

POSITION DE L'UIMM : Des pratiques des Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI) en contradiction avec la législation

Article L. 4622-6 du Code du travail

Article R. 4623-30 du Code du travail

Articles R. 4624-11, R. 4624-35 à R.4624-38 du Code du travail

Articles R4745-1 et R4745-5 du code du travail

Articles R. 4624-22, R. 4624-24 et R. 4624-25 du Code du travail

Article R. 4624-38 du Code du travail

Article R4127-71 & R4127-74 du code de santé publique

Article R. 4127-69 du Code de la santé publique

Articles L. 4311-1, R. 4311-1 et suivants du Code de la santé publique

Article R. 4312-55 du Code de la santé publique

Deux expérimentations¹ sont actuellement mises en œuvre par des Services de Santé au Travail ou proposées par certaines DIRECCTE :

- l'une porte sur la mise en place de **visites d'information et de prévention (VIP) collectives** ;
- l'autre sur réalisation des **examens médicaux d'aptitude par des infirmiers** du travail.

Une 3^e pratique des SSTI concerne la **prise en charge financière des examens complémentaires**.

Nous allons détailler ces 3 pratiques et démontrer en quoi elles nous paraissent en contradiction vis-à-vis de la législation.

¹ Pour information, l'aménagement de dispositions légales et réglementaires par voie d'expérimentation est admis uniquement lorsque cette expérimentation est prévue par la loi et le règlement (article 37-1 de la Constitution de 1958). Les Direccte et les services de santé au travail ne disposent d'aucune autorité pour décider de déroger, même pour une durée limitée, au Code du travail.

1. NOTRE POSITION SUR LES VISITES D'INFORMATION ET DE PREVENTION COLLECTIVES

Article R. 4624-11 du Code du travail

« La visite d'information et de prévention [VIP] dont bénéficie le travailleur est **individuelle**. Elle a notamment pour objet :

- d'interroger le salarié sur son état de santé ;
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail ».

L'UIMM note plusieurs irrégularités concernant ces visites d'information et de prévention collectives :

- L'interrogatoire sur l'état de santé du salarié ne peut être réalisé lors d'une réunion collective ;
- le respect du secret médical pose question ;
- l'identification des éventuelles incompatibilités entre l'état de santé du salarié et le poste sur lequel il est affecté ne peut pas être réalisée correctement ;
- il paraît compliqué de réaliser collectivement les actes médicaux pratiqués lors des VIP (notamment concernant les travailleurs de nuit) : prise de tension, examen de la vue... ;
- il semble difficile d'identifier un besoin de réorientation du salarié vers le médecin du travail (notamment dans le cas d'un état de grossesse).

En outre, les lieux de déroulement des visites médicales doivent respecter plusieurs conditions cf. Article R4127-71 du code de santé publique, elles ne peuvent donc avoir lieu dans une salle de réunion par exemple. De plus l'exercice de la médecine foraine est interdit Article R4127-74 du code de la santé publique.

Cette pratique de la VIP collective a pour objet de supprimer totalement le volet médical de la VIP. Or, l'obligation d'adhésion de l'employeur à un service de santé au travail se justifie par le fait qu'il lui délègue le suivi médical de l'état de santé de ses salariés.

Enfin lors de la réforme de la médecine du travail en 2016, l'objectif du ministère du travail était d'ancrer « dans la loi le principe selon lequel tout salarié, quel que soit son contrat de travail bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé. Celui-ci est réalisé par le médecin du travail et les professionnels de santé de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail (notamment le collaborateur

médecin et l'infirmier). L'effectivité de ce suivi individuel de l'état de santé des salariés sera confortée grâce à l'allocation de ces nouvelles ressources ».



Pour toutes ces raisons, la réalisation de VIP collectives est en contradiction avec les textes applicables. Les VIP étant réalisées sous protocole du médecin du travail, celui-ci s'expose à des sanctions civiles et pénales, tout comme le service de santé au travail (article R. 4745-1 du Code du travail). Par ailleurs, l'employeur ayant connaissance de telles pratiques se doit de réagir pour ne pas être mis en cause.

Nous conseillons donc aux mandataires patronaux et aux entreprises adhérentes de veiller à ce que les VIP réalisées par les professionnels de santé restent individuelles.

2. NOTRE POSITION SUR LA REALISATION DES EXAMENS MEDICAUX D'APTITUDE PAR DES INFIRMIERS DU TRAVAIL

Article R. 4624-22 du Code du travail

Le Suivi Individuel Renforcé (SIR) concerne tout salarié affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles des collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.

Article R. 4624-24 du Code du travail

Le SIR comprend un examen médical d'aptitude ayant pour objet :

- *de s'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste de travail envisagé, notamment en vérifiant la compatibilité du poste avec l'état de santé du travailleur, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou sa sécurité ou à celle de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail ;*
- *de rechercher si le travailleur n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les travailleurs ;*
- *de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;*
- *d'informer le travailleur sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;*
- *de sensibiliser le travailleur sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.*

Les salariés soumis au SIR bénéficient de cet examen médical d'aptitude avant leur affectation au poste.

Article R. 4624-25 du Code du travail

L'examen médical est réalisé par le médecin du travail.

Cette expérimentation a pour objectif de confier aux infirmiers de santé au travail la réalisation de cet examen médical d'aptitude, en lieu et place du médecin du travail.

Elles prévoient parfois des « modalités d'aménagement des visites médicales en fonction de l'effectif suivi » :

- chaque salarié en SIR est vu par un infirmier lors de la visite médicale périodique, tant qu'il n'y a pas de changement de son état de santé ;
- un ordre de priorité est établi par le service de santé au travail pour la réalisation des visites d'embauche par les médecins du travail en fonction du secteur d'activité et de la « plus-value de l'examen clinique médical par rapport au risque du poste ».

Ainsi, les salariés qui ne sont pas sur des postes jugés prioritaires et ceux qui doivent bénéficier d'un examen médical d'aptitude périodique sont vus par des infirmiers.

Irrégularités relevées par l'UIMM :

- D'une part, le Code du travail n'admet aucune dérogation et ne permet pas la réalisation des examens médicaux et la délivrance d'avis d'aptitude par des infirmiers, et ce, même sous protocole.
- D'autre part, les infirmiers ne peuvent pas exercer des activités qui outrepassent leurs missions (article R. 4312-55 du Code de la santé publique).

Risques juridiques induits pour le médecin du travail et l'entreprise

Les risques juridiques induits par cette expérimentation sont importants aussi bien sur le plan civil que sur le plan pénal. Les actes et les décisions du médecin du travail engagent sa responsabilité et celle du service de santé au travail au sein duquel il exerce (articles R. 4127-69 du Code de la santé publique et R. 4745-5 du Code du travail).



Puisque le médecin du travail ne peut pas déléguer la délivrance des avis d'aptitude ou d'inaptitude à l'infirmier la question se pose de la valeur de l'avis délivré dans ces conditions. **L'entreprise s'expose à un risque de dommages-intérêts**, de rupture aux torts de l'employeur, de faute inexcusable en cas d'accident, voire de **sanction pénale**.

Enfin, cette expérimentation est contraire à l'évolution de la médecine du travail souhaitée par le Ministère du travail qui expliquait, lors de la parution du projet de réforme de 2016, ce qui suit :

« Les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou celles de leurs collègues ou de tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, bénéficient d'une surveillance médicale renforcée de leur état de santé, qui comporte un examen d'aptitude réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Cet examen est indispensable dans un objectif de prévention des risques graves d'atteinte à la santé ou la sécurité. Il est réalisé par le médecin du travail sauf lorsque des dispositions spécifiques le

confie à un autre médecin, ce qui peut être le cas, par exemple dans le secteur des transports ».

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments et de l'absence de loi d'expérimentation, nous conseillons aux mandataires patronaux et aux entreprises adhérentes de veiller à ce que l'examen médical d'aptitude soit réalisé par le médecin du travail.

3. NOTRE POSITION SUR LE REFUS DE PRISE EN CHARGE DES EXAMENS COMPLÉMENTAIRES PAR DES SSTI

Certaines SSTI définissent limitativement les examens complémentaires qu'elles devraient financièrement prendre en charge. Elles s'appuient pour cela sur le fait que la définition d'examens complémentaires est imprécise dans le code du travail. Ainsi, tout examen non mentionné dans le « règlement intérieur adhérent » doit être à la charge de l'employeur.

A contrario, cela ferait augmenter sensiblement le tarif de la cotisation pour l'ensemble des adhérents.

Nous vous présentons les arguments juridiques permettant de s'opposer à ces pratiques.

Article R. 4624-35 du Code du travail

Cet article précise que les examens complémentaires ont pour objet :

- *la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur*
- *le dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;*
- *le dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel du travailleur.*

Les examens complémentaires sont ceux nécessitant une prise en charge médicale particulière du salarié afin d'attester ou non de la compatibilité entre le poste de travail et son état de santé. Le Code du travail n'ayant pas vocation à être le Code de la santé publique, il ne dresse pas une liste exhaustive des examens pouvant être qualifiés de complémentaires. L'absence de précisions sur le type d'examens à pratiquer est tout à fait cohérente compte tenu de la pluralité d'activités, de salariés et d'examens pouvant être pratiqués.

Article R. 4624-36 du Code du travail

« 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 réalise ou fait réaliser ces examens au sein du service de santé au travail, ou choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens.

Ces derniers sont réalisés dans des conditions garantissant le respect de leur anonymat. »

Le principe est donc clair, depuis la réforme de 2012, lorsque l'employeur adhère à un service de santé au travail interentreprises (SSTI), les examens complémentaires sont à la charge exclusive de ce dernier.

Une seule exception à ce principe est posée à l'article R. 4624-37 du Code du travail : les examens spécialisés complémentaires réalisés pour le suivi des travailleurs de nuit sont toujours à la charge de l'employeur, qu'il soit en SSTA ou en SSTI.

Le règlement intérieur adhérent

Certaines SSTI incorporent une clause dans leur règlement intérieur pour faire échec à l'article R. 4624-36 du Code du travail et font signer ce règlement intérieur par les entreprises adhérentes.

Elles s'appuient, pour cela, sur l'alinéa 1er de l'article D. 4622-22 du Code du travail qui dispose que :

« Les droits et obligations réciproques du service de santé au travail interentreprises et de ses adhérents sont déterminés dans les statuts ou le règlement intérieur de celui-ci. Ces statuts et ce règlement sont communiqués à l'entreprise, lors de la demande d'adhésion, avec la grille des cotisations du service de santé au travail interentreprises et un document détaillant les contreparties individualisées de l'adhésion. »

Cet article a pour objet de déterminer les modalités d'organisation des SSTI. Il ne peut être utilisé pour contrer d'autres articles du code du travail. De plus, conformément au principe de hiérarchie des normes, un « règlement intérieur adhérent » ne peut être contraire à la loi et s'opposer au code du travail.

Le « règlement intérieur adhérent » n'est pas non plus une norme négociée, il s'apparente davantage à un contrat d'adhésion. Ainsi, imposer de manière unilatérale l'absence de prise en charge des examens complémentaires, ou de certains examens complémentaires, par simple convenance est illicite, et contrevient aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Le financement des examens complémentaires

Les SSTI indiquent que l'éventuel financement des examens complémentaires par leur soin augmenterait les coûts de l'adhésion.

Les SSTI sont des organisations patronales dont les dépenses sont à la charge exclusive des employeurs (article L 4622-6 du Code du Travail).

L'ensemble des prestations de prévention et celles relatives au suivi individuel des salariés, sont ouverts par la cotisation appliquée à l'entreprise. Le montant de la cotisation dépend de l'effectif de chaque entreprise adhérente (article L. 4622-6 du code du travail). Il ne correspond pas à un pourcentage de la masse salariale, mais à un montant calculé par salarié. Les SSTI disposent donc d'un budget propre

issu des cotisations, qu'ils répartissent selon les prestations effectivement réalisées, indépendamment de la situation de l'entreprise.

En déterminant le montant de la cotisation applicable, les SSTI ont déjà intégré une projection sur le coût des examens complémentaires envisageables.

Respect du secret médical

L'article R. 4624-38 du Code du travail stipule que les examens complémentaires « *sont réalisés dans les conditions garantissant le respect de l'anonymat* », or une facturation des examens complémentaires induirait la transmission d'informations médicales à l'employeur.