



## ACCUEILLANTES D'ENFANTS

Examens médicaux – visites des lieux de travail

### Question posée par un CP-MT:

Comment planifier la visite médicale périodique de ces travailleuses étant donné qu'elles doivent rester à domicile durant leur heures de travail et ne peuvent donc se présenter durant ces heures en visite médicale ?

Y a-t-il une base légale les concernant ? Quid de la visite des lieux de travail de ces travailleuses, peut-on y faire une visite comme toute VLT de lieu de travail (domicile privé/ lieu de travail) ?

**Réponse de Nadine Gillis, conseillère générale, pour la direction générale du SPF EMPLOI.**

### EXAMENS MEDICAUX:

« L'article I.4-11, § 1er du Code du bien-être au travail stipule notamment que le travailleur qui est convoqué dans le cadre des examens médicaux cités à cet article, doit être soumis à ces examens pendant les heures de travail. Le temps qu'il y consacre est rémunéré comme temps de travail et les frais de déplacement sont à charge de l'employeur. Toute convocation, notamment en dehors des heures de travail, est nulle et a comme conséquence la nullité absolue de la décision du conseiller en prévention-médecin du travail (CP-MT). »

1

Comme les accueillantes d'enfants doivent rester à domicile pendant leurs heures de travail, leur employeur doit prendre les mesures organisationnelles appropriées pour les accueillantes d'enfants qui ne peuvent quitter leur domicile pendant leurs heures de travail régulières.

Ces travailleuses devraient donc pouvoir se rendre chez le CP-MT soit avant leurs heures de travail normales soit après. Ce temps passé pour subir les examens médicaux prescrits par la réglementation, soit avant soit après les heures de travail régulières, doit être comptabilisé par l'employeur comme faisant partie du temps de travail normal. L'employeur doit donc prévoir explicitement une mesure spécifique pour ces travailleuses et convenir avec le service externe d'un horaire approprié. »

### VISITE DES LIEUX DE TRAVAIL:

« Le domicile d'un travailleur peut être considéré comme un lieu de travail, au sens de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail (art. 3, § 1er, 151) qui définit un lieu de travail comme étant tout lieu où un travail est effectué, qu'il se trouve dans un établissement ou en dehors de celui-ci ou qu'il se trouve dans un espace clos ou ouvert, et qui n'exclut pas le domicile du travailleur.

Comme il n'existe pas encore de mesures spécifiques réglementaires, en exécution de l'article 4, § 1er, alinéa 3 de la même loi pour tenir compte de la situation spécifique des travailleurs à domicile, les visites des lieux de travail effectuées par le service interne ou par le service externe, prévues à l'article II.1-6, § 1er, 10, a) du Code, sont applicables en principe aussi au domicile du travailleur.

Cependant, comme il s'agit d'un espace privé, l'accord individuel du travailleur est toujours requis. L'inviolabilité du domicile est en effet un droit constitutionnel fondamental.



Nonobstant le fait que le travailleur à domicile doit donner son accord pour une visite du SIPPT ou du SEPPT à son domicile, il doit aussi, en application de l'article 6 de la loi précitée sur le bien-être, prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur, ainsi que, notamment, coopérer avec l'employeur et le SIPPT, pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées, en vue du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Il est donc conseillé de convenir avec l'accueillante d'enfants des modalités pour annoncer une visite de son domicile. »

