

• **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.