

Surveillance médicale des employés de maison La Cour de cassation traite les salariés à temps partiel comme les salariés à temps plein...

La loi du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, rend désormais obligatoire la surveillance médicale des employés de maison, qu'ils travaillent à temps partiel ou à temps complet. Dans le même temps, la Cour de cassation a rendu une décision allant dans le même sens, mais s'agissant de faits datant de 2005.

En l'espèce, une salariée a été engagée en qualité d'employée de maison à temps partiel. Suite à un arrêt maladie de plus d'un an, la salariée a cessé d'envoyer des certificats d'arrêt de travail à son employeur. Elle lui a alors adressé une lettre l'informant de son classement en invalidité 1^{ère} catégorie par la Cotorep et sollicitant, par deux fois, l'organisation d'une visite de reprise auprès du médecin du travail. L'employeur lui a répondu qu'il ne pouvait faire droit à cette demande dès la reprise du travail par la salariée et qu'il lui appartenait de prendre, éventuellement, l'initiative d'une visite de pré-reprise.

La salariée a donc saisi la juridiction prud'homale, afin de demander la résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur, refusant d'organiser la visite de reprise.

La Cour d'appel déboute la salariée, au motif qu'elle n'avait aucune obligation en matière de visite médicale, "l'article L. 7221-2 du code du travail prévoyant que les dispositions régissant l'inaptitude ne sont pas applicables aux salariés employés par des particuliers à des travaux domestiques qui relèvent exclusivement des dispositions de la

convention collective nationale du particulier employeur, dont l'article 22 dispose que les articles du code du travail concernant la surveillance médicale sont applicables aux salariés employés à temps complet seulement".

La chambre sociale de la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel sur le fondement de l'article L. 3123-11 du Code du travail qui dispose que "le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif de travail".

De ce fait, l'article 22 de la convention collective du particulier employeur rendant obligatoire le suivi médical des salariés travaillant à temps complet (uniquement) est privé d'effet. La salariée devait donc, en l'espèce, bénéficier d'une visite de reprise. On notera que la salariée aurait pu aller jusqu'à saisir les tribunaux sur le fondement de la faute inexcusable et de l'obligation de sécurité de résultat dont l'employeur est tenue en la matière (Cass. soc., 25 mars 2009, n° 07-44.408).

En définitive, la solution de la Cour de cassation semble logique. Pourquoi un salarié travaillant à temps plein aurait besoin d'un suivi médical et pas un salarié travaillant à temps partiel ? Les risques professionnels ne sont-ils pas les mêmes ? Précisons qu'entre temps, la loi a modifié le Code du travail alignant la surveillance médicale des employés de maison sur les dispositions de droit commun.

Ainsi, la Cour de cassation, bien qu'elle n'ait pas rendu sa décision sur le fondement des nouvelles dispositions légales, qui n'existaient pas à l'époque des faits, est en phase avec la législation en vigueur. En effet, aux termes de la loi du 20 juillet 2011, la surveillance médicale des salariés des particuliers employeurs est alignée sur celle des autres salariés, quel que soit leur temps de travail. Les particuliers-employeurs ont la responsabilité de l'organisation du suivi médical de leurs employés de maison, et ce quelle que soit leur durée du travail.

Ces évolutions nous conduisent à nous interroger sur le nombre d'adhésion supplémentaires auxquelles les Services de Santé au travail Interentreprises vont devoir faire face, mais aussi sur le suivi qui pourra être réalisé. En effet, les médecins du travail – si tant est qu'ils soient suffisamment nombreux pour les prendre en charge – n'ont pas accès librement aux lieux de travail de ces salariés particuliers. Quid, par ailleurs, des salariés ayant dix employeurs et travaillant deux heures chez chacun d'entre eux ? La surveillance dite de droit commun est-elle vraiment la plus adaptée ?

Cass. soc., 28 sept. 2011, n°10-14.284

Ce qu'il faut retenir

- L'article 22 de la Convention collective du particulier employeur est désormais privé d'effet.
- La loi du 20 juillet 2011 a aligné la surveillance médicale des employés de maison sur celle des autres salariés, quel que soit leur temps de travail.

AGENDA CISME

11-12 janvier 2012
Commission paritaire de branche
10 rue de la Rosière

18 janvier 2012
Conseil d'Administration
10 rue de la Rosière

19 janvier 2012 10h00-12h15
Réunion technique
Salons Hoche - 9 av. Hoche - Paris 8e

19 janvier 2012 14h00-16h30
Commission d'étude
Salons Hoche - 9 av. Hoche - Paris 8e

9 février 2012 9h30-16h30
Les Ateliers du Cisme - Région sud-est
Valence

16-17 février 2012
Commission paritaire de branche
10 rue de la Rosière

12-13 mars 2012
Commission paritaire de branche
10 rue de la Rosière

14 mars 2012
Conseil d'Administration
10 rue de la Rosière

15 mars 2012 10h00-12h15
Réunion technique
Forum de Grenelle
5 rue de la Croix-Nivert - Paris 15e

15 mars 2012 14h00-16h30
Commission d'Etude
Forum de Grenelle
5 rue de la Croix-Nivert - Paris 15e

26-27 avril 2012
Assemblée Générale du Cisme
Palais des Congrès - Nancy