



# ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

médecine du travail

Question écrite n° 64293

## Texte de la question

M. Gilles Lurton appelle l'attention de Mme la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes sur les très importantes difficultés rencontrées par les entreprises et notamment celles d'Ille-et-Vilaine pour obtenir de leurs associations de médecine du travail, le respect des visites médicales prévues par le code du travail et qu'elles sont tenues de programmer pour leurs salariés. Une telle situation place les entreprises dans l'illégalité alors qu'elles ne peuvent être tenues pour responsables. Ainsi, les entreprises sont informées par les associations de médecine du travail qu'elles sont dans l'incapacité d'effectuer les visites d'embauches ou les visites de reprise dans les délais légaux. En ce qui concerne les visites périodiques, les associations de médecine du travail sollicitent des agréments auprès des DIRECCTE afin de prolonger leur périodicité. Ainsi les visites périodiques qui doivent être légalement programmées tous les deux ans conformément au code du travail, ont été repoussées en Ille-et-Vilaine à quatre ans. Pour les visites périodiques des salariés soumis à une surveillance médicale renforcée, les agréments délivrés par les DIRECCTE proposent une périodicité de vingt-quatre mois au lieu de six mois. Les entreprises de son département l'interrogent notamment sur la valeur juridique de telles dérogations pour ce qui concerne les salariés travaillant la nuit, au vu de l'article L. 3122-42 du code du travail qui dispose qu'il n'est pas possible de déroger à la périodicité de six mois. Cette situation fait aussi courir de nombreux risques aux entreprises car les salariés peuvent engager des contentieux à l'encontre de leurs employeurs et prendre acte d'une rupture au motif que l'entreprise n'a pas respecté ses obligations. Les sous-traitants peuvent se voir refuser des marchés au motif qu'ils ne peuvent pas prouver à leurs donneurs d'ordre que les visites médicales obligatoires ont été effectuées. Les risques juridiques sont également importants pour l'entreprise, en cas de survenance d'un accident du travail ou de déclaration d'une maladie professionnelle par un salarié qui n'aurait pas passé sa visite médicale obligatoire. Les entreprises ne peuvent rester dans une telle insécurité juridique. En effet, il ne suffit pas que l'entreprise ait sollicité la visite. Aujourd'hui, la jurisprudence condamne les entreprises lorsque la visite médicale de leurs salariés n'est pas effective. Aussi, il lui demande quelles mesures elle entend prendre pour faire face à une telle situation totalement contraire au code du travail.

## Données clés

**Auteur :** [M. Gilles Lurton](#)

**Circonscription :** Ille-et-Vilaine (7<sup>e</sup> circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 64293

**Rubrique :** Travail

**Ministère interrogé :** Affaires sociales, santé et droits des femmes

**Ministère attributaire :** Travail

## Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le :** [16 septembre 2014](#), page 7568

**Question retirée le :** 20 juin 2017 (Fin de mandat)