

Financement des examens complémentaires des salariés des entreprises extérieures

On rappellera, à titre liminaire, qu'il n'existe pas de définition légale ou réglementaire de l'entreprise extérieure.

En effet, en matière de prévention des risques, si le Code du travail prévoit, notamment, des dispositions particulières quand une entreprise extérieure réalise des travaux dans un établissement, il n'apporte pas de définition de l'entreprise extérieure. Cette dernière s'apparente en réalité à la sous-traitance.

En principe, on entend par entreprise extérieure une entreprise qui fait intervenir son propre personnel salarié dans une autre entreprise pour exécuter ou participer à l'exécution d'une opération, quelle que soit sa nature, industrielle ou non, dans un établissement d'une entreprise (dite utilisatrice) ou dans ses dépendances ou chantiers*.

On précisera que sont exclus de cette définition :

- les artisans intervenant au domicile des particuliers,
- les salariés des particuliers employeurs,
- les entreprises intérim.

*A toutes fins utiles, on notera qu'avant la recodification, c'est-à-dire avant mai 2008, un article du Code du travail était rédigé comme suit :

Article R. 237-1 :

"Lorsque une ou des entreprises, dites entreprises extérieures, font intervenir leur personnel aux fins d'exécuter une opération ou de participer à l'exécution d'une opération, quelle que soit sa nature, industrielle ou non, dans un établissement d'une entreprise, dite utilisatrice, ou dans ses dépendances ou chantiers, le chef de l'entreprise utilisatrice et le ou les chefs des entreprises extérieures sont tenus de se conformer aux dispositions du présent chapitre."

Même si cette définition n'a pas été reprise lors de la recodification, l'esprit est maintenu.

- **Organisation de la surveillance médicale pour les salariés d'une entreprise extérieure intervenant pour le compte d'une entreprise utilisatrice**

Conformément à l'article R. 4513-11 du Code du travail, *"le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice assure, pour le compte de l'entreprise extérieure, la réalisation des examens complémentaires rendus nécessaires par la nature et la durée des travaux réalisés par le travailleur de l'entreprise extérieure dans l'entreprise utilisatrice"*.

En d'autres termes, **la réalisation des examens complémentaires doit être assurée par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice.**

Par ailleurs, selon l'article R. 4513-10, *"le médecin du travail de l'entreprise extérieure communique au médecin de l'entreprise utilisatrice, sur demande de ce dernier, les éléments du dossier médical individuel des travailleurs de l'entreprise extérieure qui lui sont nécessaires"*.

Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice fournit au médecin du travail de l'entreprise extérieure, sur demande de ce dernier, les indications sur les risques particuliers que présentent les travaux pour la santé des travailleurs intéressés de l'entreprise extérieure".

Autrement dit, **si le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice le demande, le médecin du travail de l'entreprise extérieure doit lui communiquer les éléments du dossier médical individuel desdits salariés en mission. Et le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice devra fournir au médecin de l'entreprise extérieure, s'il le demande, les indications sur les risques particuliers que présentent les travaux pour la santé de ces salariés.**

En outre, **par accord entre les chefs de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure et les médecins du travail intéressés, l'examen périodique prévu aux articles R. 4624-16 et R. 4624-17 du Code du travail peut être réalisé par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice pour le compte de l'entreprise extérieure.**

Dans ce cas, le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice communique les résultats au médecin de l'entreprise extérieure, notamment en vue de la détermination de l'aptitude médicale (C. trav., art. R. 4513-12).

Cet accord peut également prévoir que le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice et, le cas échéant, les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire de Santé au travail, mènent des actions sur le milieu de travail prévues aux articles R. 4624-1 et suivants pour le compte de l'entreprise extérieure.

Enfin, l'article R. 4513-13 du Code du travail précise que les conditions dans lesquelles le médecin du travail de l'entreprise extérieure a accès aux postes de travail occupés ou susceptibles d'être occupés par les travailleurs de l'entreprise extérieure sont fixées entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise extérieure, après avis des médecins intéressés.

Ainsi, en vertu de ces différentes dispositions, il apparaît que si les examens périodiques peuvent être réalisés par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice, ce n'est pas une obligation.

Pour que ces examens soient en effet réalisés par l'entreprise utilisatrice, un accord des parties visées est nécessaire.

A défaut d'accord, une lecture *a contrario* de l'article R. 4513-12 du Code du travail conduit à considérer que la réalisation de ces examens revient à l'entreprise extérieure.

En conséquence, il revient, en principe, au médecin du travail de l'entreprise extérieure de se prononcer sur l'aptitude médicale des salariés.

En revanche, la réalisation des examens complémentaires doit, quant à elle, être assurée par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice, et ce pour le compte de l'entreprise extérieure.

In fine, en l'état actuel des textes, les examens périodiques sont en principe réalisés par le médecin du travail de l'entreprise extérieure, tandis que les examens complémentaires le sont par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice.

En pratique, compte tenu des difficultés que peut entraîner l'application de ces dispositions, il est souhaitable de trouver un accord avec l'entreprise utilisatrice et les médecins du travail intéressés.

• **Quid du financement de ces examens**

Compte tenu des éléments ci-avant exposés, à défaut d'accord entre les chefs de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure et les médecins du travail intéressés, il apparaît que la charge financière des examens complémentaires incombe, en principe, à l'entreprise extérieure (en effet, si c'est le médecin de l'entreprise utilisatrice qui assure la réalisation de ces examens, il le fait pour le compte de l'entreprise extérieure, employeur).

Mais dans les conditions fixées réglementairement, l'entreprise extérieure, en tant qu'employeur, a son propre Service de santé au travail (service autonome), ou bien adhère à un Service de santé au travail interentreprises.

En principe, on entend par entreprise extérieure une entreprise qui fait intervenir son propre personnel salarié dans une autre entreprise pour exécuter ou participer à l'exécution d'une opération, quelle que soit sa nature, industrielle ou non, dans un établissement d'une entreprise (dite utilisatrice) ou dans ses dépendances ou chantiers".

Dans cette dernière hypothèse, il reviendrait donc au SSTI concerné de prendre en charge le coût des examens complémentaires conformément au principe posé par l'article R. 4624-26 du Code du travail, selon lequel "Les examens complémentaires sont à la charge de l'employeur lorsqu'il dispose d'un service autonome de santé au travail et du service de santé au travail interentreprises dans les autres cas. Le médecin du travail choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens. Ils sont réalisés dans des conditions garantissant le respect de leur anonymat."

In fine, la charge des examens complémentaires incomberait au SSTI de l'entreprise extérieure (ou au service autonome), sous réserve de quelques tempéraments, où certains examens complémentaires restent à la charge de l'employeur (en l'espèce, l'entreprise extérieure) (cf. Note juridique du Cisme relative au financement des examens complémentaires). ■

**Prise en charge des examens complémentaires
Mutualisation ou individualisation**

En médecine du travail, le financement des examens complémentaires est supporté par les employeurs directement ou par le biais des Services de santé au travail interentreprises. En effet, l'article R. 4624-26 du Code du travail issu du décret du 30 janvier 2012 nouvellement rédigé dispose que "Les examens complémentaires sont à la charge de l'employeur lorsqu'il dispose d'un service autonome de santé au travail et du service de santé au travail interentreprises dans les autres cas. Le médecin du travail choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens. Ils sont réalisés dans des conditions garantissant le respect de leur anonymat." Les examens complémentaires sont donc, en principe, réglés par le Service de santé au travail interentreprises, sous réserve de quelques exceptions¹.

Depuis la création de la médecine du travail, le nombre des examens complémentaires a augmenté ainsi que le coût de certains d'entre eux (risque hyperbare, radiations ionisantes etc.) et le législateur, en 1946, ne pouvait imaginer ce que représenterait le budget dévolu aux examens complémentaires. Aussi, si le principe d'une prise en charge mutualisée de tous les examens complémentaires avait été préconisé par le ministre du Travail en 1989 (Question/Réponse ministérielle JO. AN. n° 13 du 27 mars 1989, p. 1489), cette mutualisation peut-elle être maintenue à l'ensemble des adhérents, dans le cas spécifique d'examens complémentaires particulièrement coûteux ?

Certains Services réfléchissent à fixer des taux de cotisation différenciés, fonction de l'activité de l'entreprise, et qui tiendraient compte de la réalisation de ces examens complémentaires. En effet, l'article D. 4622-22 du Code du travail pourrait en l'espèce le permettre.

Cet article mentionne qu'au moment de l'adhésion, l'entreprise adhérente doit avoir connaissance de la grille de cotisations du Service de santé et d'un document détaillant les contreparties individualisées. Selon la circulaire DGT n° 13 du 9 novembre 2012, ce "document détaillant les contreparties individualisées" a vocation à préciser les dépenses liées aux actions menées dans l'entreprise, tant en ce qui concerne :

- les actions collectives (étude de poste, fiche d'entreprise) ;
- les actions de suivi individuel de l'état de santé des salariés de l'entreprise, ce qui inclut la réalisation des examens d'embauche, périodiques et complémentaires.

Ce qui signifie que la cotisation versée par l'entreprise adhérente peut être "différenciée" en fonction des risques présents dans l'entreprise. A titre d'exemple, une entreprise effectuant des travaux subaquatiques se verrait appliquer une cotisation supérieure à une entreprise n'ayant pas ce risque, car elle inclurait le surcoût dû aux examens complémentaires pour le risque hyperbare. Il en est de même pour les entreprises dans lesquelles les salariés sont exposés aux radiations ionisantes.

En revanche et selon l'Administration, puisque la contrepartie de la cotisation couvre l'ensemble des activités en rapport avec les missions légales des Services, aucune autre facturation ne peut être envisagée. Un tempérament est toutefois autorisé par l'Administration si l'entreprise a une demande particulière liée à des circonstances inhabituelles et ponctuelles (survenue d'un nouveau risque, accidents).

En conclusion, la lecture de l'article D. 4622-22 du Code du travail permettrait donc de répercuter le coût de certains examens complémentaires en appliquant une cotisation différenciée, et ceci, en fonction de la singularité de l'entreprise adhérente.

En revanche, il n'est pas envisageable, selon l'Administration, de recourir à une facturation complémentaire à la cotisation, sauf si l'entreprise a une demande particulière ponctuelle, comme la survenue d'un nouveau risque professionnel en cours d'adhésion. ■

(1) Les exceptions sont les suivantes : l'article R. 4412-45 du Code du travail concernant les salariés exposés aux agents chimiques dangereux, l'article R. 4626-31 du Code du travail concernant, notamment, les agents de la fonction publique hospitalière, et l'article R. 4426-6 du Code du travail concernant les vaccinations et l'immunisation. Ces examens complémentaires effectués en application des dispositions réglementaires précitées sont directement imputables à l'employeur.