

Bienvenue à ce Webinaire

Vos micros et caméras sont coupés
Pour garantir la qualité des échanges

Merci d'adresser vos questions via la rubrique Questions/Réponses (Q/R) :
Un temps de réponse est prévu

Le support ainsi que le replay vous seront envoyés d'ici quelques jours

DÉBUT DU WEBINAIRE

10h00

DURÉE DU WEBINAIRE

1h00

Sécurité sociale
l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

LES CHARGÉS DE LA RELATION ENTREPRISE - NOTRE RÔLE

Nous vous accompagnons, vous conseillons et vous informons pour sécuriser et fluidifier vos obligations déclaratives avec l'Assurance Maladie sur :

- Les **outils numériques** de l'Assurance Maladie
- La **qualité** des données transmises
- La **réglementation** et les évolutions légales
- La **facilitation des relations** avec les différents services de l'Assurance Maladie
- La **lutte contre l'absentéisme**
- La **sensibilisation** à la lutte contre la **fraude**

3679 Plateforme dédiée aux employeurs
Demandez un échange avec un CRE, il vous recontactera sous 48h



Attention ! Le CRE ne gère pas les suivis et réclamations de dossiers IJ

l'Assurance Maladie

Agir ensemble, protéger chacun

LE CONGÉ MATERNITÉ ET L'ACCUEIL DE L'ENFANT



Ce support est actualisé en novembre 2026 et peut faire l'objet de modifications en fonction des évolutions réglementaires.

SOMMAIRE

01
LES POINTS RÉGLEMENTAIRES

02
LES CAS PARTICULIERS

03
L'ATTESTATION DE SALAIRE

04
LE CALCUL DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES

05
LE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE

06
LE CONGÉ D'ADOPTION

07
INTERRUPTION DE GROSSESSE

08
LE CONGÉ DE DEUIL

09
CONTACTS

Sécurité sociale
L'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

01.

LES POINTS RÉGLEMENTAIRES

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

LES BÉNÉFICIAIRES

Les femmes assurées



En cas de décès de la mère :

Le deuxième parent ou son partenaire de vie :

→ Après la naissance de l'enfant

→ Et avant la fin de la période d'indemnisation du congé maternité et à condition qu'il cesse toute activité pendant l'indemnisation

Sécurité sociale
L'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

LES CONDITIONS D'OUVERTURE DE DROITS

CONDITIONS D'AFFILIATION

L'assurée doit justifier d'une période minimale d'affiliation à titre personnel en qualité d'assurée sociale et en tant que salariée :

✓ **6 mois**

CONDITIONS D'ACTIVITÉ SALARIÉE

- ✓ **150H de travail** salarié ou assimilé au cours des 3 mois civils
- ✓ OU cotisé sur un salaire au moins égal à **1015 fois le SMIC** horaire sur les 6 mois civils précédents

Si cette condition n'est pas remplie et que l'activité est saisonnière ou discontinue (Art.R313-7 du CSS), l'assurée doit justifier de :

- ✓ **600H de travail** salarié ou assimilé au cours des 12 mois civils
- ✓ OU avoir cotisé sur un salaire au moins égal à **2030 fois le SMIC** horaire sur les 12 mois civils précédents.

Sécurité sociale
L'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

LES CONDITIONS D'OUVERTURE DE DROITS

Selon **l'article L1225-29 du code du travail** pour prétendre à l'indemnisation du congé maternité, l'assurée doit :

- ✓ Cesser toute activité salariée,
- ✓ Pendant au moins 8 semaines consécutives,
- ✓ En respectant une répartition de 2 semaines en prénatal et 6 semaines en postnatal.

Si ces conditions d'ouverture de droit **ne sont pas** réunies alors la date d'appréciation des droits peut être :

- À la date présumée de grossesse
- Au début du repos prénatal
- À la date réelle d'accouchement (si celui-ci intervient avant la date du début du repos prénatal, un calcul par simulation est fait comme si l'assurée avait accouché à la date prévue)

En savoir +
ameli.fr
Sécurité sociale
L'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE LA SALARIÉE ET DE L'EMPLOYEUR ?

SALARIÉE

Informer l'employeur par écrit ou oralement des dates du congé maternité.

Informer de sa grossesse avant le début de son congé maternité en joignant un certificat médical. Aucun délai minimum légal.

Déclarer sa grossesse à l'Assurance Maladie et à la CAF avant la fin de la 14ème semaine de grossesse.

EMPLOYEUR

Établir un signalement d'arrêt DSN en maternité à partir du 1er jour.

Jamais par anticipation !

CAISSE D'ASSURANCE MALADIE

Sécurité sociale
L'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

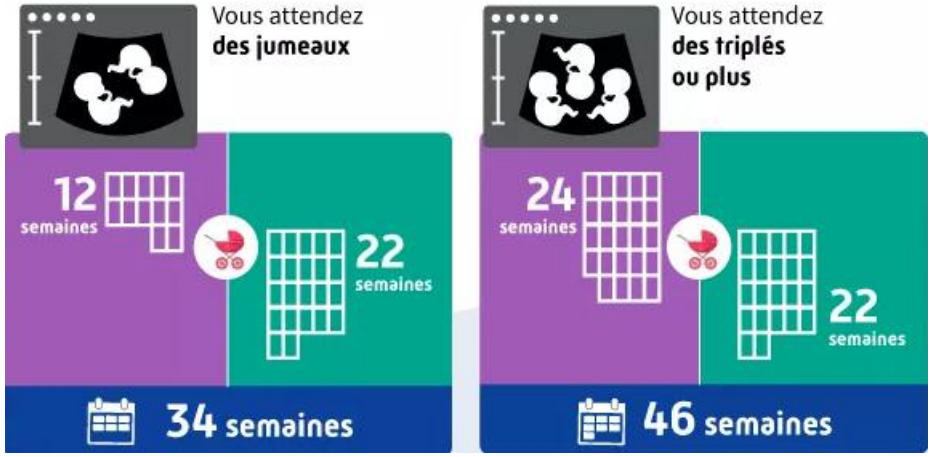
LA DURÉE DU CONGÉ MATERNITÉ

Le congé maternité comprend une période prénatale (avant l'accouchement) et une période postnatale (après l'accouchement). La durée dépend du nombre d'enfants attendus et du nombre d'enfants déjà à charge.

Grossesse simple



Grossesse multiple



* Votre autre enfant est à charge et/ou né viable
** Vos autres enfants sont à charges et ou nés viables

Concerne tous les enfants du couple

Durée du congé prénatal | Durée du congé postnatal | Durée totale

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

LE CONGÉ MATERNITÉ - AVANT LA NAISSANCE

Avancer
le début du congé prénatal

Il est possible de demander à avancer le début du congé prénatal de 2 semaines :

- Si la salarié attend un enfant et qu'elle a déjà au moins deux enfants à charge
- Si elle a déjà mis au monde deux enfants nés viables

Possibilité d'avancer le début de son congé prénatal de 4 semaines maximum si elle attend des jumeaux.

Reporter
une partie du congé prénatal sur le congé postnatal

Ce report peut se faire sur prescription du médecin :

✓ Soit en une seule fois
✓ Soit sous la forme d'un report d'une durée fixée par le médecin et renouvelable une ou plusieurs fois

Seules les 3 premières semaines du congé prénatal peuvent être reportées.

Attention : Si la salariée enceinte bénéficie d'un arrêt maladie pendant le congé maternité prénatal qu'elle a choisi de reporter, le report est annulé.
Ce report ne modifie pas la durée totale du congé maternité.

Sécurité sociale
l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

VOS OBLIGATIONS EN CAS DE POSTE INCOMPATIBLE AVEC UNE GROSSESSE

Le travail de nuit et le travail à un poste à risques peuvent nuire à la santé de votre salariée enceinte avant ou après son accouchement.

Le droit du travail prévoit des mesures spécifiques en cas d'incompatibilité de travail pendant la grossesse.

Suspension du contrat de travail si :

- ✓ Pas de reclassement sur un poste de jour
- ✓ Pas d'aménagement de poste ou de reclassement sur un autre poste compatible

Documents à fournir à votre salariée :

- ✓ Une notification de non-reclassement
- ✓ Une attestation de salaire FEDT (Femme enceinte dispensée de travail) dès le début de la suspension afin que la salariée prétende à l'allocation journalière de maternité, calculée au risque maladie (avec un complément employeur)

En savoir +

Travail-emploi.gouv.fr

Sécurité sociale
l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

LE CONGÉ MATERNITÉ - SONDAGE

A quel moment une salariée enceinte peut-elle bénéficier d'un congé pathologique ?

A. Dans les 14 jours qui précèdent son congé maternité

B. A partir de la déclaration de grossesse auprès de la CPAM et le début de son congé maternité

C. Après son congé maternité



Sécurité sociale
l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

LE CONGÉ MATERNITÉ - SONDAGE

A quel moment une salariée enceinte peut-elle bénéficier d'un congé pathologique ?

A. Dans les 14 jours qui précèdent son congé maternité

B. A partir de la déclaration de grossesse auprès de la CPAM et le début de son congé maternité

C. Après son congé maternité



Sécurité sociale
l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

LE CONGÉ PATHOLOGIQUE

En cas d'état pathologique résultant de la grossesse, un congé peut être accordé avant le début du congé prénatal sur prescription médicale.

Quand :

- ✓ Dès lors que l'Assurance Maladie a connaissance de la grossesse, soit à partir du 3ème mois de grossesse
- ✓ Il doit avoir lieu avant le début du congé prénatal

Prescription :

- ✓ Uniquement par un médecin
- ✓ Prescrit en une ou plusieurs fois

Durée :

- ✓ 14 jours maximum (dimanche et jour férié inclus)

Obligation :

- ✓ Attestation de salaire au titre de la maternité

Sécurité sociale
l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

LE CONGÉ PATHOLOGIQUE

Si une prescription cochée **« en rapport avec un état pathologique résultant de la grossesse »** est établie pour une durée supérieure à 14 jours :

- Les 14 premiers jours sont indemnisés en maternité
- Les jours suivants sont indemnisés en **maladie avec carence**

Exemple : Congé maternité qui débute le **26/06** et un arrêt prescrit du **26/05 au 25/06**

Congé pathologique du 26/05 au 08/06

Arrêt maladie du 09/06 au 25/06

Congé maternité à compter du 26/06

Sécurité sociale
l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

LE CONGÉ PATHOLOGIQUE POUR LES AGENT PUBLICS, CONTRACTUELLES

NOUVEAUTÉ

A compter du 01/03/2026, la durée maximale du congé pathologique est portée de 14 à 21 jours pour l'ensemble des agents publics, contractuelles compris (article 29 du décret n°2026-427).

Pour les contractuelles / titulaires moins de 28h :

- Les **14 premiers jours** sont indemnisées au risque **maternité**
- Les **7 autres jours** sont indemnisées au risque **maladie** avec retenue de la carence et complément employeur

Une attestation de salaire maladie est nécessaire pour l'indemniser.

Exemple : Congé maternité qui débute le **26/06** et un congé pathologique prescrit du 05/06 **au 25/06 (21 jours)**

Congé pathologique du 05/06 au 18/06 (14 jours)

Arrêt maladie du 19/06 au 25/06 (3 jours de carences)

Congé maternité à compter du 26/06

Il convient d'établir 3 attestations de salaire à chaque changement de risque avec le même DJT.

Sécurité sociale
L'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

LE CONGÉ SUITES DE COUCHES PATHOLOGIQUES

Lorsque la **femme enceinte** rencontre des **difficultés provoquées par l'accouchement**, on parle de suites de couches pathologiques**, un arrêt de travail peut être prescrit sans délai de carence** dans cette situation.



Les conditions :

- Ne pas avoir repris son activité professionnelle après son congé maternité
- La prescription d'arrêt de travail doit être cochée en rapport avec un état pathologique

Les prestations versées pour ce motif sont indemnisables sous le risque maladie.

En cas d'allaitement, il n'existe pas de congé spécifique. Ainsi, si la salariée allaite son bébé, son congé postnatal ne pourra pas être prolongé pour ce motif.

Sécurité sociale
l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

02

LES CAS PARTICULIERS

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

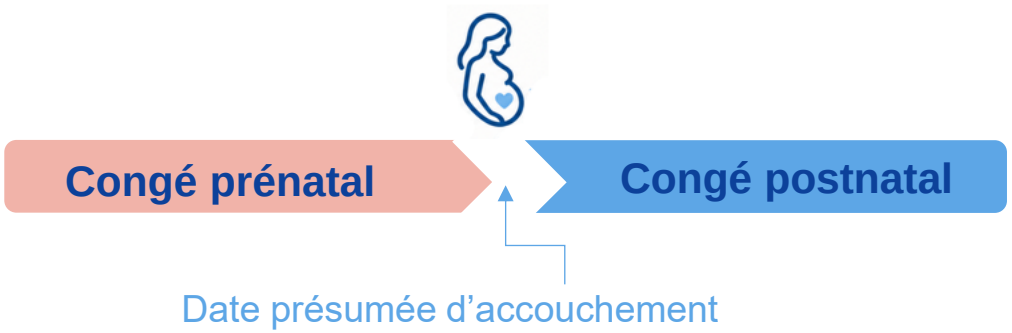
CAS PARTICULIER N°1

Accouchement avant la date présumée – pendant le congé prénatal



Lorsque l'accouchement a lieu avant la date présumée **mais pendant le congé prénatal :**

- le repos prénatal non indemnisé est reporté sur la durée du repos postnatal.
- Les dates du congé maternité ne sont pas modifiées.



l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

CAS PARTICULIER N°2

Accouchement avant la date présumée – avant le congé prénatal

Lorsque l'accouchement a lieu **avant le début du congé prénatal** et que **l'enfant n'est pas hospitalisé** :

- Le début du congé maternité est avancé à la date de la naissance de l'enfant
- La durée du congé maternité reste identique, la date de fin du congé postnatal initialement prévue étant avancée d'autant.



Exemple :

Accouchement prévu le 03/10 = Congé maternité (Repos prénatal) à compter du 22/08

Date réelle d'accouchement le 15/08 (sans hospitalisation de l'enfant).

Le congé maternité débute le **15/08 au lieu du 22/08** et se termine 16 semaines après, soit le **04/12 au lieu du 11/12**, date initialement prévue.

Sécurité sociale
l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

CAS PARTICULIER N°3

Hospitalisation enfant né avant le repos prénatal



L'accouchement :

- Survient **plus de 6 semaines avant** la date prévue du congé prénatal
- Exige une **hospitalisation de l'enfant***

La mère bénéficie d'un congé de maternité supplémentaire entre la naissance de l'enfant et la date à laquelle son congé prénatal devait commencer.

* Le bulletin d'hospitalisation doit être transmis à l'Assurance Maladie

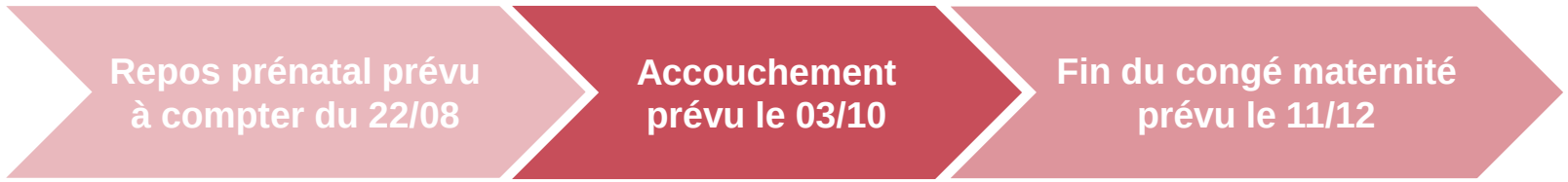
Sécurité sociale
l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

CAS PARTICULIER N°3

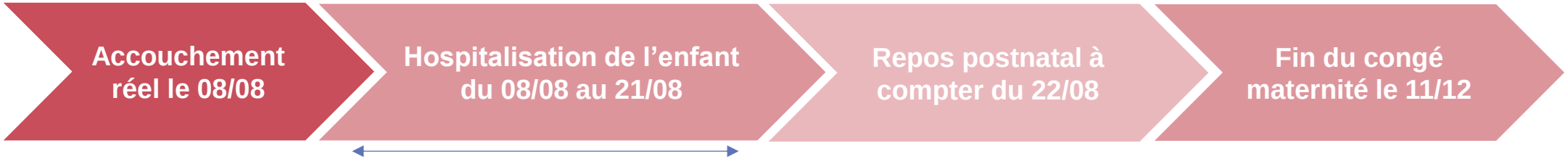
Exemple :

Accouchement prévu le 03/10

Congé maternité prévu du 22/08 au 11/12.



Naissance le 08/08, soit 8 semaines avant la date prévue. L'enfant est hospitalisé.



Hospitalisation de l'enfant
Début du congé supplémentaire de maternité du 08 au 21/08
(veille de la date de début de congé maternité initialement prévue)

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

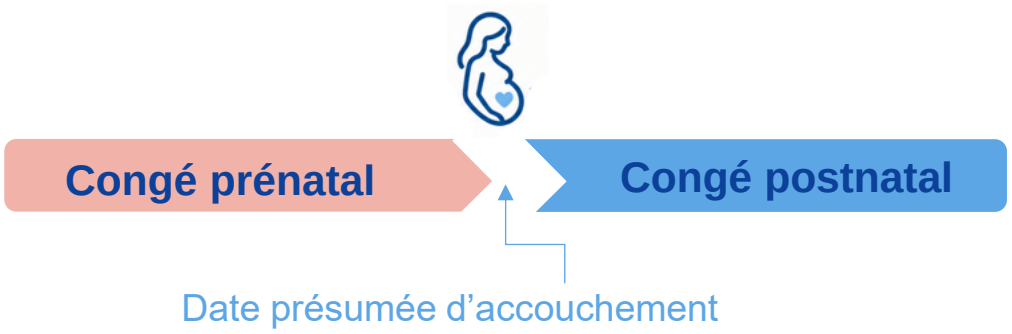
CAS PARTICULIER N°4

Accouchement après la date présumée



Lorsque l'accouchement a lieu après la date présumée :

- Les indemnités journalières du repos prénatal sont versées jusqu'à la date réelle d'accouchement.
- La durée du congé postnatal ne sera pas diminuée.

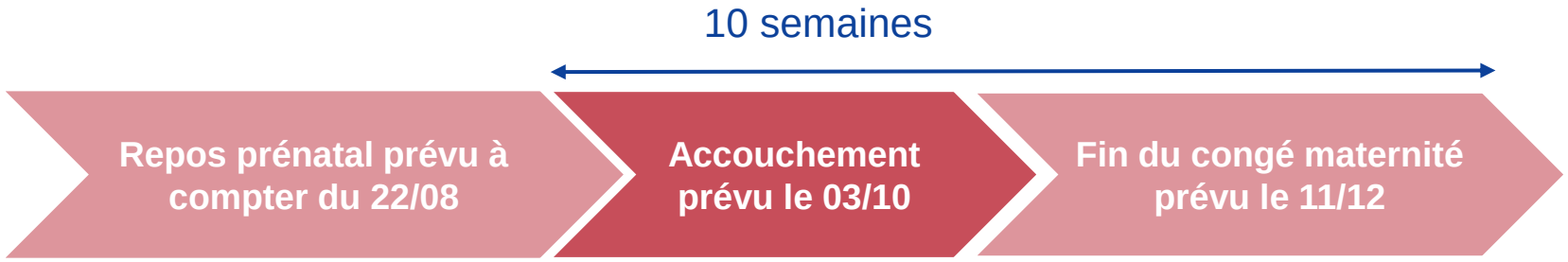


l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

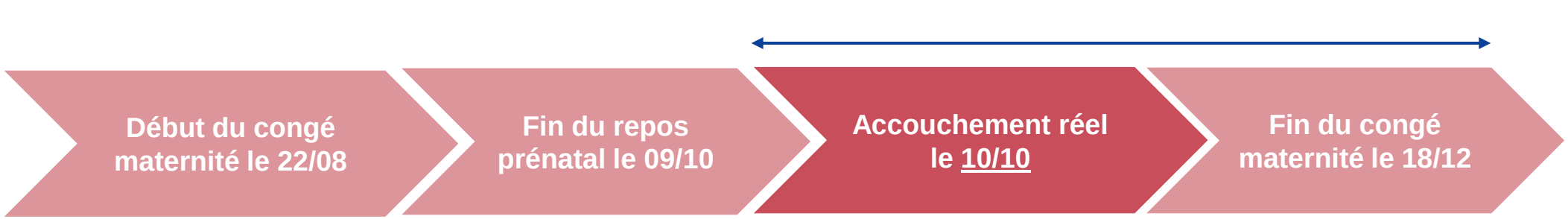
CAS PARTICULIER N°4

Exemple :

Accouchement prévu le 03/10



Accouchement réel le 10/10
Le congé prénatal est prolongé jusqu'au 09/10
Le congé postnatal débute le 10/10 et se termine 10 semaines après, soit le 18/12.



Sécurité sociale
l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

03

L’ATTESTATION DE SALAIRE

l’Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

QUIZ

À partir de quel moment devez-vous transmettre l'attestation de salaire pour un congé maternité ?

A - Dès la réception des dates par la salariée

B - A partir du premier jour du congé maternité

C - Après le congé maternité



l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

QUIZ

À partir de quel moment devez-vous transmettre l'attestation de salaire pour un congé maternité ?

A - Dès la réception des dates par la salariée

B - A partir du premier jour du congé maternité

C - Après le congé maternité



l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

L’ATTESTATION DE SALAIRE – QUAND RÉALISER LE SIGNALEMENT DSN

A partir du premier jour du congé maternité de votre salariée, vous devez établir une attestation de salaire.

Si vous ne subrogez pas :

Dans les 5 jours

Si vous subrogez :

Au fur et à mesure
ou
à l’envoi de la DSN mensuelle

l’Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

L'ATTESTATION DE SALAIRE – LE SIGNALEMENT DSN

Si vous réalisez un signalement en DSN, tout est facile et automatique !

Le système DSN récupère les **éléments de salaire** de vos DSN mensuelles et génère l'attestation de salaire auprès de l'Assurance Maladie.



Sécurité sociale
l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

L'ATTESTATION DE SALAIRE – BONNES PRATIQUES



Le DJT (dernier jour travaillé) :

Il correspond à
la **veille** du début de
l'indemnisation par l'Assurance
Maladie



La subrogation :

Il convient d'indiquer les
dates extrêmes (maximales)
mentionnées dans votre
convention collective ou accord
de branche.

1 SIRET = RIB unique



Le changement de risque :

Il convient d'établir un
signalement DSN
à chaque changement
de risque



Vous subrogez ? Pensez à prévenir votre salariée !

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

L'ATTESTATION DE SALAIRE – EN SAISIE SUR NET ENTREPRISES

NET-ENTREPRISES·FR
GIP Modernisation des déclarations sociales

Si vous réalisez l'attestation de salaire via Net-Entreprises, les salaires seront à compléter manuellement à l'**étape 5.**



Bien penser à réduire le salaire également sur le **salaire rétabli si absence autorisée** sur la période de référence.

En DSN tout est automatique

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

L'ATTESTATION DE SALAIRE – GÉRER UN CHANGEMENT DE RISQUE

Bien gérer un changement de risque :

Congé pathologique → Congé maternité

DJT la veille du congé pathologique

Il convient d'envoyer **1 ou 2** attestations de salaire :

- **1** attestation de salaire pour le risque maternité si **pas de changement** de la **subrogation**
- **2** attestations de salaire pour le risque maternité si **changement** de la **subrogation**

Arrêt maladie → Congé pathologique → Congé maternité

DJT la veille de l'arrêt maladie

Il convient d'envoyer **2 ou 3** attestations de salaire :

- **1** attestation pour l'**arrêt maladie**
- **1** attestation de salaire pour le risque maternité **si pas de changement** de la **subrogation**

ou

- **2** attestations de salaire pour le risque maternité **si changement** de la **subrogation**

Ne jamais envoyer une attestation de salaire par anticipation, toujours respecter l'ordre chronologique des risques.

L'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

QUIZ

L'une de vos salariées est en arrêt maladie, puis en congé pathologique, puis de nouveau en arrêt maladie sans avoir repris le travail avant son congé maternité.

Combien d'attestations de salaire faut-il transmettre à la CPAM ?

A. Deux attestations de salaire

B. Trois attestations de salaire

C. Quatre attestations de salaire

D. Cinq attestations de salaire



Sécurité sociale
L'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

QUIZ

L'une de vos salariées est en arrêt maladie, puis en congé pathologique, puis de nouveau en arrêt maladie sans avoir repris le travail avant son congé maternité.

Combien d'attestations de salaire faut-il transmettre à la CPAM ?

A. Deux attestations de salaire

B. Trois attestations de salaire

C. **Quatre attestations de salaire**

D. Cinq attestations de salaire



L'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

L'ATTESTATION DE SALAIRE – GÉRER UN CHANGEMENT DE RISQUE

Bien gérer un changement de risque :



DJT la veille du congé pathologique

Il convient d'envoyer **3** attestations de salaire
Une à chaque changement de risque



DJT la veille de l'arrêt maladie

Il convient d'envoyer **4** attestations de salaire
Une à chaque changement de risque

Ne jamais envoyer une attestation de salaire par anticipation, toujours respecter l'ordre chronologique des risques.

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

L'ATTESTATION DE SALAIRE – LE SUIVI



Le tableau de bord DSN

Pensez à vérifier le **bilan de traitement** afin de savoir si il est :

- OK - pas d'action à faire
- KO - action à faire
- ANO - non réception de l'attestation de salaire

Attention visible seulement **3 mois** !



Le compte-rendu métier (Net-Entreprises)

Il est fortement conseillé d'utiliser une adresse mail générique



BPIJ
(Bordereau de Paiement des IJ)

Accès aux
IJ subrogées uniquement

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

04

LE CALCUL DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

LE CALCUL DU MONTANT DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES (IJ)

Période de référence

Salaires des 3 mois (cas standard) ou des 12 mois (activité discontinue)
qui précèdent le congé maternité.

Calcul de l'IJ

= Salaires bruts – 21%* des 3 mois de référence
91,25

Ou

= Salaires bruts – 21%* des 12 mois de référence
365

* 21% = taux forfaitaire à appliquer

Montant et fiscalisation

Au 01/01/2026, le montant max. de l'IJ est de **104,02 € par jour** avant déduction de la CSG/CRDS : - 6,2% et -0,5%*

(*plafond et montant sont fixés par décrets dû à la Loi de Financement de la Sécurité Sociale)

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

05

LE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

LE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE - DÉMARCHES POUR L'EMPLOYEUR

Conditions Principales :

- Avoir pris **intégralement** le congé maternité, paternité ou adoption
- Dispositif effectif à partir du **1er juillet 2026**

Rôle de l'employeur

Assurer la transmission complète et dans les délais de la demande de congé supplémentaire de naissance à l'Assurance Maladie

Délai à respecter :

- Déclaration obligatoire dans les 5 jours suivants le début du congé

Modalités de transmission depuis le 1er octobre 2026 :

- Réaliser un signalement DSN
- **Compléter le questionnaire de transmission** des périodes de congé de naissance sur ameli.fr
- Déposer le document en format PDF sur le compte entreprise :
  - Se connecter sur Net-E – Compte Entreprise – Gérer un dossier d'indemnités journalières
  - Saisir les informations et joindre :
    - Le questionnaire complété
    - Les justificatifs nécessaires

Pour plus d'informations : ameli.fr - CSN

Sécurité sociale
L'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

06

LE CONGÉ D'ADOPTION

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

LE CONGÉ D'ADOPTION - FORMALITES

Bénéficiaires	Conditions d'ouverture de droits	Date d'appréciation des droits
✓ Une personne seule, quel que soit son sexe ✓ Un couple, de même sexe ou de sexe différent	Identiques à celles de la maternité, elles sont étudiées à la date d'arrivée de l'enfant dans le foyer ou à la date du début du congé d'adoption.	• Soit à la date d'arrivée de l'enfant au foyer (en tenant compte du DJT*) • Soit dans les 7 jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer Le début d'indemnisation ne peut débuter avant la date du VISA de l'enfant (en tenant compte du DJT).

*DJT = Dernier jour de travail

Sécurité sociale
L'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

LE CONGÉ D'ADOPTION - DURÉE D'INDEMNISATION (1)

Durée du congé d'adoption		
Nombre d'enfants adoptés	**Enfants à charge de l'assurée ou du ménage y compris l'enfant adopté**	**Congé d'adoption personne seule**
1 enfant	Moins de 3 enfants à charge (donc déjà 0 ou 1 enfant à charge + 1 enfant adopté)	16 semaines (112 jours)
	3 enfants à charge (donc déjà 2 enfants à charge)	18 semaines (126 jours)
Plusieurs enfants	-	22 semaines (154 jours)

Le congé d'adoption peut être fractionné en **2 périodes** d'une durée minimale de **25 jours chacune** sans dépasser la durée totale du congé d'adoption.

Période d'indemnisation du congé d'adoption :

- **Début :** Au plus tôt le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer (ou dans les 7 jours qui précèdent cette date)
- **Fin :** Au plus tard dans les 8 mois suivant l'arrivée de l'enfant au foyer

Sécurité sociale
L'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

LE CONGÉ D'ADOPTION – DUREE D'INDEMNISATION (2)



En cas de partage du congé d'adoption entre les parents, la durée du congé est augmentée de 25 jours pour une adoption simple et de 32 jours pour une adoption multiple.

Le congé partagé est fractionné en **deux** périodes continues, consécutives ou simultanées, dans la limite du total des jours indemnisables. La plus courte de ces périodes ne peut être inférieure à 25 jours.

Sécurité sociale
l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ ET DE L'EMPLOYEUR ?

SALARIÉ

Prévenir par courrier recommandé avec AR avant la date de début du congé souhaité

Remplir et envoyer le formulaire « **Demande de congé d'adoption** » avant le début du congé pour un adoptant seul ou un couple adoptant

EMPLOYEUR

Établir un signalement DSN « paternité – accueil de l'enfant – adoption » au 1er jour du congé.

Jamais par anticipation !

CAISSE D'ASSURANCE MALADIE

En savoir +

ameli.fr

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

07

DÉCÈS DE L'ENFANT / INTERRUPTION DE GROSSESSE

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

DÉCÈS DE L'ENFANT / INTERRUPTION POUR MOTIF THÉRAPEUTIQUE

Décès de l'enfant / interruption pour motif thérapeutique :

Entre 8 semaines et la durée légale du repos maternité, la salariée perçoit des indemnités journalières sous conditions d'ouverture de droits.

Avant les 22 semaines d'aménorrhée* :

Droit aux indemnités journalières **maladie** sur prescription médicale + certificat enfant né sans vie

Après les 22 semaines d'aménorrhée* :

Droit aux indemnités journalières **maternité** sur une durée de 8 semaines minimum + certificat enfant né sans vie

Enfant né vivant et décédé :

Droit aux indemnités journalières **maternité**. Les dates de maternité restent inchangées sur certificat de naissance et de décès

*seuil de viabilité défini par l'organisation mondiale de santé est atteint à 22 semaines d'aménorrhée **ou** lorsque le poids du fœtus est supérieur à 500 grammes

48

08

LE CONGÉ DE DEUIL

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

LES CAS PARTICULIERS : LE CONGÉ DE DEUIL

Qui peut bénéficier du congé de deuil ?	La mère ou le père ou la personne qui avait la charge effective et permanente d'une personne décédée avant l'âge de 25 ans. Indemnisation possible lorsqu'un enfant n'est pas né viable mais a atteint le seuil de viabilité. **Le congé de deuil doit être pris dans un délai d'un an à compter de la date du décès.**
La durée du congé de deuil	✓ Pour les salariés, la durée est de 8 jours maximum. ✓ Le congé peut être fractionné en 2 périodes dont la plus courte = 1 journée
Les conditions du versement	✓ Pas de condition d'ouverture de droit ✓ Indemnisation au titre de la maternité (pas de carence)
Les pièces à fournir à la Caisse d'Assurance Maladie	✓ Attestation libre précisant les dates du congé de deuil ✓ Attestation de salaire congé de deuil

En savoir +

ameli.fr

Sécurité sociale
l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

09

CONTACTS

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

LA MISE À JOUR RÉGULIÈRE DE VOS DONNÉES SUR NET-ENTREPRISES EST ESSENTIELLE !

POURQUOI METTRE À JOUR VOS INFORMATIONS ?

NET-ENTREPRISES·FR
GIP Modernisation des déclarations sociales

- **Des services adaptés**
  et des déclarations plus fiables
- **Des échanges facilités**
  avec les organismes sociaux
- **Un meilleur suivi administratif**
  (arrêts de travail, démarches…)
- **Un accès sécurisé**
  aux services Net-Entreprises

À VÉRIFIER RÉGULIÈREMENT :

- Mail
- Téléphone
- Compte administrateur/déclarant
- Habilitations

Plus d'informations

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

CONTACTS

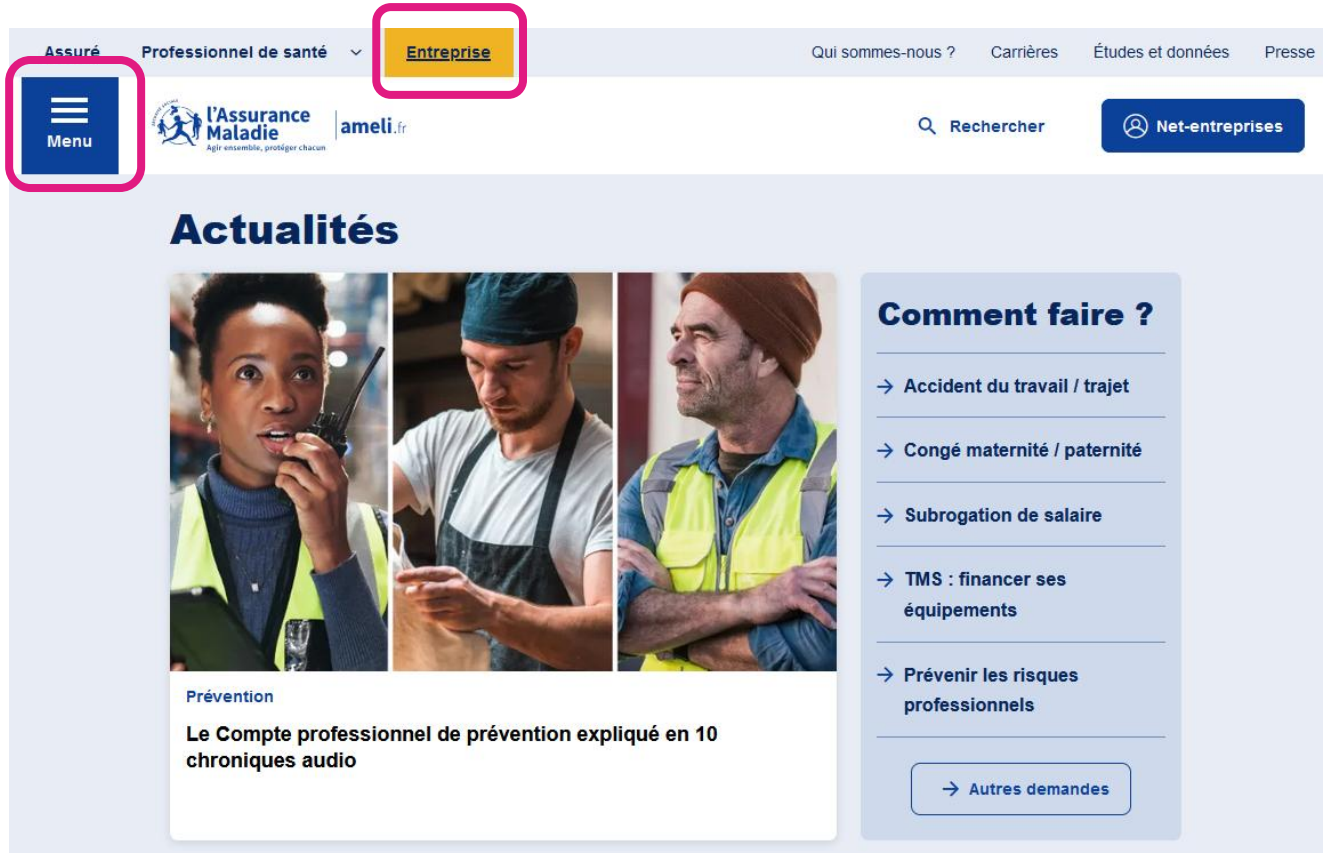
Pour joindre la caisse d'Assurance Maladie :

3679

du lundi au vendredi de 8h30 à 17h30 (service gratuit + prix de l'appel)

Un seul numéro pour joindre la hotline NET-ENTREPRISES et DSN :





Ameli.fr pour les entreprises

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

QUESTIONS / RÉPONSES

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION !



VOTRE AVIS NOUS INTÉRESSE !

Aidez-nous à améliorer nos prochains webinaires en prenant quelques secondes pour répondre à notre enquête de satisfaction.

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun