



Nouvel arrêté royal relatif aux travailleurs domestiques et au personnel de maison.

EVOLUTION LÉGISLATIVE.



Michaël NAVEZ

Conseiller en prévention niveau 1 – Responsable de l'unité visite d'entreprise

Un nouvel arrêté royal du 7 mai 2023 fixant des mesures spécifiques relatives au bien-être au travail des travailleurs domestiques et du personnel de maison a été publié au Moniteur belge du 15 mai 2023 et est entré en vigueur le même jour.

Introduction.

La législation relative au bien-être des travailleurs ne comportait pas de prescrits pour les travailleurs domestiques et le personnel de maison. Cette lacune est actuellement levée avec la publication au Moniteur belge du 15 mai 2023 d'un arrêté royal qui devient le Titre 6 du Livre X du code du bien-être au travail.

Cet arrêté royal fait entrer en vigueur la [loi du 15 mai 2014](#) qui elle-même modifie la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail afin d'inclure dans son champ d'application les travailleurs domestiques et le personnel de maison. La loi bien-être et le code du bien-être au travail sont donc à présents applicables à ces travailleurs mais avec des dispositions spécifiques prévues dans ce nouvel arrêté royal

Principales modifications.

L'article X.6-2 du code du bien-être au travail définit ce qu'est un « travailleur domestique » et donne également une définition du « personnel de maison ».

Par « travailleur domestique », on entend les travailleurs qui effectuent principalement des travaux ménagers d'ordre manuel pour les besoins du ménage de l'employeur ou de sa famille et qui ont conclu avec cet employeur un contrat de travail domestique. Il s'agit donc des aides ménagères privées (à l'exclusion donc des travailleurs du secteur des titres-services), des cuisiniers, des nanny's, etc.

Par « Personnel de maison », on entend les travailleurs qui effectuent des travaux d'ordre intellectuel ou des travaux d'ordre manuel qui ne sont pas des travaux ménagers, à l'intérieur ou à l'extérieur de la maison de l'employeur, pour les besoins privés de cet employeur ou de sa famille et qui ont conclu avec cet employeur un contrat de travail. Il s'agit de précepteurs, chauffeurs, jardiniers, personnel infirmier, etc.

Une des premières dispositions spécifiques prévu par le texte concerne l'analyse des risques qui doit être réalisée par l'employeur. Cette analyse des risques peut se faire via [l'outil OiRA Domestique](#) qui a été créée spécialement pour cet arrêté royal. L'objectif recherché de cette analyse des risques et de proposer des mesures adéquates. Disposer de cette analyse des risques dispense ces employeurs d'un nombre d'obligations, telles que la rédaction du Plan Global de Prévention, du Plan Annuel d'Actions et du rapport annuel du Service Interne de Prévention et de Protection au Travail (SIPPT).

La réglementation et l'outil OiRA Domestique soulignent également l'importance de l'information qui est donnée à ces travailleurs, étant donné la situation particulière de ces travailleurs sur les risques et les



Fiche d'information

CEDIOM

mesures de prévention. De ce fait et avant le début de l'occupation, l'employeur doit remettre au travailleur un document contenant toute une série de données concrètes :

1. Une description de la nature de la fonction ou de l'activité ;
2. Une description des équipements de travail et des risques liés ;
3. La nature des agents chimiques, physiques, biologiques auxquels les travailleurs peuvent être exposés ;
4. La nature de la charge mentale ou physique du travail ;
5. Les mesures de prévention à prendre au niveau technique et organisationnel ;
6. Le type de vêtements de travail ou d'EPI (Equipements de Protection Individuelle) nécessaires ;
7. La nécessité d'exécuter la surveillance de la santé appropriée ou spécifique ;
8. La nature des vaccinations obligatoires ;
9. Les mesures de prévention immédiates à prendre liées à la protection de maternité ;
10. Les mesures de prévention spécifiques lors de l'occupation d'un jeune ;
11. Les coordonnées du conseiller en prévention-médecin du travail et du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Sur base de ce document, des informations et des formations nécessaires dans un langage clair et compréhensible doivent être fournies par l'employeur.

Autre considération importante, les travailleurs domestiques et le personnel de maison sont soumis à une surveillance de la santé appropriée. Cette surveillance de la santé tiendra compte du fait que le travail est effectué pour les besoins privés d'un employeur ou de sa famille. Ces travailleurs devront donc être soumis à une surveillance de la santé préalable effectuée par le conseiller en prévention-médecin du travail avant le début de leur occupation. Douze mois après cette évaluation de santé, ces travailleurs seront soumis à une nouvelle évaluation de santé afin de vérifier leur sensibilité aux risques spécifiques auxquels ils sont exposés. Par la suite, deux hypothèses sont à distinguer :

- Soit aucun autre risque que ceux liés à leur situation d'emploi spécifique chez un employeur particulier n'est révélé : dans ce cas ces travailleurs sont soumis à un questionnaire tous les 3 ans qui permet de détecter les éventuels problèmes de santé liés au travail. Si ce questionnaire révèle des problèmes de santé, ce travailleur est soumis à une évaluation de santé appropriée ;
- Soit un autre risque a été révélé, (activités à risque, contact avec des animaux domestiques : cheval, chiens, etc.), alors ces travailleurs sont soumis à une évaluation de santé périodique dont la fréquence est déterminée à l'annexe I.4-5 du code du bien-être au travail.

S'il ressort de l'analyse des risques que les travailleurs domestiques et le personnel de maison sont exposés à des agents biologiques pour lesquels un vaccin efficace existe, l'employeur en informera ses travailleurs et leur proposera cette vaccination, selon les dispositions du chapitre XII, titre 1^{er} du livre VII du code du bien-être.

En relation avec les lieux de travail, des dispositions spécifiques sont également prévues. Ces lieux de travail doivent être suffisamment aérés, éclairés et chauffés en fonction de leur destination. Des équipements sociaux doivent être mis à disposition par l'employeur : un vestiaire, des sanitaires, un lavabo, un local où prendre les repas et faire une pause ainsi qu'une douche, si ces travailleurs effectuent des tâches qui sont salissantes. L'employeur doit également fournir une armoire ou un endroit où le travailleur peut garder ses effets personnels sous clé.

Dispositions transitoires.

Les employeurs qui occupent déjà des travailleurs domestiques et du personnel de maison disposent d'un délai d'un an à partir de l'entrée en vigueur de l'arrêté royal pour se mettre en conformité avec cette nouvelle législation, y compris pour soumettre ses travailleurs à l'évaluation de santé préalable et à une surveillance de la santé périodique en fonction du cas.

RÉFÉRENCES BIOGRAPHIQUES

- 7 MAI 2023. - Arrêté royal fixant des mesures spécifiques relatives au bien-être au travail des travailleurs domestiques et du personnel de maison dans le livre X du code du bien-être au travail (M.B. 15.05.2023).