

L'arrêt de travail de l'assistante maternelle

Dans le cadre du régime général de la sécurité sociale, l'assistante maternelle bénéficie de différents droits :

- La couverture des frais de santé (médicaments, visites médicales) est complète.
- La couverture sociale pour l'assurance maladie, la retraite, l'assurance accidents du travail et maladie professionnelle est basée sur le salaire brut.

La prise en charge des soins en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle est gratuite (dans la limite des tarifs de l'assurance maladie).

- En cas d'arrêt de travail entraînant la suspension de la rémunération, les indemnités journalières sont calculées d'après le salaire réel d'activité (salaire brut) dans la limite d'un plafond. Ces indemnités ne prennent pas en compte les indemnités de nourriture et d'entretien.
- L'assistante maternelle peut exercer tout en bénéficiant d'une retraite.
- Le régime de retraite complémentaire ne prend effet qu'à l'arrêt complet de la profession. Pour connaître le montant de sa retraite, l'assistante maternelle doit faire une demande de bilan auprès de l'organisme qui reçoit ses cotisations (IRCEM)n,

Que faire en cas d'arrêt maladie ?

-> Indemnisation par la CPAM

L'assistant(e) maternel(le) doit adresser, sous 48 h, les volets 1 et 2 de son avis d'arrêt à la CPAM et le volet 3 à chacun de ses employeurs (le photocopier si besoin).

L'assistant(e) maternel(le) recevra ensuite « une attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières maladie maternité », envoyée par la CPAM à faire remplir par l'employeur. Si l'assistant(e) maternel (le) a plusieurs employeurs, un exemplaire est nécessaire pour chacun d'eux (document disponible à la CPAM). C'est donc par ce document que la CPAM calculera ses indemnités journalières selon ses droits

L'employeur déduira du salaire les heures non travaillées durant l'arrêt maladie AVEC le calcul de la retenue de la Cour de Cassation (voir cette rubrique)

-> Indemnisation par l'IRCEM

Prévoyance :

L'assistant(e) maternel(le) doit également contacter elle-même l'IRCEM PREVOYANCE pour obtenir le bordereau de demande d'indemnisation. (Garanties accordées en cas d'arrêt de travail et d'invalidité des salariés, signées lors de la Convention Collective des Assistants Maternels du Particulier Employeur, selon des conditions définies dans l'Art 17.)

La prise en charge (pour arrêt maladie) se fera à partir du 8e jour de l'arrêt.

Les incidences de la maladie sur le contrat de travail :

La maladie de l'assistante maternelle ne rompt pas le contrat de travail mais en suspend l'exécution.

Maladie pendant la période d'essai :

Si la maladie de l'AM intervient pendant la période d'essai, cette dernière sera prolongée de la durée correspondant à l'arrêt de travail.

Maladie et congés payés : Si l'AM est en arrêt de maladie à la date de son départ en congé, elle conserve ce droit au congé et en bénéficiera ultérieurement, y compris si la période de prise de congés est expirée. Si le report des congés n'est pas possible, elle peut prétendre à une indemnité de congés payés. En revanche si l'AM tombe malade pendant ses congés payés, elle ne peut pas reporter ses congés sauf disposition conventionnelle ou usage plus favorable.

Enfin les périodes pendant lesquelles l'AM est en arrêt maladie ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectif pour le calcul des droits aux congés payés.

Maladie et ancienneté :

Contrairement au congé de maternité et aux absences résultant d'un accident de travail, la période de maladie n'est pas prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Maladie et rupture de contrat :

L'assistante maternelle va se retrouver dans l'incapacité temporaire de travailler en raison

de sa maladie. Même si cela engendre des difficultés aux parents employeurs qui doivent la remplacer pendant son absence, la maladie en tant que telle ne peut constituer un motif de licenciement. Toutefois, les conséquences de l'absence de l'assistante maternelle peuvent, à certaines conditions, conduire à cette extrémité.

L'article L.1132-1 du Code du travail interdit de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail. « Ce texte, indique de manière constante la Cour de cassation, ne s'oppose pas à son licenciement, non par l'état de santé du salarié, mais en raison de la perturbation fondée par l'absence prolongée ou les absences répétées de l'intéressé; ces perturbations entraînant la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif »

Que faire en cas d'accident de travail ?

(article R 412-12 du Code de la sécurité sociale)

Ont la qualité d'accident du travail les accidents survenus au domicile de l'assistant(e) maternel (le) et qui ont un lien direct avec leur activité de garde et « d'entretien des enfants ». Les assistant(e)s maternel(le)s agréé(e)s sont considéré(e)s comme au temps et lieu de travail tant qu'ils(elles) exercent leur mission et tant qu'ils(elles) n'ont pas recouvré leur indépendance en se livrant à une activité indépendante de l'emploi.

Obligation de l'employé(e) :

Lorsque l'assistant(e) maternel (le) est victime d'un accident du travail, il (elle) doit en informer ou faire informer tous ses employeurs dans la journée où l'accident s'est produit ou au plus tard dans les 24 heures.

Un certificat initial de constatation des lésions dues à l'accident devra être établi.

En cas d'arrêt de travail, chaque employeur doit être prévenu grâce au feuillet prévu à cet effet (photocopie donnée à chacun des employeurs concernés par l'accident ; une seule si l'accident ne concerne qu'un employeur).

Obligation de l'employeur :

L'employeur doit déclarer l'accident dont il a eu connaissance à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (C.P.A.M) dont relève la victime dans les 48 heures par lettre recommandée avec accusé de réception. La déclaration d'accident du travail doit être rédigée sur un imprimé type (imprimé « Déclaration d'accident du travail n° 60-3682 » disponible dans les centres de Sécurité Sociale, ou bien en le téléchargeant) par le ou les employeurs concernés.

Qui doit signer dans le cas d'employeurs multiples ?

Lorsque l'accident du travail est en relation avec tous les enfants accueillis sans qu'il soit possible de distinguer entre eux, chacun des employeurs doit contre signer la même déclaration d'accident du travail. Lorsque, par contre, l'accident met en cause un seul employeur, c'est à lui qu'incombe la responsabilité de remplir la déclaration d'accident du travail.

Droits aux prestations :

En cas d'incapacité temporaire, l'assistant(e) maternel(le) agréé(e) qui interrompt son activité a droit à des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. L'interruption de l'activité doit être totale, y compris en cas de pluralité d'employeurs.

L'assistant(e) maternel(le) agréé(e) doit donc cesser tout accueil d'enfants.

Prise en charge : En cas d'accident du travail, maladie professionnelle ou accident de trajet, reconnu comme accident du travail par la Sécurité Sociale, l'assistante maternelle sera indemnisée dès le 1er jour par la Sécurité Sociale et l'IRCEM Prévoyance