

## Examens complémentaires Principes de financement



La question des examens complémentaires n'est pas nouvelle. Elle constituait déjà, en effet, l'un des thèmes des Journées nationales du travail à Grenoble en 1986.

Si, en médecine générale, les examens complémentaires sont pris en charge, soit par les organismes de sécurité sociale, soit par les mutuelles complémentaires, en médecine du travail, les examens complémentaires sont supportés, soit directement par l'employeur, soit par le biais du SSTI.

En effet, le financement des examens complémentaires soulève la question de leur imputation. Avant la réforme de 2011, l'article R. 4624-6 du Code du travail qui régissait les examens complémentaires était difficile à interpréter. Il disposait que *"Les examens complémentaires sont, soit à la charge de l'employeur, soit du service de santé interentreprises"*.

Mais dans quel cas sont-ils à la charge du SSTI ?

**Depuis la parution des décrets du 30 janvier 2012, quelle est l'imputation financière des examens complémentaires prescrits par le médecin du travail ?**

Le décret du 30 janvier 2012 répond expressément à cette question. Désormais et en vertu de l'article R.4624-6 du Code du travail nouvellement rédigé, *"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"*.

Autrement dit, tous les examens complémentaires sont, en principe, à la charge du SSTI. Toutefois, ce principe souffre d'exceptions. Des textes spécifiques laissent à la charge de l'employeur certains examens complémentaires. Sont concernés les salariés exposés aux agents chimiques dangereux (C. trav., art. R. 4412-45 du Code du travail) ; les agents de la fonction publique hospitalière (C. trav., art. R. 4626-31) et enfin les personnes exerçant une activité professionnelle les exposant à des risques de contamination, hépatite B, diphtérie, tétanos... (C. trav., art. R. 4426-6). Dans les 3 cas précités, la charge financière des examens complémentaires afférents incombe directement à l'employeur. Il appartient à l'employeur, dans les trois exceptions précitées, de donner au médecin du travail le moyen de garantir l'anonymat des examens complémentaires.

Si certains SSTI, sous l'ancienne législation, facturaient des examens complémentaires en plus de la cotisation appliquée à l'entreprise, cette facturation complémentaire n'est plus envisageable.

### Pour quelles raisons ?

La définition des missions des SSTI par la loi du 20 juillet 2011 est essentielle. Désormais, le Code du travail attribue spécifiquement les missions aux SSTI, sans modifier les missions historiquement attribuées aux médecins du travail. Dans ce cadre, les missions des SSTI s'exercent par le biais de plusieurs actions :

- Actions collectives en milieu de travail, qu'elles soient réalisées par le médecin du travail ou par les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire.

- Actions liées au suivi individuel de l'état de santé des salariés de l'entreprise, **ce qui inclut**, selon l'administration, notamment la réalisation des examens médicaux d'embauche périodiques, et **complémentaires**.

En définissant les missions des SSTI, la loi a posé un cadre d'intervention commun à l'ensemble des acteurs. Les SSTI ont donc la responsabilité de mettre en œuvre les missions qui leur sont conférées. Par conséquent, la contrepartie de la cotisation versée par l'entreprise **couvre l'ensemble des activités en rapport avec les missions légales des Services**. Les SSTI ne peuvent plus, dès lors, facturer des interventions complémentaires à côté de la cotisation. Aucune facturation particulière n'est envisageable, sauf si l'entreprise adhérente a une demande particulière, selon la circulaire du 9 novembre 2012, liée à des circonstances inhabituelles et ponctuelles (survenance d'un nouveau risque professionnel, accidents, etc.). Concernant ce dernier point, étant donné que les termes *"circonstances inhabituelles et ponctuelles"* pourraient être source de difficultés d'interprétation, il pourrait être prudent que les SSTI précisent dans le règlement intérieur les conditions d'une facturation particulière.

En conclusion, il découle des nouvelles dispositions légales que le montant de la cotisation appliquée à l'entreprise couvre l'ensemble des contreparties mentionnées dans le document remis au moment de l'adhésion c'est-à-dire les dépenses liées à la totalité des actions de Santé au travail menées dans l'entreprise. Aussi, si l'on prend l'exemple d'une entreprise effectuant des travaux subaquatiques, pourrait-il être appliqué une cotisation différenciée par rapport à une autre entreprise n'ayant pas ce risque car elle inclurait le surcoût dû aux examens complémentaires afférents pour le risque hyperbare. En revanche, il n'est envisageable de recourir à une facturation complémentaire que si l'entreprise a une demande particulière liée à des circonstances inhabituelles et ponctuelles. ■



Examen du rapport financier (de gauche à droite : M. Brun, directeur du Cisme, M. Texier, Président du Cisme, M. Moron, président du Service de Rouen et M. Brouard, commissaire aux comptes)

## Dossier Spécial AG du Cisme