

Assistant(e) maternel(le) employé(e) par un particulier employeur et je me retrouve en situation d'arrêt de travail.

Que dois-je faire ?

➤ **Il existe 4 types d'arrêt de travail permettant à l'assistant(e) maternel(le) de bénéficier des prestations de l'assurance maladie :** l'arrêt maladie / le congé maternité, paternité, adoption / l'accident du travail ou de maladie professionnelle / le temps partiel thérapeutique.
S'y ajoutent dans certains cas, des prestations complémentaires dues par un régime de prévoyance.

Démarches liées à un arrêt de travail initial ou de prolongation :

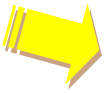
Sous 48H, il faut simultanément :

À la CPAM / MSA transmettre :

- **Les volets 1 et 2 de l'arrêt de travail**
Télétransmission par le médecin ou le salarié ou envoi par courrier/ ou dépôt à la CPAM de l'arrêt par le salarié.
- **L'attestation sur l'honneur* que vous remplissez et qui précise le dernier jour d'activité pour chacun de votre ou de vos employeur(s).**

À vos différents employeurs transmettre :

- **Le volet 3 de l'arrêt de travail**



Cette démarche doit être faite rapidement : c'est sur la base de ces éléments de salaires que l'Assurance Maladie détermine si vous remplissez les conditions* requises pour être indemnisé

NB : En cas de prolongation de votre arrêt de travail, vous avez la même obligation d'envoyer sous 48H, votre avis de prolongation à la CPAM/MSA, à vos employeurs et/ou à Pôle Emploi

*Modèle disponible au RPE ou sur : [http...](http://www.ircem.com)

Les conditions d'ouverture du droit et la durée de l'indemnisation :

Conditions : Avoir 151h de travail sur les 3 derniers mois ou 600h sur les 12 derniers mois (horaires de travail cumulés /enfant).

Durée : Au-delà de 45 jours d'arrêt de travail consécutif, le dossier est vu par le médecin conseil de la Sécurité Sociale. En cas d'arrêt de travail supérieur à 6 mois, une nouvelle étude du droit sera faite sur les 12 derniers mois. Les indemnités journalières ne peuvent être versées plus de 3 ans continus.

Les indemnités Journalières (I.J.) :

NB : La CPAM ou MSA instaurent un délai de carence de 3 jours.

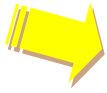
- Les indemnités journalières sont calculées sur les 3 derniers mois qui précèdent le mois concerné par l'arrêt de travail. Les montants retenus pour le calcul sont les salaires bruts, à hauteur de 50%.
- **À noter :** Pour les indemnités journalières relatives au congé maternité, le calcul est différent. Elles sont calculées sur du net.

Les indemnités journalières ne sont calculées qu'à partir du 4^{ème} jour d'arrêt de travail.

L'IRCEM Prévoyance :

En cas d'arrêt de travail supérieur à 7 jours, l'IRCEM Prévoyance versera automatiquement la part mutuelle complémentaire, si ce n'est pas le cas contacter :

www.ircem.com / Tél. : 0980 980 990 @ / IRCEM, 261 av des Nations Unies 59672 Roubaix Cedex 1



- **Les indemnités journalières et le complément Ircem sont soumis à l'impôt sur les revenus** (demandez les attestations), **auprès de la CAF ou tout autre organisme versant des prestations familiales.**
- **Il faut conserver les relevés d'indemnités journalières sans limitation de durée, tout comme un bulletin de salaire.**

Cas particulier du maintien de salaire : la subrogation :

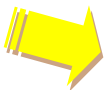
➤ En cas de subrogation, c'est l'employeur qui maintient le salaire du salarié et perçoit les indemnités CPAM et IRCEM à la place du salarié/e. La mise en place du système de subrogation par le particulier employeur est possible, bien que peu conseillée car complexe. La démarche est la suivante :

Sous 48H, il faut simultanément :

- 1. L'employeur doit transmettre à la CPAM, une attestation de salaire sur laquelle il a été rempli la partie « subrogation » avec un document officiel indiquant son n° URSSAF/Pajemploi, il doit également joindre un RIB.**
- 2. Le salarié télécharge sur ameli.fr l'attestation sur l'honneur, la complète, la signe et la transmet à la CPAM.**

Incidence de l'arrêt de travail sur le salaire mensualisé :

Lorsque l'assistant (e) maternel(le) agréé(e) est absent pour maladie/maternité en lieu et place de l'accueil d'enfant, et s'il n'y a pas de subrogation de salaire de la part de son Parent Particulier Employeur, **son salaire sera minoré ou nul.**



- **Le calcul de la retenue pour absence de doit être effectué** selon l'article 11 de la Convention Collective à hauteur des heures non réalisées au titre de l'arrêt de travail.
- Informations sur : www.pajemploi.fr, www.casamape.fr, https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000043942296 ou demande d'aide auprès du RPE.

Vos obligations liées à l'agrément et au service de PMI :

➤ **En cas d'arrêt de travail, vous devez informer, sans délai, les services de la PMI de toute indisponibilité momentanée pour l'accueil d'enfants à votre domicile.** L'article R.421-3 du code de l'action sociale et des familles précise que l'état de santé de l'assistant maternel doit lui permettre d'accueillir les mineurs suivant les critères de l'agrément. En cas d'arrêt « longue maladie », il faudra informer les services de la PMI de votre reprise.

Incidence sur l'acquisition, la pose et le paiement des congés payés :

➤ **L'arrêt de travail avant ou pendant les congés dont les dates sont notées clairement au contrat de travail, peut reporter le droit à congés payés du salarié, ultérieurement (art 48.1.1.3 de la CCN).** L'employeur devra lui permettre de prendre ses congés non pris du fait de l'arrêt de travail même si celui-ci prend fin après le 30 avril de l'année, date de fin de la période de prise de congé. Si le report des congés n'est pas possible, l'assistante maternelle peut prétendre à une indemnité compensatrice correspondant aux congés payés dont elle n'a pu profiter.



Les périodes pendant lesquelles l'assistant/e maternel/le est en arrêt de travail sont désormais considérées comme des périodes de travail effectif et entrent pour le calcul des droits à congés (Cass 13 sept 2023).

Pour toute question ou renseignement complémentaire :
www.ameli.fr ou appelez le 36 46 (N° payant)