



14ème législature

Question N° : 31316	De M. Pierre Morel-A-L'Huissier (Union pour un Mouvement Populaire - Lozère)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social		Ministère attributaire > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social
Rubrique >travail	Tête d'analyse >médecine du travail	Analyse > champ d'application. assistants maternels.
Question publiée au JO le : 02/07/2013 Réponse publiée au JO le : 24/12/2013 page : 13534 Date de renouvellement : 08/10/2013		

Texte de la question

M. Pierre Morel-A-L'Huissier attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur les assistantes maternelles à temps plein. À l'instar des autres employeurs, les particuliers qui emploient des assistantes maternelles à plein temps 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. Un très grand nombre d'assistantes maternelles ne sont pas suivies par la médecine du travail. Il souhaiterait connaître les intentions du Gouvernement en la matière.

Texte de la réponse

A ce jour, le suivi médical n'est pas effectif et aucune obligation d'affiliation n'est expressément mentionnée par le code du travail ou la convention collective applicable aux assistantes maternelles du particulier employeur. Or, 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. De plus, la fédération des particuliers employeurs de France (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'efficacité 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. 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.