

Maladies professionnelles, accident du travail : 5 questions pour faire valoir ses droits quand on est assistante maternelle

La vie d'une assistante maternelle est loin d'être un long fleuve tranquille. Les longues heures de travail ou encore la pénibilité liée à la prise en charge des enfants impliquent que les professionnelles sont particulièrement exposées aux maladies et aux accidents professionnels. Quels sont les risques encourus ? Comment faire reconnaître une maladie professionnelle ou un accident du travail ? Décryptage en 5 questions clés.

1. Quelles sont les maladies auxquelles sont exposées les assistantes maternelles dans le cadre de leurs fonctions ?

Quand l'on doit porter chaque jour, 5, 10 kg voire plus à bout de bras, se baisser pour ramasser les objets laissés derrière eux par les enfants accueillis, s'accroupir, se relever à maintes reprises, les efforts physiques se multiplient et avec eux, l'éventualité d'une maladie professionnelle. Les pathologies plus courantes : les [troubles musculo-squelettiques](#) (TMS) et les affections péri-articulaires. Ainsi, les lombalgies, syndrome du canal carpien, tendinites de l'épaule et du coude, sciatiques, lésions du ménisques sont fréquemment diagnostiqués... Tout comme certains troubles circulatoires dus à la station debout prolongée.

Si les affections physiques sont les plus fréquentes, les assistantes maternelles sont également exposées à des risques plus insidieux, comme :

- **les contaminations biologiques** : lors du change, des soins ou simplement lors de l'accueil des enfants, les assistantes maternelles sont très fréquemment exposées à diverses infections virales ou bactériennes ([gastro-entérite](#), maladies ORL, rubéole, toxoplasmose, [CMV](#), [Parvovirus B19](#), hépatites, etc.)

- **les risques psychologiques** : plus difficiles à faire reconnaître par un médecin, ils sont pourtant une réalité "du terrain". Entre les relations tendues (voire conflictuelles) avec les parents, l'attention constante demandée aux professionnelles, la pression de la très grande responsabilité que représente l'accueil d'enfants, les assistantes maternelles sont aussi exposées à l'épuisement nerveux, au burn-out ou la dépression.

2. Comment faire reconnaître une maladie professionnelle ?

Pour les assistantes maternelles, comme pour les salariés du privé, la reconnaissance d'une maladie professionnelle relève du Code de la Sécurité Sociale et de ses articles [L.461-1 et suivants](#). Suite à l'établissement d'un certificat médical initial réalisé par le médecin (traitant, en l'absence de médecin du travail) mettant en lien la maladie et l'exercice de ses fonctions, l'assistante maternelle bénéficie d'un délai de 15 jours pour faire parvenir sa déclaration de maladie professionnelle à la CPAM.

La CPAM instruit alors le dossier, en vérifiant notamment que la dite pathologie figure au [tableau des maladies professionnelles](#) reconnues par l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles). Si c'est le cas et que le dossier remplit les conditions légales à la reconnaissance d'une maladie professionnelle (symptômes dus à une maladie répertoriée, générés par l'exercice d'une activité professionnelle et apparus dans les délais mentionnés dans les tableaux), une prise en charge par la CPAM est possible.

Même si elles bénéficient de la protection de droit commun prévue par la loi, les assistantes maternelles sont fréquemment confrontées aux difficultés inhérentes à leur statut et aux particularités de leur métier, à savoir :

- **Elles ne bénéficient pas, pour l'heure, d'un accès à la médecine du travail**, essentielle en matière de prévention et de reconnaissance des maladies professionnelles. Point positif : cette situation devrait évoluer à moyen terme, un accord cadre relatif à la santé au travail des salariés des particuliers employeurs ayant été négocié avec les partenaires sociaux. Ce dernier prévoit notamment que les employeurs devront adhérer à un

service interprofessionnel de médecine du travail sous peine de sanctions. Son application et sa publication au Journal Officiel devraient avoir lieu, selon les partenaires sociaux, d'ici un à 2 ans.

- **Les maladies professionnelles dont sont victimes les assistantes maternelles ne sont souvent pas répertoriées dans les tableaux officiels.** Dans ce cas, le dossier est transmis par la CPAM aux comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP). Résultat : des procédures parfois longues et des instructions variables en fonction des comités.

3. Quand parle-t-on d'accident du travail ?

Est considéré comme accident du travail un accident survenu sur le lieu d'accueil ou lors des déplacements avec les enfants. Celui-ci doit également être en lien direct avec l'accueil de l'enfant. Ainsi, une assistante qui aurait trébuché et se serait blessée sans qu'un des enfants accueillis ne soit directement en cause (durant la sieste, par exemple) ne pourrait se prévaloir d'un accident professionnel, même si celui-ci a eu lieu durant les heures de travail.

En cas d'accident, chaque employeur de l'assistante maternelle doit remplir une déclaration d'accident à faire parvenir par courrier recommandé AR à la CPAM dans les 48 heures. Tous les employeurs doivent remplir cette formalité, indépendamment du lien de leur enfant avec l'accident, dès lors que ce dernier était présent sur le lieu de garde le jour dit. La CPAM dispose alors de 30 jours pour statuer sur le caractère professionnel ou non de cet accident.

À noter : contrairement aux autres salariés, les assistantes maternelles ne peuvent pas être victimes d'accident de trajet. Et pour cause : leur lieu de travail étant à domicile, la notion de trajet ne leur est pas applicable.

4. En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, quelles indemnités sont possibles ?

L'indemnisation des assistantes maternelles est la même en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle. Depuis l'accord de prévoyance de 2005, l'IRCEM verse une indemnité complémentaire journalière aux professionnelles. Celle-ci varie de 77 % du salaire brut de référence en cas d'incapacité de travail à 95 % du salaire de référence annuel net de charges sociales en cas d'invalidité (de catégories 2 et 3).

Cette indemnisation est soumise à conditions, à savoir :

- être titulaire d'un agrément lors de l'arrêt qui doit être supérieur à 7 jours (pour les maladies),
- avoir cotisé en tant qu'assistante maternelle à la prévoyance pendant au moins 4 trimestres avant l'arrêt,
- être immatriculée à la Sécurité Sociale au moins 12 mois avant l'arrêt.

Ce complément est versé **dès le premier jour d'arrêt** (pas de délai de carence) et jusqu'au 29^{ème} jour, date à laquelle, **si la maladie professionnelle ou l'accident est reconnu(e)**, la Sécurité Sociale prend le relais et verse à l'assistante maternelle la totalité de son salaire (indemnités journalières). À noter : un remboursement de l'indemnité complémentaire journalière de l'IRCEM peut être demandé une fois la prise en charge par la Sécurité Sociale effective.

5. L'assistante maternelle est-elle protégée contre une rupture de contrat en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail ?

Selon les [articles L1226-1 et suivants du Code du travail](#), le salarié arrêté pour cause de maladie ou d'accident professionnels est, hors cas exceptionnels, protégé contre le licenciement (son contrat est uniquement suspendu le temps de l'arrêt). Problème : les dits articles n'ont pas été repris dans le [Code d'action sociale et des familles](#) qui régit, avec la [convention collective](#), les conditions de travail des assistantes maternelles. Résultat : certains recours aux Prud'hommes ont abouti à une ordonnance en défaveur de l'assistante maternelle licenciée, le conseil considérant que la protection générale ne s'applique pas à la profession. **Heureusement, les pourvois en cassation ont jusqu'ici abouti à une annulation de ces jugements.**

Reste que, dans les faits, rien ne garantit le contrat d'une assistante maternelle arrêtée suite à une maladie ou un accident professionnel ne soit pas rompu, les employeurs pouvant toujours légalement faire valoir leur droit au retrait d'enfant.

À noter également : la rupture du contrat, même dans ces cas exceptionnels, n'ouvre pas de droits d'indemnités supplémentaires. Comme pour tout licenciement, la professionnelle peut uniquement toucher les aides prévues en cas de chômage (si elle répond aux critères et fait les démarches nécessaires), voire à une pension en cas d'invalidité.

Pour aller plus loin :

Consulter la fiche de prévention des risques professionnels de l'Unsa-AssMat : <https://www.unsa-assmat.org/medias/files/dossier.aract.sur.la.prevention.des.risques.professionnels.pdf>

Merci à Liliane Delton, secrétaire générale de [l'Unsa-assmat](#) et Stéphane Fustec, Secrétaire de la fédération [CGT du Commerce et des Services](#).