

Document  
mis en distribution  
le 18 décembre 2008



N° 828

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

TREIZIÈME LÉGISLATURE

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 24 avril 2008.

## PROPOSITION DE LOI

*visant à un renforcement de la prévention des risques physiques et psychologiques liés au travail dans les petites et moyennes entreprises,*

(Renvoyée à la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

PRÉSENTÉE

PAR M. MAXIME GREMETZ,

député.



## EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

C'est un fait, plus de 50 % des travailleurs sont employés dans les très petites, petites et moyennes entreprises de notre pays. Trop peu sont régulièrement et efficacement en relation avec les services de santé au travail. Il est indéniable que ces services manquent de moyens financiers, de temps et d'effectifs mais surtout leurs actions se révèlent inadaptées aux besoins actuels des acteurs du monde du travail. Il est urgent d'agir par des mesures concrètes, réalistes et réalisables.

L'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche, dans son rapport sur *le bilan de la réforme de la médecine du travail* d'octobre 2007, ainsi que le Conseil économique et social, dans son avis sur *l'avenir de la médecine du travail* du 3 mars 2008, dressent un état des lieux pour le moins inquiétant quant à la situation actuelle et du devenir de cette spécialité médicale. Dénigrée, évincée, son potentiel est pourtant incontestable ; en conséquence, la médecine du travail mérite que nous y accordions toute notre attention.

En outre, il est à noter une attention particulière des dispositions communautaires au titre d'une protection effective des droits des salariés et il est du devoir de la France de s'inscrire dans cette ambition supranationale.

Suite à la déferlante médiatique qui a frappé et qui frappe encore l'institution de la médecine du travail, une prise en conscience nationale est notable quant aux lacunes de cette discipline.

Aucune proposition concrète ni réforme globale n'a encore vu le jour. Face à la présente crise, quelques réajustements sont envisageables et concevables sans pour autant remettre en cause l'essence même de la médecine préventive qui demeure la clé de voûte d'un système de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Le problème majeur est la masse de travail pesant sur les épaules du médecin du travail. La pluridisciplinarité est une

bonne chose mais un éclatement des compétences au détriment des salariés est avéré. En conséquence, un partage des fonctions est souhaitable afin d'optimiser au maximum les interventions du milieu médical dans l'entreprise. En ce sens, la répartition des visites dans l'entreprise d'une part, et des consultations au service de santé au travail d'autre part, entre deux médecins complémentaires, exerçant dans le but commun de mieux prévenir les risques liés au travail requis.

Parce que l'équilibre psychologique des salariés est une priorité de tous les instants pour chaque acteur du monde du travail, il convient d'ouvrir les portes de l'entreprise aux psychologues rattachés au service de santé au travail. Pour cela, l'instauration d'un binôme médecin psychologue, lors des visites sur les lieux de travail, contribue à l'intégration d'un maillon fort jusqu'alors exclu dans la chaîne de prévention des risques.

Dans l'optique d'une prise en charge globale toujours plus efficace des salariés, il est indispensable de permettre au médecin du travail d'accéder au dossier médical de chaque salarié, au même titre que les médecins traitants, dès l'instant où ce dossier sera disponible sur la carte vitale.

Enfin, il est inadmissible que les salariés des petites et moyennes entreprises ne soient pas avertis et suivis autant que les autres quant aux dangers propres à leur profession. Les plus compétents pour prévenir et communiquer sur ces dangers sont les professionnels eux-mêmes qui, en étroite collaboration avec le service de santé au travail, sensibiliseront périodiquement employeurs et salariés des petites et moyennes entreprises aux risques spécifiques encourus dans chaque branche d'activité. Concernant les salariés, un représentant doit être élu par l'ensemble du personnel pour participer à cette formation. Il bénéficiera de la procédure exorbitante de droit commun applicable au licenciement du délégué du personnel afin de veiller à ce que l'information circule au sein même de l'entreprise.

Il est donc possible de réagir et d'endiguer le phénomène de dévalorisation de la médecine du travail et de renforcer la prévention des risques physiques et psychologiques liés au travail dans les petites et moyennes entreprises.

## PROPOSITION DE LOI

### **Article 1<sup>er</sup>**

Les services de santé au travail sont assurés par un organe collégial composé d'une part, de médecins se déplaçant exclusivement au sein des petites et moyennes entreprises et, d'autre part, de médecins dont le rôle préventif est assuré au sein même de ce service.

### **Article 2**

Lors de chaque visite annuelle dans les petites et moyennes entreprises, le médecin de travail est accompagné d'un psychologue rattaché au service de santé au travail.

### **Article 3**

Le dossier médical de chaque salarié, préalablement enregistré sur la carte vitale, est à la disposition du médecin de travail.

### **Article 4**

- ① En l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, une formation annuelle obligatoire de sensibilisation aux risques physiques et psychologiques liés au travail est dispensée au sein des services de santé au travail par un acteur médical et des professionnels de la branche d'activité dont relève l'entreprise.
- ② À cette formation doivent être présents l'employeur, ou le salarié bénéficiant d'une délégation de pouvoirs du chef d'entreprise, ainsi qu'un représentant des salariés, élu annuellement par l'ensemble du personnel, dans les conditions prévues à l'article L. 423-8 du code du travail.
- ③ Ce salarié bénéficie de la procédure applicable au licenciement du délégué du personnel pour une période de 6 mois à compter de la participation à la formation.