



## 15ème législature

<b>Question N° :</b> <b>3389</b>	De <b>M. Belkhir Belhaddad</b> ( La République en Marche - Moselle )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé &gt; Travail</b>		<b>Ministère attributaire &gt; Travail</b>
<b>Rubrique &gt;travail</b>	<b>Tête d'analyse</b> >Surveillance médicale obligatoire des salarié	<b>Analyse &gt; Surveillance médicale obligatoire des salariés des particuliers employeurs.</b>
Question publiée au JO le : <b>28/11/2017</b> Réponse publiée au JO le : <b>24/04/2018</b> page : <b>3606</b>		

### Texte de la question

M. Belkhir Belhaddad attire l'attention de Mme la ministre du travail sur les obligations des particuliers employeurs en matière de surveillance médicale obligatoire de leurs salariés. Ils sont, en effet, soumis aux dispositions de droit commun, sans considération de la quotité de travail fourni par leurs salariés. Aussi, un particulier employeur qui embauche un salarié sur la base de quelques heures par semaine est astreint, non seulement à une adhésion pleine au centre de médecine du travail, mais également au paiement intégral du suivi individuel du salarié. Si un même salarié travaille pour quatre employeurs, il semble que quatre adhésions et quatre prestations de suivi individuel soient facturés par un centre de médecine du travail situé dans sa circonscription. Aussi, il souhaite savoir si des dispositions réglementaires sont prévues pour mettre fin à cette incohérence et si l'ensemble des décrets d'application de la loi 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, pour sa partie concernant la médecine du travail, sont aujourd'hui publiés et applicables.

### Texte de la réponse

Les services de santé au travail interentreprises sont des associations, qui bénéficient à ce titre d'une importante liberté dans le choix de leur politique tarifaire, dans le cadre d'une gouvernance qui permet la participation de nombreuses parties directement intéressées à leur gestion, dont les employeurs, ainsi que des limites posées par le code du travail, qui précise en son article L. 4622-6 qu'il s'agit d'une cotisation proportionnelle au nombre de salariés employés, c'est-à-dire d'une cotisation per capita. Il revient ainsi à l'employeur de s'affilier auprès du service de son choix ou, lorsque l'entreprise est suffisamment importante, de créer son propre service. En cas de mutualisation du service, l'employeur verse directement à ce dernier la cotisation appropriée. Le chèque emploi service universel (CESU) est un dispositif simplifié qui permet aux particuliers employeurs de déclarer de manière simple et rapide leurs salariés à domicile et de payer les cotisations et contributions de sécurité sociale afférentes. Toutefois, à l'instar du périmètre des cotisations sociales recouvrées par les Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) auprès des autres employeurs, il ne permet pas aujourd'hui de recouvrer la cotisation destinée aux services de santé au travail. Face à cette situation, la loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, a prévu dans son article 10, codifié à l'article L. 4625-2 du code du travail, que plusieurs catégories de professions, dont les salariés du particulier employeur, pouvaient déroger par accord collectif de branche étendu 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 de ces travailleurs. En l'absence d'accord, le pouvoir réglementaire pouvait intervenir. Or, la Fédération des particuliers employeurs de France (FEPED) s'est fortement

engagée dans la négociation d'un accord cadre interbranches portant sur les règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs, qui a été signé le 24 novembre 2016 et étendu le 4 mai 2017. Cet accord cadre prévoit la mutualisation de la contribution à la charge exclusive des particuliers employeurs. Le montant de cette contribution sera déterminé dans un accord de mise en œuvre, en cours de négociation par les partenaires sociaux, qui doit être conclu afin d'assurer l'opérationnalité du dispositif. La mise en œuvre de cet accord cadre permet une simplification importante de la gestion des obligations administratives et financières liées à la santé et à la sécurité au travail incombant aux particuliers employeurs, notamment en initiant la création d'un organisme de gestion national (OGN) paritaire, dont la mission principale sera d'assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs de santé au travail (notamment les services de santé au travail). L'accord cadre prévoit notamment que l'OGN gèrera directement la contribution des particuliers employeurs aux services de santé au travail et qu'il effectuera toutes les démarches et règlements au nom de l'employeur. Le site internet [net-particulier.fr](http://net-particulier.fr) est destiné à informer les particuliers employeurs des démarches à effectuer pour s'affilier auprès d'un service de santé au travail de leur choix qui, en contrepartie, se chargera notamment de convoquer le salarié aux visites et examens médicaux. L'ensemble de ces dispositions permettent aujourd'hui de répondre aux spécificités des employeurs et des salariés de ce secteur dans le domaine de la santé au travail. Enfin, il est rappelé que le décret no 2016-1908 du 27 décembre 2016 permet une pleine application de la réforme de la médecine du travail initiée par la loi no 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et la sécurisation des parcours professionnels.