

PARIS, le 6 juin 2005

GP

Jean-Denis COMBREXELLE

Directeur des Relations  
du Travail

Ministère de l'Emploi, de la  
Cohésion sociale et du Logement

39-43 Quai André-Citroën

75739 Paris cedex 15

Monsieur le Directeur,

Un nombre croissant d'employeurs opposent aux Services interentreprises de Santé au travail des conventions collectives ou des accords de branche faisant mention du maintien d'une périodicité annuelle des visites médicales pour tous les salariés, hors classement des salariés en Surveillance Médicale Renforcée (SMR).

De telles pratiques, contraires à l'esprit du décret du 28 juillet 2004, contreviennent de surcroît selon nous aux principes mêmes du Droit.

En effet, la fixation d'une périodicité (quelle qu'elle soit) de la visite médicale étant une prérogative de la puissance publique, elle confère aux dispositions réglementaires le caractère d'ordre public absolu.

Une norme d'ordre public absolu est, rappelons-le, une norme impérative dont les individus ne peuvent s'écarter ni dans leur comportement, ni dans leurs conventions ; en conséquence, seule une autre norme peut permettre d'y déroger.

Dans notre domaine d'activité, cela a été le cas avec l'article 14 du décret n° 88-1198 du 28 décembre 1988 – aujourd'hui abrogé – qui avait permis, à titre expérimental, une dérogation à la périodicité annuelle des examens médicaux. Il était prévu que des accords d'entreprise ou d'établissement pouvaient porter à deux ans la périodicité des examens prévus à l'article R. 241-49 ancien. Ces accords devaient préciser les améliorations apportées, en contrepartie, à l'action du médecin en milieu de travail.

Art. 14, décret du 28 décembre 1988 (abrogé) :

*« A titre expérimental et pour permettre une augmentation de la proportion de temps que le médecin du travail doit, en vertu de l'article R. 241-47 du code du travail, consacrer à sa mission en milieu de travail, des accords d'entreprise ou d'établissement peuvent*

*apporter des adaptations à la périodicité de l'examen médical prévue à l'article R. 241-49.*

**Ces accords ne peuvent concerner les salariés bénéficiant d'une protection médicale particulière en vertu de l'article R. 241-50 ou des règlements pris en application du 2° de l'article L. 231-2 et ne peuvent avoir pour effet de porter à plus de deux ans les délais d'un an mentionnés à l'article R. 241-49. Ils précisent les améliorations apportées, en contrepartie, à l'action en milieu de travail mentionnée à l'article R. 241-47.**

*Les accords sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives, peuvent faire l'objet d'opposition et entrent en vigueur dans les conditions fixées aux articles L. 132-19 à L. 132-26. L'employeur recueille, préalablement à la signature, les propositions du ou des médecins du travail ainsi que l'avis du ou des comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail concernés.*

*Lorsque l'accord a été conclu dans une entreprise adhérant à un service médical du travail interentreprises, son contenu doit être repris dans le document prévu à l'article R. 241-25. »*

Une autre illustration du caractère impératif de la périodicité de la visite médicale telle qu'elle a été fixée par les pouvoirs publics nous est donnée par l'accord complémentaire à l'accord relatif à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire signé le 26 septembre 2002, lequel accord complémentaire n'a pas été étendu par l'arrêté du 4 août 2003 portant extension dudit accord<sup>1</sup>.

Il importe de relever que l'accord complémentaire, antérieur à la modification de la périodicité des examens médicaux obligatoires, prévoyait un suivi médical systématique des salariés permanents tous les 24 mois au lieu des 12 mois en vigueur à l'époque.

En clair, les pouvoirs publics n'autorisent pas de dérogation par voie conventionnelle (accord de branche ou convention collective) à la fixation de la périodicité des visites médicales, **sauf dans le cas prévu à l'article R. 241-50, dont les termes sont sans ambiguïté.**<sup>2</sup>

Il s'agit là de la seule dérogation autorisée permettant, par voie conventionnelle, de « classer » certains salariés en SMR et, en conséquence, de les faire bénéficier d'examens médicaux ayant une périodicité plus courte (12 mois au lieu de 24 mois).

Il ressort de tout ce qui précède que les conventions collectives ou accords de branche étendus avant le décret du 28 juillet 2004, qui prévoyaient une périodicité annuelle des examens médicaux, en « se calant » simplement sur l'ancienne périodicité « réglementaire », n'ont plus aujourd'hui de valeur juridique. Ils se fondaient en effet sur une situation réglementaire donnée à une époque donnée, différente de celle qui prévaut depuis la publication du décret du 28 juillet 2004. Il est important de noter qu'aucune des dispositions de ce décret ne vient par ailleurs sécuriser lesdits accords de branche en la matière, contrairement à ce qui avait été fait dans le passé dans d'autres domaines (loi sur la réduction du temps de travail par exemple).

---

<sup>1</sup> L'article 1 dispose : « Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 26 septembre 2002 (**hors accord complémentaire**) relatif à la santé et à la sécurité au travail conclu dans le secteur du travail temporaire. »

<sup>2</sup> Code du travail, art. R. 241-50, al. 3 : « **Des accords collectifs de branche étendus peuvent préciser les métiers et postes concernés ainsi que convenir des situations relevant d'une telle surveillance [Surveillance Médicale Renforcée] en dehors des cas prévus par la réglementation.** »

Seuls les accords de branche étendus signés après la publication du décret du 28 juillet 2004 et précisant les métiers devant être soumis à une surveillance médicale renforcée justifient la périodicité annuelle prévue par l'article R. 241 - 49 II du Code du travail.

Les développements ci-dessus ne contreviennent aucunement aux dispositions de l'article R. 241-49 III du Code du travail permettant au salarié de bénéficier d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande, étant bien précisé que la demande de l'employeur doit s'exprimer individuellement, salarié par salarié, et non collectivement, sous la forme d'une « règle » s'appliquant à tous de façon indifférenciée.

Je vous saurais gré de bien vouloir me donner votre position sur cette lecture des textes, sachant que, malheureusement, certaines branches professionnelles comme par exemple les Entreprises de propreté, à travers une convention collective déjà ancienne (article 8 de la convention collective nationale des Entreprises de propreté, étendue par arrêté du 31 octobre 1994, JORF du 5 novembre 1994<sup>3</sup>) ou l'Union Nationale des Industries de Manutention portuaire, à travers un accord récent (accord du 25 janvier 2005 relatif à la périodicité de la visite médicale dans la manutention portuaire<sup>4</sup>), considèrent que la périodicité de l'examen médical doit être annuelle, compte tenu précisément des dispositions de leur convention collective ou de leur accord de branche.

Cette position nous apparaît d'autant moins recevable qu'elle repose, soit sur des dispositions réglementaires anciennes, devenues obsolètes, soit sur des dispositions récentes, arrêtées certes par les partenaires sociaux, mais faisant fi du contexte et des enjeux de la réforme.

Dans l'un et l'autre cas, l'évolution de l'organisation et des conditions de travail est passée sous silence, ce qui conduit à maintenir ou à mettre en place la visite annuelle obligatoire pour tous, qui est pourtant aujourd'hui, de l'avis même de nombreux observateurs avertis, l'un des outils les moins appropriés en matière de prévention en Santé au travail<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Article 8 - Médecine du travail : « *Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical avant l'engagement ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'engagement, sauf en cas de changement d'entreprise intervenant moins de six mois après un précédent examen selon les conditions prévues à l'article R. 241-48 du code du travail. Les visites ont lieu auprès d'un service médical du travail agréé par le ministre du travail. Tous les salariés sont obligatoirement soumis à un examen médical au moins une fois par an. Après une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail de plus de huit jours, après un congé de maternité, une absence de plus de trois semaines pour cause de maladie non professionnelle, les salariés doivent passer une visite médicale lors de la reprise du travail.* »

<sup>4</sup> Article 2 - Périodicité de la visite médicale : « *Les parties signataires décident que la visite médicale annuelle reste obligatoire pour l'ensemble des salariés de la branche, sans préjudice des dispositions de l'article R.241-50 du Code du travail relatif à la surveillance médicale renforcée exercée par le médecin du travail pour certains salariés.* »

<sup>5</sup> Le Rapport annuel 2003 de l'IGAS, « Santé, pour une politique de prévention durable », est particulièrement édifiant à ce sujet, comme en témoignent les phrases ci-dessous, qui en sont extraites :

« *Dans sa pratique quotidienne, la médecine du travail reste focalisée sur l'examen général périodique et systématique, dont l'efficacité est aujourd'hui remise en cause de façon générale. En réalité, la préoccupation de la vérification de l'aptitude continue à prédominer et à justifier, aux yeux des acteurs de l'organisation du travail, employeurs, médecins, salariés, le maintien de l'examen individuel systématique comme mission primordiale de la médecine du travail.*

[...] *De ce point de vue, la médecine du travail française se trouve à un carrefour, où elle va devoir choisir entre deux voies divergentes : l'une, traditionnelle, fondée davantage sur l'approche médicale individuelle de l'individu et le traitement illusoirement égalitaire de tous les salariés ; la seconde, plus proche du modèle anglo-saxon, et plus tournée vers un mode d'action collectif et ciblé, vers la santé au travail plutôt que vers l'aptitude au travail.*

[...] *La remise en cause du principe de la visite médicale systématique est d'autant plus à l'ordre du jour que la médecine du travail pâtit à l'heure actuelle d'une pénurie de praticiens alarmante.*

[...] *De l'avis général, la démographie de la médecine du travail est alarmante. Et ce d'autant plus que la situation est appelée à empirer avec les nombreux départs à la retraite à l'échéance de 2007. L'effectif des médecins du travail spécialisés est en 2002 de 5933, sous certaines conditions et selon des modalités diverses, par l'intervention de médecins généralistes et de spécialistes d'autres disciplines. Or, le secteur industriel et*

C'est la raison pour laquelle nous considérons qu'étendre par exemple les dispositions de l'accord du 25 janvier 2005 relatif à la périodicité de la visite médicale dans la manutention portuaire, manifestement plus inspirées par le souci d'assurer la « paix sociale » au sein de la branche concernée<sup>6</sup> que par une réelle volonté de développer une politique de prévention pertinente et efficace, reviendrait à nier l'intérêt même de la réforme, intérêt lié au développement de l'action sur le milieu de travail grâce à la généralisation de la pluridisciplinarité, grâce aussi à la présence accrue des médecins du travail sur les lieux de travail, **que seule la réduction de leur activité clinique rendra possible.**

Cela reviendrait également, en donnant le sentiment de cautionner par avance d'autres accords du même type, à vider l'évolution de la Médecine du travail vers la Santé au travail de sa substance dans de nombreuses entreprises.

Il n'est pas inutile de souligner enfin l'inanité de l'« argument », fréquemment mis en avant, selon lequel il serait juridiquement impossible de renoncer à la périodicité annuelle des examens médicaux systématiques, celle-ci étant réputée plus favorable aux salariés.

Nous savons depuis de très nombreuses années qu'en termes de prévention, il est nettement préférable de développer l'action sur le milieu de travail ; c'est également la position de M. LARCHER lui-même, qui, reprenant à son compte le point de vue de ses prédécesseurs et d'une majorité des partenaires sociaux<sup>7</sup>, est allé jusqu'à plaider en faveur de la « sanctuarisation » du tiers temps, en vue précisément d'offrir aux entreprises et aux salariés la prestation « la plus favorable » en termes de santé au travail et de prévention des risques professionnels. Le Conseil d'Etat, en donnant son aval au contenu du décret du 28 juillet 2004, a clairement manifesté qu'il considérait cette évolution, traduite dans les faits par un transfert d'une partie du temps de travail des médecins de la réalisation d'examen médicaux vers le développement de l'action sur le milieu de travail, non comme un recul mais bien comme un progrès.

Comment soutenir dans ces conditions que le maintien de la visite annuelle serait un « mieux » pour tous ? Il est sûr en revanche que, dans l'état actuel de la démographie médicale, ce serait un « moins » pour les salariés les plus exposés...

Restant à votre disposition pour tout échange sur cette importante question et, d'une façon générale, sur toutes les questions auxquelles ni le décret du 28 juillet 2004, ni la circulaire d'application du 7 avril 2005 n'ont apporté de réponse, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

Gabriel PAILLEREAU  
Délégué Général

---

*commercial emploie en France quelque 15 millions de salariés; dont 88 % travaillent dans les petites et moyennes entreprises. Ce seul rapprochement de chiffres suffit à vider de son sens l'intangibilité du principe de la visite systématique, et commande d'orienter la médecine du travail vers un autre mode d'organisation, collectif et pluridisciplinaire.*

*[...] Le temps que libérerait pour les médecins du travail un allègement de la périodicité des visites pourrait être utilement affecté au travail de terrain, dans les sites de production, et serait de nature à rendre effectif le « tiers temps », en pratique peu utilisé aujourd'hui.*

*[...] En toute hypothèse, l'organisation des services de médecine du travail paraît aujourd'hui dépassée. Encore focalisée sur une visite systématique que la diversification de leurs missions et la réduction de leur nombre tendent à rendre inopérante, [...] la médecine du travail traverse une crise d'identité. »*

<sup>6</sup> Et se fondant davantage sur des considérations d'ordre idéologique que sur des arguments scientifiques.

<sup>7</sup> Point de vue qui est aussi, on vient de le voir, celui de l'IGAS.