

La santé au travail des assistantes maternelles



Table des matières

La santé au travail des assistantes maternelles	1
Financement	3
SPSTN (Service de Prévention et de Santé au Travail National).....	3
Suivi de la salariée.....	3
Visite d'information et de prévention	4
Visite de pré reprise.....	4
Visite de reprise	4
Visites à la demande.....	5
Attestation de suivi.....	5
Indemnisation.....	5
ATTENTION !.....	5

Depuis une ordonnance du **19 mai 2021** [ici](#), les assistantes maternelles employées par des particuliers sont soumises aux dispositions du droit commun du travail en matière d'accès à la médecine du travail.

Toutefois, la loi permet à la branche professionnelle de déroger à certaines de ces règles par accord, afin de tenir compte des spécificités du secteur des particuliers employeurs [ici](#).

Le code du travail délègue ainsi à la branche professionnelle la responsabilité de définir les règles concernant l'organisation et le choix du service de prévention et de santé au travail, ainsi que les modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs, à condition que ces dérogations ne modifient pas la périodicité des examens médicaux.

Ces modalités adaptées ont été établies par **la convention collective du 15 mars 2021**, complétée par un **accord du 4 mai 2022** [ici](#), précisant les conditions de mise en œuvre pour tous les salariés des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile [ici](#).

L'entrée en vigueur du dispositif est prévue pour le premier semestre 2025, avec la mise en place, dès le 1er janvier 2025, d'un dispositif de conseil et d'accompagnement des particuliers employeurs pour la mise en œuvre effective du suivi individuel de l'état de santé de leurs salariés.

Financement

À partir du **1er janvier 2025**, chaque particulier employeur devra payer une contribution spécifique "Santé au travail" pour couvrir les frais liés au suivi de la santé des salariés et à la prévention des risques professionnels.

Cette contribution, **fixée à 2,7 % des salaires bruts, est plafonnée à 5 € par bulletin de paie**. Cette contribution sera transparente, tant pour les salariées que pour les particuliers employeurs, si il bénéficient de la prise en charge des cotisations et contributions sociales dans le cadre du complément de libre choix du mode de garde (CMG). Elle couvre :

1. L'adhésion à un Service de prévention et de santé au travail de secteur (SPSTN) ;
2. Le défraiement des salariés pour compenser leur perte de rémunération et les frais liés aux visites médicales ;
3. Les actions nécessaires à la prévention collective des risques professionnels.

SPSTN (Service de Prévention et de Santé au Travail National)

Le Service de prévention et de santé au travail national (SPSTN) est chargé de coordonner et d'assurer le suivi de la santé des salariés du secteur.

Administré paritairement par des représentants employeurs de la FEPEM et des syndicats de salariés représentatif dans la branche, le SPSTN organise le suivi médical des salariés via la télésanté, selon un protocole national adapté aux spécificités du secteur.

Il peut également s'appuyer sur le réseau des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) pour les visites médicales en présentiel.

Suivi de la salariée

Les assistantes maternelles bénéficient des visites médicales prévues par le code du travail.

Ce suivi est commun à tous les emplois de la salariée dans la branche professionnelle, ce qui signifie qu'une seule visite est nécessaire par type de suivi, quel que soit le nombre d'employeurs.

Visite d'information et de prévention

Toute nouvelle salariée doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention [ici](#) dans les trois mois suivant sa prise de fonction.

Cette visite vise à :

1. Interroger la salariée sur sa santé
2. L'informer des risques liés à son poste
3. La sensibiliser aux mesures de prévention
4. Évaluer si une orientation vers le médecin du travail est nécessaire
5. L'informer sur le suivi de sa santé et la possibilité de demander une visite avec le médecin du travail

Cette visite peut se tenir à distance et n'est pas obligatoirement effectuée par le médecin du travail, mais peut être confiée à des collaborateurs sous son autorité.

Visite de pré-reprise

En cas d'arrêt de travail de plus de trente jours, la salariée peut bénéficier d'un examen de pré reprise pour étudier les mesures d'adaptation de son poste ou de son temps de travail.

Cet examen est facultatif et organisé à l'initiative de la salariée, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail.

Visite de reprise

La salariée doit obligatoirement passer un examen de reprise après :

1. Un congé de maternité
2. Une absence pour maladie professionnelle
3. Une absence de plus de trente jours pour accident du travail, dans le cas d'un arrêt pour accident du travail de moins de trente jours, l'employeur est tenu d'en informer le médecin du travail afin que celui-ci puisse apprécier de l'opportunité d'un examen médical.
4. Une absence de plus de soixante jours pour maladie ou accident non professionnel

Cet examen vérifie la compatibilité du poste avec l'état de santé de la salariée, propose des aménagements de travail et peut émettre un avis d'inaptitude.

Visites à la demande

La salariée peut demander une visite médicale à tout moment, tout comme son employeur ou le médecin du travail.

Cette demande ne peut pas être sanctionnée par l'employeur.

Attestation de suivi

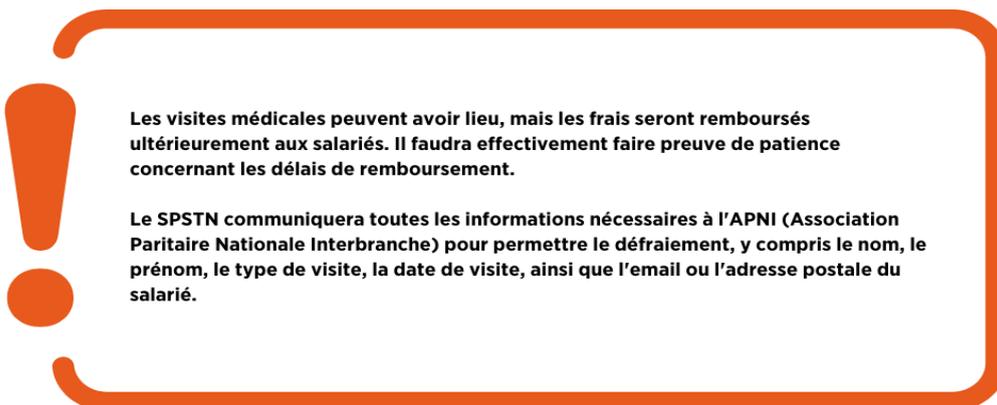
À l'issue de chaque visite, une attestation de suivi est remise et un dossier médical numérique sécurisé est constitué, retraçant les informations relatives à la santé de la salariée et les avis du médecin du travail.

Indemnisation

Le temps consacré aux visites est assimilé à une période de travail effectif, mais l'employeur n'a pas à maintenir la rémunération.

La salariée est défrayée par l'association paritaire nationale interprofessionnelle (APNI) pour compenser la perte de salaire et les frais de transport. Les montants de défraiement sont fixés forfaitairement par la branche professionnelle.

ATTENTION !



Les visites médicales peuvent avoir lieu, mais les frais seront remboursés ultérieurement aux salariés. Il faudra effectivement faire preuve de patience concernant les délais de remboursement.

Le SPSTN communiquera toutes les informations nécessaires à l'APNI (Association Paritaire Nationale Interbranche) pour permettre le défraiement, y compris le nom, le prénom, le type de visite, la date de visite, ainsi que l'email ou l'adresse postale du salarié.