



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Suivi médical d'un salarié à employeurs multiples

Question écrite n° 8821

Texte de la question

Mme Blandine Brocard attire l'attention de Mme la ministre du travail sur la situation des employeurs multiples d'un même salarié au regard des obligations de suivi médical. L'article R. 4624-14 du code du travail modifié par le décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 prévoyait dans sa rédaction initiale la possibilité de conclure un accord entre employeurs d'un même salarié pour n'effectuer qu'un seul examen médical d'embauche et évoquait la répartition de la charge de la surveillance médicale. Depuis le 1er janvier 2017, la surveillance médicale renforcée a été remplacée par le suivi individuel renforcé et la nouvelle rédaction de l'article R. 4624-14 passe sous silence cette possibilité de partage contractuel de la charge. On peut toutefois lire sur le site internet du ministère de la justice et sur service-public.fr : « Si le salarié est recruté par plusieurs employeurs, une seule visite d'embauche a lieu si les employeurs ont conclu un accord prévoyant la répartition de la charge financière de la surveillance médicale des salariés ou sont couverts par un accord de branche prévoyant cette répartition ». Cependant, interrogés sur ce point, les services de santé au travail indiquent qu'en cas d'accident du travail, les employeurs n'ayant pas directement adhéré à un service de santé au travail ne seraient pas réputés avoir accompli leur obligation en matière de surveillance obligatoire des salariés. Dans le cas, par exemple, des particuliers employeurs qui envisagent l'embauche d'un salarié quelques heures par semaine, la charge non répartie de la visite d'embauche et du suivi médical peut constituer un frein à l'emploi. Elle lui demande donc si la charge du suivi médical d'un salarié peut être répartie contractuellement entre plusieurs employeurs.

Texte de la réponse

Le nouveau dispositif de suivi de l'état de santé des travailleurs initié par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et son décret d'application du 27 décembre 2016 différencie ce suivi en fonction de l'affectation sur un poste à risques particuliers ou non. En effet, les salariés non affectés sur des postes à risque particulier bénéficient d'un suivi individuel prévu aux articles R. 4624-10 à R. 4624-21 du code du travail et ceux affectés sur un poste présentant des risques particuliers bénéficient d'un suivi individuel renforcé prévu aux articles R. 4624-22 à R. 4624-33 du même code. Les services de santé au travail inter-entreprises 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 à l'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 (FEPEM) 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 de 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 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.

Données clés

Auteur : [Mme Blandine Brocard](#)

Circonscription : Rhône (5^e circonscription) - La République en Marche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 8821

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : [Travail](#)

Ministère attributaire : [Travail](#)

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 3 décembre 2018

Question publiée au JO le : [29 mai 2018](#), page 4449

Réponse publiée au JO le : [11 décembre 2018](#), page 11547