

## 16ème législature

<b>Question N° :</b> <b>3648</b>	<b>De Mme Félicie Gérard ( Horizons et apparentés - Nord )</b>	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Travail, plein emploi et insertion		<b>Ministère attributaire</b> > Travail, plein emploi et insertion
<b>Rubrique</b> >services à la personne	<b>Tête d'analyse</b> >Médecine du travail applicable au CESU	<b>Analyse</b> > Médecine du travail applicable au CESU.
Question publiée au JO le : <b>29/11/2022</b> Réponse publiée au JO le : <b>13/06/2023</b> page : <b>5394</b> Date de signalement : <b>23/05/2023</b>		

### Texte de la question

Mme Félicie Gérard appelle l'attention de M. le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion sur la prise en charge de la médecine du travail par les particuliers employeurs. À plusieurs reprises, déjà, ces derniers ont interpellé Mme la députée sur le régime de la médecine du travail applicable au chèque emploi service universel (CESU). Ils reprochent au dispositif une certaine imprécision sur les modalités de prévention santé concernant les particuliers employeurs. Le manque d'information, de lisibilité et de règlements précis amène des situations d'incompréhension pour les concitoyens. Certains employeurs regroupés pour employer la même personne quelques heures par semaine se retrouvent tous à prendre en charge l'adhésion à un service de médecine du travail et cela même alors que l'employé n'effectue parfois que quelques heures par semaine. Par ailleurs, l'employé se retrouve également dans la situation ubuesque, de réaliser une visite médicale pour chacun de ses employeurs (visite périodique, ou suite à un arrêt de travail). Pour un groupement de particuliers employeurs, un employé doit donc effectuer un nombre de visites médicales équivalent au nombre d'employeurs. C'est pourquoi Mme la députée interroge M. le ministre sur les règles applicables en matière de médecine du travail relative aux particuliers employeurs. Aussi, elle lui demande s'il existe des dispositions spéciales applicables aux particuliers employeurs s'étant regroupés pour employer la même personne et quelles sont, le cas échéant, les réflexions du Gouvernement à ce sujet.

### Texte de la réponse

L'amélioration du suivi de l'état de santé et la prévention de la santé des travailleurs est une priorité du ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion. Cette amélioration doit se faire en tenant compte des spécificités du secteur. La mutualisation des cotisations est prévue dans un cadre spécifique fixé par la loi et les conventions collectives. L'article L. 4625-2 du code du travail renvoie, pour ces salariés, à l'accord collectif de branche le soin de prévoir des dérogations aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de prévention et de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs. A cet effet, les partenaires sociaux de ce secteur ont conclu le 24 novembre 2016 un premier accord-cadre interbranche qui fixe les règles d'organisation et de choix du service de santé au travail pour le suivi individuel et collectif de la santé des salariés et assistants maternels du particulier employeur. Cet accord a été étendu par arrêté du 4 mai 2017 pour la branche des salariés du particulier employeur. Par la suite, dans un second accord interbranche signé le 19 décembre 2018, les partenaires sociaux ont entendu créer l'association paritaire nationale interbranche (APNI),

une association ayant pour objet d'assurer le lien entre les particuliers employeurs et les salariés ainsi qu'avec l'ensemble des acteurs dans la mise en œuvre de la politique sectorielle arrêtée par la branche. La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 renforçant la prévention et la santé au travail a permis de sécuriser ce dispositif et de lui garantir son assise financière en prévoyant que les particuliers employeurs adhèrent à un service de prévention et de santé au travail moyennant une cotisation définie par un accord de branche étendu. Cette loi prévoit également que l'APNI est chargée au nom et pour le compte des particuliers employeurs d'organiser la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels et du suivi individuel de l'état de santé des salariés. Dans ce cadre, un accord de branche a été conclu en mai 2022 puis étendu le 18 juillet 2022. Cet accord prévoit la constitution d'un service de prévention et de santé au travail national (SPSTN) sectoriel dédié à la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile dont le fonctionnement se traduira, d'une part, par un recours encadré à la télésanté au travail et d'autre part, à un conventionnement avec des services de prévention et de santé au travail interentreprises partout sur le territoire pour assurer les éventuels besoins de visites ou examens en présentiel. Cet accord prévoit l'entrée en vigueur de la collecte de la cotisation auprès des employeurs à compter du 1er janvier 2024 et la mise en œuvre effective du dispositif à partir du 1er janvier 2025. Un avenant de mars 2023 à l'accord de mai 2022 en cours d'extension complète ces dispositions en prévoyant que le suivi individuel de l'état de santé des salariés de la branche est attaché au salarié et non à son poste de travail. Ce suivi est alors réalisé, au bénéfice de tous les particuliers employeurs, au regard de l'ensemble des emplois du salarié dans les conditions fixées par l'accord. Le ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion reste attentif, en lien avec la branche concernée, au déploiement progressif de cette offre de services et à l'effectivité du suivi et des mesures de prévention qui en résulteront pour l'ensemble des salariés concernés.