

Infirmiers de SSTI & infirmiers d'entreprise

Problématique

Certains SSTI se questionnent sur l'opportunité de faire réaliser les entretiens par un infirmier d'entreprise dans le cadre d'un protocole élaboré par un médecin du travail du SSTI.

Une telle situation nécessite de s'interroger, notamment, sur :

- Le champ de compétence de l'infirmier d'entreprise, l'exercice du lien de subordination, les modalités de formalisation entre le SSTI et l'entreprise adhérente de cette collaboration et ses incidences, l'étendue des obligations respectives du SSTI et de l'entreprise.
- Le respect de l'obligation de présence infirmier par voie de mise à disposition d'un infirmier du SSTI auprès d'une entreprise adhérente.

Coopération entre l'infirmier d'entreprise et l'équipe pluridisciplinaire du SSTI

Services de santé au travail interentreprises

Article L. 4622-8

« Les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de services de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail. Les médecins du travail animent et coordonnent l'équipe pluridisciplinaire ».

Personnel infirmier en Service de Santé au Travail

Article R. 4623-29

« L'infirmier recruté dans un service de santé au travail est diplômé d'Etat ou a l'autorisation d'exercer sans limitation dans les conditions prévues par le code de la santé publique. Si l'infirmier n'a pas suivi une formation en santé au travail, l'employeur l'y inscrit au cours des douze mois qui suivent son recrutement et favorise sa formation continue. »

Article R. 4623-30

« Dans le respect des dispositions des articles R. 4311-1 et suivants du code de la santé publique, l'infirmier exerce ses missions propres ainsi que celles définies par le médecin du travail, sur la base du protocole mentionné à l'article R. 4623-14 du présent code. »

Article R. 4623-31

« Un entretien infirmier peut être mis en place pour réaliser les activités confiées à l'infirmier par le protocole prévu à l'article R. 4623-14. Cet entretien donne lieu à la délivrance d'une attestation de suivi qui ne comporte aucune mention relative à l'aptitude ou l'inaptitude médicale du salarié.

L'infirmier peut également, selon les mêmes modalités, effectuer des examens complémentaires et participer à des actions d'information collectives conçues en collaboration avec le médecin du travail et validées par lui dans le respect des règles liées à l'exercice de la profession d'infirmier déterminées en application de l'article L. 4311-1 du code de la santé publique ».

Personnel infirmier au sein des Services de santé au travail interentreprises

Article R. 4623-35

« L'infirmier est recruté après avis du ou des médecins du travail. »

On rappellera, au préalable, que conformément aux dispositions du Code de la Santé publique et du Code du travail combinées, l'infirmier d'entreprise apporte **son concours** au médecin du travail du SSTI comme se doivent tous professionnels de santé entre eux. Par ailleurs, l'équipe pluridisciplinaire du SSTI doit se coordonner avec lui.

On envisagera ici l'opportunité et les incidences d'une formalisation de ce concours.

Les missions du SSTI

En premier lieu, il ressort des textes que les missions des SSTI sont assurées par une équipe pluridisciplinaire, laquelle comprend notamment des infirmiers. Ces professionnels de santé recrutés après avis du ou des médecins du travail sont soumis à une formation spécifique.

En d'autres termes, un SSTI qui recourt à un infirmier d'entreprise ne remplit pas de facto son obligation de pluridisciplinarité en Santé au travail imposée par la loi. En effet, **l'infirmier d'entreprise ne fait pas partie de l'équipe pluridisciplinaire telle que définie par le Code du travail**. Une position différente conduirait à considérer que l'infirmier d'entreprise devrait, par exemple, être représenté dans les instances du SSTI, collaborer avec les autres membres de l'équipe du SSTI, etc.

La formation de l'infirmier DE

En second lieu, si un infirmier d'entreprise et un infirmier recruté dans un SSTI sont tous deux diplômés d'Etat et inscrits à l'Ordre, ils ont bien juridiquement la même compétence pour réaliser des actes infirmiers (propres ou sur protocole d'un médecin du travail). De ce fait, l'infirmier d'entreprise peut réaliser un entretien infirmier. A toutes fins utiles, on rappellera que, comme tout professionnel de santé, l'infirmier d'entreprise est soumis au secret professionnel et aux règles déontologiques en la matière.

Cependant, **l'exercice infirmier ne recouvre pas les mêmes missions au sein d'un SSTI ou d'une entreprise**. En effet, l'infirmier d'entreprise peut, par exemple, dispenser des soins, contrairement à l'infirmier recruté en SSTI, dont la mission est exclusivement préventive.

Par ailleurs, en présence d'un infirmier spécifiquement formé par l'entreprise adhérente, un médecin du travail peut valablement considérer que ce dernier reste insuffisamment compétent pour réaliser l'entretien qu'il a formalisé au regard de la mission habituelle d'un infirmier exerçant en SSTI. Cette **liberté d'appréciation médicale peut donc constituer un obstacle supplémentaire au partenariat envisagé** entre le SSTI, d'une part, et l'entreprise, d'autre part.

Au demeurant, dans la même logique, on ne manquera pas de relever à nouveau que l'infirmier d'un SSTI est recruté après avis du médecin du travail, contrairement à l'infirmier d'entreprise.

Le lien de subordination

Le partenariat doit s'inscrire dans un cadre juridique clair, afin que le lien de subordination entre l'infirmier d'entreprise et son employeur ne soit pas modifié. En effet, il ne faudrait pas que le SSTI se voit reconnaître la qualité de co-employeur de fait, si l'existence d'un lien de subordination entre l'infirmier d'entreprise et lui était démontrée. Dans cette hypothèse, il serait passible de sanctions administratives, pénales et civiles pour prêt de main-d'œuvre illicite.

Par exemple, l'infirmier d'entreprise est-il sous l'autorité médicale du médecin du travail quand il réalise un entretien infirmier ? Est-il donc sous la subordination juridique du SSTI par le truchement du médecin du travail salarié du SSTI ?

Ce lien de subordination est parfois d'autant plus visible que l'infirmier d'entreprise doit utiliser le logiciel du SSTI ou se voit imposer les règles et outils de fonctionnement dudit SSTI. On relèvera, à ce titre, que l'infirmier d'entreprise participe à la réalisation du projet de Service du SSTI lorsqu'il réalise un entretien protocolisé par le médecin du travail. En revanche, l'infirmier d'entreprise n'est pas associé à l'élaboration dudit projet.

Enfin, quelle assurance aurait à couvrir, en conséquence, les dommages éventuels commis par l'infirmier d'entreprise ? En principe, ce devrait être celle de l'entreprise, sauf si cette dernière considère que le SSTI est co-employeur et que c'est donc à son assureur de garantir.

Le risque juridique semble donc important et invite à la prudence.

On rappellera, en outre, que le financement des SSTI, associations « loi de 1901 », vise à la réalisation globale de la mission. Toute adaptation devrait relever des contreparties individualisées fixées dans les statuts et le règlement intérieur.

Il ressort notamment de ces éléments que le devoir de collaboration entre professionnels de santé (médecins du travail et infirmiers diplômés d'Etat) n'implique en aucune façon la formalisation d'une mise à disposition telle qu'elle est prévue par le Code du travail. En effet, il s'agit d'une simple collaboration.

Si aucune convention de mise à disposition n'est utile, il est en revanche nécessaire de recueillir l'accord de l'ensemble des acteurs. Il convient en effet d'avoir un accord, non seulement du SSTI qui intervient dans l'entreprise, mais aussi de l'employeur et du comité d'entreprise concerné. Et, comme pour tous les entretiens infirmiers, un protocole doit être établi entre l'infirmier et le médecin du travail, qui décide seul de confier cette tâche sous son autorité.

Obligation de présence en entreprise et prestations proposées par le SSTI

Le personnel infirmier en entreprise

Article R. 4623-32

« Dans les établissements industriels de 200 à 800 salariés, est présent au moins un infirmier et, au-delà de cet effectif, un infirmier supplémentaire par tranche de 600 salariés.

Dans les autres établissements de 500 à 1 000 salariés, est présent au moins un infirmier et, au-delà de cet effectif, un infirmier supplémentaire par tranche de 1 000 salariés. »

Article R. 4623-33

« Dans les établissements industriels de moins de 200 salariés et dans les autres établissements de moins de 500 salariés, un infirmier est présent si le médecin du travail et le comité d'entreprise en font la demande.

Lorsque l'employeur conteste la demande, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail. »

Article R. 4623-34

« L'infirmier assure ses missions de santé au travail sous l'autorité du médecin du travail de l'entreprise dans le cadre de protocoles écrits ou sous celle du médecin du service de santé interentreprises intervenant dans l'entreprise, dans le cadre de protocoles écrits. L'équipe pluridisciplinaire se coordonne avec l'infirmier de l'entreprise. »

Au regard des dispositions du Code du travail, rien ne s'oppose à ce qu'un SSTI mette à disposition d'une entreprise adhérente, un infirmier, pour permettre à cette entreprise de répondre à son obligation en la matière.

On en profitera pour rappeler ici que, d'une manière générale, **la mise à disposition est prévue et strictement encadrée** par les articles L. 8241-1 et suivants du Code du travail.

Prêt de main d'œuvre**Article L. 8241-1**

« Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas aux opérations réalisées dans le cadre :

1° Des dispositions du présent code relatives au travail temporaire, aux entreprises de travail à temps partagé et à l'exploitation d'une agence de mannequins lorsque celle-ci est exercée par une personne titulaire de la licence d'agence de mannequin ;

2° Des dispositions de l'article L. 222-3 du code du sport relatives aux associations ou sociétés sportives ;

3° Des dispositions des articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du présent code relatives à la mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.

Une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition. »

Article L. 8241-2

« Les opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif sont autorisées.

Dans ce cas, les articles L. 1251-21 à L. 1251-24, les 2° et 3° de l'article L. 2312-6, le 9° du II de l'article L. 2312-26 et l'article L. 5221-4 du présent code ainsi que les articles L. 412-3 à L. 412-7 du code de la sécurité sociale sont applicables.

Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert :

1° L'accord du salarié concerné ;

2° Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ;

3° Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

Les salariés mis à disposition ont accès aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice.

Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.

La mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Pendant la période de prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse ; il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

Le comité social et économique est consulté préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre et informé des différentes conventions signées.

Le comité de l'entreprise prêteuse est informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés mentionnée au second alinéa de l'article L. 4154-2.

Le comité social et économique de l'entreprise utilisatrice est informé et consulté préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre.

L'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir que le prêt de main-d'œuvre est soumis à une période probatoire au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties. Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. La cessation du prêt de main-d'œuvre à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période probatoire ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement ».

Conformément aux articles précités, l'opération de mise à disposition ne doit se traduire par aucun profit pour l'établissement mettant du personnel à disposition, au risque de voir la situation qualifiée de prêt de main d'œuvre à but lucratif considérée comme illicite.

A noter que le recours à une opération de mise à disposition suppose, notamment, **d'informer et de consulter, préalablement à la décision, le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel (du SSTI et de l'entreprise adhérente).**

Bien que la loi ne le prévoie pas expressément (à l'exception d'une mise à disposition par une entreprise de travail temporaire), il est vivement recommandé de formaliser une convention de mise à disposition entre l'entreprise adhérente et le SSTI.

La convention de mise à disposition devra prévoir :

- les motifs de la mise à disposition ;
- la durée de la mise à disposition : elle doit être limitée dans le temps ;
- la répartition des responsabilités entre les deux entreprises : Qui paye les salaires ? Qui est le détenteur du pouvoir disciplinaire (ce doit être le prêteur si l'on veut éviter toute ambiguïté sur la détermination de l'employeur) ? Qui encadre le personnel au jour le jour (normalement l'utilisateur) ? ;
- tous renseignements utiles sur les personnes détachées : noms, adresses, numéro de sécurité sociale, le cas échéant, numéros de leurs titres de travail et mention de la qualification du salarié concerné ;
- les conditions d'exécution du travail, telles que la durée du travail et les conditions d'hygiène et de sécurité, qui relèvent de « l'utilisateur » ;
- la définition précise des tâches à accomplir.

On soulignera que, dans la mesure où la mise à disposition **requiert l'accord du salarié concerné**, un avenant au contrat de travail signé par ce dernier devra préciser les points visés par l'article L. 8241-2 du Code du travail.

En pratique, il conviendrait **de définir les missions de l'infirmier et ses modalités**. On rappellera à ce stade que l'exercice infirmier d'entreprise n'est pas circonscrit à la prévention et implique la possible réalisation de soins infirmiers.

On observera, en outre, que la mise à disposition ne permet pas au salarié du SSTI concerné qui serait mis à disposition de bénéficier des éventuels avantages existants dans l'entreprise « utilisatrice ».

On précisera également que le contrat de travail liant le salarié au SSTI d'origine n'étant ni rompu, ni suspendu, est maintenu. Le SSTI demeure l'employeur. En toute logique, **l'infirmier du SSTI continue également à relever des dispositions conventionnelles auxquelles est soumis son employeur d'origine**.

Ce principe est d'ailleurs rappelé à l'article L. 8241-2 du Code du travail susvisé, qui prévoit expressément que, pendant la mise à disposition, le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse et de bénéficier de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail pour l'entreprise prêteuse.

In fine, si la mise à disposition est juridiquement possible, elle implique une certaine rigueur.

Cette configuration nécessite, au demeurant, de bien garder à l'esprit qu'**une telle mise à disposition sort des missions légales du SSTI** et permet seulement à l'entreprise adhérente soumise à l'obligation de présence infirmier, de répondre à cette obligation. En d'autres termes, la ressource infirmière mise à disposition par le SSTI l'est en dehors de sa mission de prévention imposée légalement. Par conséquent, une telle hypothèse devrait faire l'objet d'une formalisation différente de celle relative à l'adhésion. En tout état de cause, elle est exclue de la cotisation globale qui résulte de la seule mutualisation réglementaire de la prise en charge du suivi de l'état de santé des salariés par le SSTI. Il ne peut y avoir de confusion ou de compensation des obligations en présence à ce titre.

L'intérêt du SSTI à se placer dans cette configuration est limité, puisque, si elle permet de répondre à une demande d'une entreprise adhérente (si tant est que le Service ait la ressource infirmière suffisante pour y répondre), c'est à la condition de ne pas générer de bénéfice financier.
