

14ème législature

Question N° : 82524	De Mme Martine Faure (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 > visites obligatoires. particuliers employeurs.
Question publiée au JO le : 23/06/2015 Réponse publiée au JO le : 26/07/2016 page : 7009 Date de changement d'attribution : 03/09/2015		

Texte de la question

Mme Martine Faure attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la question de la surveillance médicale des employés de maison à employeurs multiples. En effet il existe une obligation de suivi par la médecine du travail, depuis la loi du 20 juillet 2011 relative à la médecine du travail, pour les salariés employés à temps plein chez le même employeur. En revanche, pour ceux qui cumulent des temps partiels auprès de différents employeurs, aucun suivi n'est rendu obligatoire. Cette situation génère une inégalité de suivi médical professionnel et une insécurité juridique tant pour l'employeur que pour les employés. Elle lui demande de bien vouloir lui indiquer si une évolution du code du travail pourrait être envisagée.

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, prévoit 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'efficacité 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.