



Mise à jour – janvier 2021



LA GARDE A DOMICILE DE NUIT

| | <u>page</u> |
|-----------------------------------------|-------------|
| 1.- Mode d'intervention | 2 |
| 2.- Evaluation des besoins | 3 |
| 3.- Rémunération | 4 |
| 4.- La nuit calme | 5 |
| 5.- La nuit agitée | 8 |
| 6.- La fonction de garde malade de nuit | 11 |
| 7.- Cotisations sociales | 14 |
| 8.- Financement CPAM – Soins palliatifs | 15 |



LA GARDE A DOMICILE

Mode d'intervention

En matière de garde à domicile de nuit, il y lieu de distinguer en premier lieu **la nature du travail** demandé à la personne assurant la prestation

1. Il peut s'agir d'une simple surveillance de la personne aidée. L'intervenant dort sur place, dans une chambre séparée, et se lève à intervalles réguliers ou exceptionnellement si besoin est.
 - ⇒ Dans cette hypothèse, seule une intervention **en service mandataire** dans le cadre du dispositif des employés de maison est possible.
2. La personne aidée a besoin d'être surveillée en permanence. La situation nécessite une surveillance continue et une possibilité d'intervenir à tout moment de la nuit. L'intervenant ne dort pas et reste à proximité de la personne aidée
 - ⇒ Dans cette hypothèse, il est possible que l'intervention s'effectue **en service mandataire** ou dans le cadre du **service prestataire** (nouveauté de la CCB du 21 mai 2010). On parle alors en prestataire de « travailleur de nuit ».

Il est intéressant de noter que la Convention Collective du Particulier Employeur ne précise pas de bornes quant au début et à la fin de la nuit (de... heures à Heures par exemple) mais **juste une plage horaire de 12 heures maximum**.

Article 8 CCN du salarié du particulier employeur

Il n'est pas fait mention de début minimum (à 21 heures par exemple). Tout dépend en fait des besoins de la personne aidée et de l'heure à laquelle elle se couche.

L'intervention en service mandataire suppose immanquablement qu'un contrat de travail soit signé entre l'employeur et l'employé de maison :

Ce document doit renfermer divers éléments tels que :

- le salaire horaire de l'intervenant,
- la durée prévue de l'intervention
 - La plage horaire de présence pour la nuit (de 21 heures à 9 heures le lendemain matin par exemple).
- les conditions de l'intervention
 - l'employée de maison peut dormir dans une pièce à proximité de la personne aidée,
 - l'employée de maison a l'obligation de se tenir dans la même pièce que la personne aidée (nécessité de surveillance)
- la nature et la spécificité de l'intervention
 - les **besoins** de la personne aidée doivent avoir été au préalable précisément établis.



LA GARDE A DOMICILE

Evaluation des besoins

Lorsque l'on évalue la nature d'une demande, les besoins de la personne aidée doivent être précisément évalués.

- La présence de l'employé de maison n'est pas nécessaire à proximité (il n'a pas l'obligation de dormir dans la même pièce que la personne aidée). Le contrat de travail ne prévoit pas de levers pendant la nuit mais le salarié est susceptible d'intervenir, si nécessaire **exceptionnellement** en cas de besoin.

→ **NUIT CALME** ⇒ pas de levers prévus

Service mandataire

- La présence de l'employé de maison n'est pas nécessaire à proximité (il n'a pas l'obligation de dormir dans la même pièce que la personne aidée). Par contrat, l'Aide à Domicile doit toutefois intervenir à une ou à plusieurs reprises pendant la nuit

→ **NUIT AGITEE** ⇒ nbre de levers à prévoir au contrat

Service mandataire

- L'employé de maison doit se tenir dans la même pièce que la personne aidée. Son état de santé nécessite une surveillance régulière et constante. Le salarié est susceptible de pouvoir intervenir à tout moment. Il ne doit pas dormir.

→ **NECESSITE DE SURVEILLANCE**

Service mandataire

Service prestataire

Cette évaluation des besoins à bien sûr des incidences sur :

- les caractéristiques de l'intervention
- le coût de l'intervention.



ATTENTION ! :

A compter du 1er avril 2016, une nouvelle grille de classification et de rémunération des employées des particuliers employeurs s'est substituée à l'ancienne classification.

Elle concerne toutes les personnes employées à domicile, accompagnées pour les structures dans le cadre des services mandataires.

Au vu de l'état de dépendance de la personne aidée et des tâches susceptibles d'être réalisées par le salarié la nuit (transfert), il peut sembler logique de placer le salarié comme Assistante de Vie Catégorie D (ce qui correspond au niveau 6 de la grille).

▪ Grille salariale (modifiée au 1^{er} octobre 2020) :

Minima conventionnels bruts
(avant déduction du montant des charges sociales salariales
et des prestations en nature éventuellement fournies)

| Niveaux | Saisie horaire | | |
|-------------|------------------|------------------|----------------|
| | avec certificat° | sans certificat° | soit en % |
| Niveau 1 | 10,25 € | 10,56 € | 3% |
| Niveau 2 | 10,32 € | 10,63 € | 3% |
| Niveau 3 | 10,52 € | 10,84 € | 3% |
| Niveau 4 | 10,73 € | 11,05 € | 3% |
| Niveau 5 | 10,93 € | 11,37 € | 4% |
| nuit | Niveau 6 | 11,47 € | 11,93 € |
| | Niveau 7 | 11,74 € | |
| | Niveau 8 | 12,15 € | |
| | Niveau 9 | 12,87 € | |
| | Niveau 10 | 13,65 € | |
| | Niveau 11 | 14,54 € | |
| | Niveau 12 | 15,49 € | |

Le taux horaire de base est donc de 11,47 €.

Dans l'hypothèse où le salarié justifie posséder une certification de la branche*, son taux horaire passe à 11,93 € (soit + 4%).

Il est bon de noter que la notion d'ancienneté n'existe plus.

* Soit : - le titre de niveau V, inscrit au RNCP : assistant de vie dépendance
 - le CQP de la branche : assistant de vie



LA GARDE A DOMICILE

Nuit calme

On parle ici de présence de nuit.
Aucun travail effectif régulier n'est prévu par contrat.



Ce que dit la Convention Collective du particulier employeur :

Article 6.1

« La présence de nuit s'entend de l'obligation pour un salarié de dormir sur place **dans une pièce séparée, sans travail effectif**, tout en étant tenu d'intervenir éventuellement dans le cadre de sa fonction. »

Exemple :

- emmener le particulier employeur au toilette,
- lui apporter de l'eau si il le demande

REMUNERATION :



Ce que dit la Convention Collective du particulier employeur :

Article 6.1

« Cette présence de nuit sera prévue au contrat et rémunérée pour sa durée par une indemnité forfaitaire dont le montant ne pourra être inférieur à 1/6^{ème} du salaire conventionnel versé pour une même durée de travail effectif »

La présence de nuit de nuit est apparentée à une astreinte. Elle s'analyse en fait en une « obligation de disponibilité ». C'est pour cela qu'elle est compatible avec un travail de jour (à temps plein par exemple).

L'employeur et l'employée de maison doivent s'entendre sur une **indemnité** « qui ne peut être inférieure à 1/6^{ème} du salaire conventionnel versé pour une même durée de travail effectif ».



LA GARDE A DOMICILE

Nuit calme

EVALUATION DE L'INDEMNITE :

Le minimum conventionnel est très faible.

En effet, si l'on estime qu'une nuit s'étend sur 12 heures, un employé de maison embauché pour assurer une présence dans le cadre de nuits calmes, devrait percevoir un salaire par nuit correspondant à **2 heures de travail effectif** (soit $12/6 = 2$) :

* employeur exo

| NIVEAU 6 | Coût horaire | 4% |
|--------------------------|----------------------|----------------------|
| Brut | 11,47 € | 11,93 € |
| CP (10%) | 1,15 € | 1,19 € |
| Charges patro. (13,11%)* | 1,65 € | 1,70 € |
| | pour 1 h. d'activité | 14,27 € 14,82 € |
| | pour 2 h. d'activité | 28,54 € 29,64 € |

La Convention Collective précise bien qu'il s'agit ici **que d'un minimum** (« *ne pourra être inférieur à...* »). L'employeur et l'employée de maison peuvent s'entendre bien sûr sur un forfait supérieur dépassant les 28,54 € par nuit (si pas de certification).

Pour plus de clarté, il paraît judicieux de proposer à l'employeur une évaluation du coût d'une nuit calme sur la base d'un nombre d'heures de travail effectif équivalent. Le forfait est ensuite calculé en tenant compte de cette base.

On peut par exemple se baser sur un nombre d'heures de **4** pour une nuit calme.
Le forfait est dès lors calculé à :

- **57,08 €** par nuit, si le salarié n'a pas de certification.

Détail du calcul :

| NIVEAU 6 | Coût horaire | 4% |
|--------------------------|----------------------|----------------------|
| Brut | 11,47 € | 11,93 € |
| CP (10%) | 1,15 € | 1,19 € |
| Charges patro. (13,11%)* | 1,65 € | 1,70 € |
| | pour 1 h. d'activité | 14,27 € 14,82 € |
| | pour 4 h. d'activité | 57,08 € 59,29 € |

Explication :

La difficulté de trouver des salariés compétents qui acceptent de passer la nuit hors de chez eux pour dormir chez une personne aidée (et éventuellement intervenir) demande à ce que l'indemnité conventionnelle soit sans doute majorée.

Il convient d'en négocier l'équivalence horaire avec l'employeur privé.

ATTENTION ! : les frais de gestion ne sont pas calculés ici.
Ils doivent être rajoutés sur le contrat de mandat.



LA GARDE A DOMICILE

Nuit calme

CLAUSE DU CONTRAT DE TRAVAIL (PRESENCE DE NUIT) :

ARTICLE 8 : HORAIRE DE TRAVAIL DE NUIT HEBDOMADAIRE

Les nuits correspondent à des périodes pendant lesquelles le salarié est obligé de dormir sur place et peut, pendant cette période, intervenir auprès de son employeur régulièrement ou seulement si le besoin s'en fait sentir.

57,08 € par exemple

La présence de nuit est rémunérée forfaitairement sur la base de € pour heures de présence par nuit (de heure les soir àheures le lendemain matin)

12 par exemple Ce tarif équivaut à la rémunérations brute et aux charges sociales patronales attenantes, correspondant à heures de travail effectif.

4 heures par exemple

Ce forfait tient compte de la possibilité pour l'employé(e) (cocher la case correspondante) :

- de se lever la nuit exceptionnellement si nécessaire (intervention dans le cadre de nuits calmes)
- de se lever régulièrement fois dans la même nuit (intervention dans le cadre d'une nuit agitée)

Cependant, si l'employé(e) est amené(e) à intervenir la nuit à de nombreuses reprises , dès laème levée, toutes les heures de nuit seront payées comme des heures de présence responsable (art. 6 de la Convention Collective du Particulier Employeur).

Les Heures de présence responsable se définissent comme des périodes pendant lesquelles le salarié ne réalise pas de prestations spécifiques mais reste à la disposition de son employeur pour l'assister le cas échéant.

Selon la Convention Collective du particulier employeur, les heures de présence responsable sont rémunérées au 2/3 du taux horaire défini pour une heure de travail effectif, soit € / heure.

QUE SE PASSE-T-IL EN CAS D'INTERVENTION ?

Exceptionnellement, le salarié peut être amené à se lever une ou deux fois par nuit. On peut estimer que le coût de cette intervention est inclus dans le forfait et ce, d'autant plus si le forfait est évalué à une équivalence d'heures supérieure au minimum conventionnel de 2H.



LA GARDE A DOMICILE

Nuit agitée

On parle ici toujours de **présence de nuit**.

Seulement, à l'inverse de précédemment, le salarié est amené à intervenir régulièrement (toutes les nuits) sur la base d'un nombre de levers qui a été au préalable fixé par le contrat de travail.

REMUNERATION :



Ce que dit la Convention Collective du particulier employeur :

Article 6 :

- « Cette indemnité (de 1/6 ème) sera majorée **en fonction de la nature et du nombre des interventions** »
- « Si le salarié est amené à intervenir toutes les nuits à plusieurs reprises, toutes les heures de nuits sont considérées comme des heures de présence responsable »

La présence de nuit est toujours compatible avec un travail de jour.

L'employeur et l'employée de maison doivent s'entendre sur le montant de cette **indemnité**.

La Convention Collective laisse le libre choix quant à sa fixation. Elle dépend en fait du travail réalisé.

→ La base de référence de fixation de l'indemnité reste le salaire horaire brut de l'employée de maison

EVALUATION DE L'INDEMINTE :

L'indemnité sera en fait évaluée en fonction du nombre de levers maximum prévu au contrat.

Si considère que pour une nuit calme le forfait se base sur une équivalence de 4 heures d'activité, il devra forcément être majoré pour une nuit agitée.

Par exemple, cela peut se faire selon les conditions suivantes :

Il ne s'agit ici que d'exemples indicatifs

| | | |
|----------------|---------|------------------------------|
| taux horaire : | 11,47 € | (salarié sans certification) |
|----------------|---------|------------------------------|

| Nbre de levers | nuit | équivalence horaire |
|----------------------|---------------|---------------------|
| 0 | calme | 4,00 |
| 1 | agitée | 4,50 |
| 1 à 2 maximum | agitée | 5,00 |
| 1 à 3 maximum | agitée | 5,50 |
| 1 à 4 maximum | agitée | 6,00 |

soit un **forfait de :** correspondant à :

| Brut | CP | Charges* |
|---------|--------|----------|
| 57,08 € | 4,59 € | 6,61 € |
| 64,22 € | 5,16 € | 7,44 € |
| 71,35 € | 5,74 € | 8,27 € |
| 78,49 € | 6,31 € | 9,09 € |
| 85,62 € | 6,88 € | 9,92 € |

* charges patronales à 13,11 % pour un employeur exonéré

→ Exemple :

Si la personne aidée à besoin que l'on se lève **2 fois** dans la nuit au maximum. Le nombre de levers doit être inscrit dans le contrat de travail. Le coût de l'intervention est de **71,35 €** (forfait). Il correspond à la rémunération de l'employée de maison pour une équivalence de 5h d'activité à laquelle s'ajoutent les charges patronales et les congés payés.

Les frais de gestion doivent être calculés en plus.

QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE DEPASSEMENT DU FORFAIT ?

Il peut arriver que l'employée de maison intervienne une ou deux fois en plus du nombre de levers prévu au contrat (4 fois par exemple, si 2 prévus).

Dans cette hypothèse, la Convention Collective précise que toutes les heures de nuit doivent être requalifiées comme des heures de présence responsable et donc être rémunérées comme telles, soit :

⇒ **payées au 2/3**

Pour une nuit de 12 heures, l'employée sera rémunérée sur la base de 8 heures de travail effectif (soit 12 x2/3 = 24/3 = 8)

D'où la nécessité au départ de bien évaluer le forfait.



LA GARDE A DOMICILE

Nuit agitée

CLAUSE DU CONTRAT DE TRAVAIL (PRESENCE DE NUIT) :

ARTICLE 8 : HORAIRE DE TRAVAIL DE NUIT HEBDOMADAIRE

Les nuits correspondent à des périodes pendant lesquelles le salarié est obligé de dormir sur place et peut, pendant cette période, intervenir auprès de son employeur régulièrement ou seulement si le besoin s'en fait sentir.

71,35 € par exemple

La présence de nuit est rémunérée forfaitairement sur la base de € pour heures de présence par nuit (de heure les soir àheures le lendemain matin)

12 par exemple Ce tarif équivaut à la rémunération brute et aux charges sociales patronales attenantes, correspondant à heures de travail effectif.

5 heures par exemple

Ce forfait tient compte de la possibilité pour l'employé(e) (cocher la case correspondante) :

de se lever la nuit la nuit exceptionnellement si nécessaire (intervention dans le cadre de nuits calmes)

2

dans le cadre d'une intervention en nuit agitée, de se lever régulièrement ... fois dans la même nuit.

3

Cependant, si l'employé(e) est amené(e) à intervenir la nuit à de nombreuses reprises, dès la ...ème levée, toutes les heures de nuit seront payées comme des heures de présence responsable (art. 6 de la Convention Collective du Particulier Employeur).

Les Heures de présence responsable se définissent comme des périodes pendant lesquelles le salarié ne réalise pas de prestations spécifiques mais reste à la disposition de son employeur pour l'assister le cas échéant.

Selon la Convention Collective du particulier employeur, les heures de présence responsable sont rémunérées au 2/3 du taux horaire défini pour une heure de travail effectif, soit € / heure.

Les frais de gestion doivent être calculés à part et apparaître au niveau du contrat de mandat dans lequel est normalement stipulée la rétribution du service rendu par l'Association.



LA GARDE A DOMICILE

Garde –malade de nuit

On n'est pas ici dans le cadre d'une présence mais d'une garde malade de nuit
 Cet emploi n'est pas compatible avec un emploi de jour à temps complet puisque le salarié ne dispose pas de chambre personnelle et reste à proximité de l'employeur, **sans dormir**.

Dans ce cadre, l'intervention peut être effectuée :

- dans le cadre du service mandataire (par une employée de maison)
- dans le cadre du service prestataire (par une aide à domicile)

Comme pour la présence de nuit, l'intervenante est chargée de l'assister en cas de besoins (pour l'emmener au toilettes, pour lui apporter de l'eau , etc ...)

■ En service mandataire

Il y a bien sûr obligation d'élaborer un contrat de travail.

La **rémunération** se présente comme suit :



Ce que dit la Convention Collective du particulier employeur :

Article 6 :

« La rémunération est calculée sur une base qui ne peut être inférieure à **8 fois le salaire horaire pour 12 heures de nuit**. Les employés sont embauchés au niveau 4 de la Convention. »

COUT PAR NUIT (salarié sans certification) :

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| taux horaire | 11,47 € |
| Nbre d'H.par nuit | 8 |
| BRUT | 91,76 € |
| CP (10%) | 9,18 € |
| Charges patro. (13,11%) | 13,08 € |
| | 114,02 € |
| +  Frais gestion | |

Les frais de gestion se rajoute bien sûr au coût / nuit



■ En service mandataire

CLAUSE DU CONTRAT DE TRAVAIL (GARDE-MALADE DE NUIT) :

ARTICLE 8 : HORAIRES DE TRAVAIL DE NUIT HEBDOMADAIRE

Les nuits correspondent à des périodes pendant lesquelles le salarié assure une fonction de surveillance et est obligé d'intervenir auprès de son employeur dès que le besoin s'en fait sentir.

La garde malade de nuit est rémunérée forfaitairement sur la base de € brut correspondant à une activité effective de heures

Dans le cadre de sa fonction, le salarié sera présent auprès de l'employeur de heures le soir à heures le lendemain matin

En cas d'hospitalisation de l'employeur, les parties conviennent conjointement d'une suspension automatique du contrat pendant une durée de maximum (sans réalisation de travail effectif et non rémunérée).

Passée cette limite, un licenciement devra être envisagé.

ARTICLE 9 : REMUNERATION

Salaire horaire brut : €.

En fonction des horaires précisément définis, M s'engage à effectuer chaque semaine :

- nuits



LA GARDE A DOMICILE

Garde –malade de nuit

■ En service prestataire

Il n'y a bien sûr pas obligation d'élaborer un contrat de travail puisque l'Aide à Domicile est déjà salarié de la structure.

Certaines conditions sont toutefois à respecter :

- la durée de travail effectif d'un salarié intervenant la nuit (puisque la surveillance régulière est considérée comme un travail effectif) est portée de 8 heures à 10 heures par dérogations aux dispositions légales et réglementaires. Ceci implique que la nuit ne peut durer plus de 10 heures (de 22 heures à 8 heures le lendemain matin par exemple)

Lorsque la durée dépasse 8 heures de travail effectif sur la plage horaire de nuit, les salariés bénéficient d'un repos équivalent à la durée du dépassement (soit 2 heures pour 10 heures de travail effectuées).

⇒ Article 30.1. CCB du 21/05/2010

- la durée hebdomadaire du travail de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

⇒ Article 30.2. CCB du 21/05/2010

- Un travailleur de nuit ne peut ensuite travailler la journée qui suit immédiatement chez une personne aidée. Il a droit à un repos quotidien d'au minimum 11 heures.
- Pour les travailleurs de nuit, chaque heure effectuée est assimilée à du travail effectif et rémunérée comme tel. Aucune majoration n'est prévue.

⇒ Article 32.1. CCB du 21/05/2010

- Exemple :

Un salarié dont le taux horaire est de 10,25 € sera rémunéré sur la même base qu'il travaille de jour ou de nuit

- La Loi oblige à fixer une contrepartie en repos pour les travailleurs de nuit. La CCB fixe cette compensation à 5% des heures travaillées pendant la plage de nuit.

⇒ Article 32.1. CCB du 21/05/2010

- Exemple :

Un salarié qui travaille sur une nuit de 8 heures bénéficiera d'un repos compensateur de 24 minutes payés par l'employeur.

■ Comparaison Mandataire / Prestataire

| | CCN Particulier Employeur | CC de Branche du 21 mai 2010 |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| Poste | Garde malade de nuit | Travailleur de nuit |
| Condition | surveillance régulière à proximité de la personne aidée - pas de possibilité de dormir | |
| Taux horaire | 11,47 € (ou 11,93 € si certification) | tx horaire du salarié |
| Coût | 8 heures payées pour 12 heures de garde | 8 heures payées si 8 heures de garde (avec un maximum de 10 heures) |



LA GARDE A DOMICILE COTISATIONS SOCIALES

COTISATIONS SOCIALES

Au 1^{er} Janvier 2021

| | | EMPLOYEUR FRAGILISE | | EMPLOYEUR NON FRAGILISE | |
|-----------------------------------------|--------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------------|--------------------|
| | | par l'âge | par le handicap | | |
| | | Exonération à 100% des cotisations patronales Sec. Soc. | | | |
| | | exo. limitée à 65 fois le SMIC horaire | exo. Illimité | | |
| | | TAUX | | TAUX | |
| | | Salarié | Employeur | Salarié | Employeur |
| CSG déductible | sur 98,25 % du brut | 6,80% | | 6,80% | |
| CRDS et CSG et déductible | sur 98,25 % du brut | 2,90% | | 2,90% | |
| Contribution Solidarité Autonomie | totalité salaire | | 0,30% | | 0,30% |
| Maladie, maternité, invalidité | totalité salaire | 0,00% | | 0,00% | 13,00% |
| Vieillesse plafonnée | jusqu'à 3 428 € | 6,90% | | 6,90% | 8,55% |
| Vieillesse déplafonnée | totalité salaire | 0,40% | | 0,40% | 1,90% |
| Allocations Familiales | totalité salaire | | | | 5,25% |
| Accidents du Travail | totalité salaire | | 1,90% | | 1,90% |
| Assurance Chômage * | totalité salaire | | 4,05% | | 4,05% |
| Retraite IRCEM Tr. 1 | jusqu'à 3 428 € | 3,93% | 3,94% | 3,93% | 3,94% |
| Retraite IRCEM Tr. 2 | de 3 428 à 10 284 € | 10,79% | 10,80% | 10,79% | 10,80% |
| Prévoyance IRCEM ** | totalité salaire | 0,70% | 0,96% | 0,70% | 0,96% |
| CEG Tr. A | jusqu'à 3 428 € | 0,86% | 1,29% | 0,86% | 1,29% |
| CEG Tr. B (ex - AGFF) | de 3 428 à 10 284 € | 1,08% | 1,62% | 1,08% | 1,62% |
| FNAL | jusqu'à 3 428 € | | 0,10% | | 0,10% |
| Formation Professionnelle | totalité salaire | | 0,55% | | 0,55% |
| Contribution financière des Orga. Synd. | totalité salaire | | 0,016% | | 0,016% |
| REDUCTION FORFAITAIRE*** | Heures effectuées | | | | 2 € / heure |

La contribution pénibilité ne s'applique pas aux particuliers employeurs

* les salariés âgés de 65 ans et plus ne cotisent pas aux ASSEDIC

** La cotisation au Fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile est prélevée par l'IRCEM Prévoyance

*** applicable pour les particuliers employeurs qui ne sont pas déjà exonérés de cotisations sociales (ex : garde d'enfants)

La part employeur de la cotisation IRCEM prévoyance de 0,96% comprend :

- la part IRCEM prévoyance pour 0,69%
- la contribution au financement du paritarisme CCN pour 0,22%
- La contribution au Fonds d'information et de valorisation de l'emploi à domicile pour 0,05%

LA GARDE A DOMICILE

Financement CPAM – Dispositif Soins Palliatifs

Dans le cadre de la prise en charge des personnes en soins palliatifs, la CPAM de l'Yonne s'est engagé à participer au financement des intervention de garde à domicile pour des personnes :

- pour des gardes de jour
- **pour des gardes de nuit**

■ ORGANISATION :

En accord avec le réseau de soins palliatifs, la CPAM peut décider de la nécessité pour un patient de retour à domicile d'une prise en charge la nuit.

RAPPEL : Cette intervention ne peut se faire qu'en service mandataire.

La prise en charge est accordée par mesure individuelle sur une période annuelle après évaluation du service de soins palliatifs.

La CPAM de l'Yonne prend en charge le coût de l'intervention à la hauteur maximale de **90 ou 95% de la dépense engagée**, dans la limite d'un plafond trimestriel.

L'intervention s'effectuant dans le cadre du service mandataire, la participation de la CPAM est versée directement à la personne afin que celle-ci puisse :

- rémunérer directement son employée de maison (salaire net)
- régler à l'Association mandataire :
 - o les charges sociales,
 - o les frais de gestion.