

Les particuliers employeurs

Le particulier employeur doit veiller à la santé et à la sécurité du travailleur intervenant à son domicile. Parce qu'il s'agit d'une relation de travail, des actions de prévention des risques professionnels doivent être mises en place. Néanmoins, les dispositions applicables au particulier employeur en matière de santé et de sécurité au travail doivent nécessairement être adaptées.

Définition du « particulier employeur »¹

Le particulier employeur est celui qui emploie un ou plusieurs salariés à son domicile privé sans poursuivre de but lucratif et afin de répondre à des besoins relevant de sa vie personnelle, notamment familiale. Le salarié du particulier employeur effectue des activités au domicile de son employeur. Il peut s'agir notamment des activités suivantes : garde d'enfants ; soutien scolaire ; accompagnement des personnes âgées ou handicapées ; entretien de la maison et travaux ménagers ; petits travaux de jardinage ou de bricolage ; assistance informatique...

À noter : Le contrat de travail entre un salarié et un particulier employeur est, comme tout contrat de travail, assorti d'obligations respectives à la charge de chacune des parties : le salarié s'engage à fournir une prestation de travail, le particulier employeur à le rémunérer.

La convention collective du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021² définit le cadre conventionnel spécifique de ces activités. Celle-ci s'articule autour :

- d'un socle commun applicable à l'ensemble des salariés du particulier employeur ;
- de deux socles spécifiques applicables aux assistants maternels du particulier employeur, d'une part, et aux salariés employés par des particuliers à leur domicile privé pour réaliser des travaux à caractère familial ou ménager, d'autre part.

L'obligation du particulier employeur de garantir la santé et la sécurité des travailleurs

Le particulier employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires permettant d'assurer la sécurité et de protéger la santé des travailleurs. Au regard de la différence de situation qui peut exister entre un particulier employeur et un employeur agissant dans le cadre de son activité professionnelle, certaines adaptations peuvent être nécessaires.

Ainsi, la mise en place d'actions de prévention doit prendre en compte le fait que le travail s'effectue au domicile privé de l'employeur (ou à proximité de

celui-ci). Il s'agit d'un lieu qui n'est pas initialement conçu pour être un lieu de travail au sens des dispositions du Code du travail. La protection de la vie privée rend le lieu de travail inaccessible à certains intervenants de la prévention des risques professionnels (comme le médecin du travail ou l'équipe pluridisciplinaire) sans l'accord préalable du particulier employeur.

De plus, il existe une diversité des emplois exercés par ces travailleurs qui ont généralement plusieurs employeurs et plusieurs lieux de travail.

Le Code du travail énumère les dispositions applicables au particulier employeur, parmi lesquelles certaines relèvent plus particulièrement de la santé et sécurité au travail :

- harcèlement moral et harcèlement sexuel ;
- congés payés ;
- congés pour événements familiaux, de solidarité familiale et de proche aidant ;
- suivi individuel de l'état de santé.

Toutefois, tel que le précise la jurisprudence, ces dispositions ne sont pas limitatives. Le particulier employeur doit mettre en œuvre toutes les mesures de sécurité nécessaires sur le fondement des principes généraux de prévention.

Élaboration et mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUER) par le particulier employeur

Dès lors qu'un contrat de travail lie un employeur et un salarié, il convient d'évaluer et de prévenir les risques auxquels le travailleur peut être exposé dans le cadre de son activité. Il convient de retranscrire, dans un document unique d'évaluation des risques (DUER), les résultats de l'évaluation des risques à laquelle l'employeur a procédé.

Cette obligation d'évaluer et de prévenir les risques auxquels le travailleur peut être exposé est applicable aux particuliers employeurs. Il s'agit d'un élément clé dans la démarche de prévention des risques professionnels. D'autant plus qu'à domicile, il y a souvent confusion entre les risques professionnels et les risques domestiques.

Par conséquent, même si le document rédigé peut être moins formalisé que ce qui est attendu pour une entreprise, il est indispensable que le particulier

NOTES

1. Article L. 7221-1 du Code du travail.

2. CCN du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 (applicable depuis le 1^{er} janvier 2022).

3. Article L. 7221-2 du Code du travail.

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

La Cour de cassation considère que le particulier employeur est soumis, comme tout autre employeur, à une obligation de sécurité dont la violation peut conduire à la reconnaissance d'une faute inexcusable.

Par exemple, dans un arrêt du 8 avril 2021 (n°20-11.935), elle confirme qu'un particulier employeur est tenu d'agir de manière à prévenir toute atteinte à la santé et à la sécurité du travailleur qu'il emploie.

La salariée fait une chute d'un balcon situé sur son lieu de travail (la résidence secondaire de son employeur), lui occasionnant de graves blessures.

Or, le balcon était libre d'accès et aucune information ou consigne n'avait été donnée à l'employée afin de la mettre en garde sur la dangerosité des lieux. La responsabilité du particulier employeur est engagée et sa faute inexcusable reconnue, sur la base de critères identiques à ceux utilisés pour l'employeur agissant dans le cadre de son activité professionnelle: le particulier employeur « avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumise l'employée et n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ».

NOTES

3. Article L. 7221-2 du Code du travail.

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

lités de surveillance de l'état de santé des travailleurs. Il est précisé que cet accord ne peut pas déroger à la périodicité des visites médicales prévues par le Code du travail.

À noter: Les dispositions applicables à compter du 1^{er} janvier 2025 seront celles prévues par l'accord du 4 mai 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif prévention et santé au travail, étendu par arrêté du 18 juillet 2022⁴.

Cet accord prévoit notamment la création d'un service de prévention et de santé au travail national (SPSTN) dédié au secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Il assure la coordination, l'effectivité ou la continuité du suivi individuel de l'état de santé de l'ensemble des salariés du secteur et a pour mission principale d'éviter toute altération de la santé de ces salariés du fait de leur travail. Il est notamment prévu que seuls les particuliers employeurs pourront adhérer à ce SPSTN.

Dans l'attente de la mise en place effective de cette instance, chaque particulier employeur doit adhérer à un SPSTI et demander l'organisation des visites prévues par le Code du travail pour chaque travailleur qu'il emploie.

Par ailleurs, certaines adaptations aux dispositions réglementaires sont nécessaires lorsque le salarié du particulier employeur est reconnu inapte par le médecin du travail.

Pour rappel, une inaptitude peut être prononcée par le médecin du travail lorsque l'état de santé d'un travailleur est incompatible avec le poste de travail qu'il occupe.

Avant de reconnaître l'inaptitude d'un salarié, le médecin du travail est tenu de respecter certaines obligations préalables. À ce titre, il ne peut constater l'inaptitude que:

- s'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné le cas échéant des examens complémentaires;
- s'il a réalisé ou fait réaliser (par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail) une étude de ce poste;
- s'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée;
- s'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Aucune difficulté particulière ne se pose, par exemple, pour procéder à un échange avec le particulier employeur.

En revanche, la réalisation d'une étude de poste suppose, pour le médecin du travail ou le membre de l'équipe pluridisciplinaire, de se rendre au domicile privé au sein duquel l'emploi est exercé. Même s'il s'agit d'une étape préalable au constat de l'inaptitude prévue par les dispositions du Code du travail, ceci n'est possible que sous réserve de l'accord du particulier employeur.

De même, le reclassement du salarié inapte est rare-

employeur se préoccupe des risques auxquels le travailleur est exposé. Il doit donc évaluer ces risques et mettre en place des mesures de prévention adaptées, si besoin avec l'aide d'interlocuteurs en prévention des risques professionnels.

Suivi individuel de l'état de santé du travailleur ³

Le Code du travail énumère certaines dispositions applicables au particulier employeur parmi lesquelles figure le suivi individuel de l'état de santé du travailleur. Cette obligation est rappelée à l'article 43 de la convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021.

Le salarié du particulier employeur, comme tout salarié, doit donc bénéficier du suivi individuel de son état de santé par un service de prévention et de santé au travail (SPST) auquel son employeur aura adhéré.

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail adapte les dispositions en matière de suivi de la santé des salariés et de la prévention des risques professionnels aux spécificités du secteur des particuliers employeurs.

Ainsi, le Code du travail renvoie à l'accord collectif de branche le soin de prévoir les règles relatives à l'organisation, au choix du SPST ainsi qu'aux moda-

ment possible puisque le particulier employeur est généralement dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au travailleur.

À noter: Les modalités du suivi individuel de l'état de santé des salariés ayant des emplois identiques auprès de plusieurs employeurs sont précisées par l'article D. 4624-59 du Code du travail. Ce texte prévoit notamment la possibilité d'un suivi mutualisé de l'état de santé des salariés occupant des emplois identiques auprès de plusieurs employeurs. Néanmoins, ces dispositions ne s'appliquent pas au particulier employeur. Lorsque le salarié travaille au domicile de plusieurs particuliers employeurs, les règles applicables restent celles prévues par l'accord collectif.

Démarches à effectuer par le particulier employeur en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Le particulier employeur doit veiller à mettre en place des mesures adaptées destinées à éviter les risques de maladie professionnelle ou d'accident du travail. Les actions qu'il doit mener visent par exemple à :

- alerter le travailleur sur les risques du domicile;
- réaliser les travaux éventuellement nécessaires;
- décrire précisément au travailleur les lieux, le mode d'emploi des appareils utilisés (comme les appareils électroménagers);
- fournir au travailleur du matériel et des produits adaptés;

- proposer des actions de sensibilisation aux risques professionnels...

Toutefois, si un accident se produit au domicile du particulier employeur, il peut être reconnu comme un accident du travail si les conditions sont remplies. Dans cette situation, le salarié informe son employeur qui déclare l'accident dans les 48 heures à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). Seul l'employeur concerné par cet accident est tenu de respecter cette obligation déclarative, même si le salarié a plusieurs employeurs.

En ce qui concerne la maladie, elle peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'elle est la conséquence directe d'une exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique ou psychique. La déclaration de la maladie doit être réalisée par le travailleur (ou par ses ayants droit) auprès de la CPAM.

En cas d'arrêt de travail, des indemnités journalières peuvent être versées par l'assurance maladie. Une attestation sur l'honneur devra indiquer le dernier jour de travail chez les différents employeurs et être envoyée à la CPAM.

Pour en savoir plus, lire « Arrêt de travail pour maladie: les indemnités journalières du salarié » sur le site web de l'Assurance-maladie (www.ameli.fr).

À noter: Les dispositions relatives à la compensation des expositions aux « facteurs de pénibilité » ne sont pas applicables aux salariés du particulier employeur. Aucune disposition équivalente spécifique à ces travailleurs n'est prévue. ■

