

L'absence de l'enfant :

Les absences non prévues au contrat de travail doivent être rémunérées à l'assistante maternelle. Aussi, lorsque les parents employeurs décident de ne pas confier leur enfant à l'assistante maternelle durant une période d'accueil prévue au contrat, le salaire doit être maintenu. Qu'en est-il en cas d'absence de l'enfant pour maladie ou hospitalisation ?

Quelles sont les conséquences de l'absence sur la rémunération de l'assistante maternelle ?

- ✓ En cas de courte absence pour maladie de l'enfant : l'assistante maternelle n'est pas rémunérée pendant les courtes absences pour maladie de l'enfant à condition que le total de ces absences ne dépasse pas 10 jours d'accueil dans l'année, à compter de la date d'effet du contrat.
- ✓ En cas de maladie de 14 jours consécutifs ou en cas d'hospitalisation : l'assistante maternelle n'est pas rémunérée durant cette absence. Attention toutefois, après 14 jours calendaires consécutifs d'absence, les parents doivent rompre le contrat ou reprendre le paiement du salaire.

Dans tous les cas, le parent employeur doit fournir à l'assistante maternelle un certificat médical dans les 48 heures de l'absence. A défaut de certificat médical, les heures d'absence ne peuvent pas être déduites du salaire de l'assistante maternelle.

Que se passe-t-il en cas de maladie longue durée de l'enfant ?

En cas de maladie ou d'hospitalisation de l'enfant d'une durée supérieure à 14 jours, les parents employeurs doivent choisir entre rompre le contrat ou reprendre le paiement du salaire.

- ✓ Si le parent employeur décide de rompre le contrat de travail : comme pour toute décision de retrait de l'enfant, il n'a pas à motiver sa décision. La rupture doit cependant être formalisée par écrit.
- ✓ Si le parent employeur décide de reprendre le paiement du salaire : le contrat est maintenu et il conviendra alors de s'interroger sur une éventuelle augmentation de la rémunération si les conditions de l'accueil sont amenées à évoluer compte tenu de l'état de santé de l'enfant.

L'article 7 de la convention collective prévoit en effet que « l'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes, donne droit à majoration du salaire à prévoir au contrat en fonction de l'importance des difficultés suscitées par l'accueil de l'enfant ». Un avenant au contrat de travail doit alors être régularisé entre les parties.

Est-il possible de prévoir des clauses plus avantageuses dans le contrat de travail ?

Il est envisageable de prévoir dans le contrat de travail des clauses plus favorables pour régir les absences pour maladie de l'enfant : maintien total ou partiel du salaire, versement d'une indemnité...

L'assistante maternelle peut-elle refuser d'accueillir l'enfant malade ?

La convention collective et le Code de l'Action Sociale et des Familles ne répondent pas explicitement à cette question. Toutefois, l'article L 421-2 du Code de l'Action Sociale et des Familles prévoit que les conditions d'accueil doivent garantir la sécurité, la santé et l'épanouissement des

enfants. Il est donc envisageable que l'assistante maternelle refuse d'accueillir un enfant, par exemple si ce refus permet de protéger la santé des autres enfants accueillis en évitant une contagion. Le refus d'accueillir un enfant malade entraînerait de facto la suspension du paiement du salaire. LE cas échéant il est plus prudent, pour éviter tout conflit, de prévoir dans le contrat de travail une clause prévoyant que l'enfant ne sera pas accueilli en cas de maladie.

Que faire en cas de maladie de mon enfant ?

Si votre enfant est malade et que cela vous empêche d'assurer vos fonctions, vous pouvez bénéficier d'un congé pour enfant malade d'une durée de 3 à 5 jours. La convention collective des assistants maternels du particulier employeur prévoit en effet en son article 17 : « tout salarié a droit à bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il a la charge. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 ans ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans ». Si la maladie de votre enfant se prolonge au-delà de ce délai, il convient de discuter avec les parents employeurs de l'accueil ou non de leurs enfants.

Assistantes Maternelles Magazine N°158 novembre 2018, écrit par Aurélie THEVENIN, avocate en droit du travail