

**ASSISTANTE MATERNELLE : QUE FAIRE SI LES ENFANTS ACCUEILLIS SONT MALADES ?**

Quand on accueille des enfants en bas âge, la maladie vient bien souvent perturber le quotidien de la garde, posant à la fois des questions d'organisation et de rémunération. Doit-on accepter d'accueillir un enfant malade ? Un maintien de salaire est-il possible en cas d'absence de l'enfant ? Le point en 5 questions.

**1. Enfant malade : quelle incidence sur la rémunération des assistantes maternelles ?**

L'article 14 de la convention collective nationale (CCN) des assistants maternels rappelle que les périodes d'accueil de l'enfant sont prévues au contrat et rémunérées, à l'exception de 2 cas de figure :

– en cas de « petite maladie », les journées d'absence de l'enfant sont déduites du salaire de l'assistante maternelle dans une limite de 10 jours par an. Ces jours ne sont pas nécessairement consécutifs et sont recensés d'une année sur l'autre à compter de la date « anniversaire » du contrat de travail. À partir du 11e jour, les jours d'absence pour maladie courte doivent être payés.

– en cas d'hospitalisation ou de maladie durant jusqu'à 14 jours consécutifs, le salaire est également suspendu.

À noter : pour justifier cette minoration de salaire, l'employeur doit vous fournir un certificat médical dans un délai raisonnable (au retour de l’enfant) mentionnant :

– le nom de l'enfant,

– la nécessité d'être gardé à la maison,

– la durée de son absence et la date à laquelle elle commence.

Sans certificat médical, les heures d'absence de l'enfant sont dues.

**2. Que se passe-t-il si la maladie de l'enfant se prolonge ?**

En cas de maladie ou d'hospitalisation de l'enfant d'une durée supérieure à 14 jours, l'employeur a deux options : rompre le contrat ou reprendre la rémunération.

Dans le premier cas, comme pour toute rupture de contrat, l'employeur n'est pas tenu de motiver sa décision. Par contre, il est dans l'obligation de la formaliser par un courrier recommandé AR et de respecter le délai légal de préavis (entre 15 jours et un mois selon l'ancienneté). Il n'y alors *a priori* aucun recours pour la professionnelle, le motif réel de rupture de contrat (la maladie) étant non seulement licite, mais prévu par la convention collective.

Dans le second cas, la rémunération peut parfois être revue à la hausse. En effet, comme le précise l'article 7-4 de la CCN, « 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 ». Ainsi, un enfant ayant une jambe cassée demande nécessairement un aménagement de l'accueil (soins, adaptation du lieu de garde, etc.), ce qui légitime la rémunération supplémentaire. Cette majoration est alors à négocier avec l'employeur et à formuler (montant, période de versement, etc.) dans le cadre d'un avenant au contrat.

**3. En cas de maladie de l'enfant, la rémunération peut-elle être maintenue ?**

Non rémunérées, les journées d'absence pour maladie de l'enfant peuvent représenter un réel manque à gagner pour les professionnelles de la petite enfance. Malheureusement, il n'y a pas de « solution miracle » : pour que le salaire soit maintenu (hors conditions énumérées dans la CCN), l'enfant malade doit être accueilli.

Dès lors, **il peut être intéressant de négocier et d'inclure au contrat une clause supérieure à la CCN**. L'objectif : formaliser qu'en cas de maladie, vous acceptez de garder l'enfant. En contrepartie, l'employeur, s'il est d'accord, s'engage à ne pas faire les retenues légales sur salaire si l'enfant est absent. Concrètement, si l'enfant est malade mais que le parent désire le laisser en garde, la professionnelle s'engage à l'accueillir. *A contrario*, si le parent décide de le garder à la maison, l'assistante maternelle est rémunérée au tarif habituel.

*Janvier 2019*

**4. Peut-on refuser d'accueillir un enfant malade ?**

La CCN et le Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF), les deux textes de référence encadrant les conditions d'accueil des enfants, n'apportent pas de précision à ce sujet. Toutefois, le CASF stipule dans son article L. 421-3 que les conditions d'accueil doivent garantir la sécurité, la santé et l'épanouissement des enfants. Ainsi, l'assistante maternelle peut toujours argumenter que refuser d'accueillir un enfant malade permet de préserver la santé des autres membres du groupe en limitant la contagion. Le refus d'accueillir l'enfant suspend toutefois le salaire (dans les conditions prévues par la convention collective).

Là encore, pour faciliter les échanges avec les parents et travailler en toute transparence, mieux vaut négocier et mettre au contrat une clause précisant votre refus d'accueillir l'enfant en cas de maladie. À noter toutefois : il n'est pas conseillé de conditionner l'accueil à certaines maladies (accepter, par exemple, d'accueillir un enfant en cas de rhinopharyngite, mais le refuser en cas de gastro-entérite ou de varicelle). En effet, en tant qu'assistante maternelle, vous n'êtes pas habilitée à poser un diagnostic médical et les parents-employeurs ne sont pas tenus de vous informer de la nature de la maladie de leur enfant. S'agissant de l'accueil des petits malades, c'est donc tout ou rien !

**5. Qu'en est-il quand la maladie d'un enfant de l'assistante maternelle pose un problème pour l'accueil des enfants ?**

Si votre enfant est malade et que son état vous empêche de mener à bien vos fonctions, la convention collective prévoit, dans son article 13, entre 3 et 5 jours non travaillés pour enfant malade (selon le nombre et l'âge des enfants). Non rémunérées, ces journées peuvent toutefois être prises sans l'accord de l'employeur, à condition de lui fournir un certificat médical.

Dans le cas où la maladie perdurerait au-delà de ce délai, comme pour une varicelle qui implique une éviction scolaire d'une semaine, l'accueil ou non des enfants doit être discuté entre la professionnelle et l'employeur.

Accueillir ou signaler ? Si un enfant accueilli est très malade et ne bénéficie visiblement pas des soins dont il aurait besoin, il peut être bon d'envisager un signalement à la PMI. Après un simple appel téléphonique, la puéricultrice passera constater les faits avant de transmettre au médecin du département qui décidera des suites à donner au dossier. Il reste à votre discrétion d'informer ou non les parents de cette démarche.