



## 14ème législature

<b>Question N° :</b> 29984	De <b>M. Georges Fenech</b> ( Union pour un Mouvement Populaire - Rhône )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social		<b>Ministère attributaire</b> > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
<b>Rubrique</b> >travail	<b>Tête d'analyse</b> >médecine du travail	<b>Analyse</b> > champ d'application. assistants maternels.
Question publiée au JO le : <b>18/06/2013</b> Réponse publiée au JO le : <b>03/09/2013</b> page : <b>9338</b>		

### Texte de la question

M. Georges Fenech appelle l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur les particuliers qui emploient une assistante maternelle à temps plein. En effet, à l'instar des autres employeurs, ces derniers doivent adhérer, dans le mois suivant l'embauche, à un service interprofessionnel (ou interentreprises) de médecine du travail habilité à assurer la surveillance médicale de leurs salariés. Toutefois, à ce jour, aucune obligation d'affiliation n'est expressément mentionnée par un texte du code du travail ou de la convention collective applicable dans le cas des assistantes maternelles du particulier employeur. De ce fait, un très grand nombre d'assistantes maternelles ne sont pas suivies par la médecine du travail. Il souhaiterait connaître les intentions du Gouvernement pour remédier à cet état de fait.

### 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 réglementaire.