose à lui. C'est pourquoi, c'est le chômage partiel qui va prendre le relais dans quelques jours.

#### 4. Vous êtes en MAM et vous avez un agrément chacun pour exercer jusque moins de 10 enfants.

Dans ce cadre, vous devez rester ouverte, si toutefois vous n'avez pas d'enfants ou moins d'enfants que prévu la consigne 1 s'applique sauf si de vous-même vous décidez de fermer car dans ce cas là la consigne 2 peut également être recevable pour votre employeur. En conclusion, aucun salarié de droit privé ne peut décider unilatéralement de ne pas travailler sans que des conséquences ensuite apparaissent.

### Et si la pandémie devait continuer plus que 2 semaines ?

Nous avons en effet comme chacun d'entre vous, peur que celle-ci puisse durer et que le travail ne puisse perdurer. Après la peur liée à la santé de chacun, viendra la peur liée à la précarité si les rémunérations deviennent fortement impactées. Le fait d'avoir une relation parents employeurs fragilise les conditions d'employabilité, nous le voyons déjà.

Il est fortement à craindre que si la pandémie venait à perdurer, les familles employeurs vont réduire leurs dépenses et n'ayant pour l'instant plus besoin d'accueil pour leur enfant, vous soyez au premier rang pour ces derniers. Nous craignons beaucoup de ruptures de contrat, c'est pourquoi, il faut plus que jamais ne pas ternir la relation, faire preuve de pédagogie même si c'est parfois difficile et surtout conseiller le chômage partiel.

En effet, n'attendez pas trop longtemps et même si vous restez disponible pour les enfants et qu'ils doivent vous rémunérer même s'ils ne désirent pas confier leur enfant, pour discuter avec eux de cette possibilité. Nous pensons que la mise en place du chômage partiel va permettre la continuité de la relation alors que s'ils devaient continuer à régler le salaire total, ils désirent rapidement mettre fin au contrat. Nous n'avons pas plus d'éléments sur la pratique ni sur les restes à charge des employeurs pendant le chômage partiel puisque celui-ci n'existait pas encore hier pour les assistants maternels. Une fiche technique va parvenir et nous pourrons alors vous l'expliquer point par point. Nous vous demandons de prendre attache régulièrement avec vos employeurs pour démontrer votre présence auprès de l'enfant et conserver le lien de proximité puis d'expliquer quand tout ceci sera prêt, la possibilité du chômage partiel. Soyons clairs, pour chacun des salariés de France au chômage partiel il y a une perte de rémunération, cela sera aussi le cas pour les assistants maternels, toutefois, c'est le seul moyen de conserver une rémunération régulière et son travail dès la fin de la pandémie.

### LES MESURES DE CONFINEMENT

Si nous sommes en confinement total, vous serez obligé de vous y soumettre et toute la relation sera donc en attente, il conviendra donc de refaire un point. En attente, le confinement est mesuré c'est-à-dire que le président a dit que le travail devait continuer y compris donc pour les assistants maternels. Nous savons que parfois vous êtes confrontés à des parents qui sont soit au chômage, soit au chômage partiel et qui viennent confier leurs enfants, ici les règles sont inciviles toutefois vous devez faire preuve de pédagogie, plus que de restrictions. En effet, n'oubliez pas que vous êtes salarié et que l'employeur peut rompre le contrat ou ne pas vouloir vous régler les jours où l'enfant ne peut venir. Nous vous invitons à rappeler plutôt que les déplacements sont limités, le risque qu'il prend et par mesure de bon sens puis de suite échanger avec lui sur la mise en place plutôt du chômage partiel. Celui-ci devrait être rétroactif, ceci veut dire que l'employeur pourra le mettre en place le 30 mars pour une première journée depuis le 17 mars.

## L'ARTICLE LIE AU CONTRAT DE TRAVAIL UFNAFAAM

Un article sur la pandémie est inséré dans votre contrat si vous avez opté pour un contrat Ufnafaam. Celui-ci amène que si la famille ne veut pas vous confier l'enfant et même en ayant un certificat pour l'enfant, le salaire est maintenu, attention cet article n'est pas valable, si c'est vous qui avez décidé de ne pas accueillir l'enfant (cf. point 2).

## SOYONS PATIENTS

Enfin ces mesures risquent d'être créées dans l'urgence car comme nous l'indiquions au départ du document, nous sommes confrontés pour la première fois à une telle crise sanitaire. Nous comprenons vos angoisses croyez-moi car tout comme vous avec les familles et les enfants, nous sommes en première ligne pour accompagner pendant ces moments tous les professionnels. Cependant, il convient aussi de mesurer le caractère de l'imprévisible qui conduit à s'adapter au fil des jours. Ainsi après la phase de stupeur, nous allons transmettre un courrier au ministère pour demander des aides, nous ne savons pas encore si elles seront entendues. Pour simple information, les crèches fermées disposent actuellement de 27€ par place fermée, il en faut 47€ pour survivre... Ceci veut dire que cela risque d'être complexe pour tous y compris pour eux. Les masques et gels comme vous le savez sont réservés pour l'instant aux soignants toutefois nous allons, une fois distribués ceux-ci aux soignants, tenter d'en demander.

**Nous restons présents pour vous accompagner.**

**L'équipe de l'Ufnafaam.**