



SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et Santé au travail

Si l'accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et Santé au travail est passé quasiment inaperçu dans la presse spécialisée, il a néanmoins été étendu par arrêté du 18 juillet 2022 publié au Journal Officiel le 22 juillet 2022, et mérite qu'on mentionne son existence.

Cet accord du 4 mai 2022 a pour objet la mise en œuvre opérationnelle du dispositif prévention des risques et Santé au travail du secteur des salariés des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. **Conformément à son article 6, ses dispositions sont applicables à compter du 25 juillet 2022.**

Rappel du contexte

Pour rappel, la loi n°2011-867 du 20 juillet 2011 a rendu applicable aux salariés du particulier employeur les dispositions de droit commun relative au suivi de l'état de santé des salariés. Elle a donné la faculté à la branche de ce secteur, aux termes de l'article L. 4625-2 du code du travail, de déroger par accord 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.

C'est donc par un accord-cadre interbranches du 24 novembre 2016 (étendu par arrêté du 4 mai 2017, rectifié le 1^{er} juin 2017) que la branche a déterminé les modalités adaptées de surveillance médicale des salariés et a mis en place « un mécanisme de solidarité entre les particuliers employeurs au service de l'effectivité des droits des salariés du secteur en matière de santé au travail et de prévention des risques ».

Pour rappel également, l'accord-cadre précité de 2016 prévoit par ailleurs de confier la mise en œuvre du suivi de l'état de santé des salariés à un organisme paritaire dit « l'APNI » (association paritaire nationale interbranche).

Cet organisme paritaire a pour objet d'assurer l'effectivité par mutualisation de droits sociaux attachés aux salariés par leur mise en œuvre mais aussi de mutualiser les obligations employeurs afférentes, le cas échéant, à l'appui d'un mandat confié par ceux-ci, et ainsi leur garantir un mécanisme de solidarité.

On ajoutera que l'ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 relatives aux services aux familles rend

applicables aux assistants maternels du particulier employeur, les dispositions de droit commun relatives au suivi individuel de l'état de santé et élargit le champ d'application de l'article L. 4625-2 du code du travail aux assistants maternels.

Enfin, la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en Santé au travail adapte les règles de droit commun de suivi de la santé des salariés et de prévention des risques professionnels aux spécificités du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, en consacrant un article spécifique au secteur. En effet, pour mémoire, aux termes de l'article L. 4625-3 du code du travail « *Les particuliers employeurs adhèrent, moyennant une contribution dont le montant est fixé par accord collectif de branche étendu, à un Service de prévention et de Santé au travail.*

L'association paritaire mentionnée au second alinéa de l'article L. 133-7 du code de la sécurité sociale est chargée, au nom et pour le compte des particuliers employeurs d'organiser, la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels et de la surveillance médicale des salariés et de désigner le ou les services de prévention et de santé au travail chargés, dans le cadre de conventions conclues avec l'association paritaire, du suivi des salariés sur les territoires.

Elle délègue par voie de convention aux organismes de recouvrement mentionnés au même second alinéa la collecte de la contribution mentionnée au premier alinéa du présent article et le recueil des données, auprès des employeurs et de leurs salariés, nécessaires à la mise en œuvre du deuxième alinéa.

Champ d'application des dispositions

Sont couverts tous les particuliers employeurs et les salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021.

Suite page 14 ►

Financement du dispositif

Conformément à l'article L. 4625-3 précité, l'accord du 4 mai 2022 prévoit que chaque particulier employeur est redevable du paiement d'une contribution « Santé au travail » destinée à couvrir l'ensemble des frais liés à la mise en œuvre du suivi individuel de l'état de santé des salariés et de la prévention des risques professionnels, tels que, selon l'accord :

- ▶ Le paiement de la cotisation due au titre de l'adhésion auprès d'un SPSTN (Service de prévention et de santé au travail de secteur), dont le montant est déterminé conformément aux dispositions de l'article L. 4622-6 du code du travail et au principe de répartition *per capita* ;
- ▶ Le défraiement des salariés afin de compenser leur perte de rémunération et prendre en charge les frais engendrés par leur participation aux visites médicales ;
- ▶ L'ensemble des actions nécessaires à la mise en œuvre de la prévention collective des risques professionnels.

A noter ici qu'il est prévu, à titre transitoire, et dans la période de mise en œuvre effective du dispositif prévue le 1^{er} janvier 2025, que le montant de la contribution permette en parallèle :

- ▶ La structuration du SPSTN et la mise en œuvre des premières actions de prévention collective ;
- ▶ La mise en place d'un dispositif de conseil et d'accompagnement des particuliers employeurs en vue de la mise en œuvre effective d'un suivi individuel de l'état de santé de leur salarié.

A compter du 1^{er} janvier 2024, chaque particulier employeur sera redevable d'un paiement d'une contribution « Santé-Travail » destinée à couvrir les frais liés à la mise en œuvre du suivi individuel de l'état de santé des salariés et de la prévention des risques professionnels prévue par la convention collective de la branche du secteur (sous chapitre 1^{er} du chapitre II de la partie V).

La contribution est obligatoire, forfaitaire, unique et mensuelle.

Elle est due une seule fois quels que soient le nombre de salarié(s) employé(s) par le particulier employeur et le volume d'heures travaillées dans le mois.

Elle est fixée à 3,20 euros. Son montant peut être revu en fonction de l'évolution des besoins liés au dispositif prévention des risques et Santé au travail, par avenant à l'accord du 4 mai 2022.

Cette contribution sera appelée auprès de chaque particulier employeur effectuant directement, ou indirectement par le biais d'une structure mandataire, une déclaration auprès des organismes de recouvrement du

régime général, et, pour les salariés relevant du régime agricole, auprès des caisses de mutualité sociale agricole.

Enfin, la collecte de la contribution et le recueil des données afférentes sont délégués par l'association paritaire (APNI), en sa qualité de collecteur, aux organismes de recouvrement du régime général (et pour les salariés relevant du régime agricole, aux caisses de mutualité sociale agricole).

L'accord indique aussi que l'association paritaire assure la gestion et le déploiement de la contribution Santé au travail en vue de la réalisation de son objet. Elle peut mettre en œuvre les missions de son objet soit directement soit au moyen de délégation, d'une sous-traitance ou d'un conventionnement avec un tiers. **Un conventionnement avec un SPSTI pourrait donc être envisagé.**

Création d'un service de prévention et de santé au travail national (SPSTN) dédié à la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

L'accord du 4 mai 2022 prévoit la création d'un SPSTN compétent nationalement, spécifiquement dédié au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Ce service est donc à compétence fermée, réservé au secteur précité.

Sont concernés tous les particuliers employeurs qui effectuent directement, ou indirectement par le biais d'une structure mandataire, une déclaration auprès des organismes de recouvrement du régime général (et, pour les salariés relevant du régime agricole, auprès des caisses de mutualité sociale agricole).

L'accord indique par ailleurs que le SPSTN assure la coordination, l'effectivité ou la continuité du suivi individuel de l'état de santé de l'ensemble des salariés du secteur.

Et, il précise que le SPSTN fait l'objet d'un agrément de l'autorité administrative compétente.

En outre, s'agissant de la composition du SPSTN, l'accord précise qu'il fonctionne dans le respect des dispositions du code du travail applicable aux services de prévention et de Santé au travail.

Quant aux missions et moyens de ce service, l'accord rappelle qu'il est chargé d'assurer le suivi individuel de l'état de santé et de la prévention des risques des salariés de la branche, et qu'il recourra à des pratiques médicales ou de soins à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication, conformément aux dispositions législatives. L'accord du 4 mai 2022 ajoute que « *le SPSTN est chargé de l'organisation du suivi médical des salariés par le biais de la télésanté, sur la base d'un protocole médical national unique et adapté aux spécificités du secteur* ».

L'accord du 4 mai dernier réaffirme que compte tenu du principe d'inviolabilité du domicile, seules des actions de prévention collective peuvent être mises en œuvre et que c'est l'APNI qui en aura la charge, sur les recommandations du SPSTN.

Enfin, cet accord prévoit que pour assurer ses missions, le SPSTN s'appuiera prioritairement, dans un cadre légal et conventionnel, **sur le réseau des Services de prévention et de Santé au travail interentreprises (SPSTI) pour l'organisation des visites médicales des salariés sur le territoire, dans le cadre de conventions conclues dans les conditions prévues à l'article L. 4625-3 du code du travail. Ainsi, le cas échéant souligne l'accord, « les salariés bénéficieront d'un suivi individuel nécessitant l'intervention coordonnée d'un médecin du SPSTN et d'un médecin du SPSTI ».**

L'accord indique aussi que le SPSTN traite et consolide les données (salariés et employeurs) qui lui sont nécessaires pour assurer la coordination, l'effectivité ou la continuité du suivi individuel de l'état de santé des salariés du secteur sur les territoires et répondre à ses missions, dans le respect du périmètre de son agrément et du cadre réglementaire

applicable notamment en matière de santé publique et de protection des données personnelles. Il ajoute que « *les conventions conclues avec les SPSTI définissent les modalités dans lesquelles les SPSTI transmettent les données susvisées au SPSTN* ».

Entrée en vigueur

Les dispositions de l'accord du 4 mai 2022 sont applicables à compter du 25 juillet 2022.

A noter qu'un bilan devrait être dressé dans un délai maximal de 3 ans, bilan qui sera l'occasion d'identifier, le cas échéant, les dispositions devant être adaptées ou modifiées par avenant.

Bien qu'étendu et applicable juridiquement, on soulignera que le dispositif prévu ci-dessus pour les salariés du particulier employeur n'est pas effectif compte tenu de différentes instances non encore opérationnelles (telles que le SPSTN ou bien encore l'APNI).

Présanse suit de près ce dossier et ne manquera pas d'informer ses adhérents de toutes évolutions. ■