



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

médecine du travail

Question écrite n° 74370

Texte de la question

M. Gabriel Biancheri attire l'attention de M. le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sur l'application des dispositions générales régissant la santé au travail dans le cadre des ordonnances relatives au « contrat nouvelle embauche » et du décret d'extension aux TPE de l'utilisation du chèque-emploi service. En effet, leur GHE s'interroge, d'une part, sur la concrétisation de l'obligation de la visite d'embauche, dans la mesure où la rédaction actuelle de l'article R. 241-48 du code du travail stipule que cet examen doit intervenir « avant son embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai ». Compte tenu d'une forme de « période d'essai » portée à deux années, l'employeur pourrait faire réaliser cet examen à tout moment au cours de cette période, voire près de 24 mois après l'engagement du salarié. D'autre part, dans le cas de l'utilisation du chèque-emploi, il s'interroge sur l'application des dispositions de suivi des salariés en termes de santé au travail. En effet, l'embauche sous ce régime particulier ne paraît faire l'objet de la part de l'employeur ni d'une déclaration unique d'embauche ni d'un signalement spécifique. Certains salariés échapperaient donc au suivi médical prévu par la réglementation comme universel, ce qui apparaîtrait en forte contradiction avec la volonté affichée d'une amélioration de la santé au travail, réaffirmée dans la réforme de la médecine du travail de juillet 2004 comme dans le plan santé travail en cours d'élaboration. C'est pourquoi il lui demande quelles mesures il compte prendre pour que les salariés bénéficient d'un bon système de suivi médical dans le cadre de leur travail.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été attirée sur la visite médicale d'embauche et le suivi médical des salariés recrutés sous contrat nouvelle embauche et/ou par des employeurs utilisant le dispositif de chèque emploi TPE. Le contrat nouvelle embauche, institué par l'ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 afin de répondre à un objectif de lutte contre le chômage, est un contrat à durée indéterminée exclusivement réservé aux entreprises de moins de vingt salariés. La période de consolidation de ce contrat, d'une durée de deux années, ne saurait être assimilée à une période d'essai. Le chèque emploi TPE est un dispositif destiné à simplifier les formalités sociales liées à l'emploi de salariés, dispositif réservé aux employeurs de France métropolitaine n'ayant pas plus de cinq salariés. Ainsi, le chèque emploi TPE permet à l'employeur d'accomplir les formalités liées à l'embauche telles que la déclaration unique d'embauche, les déclarations auprès des organismes de protection sociale gérant les régimes collectifs et obligatoires et le règlement des cotisations de protection sociale obligatoire dues à ces organismes en utilisant un seul document. Le salarié peut être recruté sur la base d'un contrat à durée déterminée de droit commun, d'un contrat nouvelle embauche ou d'un contrat à durée déterminée. L'article R. 241-48 du code du travail demeure pleinement applicable au salarié quel que soit le régime juridique de son contrat de travail et le mode de déclaration utilisé, lequel salarié devra faire l'objet d'un examen médical obligatoirement avant sa mise au travail. Le salarié bénéficiera également du suivi médical garanti par les dispositions législatives et réglementaires.

Données clés

Auteur : [M. Gabriel Biancheri](#)

Circonscription : Drôme (4^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 74370

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

[Date\(s\) clé\(e\)s](#)

Question publiée le : 27 septembre 2005, page 8872

Réponse publiée le : 26 septembre 2006, page 10107