

## **LA MALADIE**

Les assistants maternels et familiaux bénéficient des prestations maladie dans les conditions de droit commun. Toutefois ceux qui ne justifient pas de la durée d'activité exigée dans le droit commun peuvent néanmoins y prétendre, dès lors qu'ils justifient de 200 heures de travail dans les 3 mois précédant la date de l'arrêt.

L'assurance maladie du régime général couvre le remboursement des soins médicaux et paramédicaux nécessités par l'état de santé des malades.

### **PRESTATIONS EN NATURE :**

- Frais de médecine générale et spéciale
- Frais de soins et de prothèses dentaires
- Frais pharmaceutiques, d'analyses et d'examens de laboratoire
- Frais d'intervention chirurgicale
- Frais de transport, etc...

### **PRESTATIONS EN ESPECES :**

Les indemnités journalières compensent la perte de salaire, sauf faute intentionnelle de l'assuré commise en vue de percevoir ces indemnités. Elle correspond à 50% du salaire brut mensuel versé à partir du 4ème jour d'arrêt puis tous les jours de l'arrêt.

L'assistant maternel ou familial cessant de remplir les conditions d'assujettissement bénéficie, à compter de la date à laquelle ces conditions ne sont plus remplies, du maintien de ses droits aux prestations en nature pendant 4 ans. La prestation en espèces n'est maintenue que pendant 12 mois.

### **ASSISTANTS MATERNELS EMPLOYES PAR DES PARTICULIERS :**

En cas de maladie, l'assuré doit envoyer dans les deux jours une lettre d'avis d'interruption de travail signée par le médecin traitant à la caisse de Sécurité Sociale de son secteur. La même procédure s'applique en cas de prolongation.

L'assistant maternel est tenu d'aviser son employeur de l'interruption de travail au moyen d'un certificat médical. <BR>

Depuis le 1er janvier 2005, ces assistants maternels cotisent à hauteur de 1,15% de leur salaire brut pour bénéficier d'un complément des indemnités de Sécurité Sociale, sous réserve de remplir les conditions d'immatriculation et de cotisations à cette dernière.

### **ACCORD DE PREVOYANCE : Couverture maladie accident de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur.**

#### **Définitions générales**

Une indemnité complémentaire d'incapacité de travail sera versée aux salariés en arrêt pour maladie, accident de la vie privée, accident de travail et assimilé en complément des indemnités versées par la sécurité sociale sous certaines réserves.

La garantie de rémunération, applicable après 11 jours de carence, sera de 76 % du salaire brut sans pouvoir dépasser 100 % du salaire net, sauf pour les accidents de travail, maladie professionnelle ou accident de trajet reconnu comme accident de travail par la sécurité sociale où l'indemnisation se fait à partir du 1er jour.

Le salaire de référence est le salaire mensuel brut moyen, limité au plafond mensuel de la sécurité sociale, perçu par l'assistant maternel au cours des trois derniers mois précédant le premier jour d'arrêt de travail.

Des dispositions particulières sont prévues pour les périodes incomplètes hors congés payés, les périodes de congés payés et les rechutes.

Une rente d'invalidité 2ème et 3ème catégorie complémentaire à celle de la sécurité sociale est versée aux assistants maternels sous certaines conditions.

Les cotisations prévoyance sont appelées par l'intermédiaire de l'URSSAF.

**Durée de l'indemnisation :**

Elle prend fin lorsque l'une des conditions suivantes apparaît :

- à la cessation du paiement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale,
- à la date d'effet de la rente d'invalidité,
- au 1er jour d'effet de la retraite.

*Cas particulier :* Pour les salariés en activité au-delà de 65 ans, l'indemnisation d'un arrêt de travail survenu après 65 ans cesse au 90ème jour d'arrêt continu.

**Pour plus d'informations :** contacter un conseiller IRCM Prévoyance par téléphone 03 20 45 35 22 ou connectez-vous sur [www.ircem.fr](http://www.ircem.fr)

**ASSISTANTS MATERNELS ET FAMILIAUX EMPLOYES PAR DES PERSONNES MORALES DE DROIT PRIVE OU PUBLIC (salariés mensualisés)**

En cas de maladie, l'assuré doit envoyer dans les deux jours une lettre d'avis d'interruption de travail signée par le médecin traitant à la caisse de Sécurité Sociale de son secteur. La même procédure s'applique en cas de prolongation.

Dans les mêmes délais, l'assistant maternel ou familial est tenu d'aviser son employeur de l'interruption de travail au moyen d'un certificat médical, afin que les mineurs soient retirés de son domicile dans les plus brefs délais.

Des formalités particulières sont prévues par le code de la Sécurité Sociale en cas d'affection de longue durée et en cas d'interruption de travail ou de soins continus supérieurs à 6 mois.

Le décret n°95-909 du 14 octobre a étendu aux assistants maternels et familiaux le bénéfice du maintien (partiel) du salaire en cas de maladie ou d'accident non professionnel prévu par l'Accord National Interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation.

Les dispositions de ce décret constituent un plancher, ce qui implique la possibilité pour la collectivité d'instituer un régime plus favorable.

Les développements qui suivent ne prendront en compte que ce décret. Régime des indemnités complémentaires pour maladie et accident non professionnel :

En cas de maladie ou d'accident non professionnel, l'assistant maternel ou familial bénéficie d'indemnités complémentaires à la charge de l'employeur. Ces indemnités ne sont versées que pour la part qui excède le montant des indemnités journalières de l'assurance maladie.

Conditions à remplir :

- Avoir transmis un certificat médical à l'employeur dans les 48 heures de l'incapacité,
- Justifier d'une ancienneté de 3 ans appréciée au premier jour d'absence,
- Etre pris en charge par la Sécurité Sociale,
- Etre soigné sur le territoire français ou dans la communauté européenne.

Durée et montant de l'indemnisation :

Elle varie en fonction de l'ancienneté et de la durée de l'absence.

Après un délai de carence de 10 jours, l'assistant maternel ou familial perçoit :

- 90% de la rémunération brute d'activité pendant les 30 premiers jours,
- 2/3 de cette rémunération pendant les 30 jours suivants.

Ces durées sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté au-delà des 3 années requises initialement, dans la limite de 90 jours pour chacun des temps d'indemnisation.

Dans l'hypothèse où l'assistant maternel ou familial perçoit une rémunération variable selon les mois, on retiendra pour calculer la rémunération brute d'activité, le salaire moyen perçu au cours des mois précédant la période d'absence. <BR>

La période de référence est constituée par les 12 mois qui précèdent de date à date l'interruption de travail.

#### **REMARQUES :**

L'assistant maternel ou familial ne reçoit aucune indemnisation pendant les 3 premiers jours.

En cas d'arrêts successifs, la franchise de 10 jours débute à compter du premier jour d'absence et non du premier jour indemnisé.

#### **MALADIE PROFESSIONNELLE :**

C'est la CPAM qui reconnaît l'origine professionnelle de la maladie après avis motivé d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles.

#### **Déclaration :**

L'assistant maternel ou familial doit déclarer la maladie professionnelle à la CPAM dont il dépend.

Un imprimé de déclaration est disponible auprès des caisses de Sécurité Sociale.

En cas de multi-employeurs, chacun doit contresigner l'arrêt de maladie.

#### **COTISATIONS :**

La cotisation est à la charge exclusive de l'employeur, qu'il soit une personne de droit privé ou public ou employeur particulier. Pour les parents employeurs, cette cotisation est prise en charge par l'AFEAMA ou la PAJE.

#### **INCIDENCE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL :**

La maladie constitue une suspension du contrat de travail.

Assistants maternels employés par des particuliers : le parent employeur peut procéder à la rupture du contrat par retrait de l'enfant sans avoir à la motiver.

Assistants maternels ou familiaux employés par des personnes morales de droit public ou privé :

Le contrat est suspendu, l'accord de mensualisation permet le maintien du salaire.

Le contrat ne peut pas être résilié, sauf pour un motif non lié à la maladie ou une faute grave du salarié.