

ASSISTANTS MATERNELS ET GARDES D'ENFANTS A DOMICILE ET ENFANTS CAS CONTACT OU PRIVÉS D'ECOLE

Maj de la version de la fiche du 28 octobre 2020 : remplacement de l'arrêt de travail « cas contact » par un arrêt de travail « garde d'enfants » ; précisions sur les assistants maternels exerçant en maison d'assistant maternel ; prise en compte de l'ordonnance du 9 décembre 2020.

La lutte contre l'épidémie de la COVID-19 et sa propagation passe notamment par l'identification, la qualification et le cas échéant l'isolement de personnes « cas contact » et la fermeture partielle ou totale des crèches et des écoles lorsqu'un certain nombre des personnes les fréquentant sont atteints de la COVID-19.

La présente fiche traite des situations où l'assistant maternel ou la garde d'enfants à domicile est concerné par ces situations, soit parce que son propre enfant est identifié comme cas contact (cas 1) ou parce que son établissement est fermé (cas 2), soit parce que l'enfant qui lui est habituellement confié est identifié comme cas contact (cas 3).

Cas n°1 – situation dans laquelle l'enfant de l'assistant maternel ou de la garde d'enfants à domicile est identifié comme cas contact à risque par son médecin ou par l'assurance maladie

Conformément aux consignes nationales pour contribuer à limiter la propagation de l'épidémie, l'enfant doit être isolé, ce qui ne permet plus à l'assistant maternel d'accueillir les enfants habituellement confiés à son domicile.

L'assistant maternel ou la garde d'enfants à domicile, sous réserve pour cette dernière et pour l'assistant maternel exerçant en maison d'assistant maternel, que le second parent ne soit pas en mesure de garder son enfant isolé :

- Peut bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire "garde d'enfant" avec versement d'indemnités journalières, sans application des conditions d'ouverture de droit aux IJ, sans jour de carence ni prise en compte dans les compteurs d'indemnités journalières maximales: il s'auto-déclare via le télé-service declare.ameli.fr ; le bénéfice du dispositif est ouvert à compter du 1^{er} septembre 2020, avec possibilité d'une déclaration rétroactive ;
- Transmet au(x) parent(s) employeur(s) le volet de l'arrêt de travail qui lui(leur) est destiné ;
- Se rapproche de son organisme de prévoyance concernant le versement éventuel d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières de l'assurance maladie.

Le parent employeur :

- Réduit la rémunération de son salarié à due concurrence des jours où il n'accueille pas l'enfant habituellement confié ;
- Lorsque ni lui ni le second parent ne peuvent télé-travailler, l'un des parents peut bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire « garde d'enfant » :
 - a) S'il est salarié de droit privé, il est placé en activité partielle par son employeur ;
 - b) S'il est fonctionnaire, il est placé en autorisation spéciale d'absence par son employeur ;
 - c) S'il est travailleur indépendant, travailleur non salarié agricole, profession libérale, contractuel de la fonction publique ou fonctionnaire dont le temps de travail est inférieur à 28 heures hebdomadaires, gérant assimilé salarié, artiste-auteur, il s'auto-déclare via le télé-service declare.ameli.fr pour bénéficier d'un arrêt de travail indemnisé par l'assurance maladie.

- Pour justifier sa demande d'arrêt de travail, il fournit à son propre employeur dans les situations professionnelles a) et b) les documents ci-après ; s'il est indemnisé par l'assurance maladie dans la situation c), il conserve ces documents en cas de contrôle :
 - L'arrêt de travail spécifique délivré par l'assurance maladie à l'assistant maternel ou à la garde d'enfants à domicile ;
 - Une attestation de la CAF ou de la caisse de MSA de versement du CMG – à télécharger sur son compte personnel en ligne ou à demander à la caisse dont il relève –, ou un relevé mensuel Pajemploi de moins de 3 mois ou une fiche de paye du salarié qu'il emploie – à télécharger sur son compte personnel employeur en ligne (ces documents attestant du lien entre le particulier employeur et son salarié).
- Il continue de bénéficier du complément de libre choix de mode de garde (CMG), pour une période d'activité mensuelle donnée, sur une assiette de dépenses diminuée de la rémunération non versée (correspondant aux jours où l'enfant n'est pas accueilli). En outre, il peut, en cas de recours à un remplaçant, bénéficier du CMG pour la rémunération du remplaçant de son salarié habituel. Les dépenses engagées pendant l'année ouvrent droit dans les conditions habituelles au crédit d'impôt pour la garde d'enfants hors du domicile familial ou au crédit d'impôt au titre de l'emploi à domicile.

Cas n°2 – situation dans laquelle la section de crèche ou la crèche, la classe ou l'école (maternelle ou primaire) de l'enfant de l'assistant maternel ou la garde à domicile est fermée

Si cette situation n'implique pas que l'enfant de l'assistant maternel ou de la garde à domicile soit isolé et dans le cas où les enfants habituellement accueillis ne peuvent l'être car aucune des solutions ci-dessous ne peut être mobilisée, l'assistant maternel ou la garde d'enfants à domicile peut bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire "garde d'enfant" : se référer au cas n°1 pour connaître les démarches à suivre par le salarié et par le parent employeur.

Dans le cas où l'enfant de l'assistant maternel ou de la garde à domicile privé d'école n'est pas soumis à une mesure d'isolement, l'accueil des enfants habituellement confiés au domicile de l'assistant maternel ou en maison d'assistant maternel ou chez le particulier employeur s'agissant de la garde d'enfants à domicile peut donc se poursuivre dans les conditions suivantes :

- Si le second parent peut garder son enfant privé d'établissement ;
- En ce qui concerne la garde d'enfants à domicile uniquement : si son employeur l'autorise à venir à son domicile, accompagnée de son enfant privé d'école ;
- En ce qui concerne l'assistant maternel uniquement :
 - Il continue de garder les enfants habituellement confiés en plus de son propre enfant dans la limite d'un total de huit mineurs de tous âges à son domicile. En effet, l'article 2 de l'ordonnance n°2020-1553 du 9 décembre 2020 autorise l'assistant maternel, à compter du 11 décembre et comme entre le 27 mars et le 30 septembre 2020, à accueillir jusqu'à six enfants simultanément ; toutefois ce nombre est diminué du nombre d'enfants de moins de trois ans présents à son domicile ;
 - Il continue de garder, en maison d'assistant maternel, les enfants habituellement confiés en plus de son propre enfant dans la limite d'un total de six enfants simultanément, conformément aux dispositions de cette même ordonnance et applicables à compter du 11 décembre 2020. Le nombre total d'enfants accueillis simultanément dans la maison d'assistant maternel ne peut être supérieur à vingt ;

- L'assistant maternel choisissant de recourir aux dispositions de l'ordonnance précitée en informe sous 48 heures le président du conseil départemental de son lieu de résidence ;

Cas n°3 – L'enfant habituellement confié à l'assistant maternel agréé ou à la garde à domicile est identifié comme cas contact à risque par son médecin ou par l'assurance maladie

Conformément aux consignes nationales ([Guide ministériel COVID-19 – Modes d'accueil du jeune enfant](#)), l'enfant ne peut plus être confié à l'assistant maternel ou à la garde d'enfants à domicile pendant une période de sept jours à compter de la date de son dernier contact avec un cas confirmé.

Les dispositions conventionnelles s'appliquent :

- en l'absence de délivrance de certificat médical, le parent employeur maintient la rémunération de l'assistant maternel ;
- en ce qui concerne les gardes d'enfants à domicile, l'absence de l'enfant habituellement confié s'apparente à des congés supplémentaires imposés par l'employeur donnant lieu au maintien de la rémunération.

Le parent employeur peut continuer à bénéficier du CMG sur la période mensuelle concernée dans les conditions habituelles. Les dépenses engagées pendant l'année ouvrent droit dans les conditions habituelles au crédit d'impôt pour la garde d'enfants hors du domicile familial ou au crédit d'impôt au titre de l'emploi à domicile.