



14ème législature

Question N° : 77753	De M. Florent Boudié (Socialiste, républicain et citoyen - Gironde)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social		Ministère attributaire > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
Rubrique >travail	Tête d'analyse >médecine du travail	Analyse > services à la personne. salariés. perspectives.
Question publiée au JO le : 07/04/2015 Réponse publiée au JO le : 26/07/2016 page : 7002 Date de changement d'attribution : 03/09/2015 Date de signalement : 12/01/2016 Date de renouvellement : 18/08/2015 Date de renouvellement : 22/12/2015		

Texte de la question

M. Florent Boudié attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la prise en compte des obligations relatives à la médecine du travail pour les particuliers employant des salariés en chèque emploi service universel (CESU). Cumulant plusieurs employeurs, les salariés employés *via* le CESU ne bénéficient en effet pas des protections relatives à la médecine du travail, les employeurs n'étant pas tenu de cotiser pour que les salariés puissent bénéficier de cette disposition. L'article 10 de la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail renvoie cette question à un accord collectif de branche, et dispose ainsi : « en l'absence d'un accord étendu dans un délai de douze mois à compter de la date de la présente loi, un décret du Conseil d'État pris après avis du conseil national de l'ordre des médecins détermine les règles applicables à ces catégories de travailleurs ». Il lui demande donc de préciser les intentions du Gouvernement quant à ses questions dont les implications concrètes fragilisent les employeurs tout autant que les salariés employés grâce au chèque emploi service.

Texte de la réponse

L'article L. 4625-2 du code du travail, introduit par la loi no 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, dispose que pour certaines catégories de salariés, au nombre desquelles figurent les salariés du particulier employeur, y compris ceux exerçant à temps partiel, « un accord collectif de branche étendu peut prévoir des dérogations aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs dès lors que ces dérogations n'ont pas pour effet de modifier la périodicité des examens médicaux définie par le présent code. ». Pour les salariés du particulier employeur, cet accord peut mettre en place un suivi médical par un médecin non spécialisé en médecine du travail. Dans ce cas, un protocole est conclu avec un service de santé au travail interentreprises. En cas de difficulté ou de désaccord avec les avis délivrés par les médecins de ville, l'employeur ou le travailleur peut solliciter un examen médical auprès d'un médecin du travail appartenant au service de santé au travail interentreprises ayant signé le protocole. La fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM) a élaboré une proposition d'accord interbranche relatif à la santé au travail du secteur du particulier employeur, approuvée par la commission mixte paritaire réunie en juillet 2012. La négociation se poursuivant toujours, dans de bonnes conditions malgré la



complexité du secteur, le ministère a souhaité, dans un souci d'efficience et d'acceptation du dispositif, laisser aux partenaires sociaux de la branche le temps de conclure cet accord, tout en étant à leur disposition pour répondre aux questions techniques difficiles qui se posent dans ce secteur particulier (multiplicité d'employeurs, nombre élevé de salariés à temps partiel, diversité des emplois exercés, lieu de travail spécifique – domicile privé – etc.). L'objectif des partenaires sociaux de la branche du particulier employeur est d'aboutir à un accord relatif à la santé au travail d'ici la fin de l'année. Dans l'attente, en l'absence d'accord collectif de branche, chaque employeur doit adhérer à un service de santé interentreprises et demander l'organisation d'un examen d'embauche de son salarié. Il est à noter que ces salariés exécutent leur contrat de travail au domicile de l'employeur et donc dans un lieu privé dans lequel le médecin du travail ne peut pas intervenir pour effectuer des actions de prévention. De ce fait, le médecin du travail ne délivre pas à ce salarié un avis médical d'aptitude à un poste mais un avis médical d'aptitude à un emploi donné.