ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

médecine du travail

Question écrite n° 29285

Texte de la question

M. Stéphane Demilly interroge M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur les modalités de l'application aux salariés à temps partiel des particuliers employeurs, de la législation relative à la surveillance médicale. La loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail modifie en son article 16 l'article L. 7221-2 5° du code du travail, en stipulant que les salariés des particuliers employeurs, même s'ils ne sont employés qu'à temps partiel, doivent bénéficier de la surveillance médicale au même titre que les autres catégories de salariés, et selon la périodicité des examens médicaux telle que définie par le code du travail. Après accord collectif, ce suivi médical pourrait être assuré par un médecin non spécialisé en médecine du travail signataire d'une convention l'autorisant à effectuer des visites médicales et l'habilitant au suivi des salariés du particulier employeur (article L. 4625 du code du travail). Or aucun accord collectif de cette nature n'a encore été passé. En son absence, chaque employeur d'un salarié donné (et il y en a parfois jusqu'à cinq ou six) soucieux de se conformer aux prescriptions du code du travail est donc censé faire passer à son employé une visite médicale auprès de la médecine du travail et s'acquitter des frais inhérents à ladite visite. De son côté, le salarié doit théoriquement passer plusieurs visites médicales si la différence de nature de chacun de ses emplois le justifie. Il est bien évident que n'ayant pas souscrit à une convention collective du particulier employeur, nombre d'employeurs et de salariés ne s'estiment pas, fût-ce à tort, astreints au respect de l'obligation de médecine du travail. Faute d'accord entre les partenaires sociaux, les règles applicables doivent être fixées par décret. C'est pourquoi il l'interroge sur la nature du dispositif qu'il compte mettre en oeuvre en la matière, dans l'intérêt tant du particulier employeur que du salarié à temps partiel, et dans le souci de simplifier une procédure aussi lourde que coûteuse, dissuasive pour l'employeur et pénalisante pour le salarié, la plupart du temps privé de médecine du travail.

Texte de la réponse

L'article L. 4625-2 du code du travail prévoit que pour certaines catégories de salariés, au nombre desquelles figurent les salariés du particulier employeur, « un accord collectif de branche étendu peut prévoir des dérogations 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 dès lors que ces dérogations n'ont pas pour effet de modifier la périodicité des examens médicaux définie par le présent code ». Pour les salariés du particulier employeur, cet accord peut mettre en place un suivi médical par un médecin non spécialisé en médecine du travail. Dans ce cas, un protocole est conclu avec un service de santé au travail interentreprises. En cas de difficulté ou de désaccord avec les avis délivrés par les médecins de ville, l'employeur ou le travailleur peut solliciter un examen médical auprès d'un médecin du travail appartenant au service de santé au travail interentreprises ayant signé le protocole. La fédération des particuliers employeurs (FEPEM) a élaboré une proposition d'accord interbranche relatif à la santé au travail du secteur du particulier employeur, approuvée par la commission mixte paritaire réunie en juillet 2012. La négociation étant bien entamée, le ministère a souhaité, dans un souci d'efficience et d'acceptation du dispositif, laisser aux partenaires sociaux de la branche le temps de conclure cet accord. L'aboutissement de la négociation, puis l'extension de cet accord, devront intervenir d'ici à la fin de l'année 2013.

Il est à préciser que la procédure d'extension consiste à rendre applicable, par arrêté ministériel, une convention ou un accord collectif à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application. La convention ou l'accord étendu s'applique ainsi aux entreprises qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations signataires. Ce sera le cas de l'accord relatif au suivi médical des salariés du particulier employeur. A défaut d'accord à la fin de cette année, le Gouvernement prendra les mesures nécessaires à l'effectivité du suivi médical de ces salariés par la voie règlementaire.

Données clés

Auteur : M. Stéphane Demilly
Circonscription : Somme (5e circonscription) - Union des démocrates et indépendants
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 29285
Rubrique : Travail
Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
Ministère attributaire : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Date(s) clée(s)

Question publiée au JO le : 11 juin 2013, page 6039
Réponse publiée au JO le : 3 septembre 2013, page 9338