

Réforme des services de santé au travail
Réponse de la DGT aux questions de l'AMTSN

1- Suivi des salariés des entreprises extérieures par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice

Les médecins du travail des SSTI s'inquiètent d'une possible désaffection de leurs services, voire même d'un risque de fermeture de ces SSTI. Ils demandent si l'intention de la DGT était de limiter le nombre de SSTI. Ils s'interrogent également sur la délivrance des avis d'aptitude.

Réponse :

L'article D. 4622-14 2° du code du travail, issu du décret n° 2012-137 du 30 janvier 2012, permet effectivement le suivi des salariés d'une entreprise ou un établissement « extérieur » par un service de santé au travail d'entreprise (service autonome) :

Article D. 4622-14 :

« Les entreprises et établissements qui ne relèvent pas d'un service autonome de santé au travail en application de la section 2 organisent ou adhèrent à un service de santé au travail interentreprises. Toutefois, une entreprise ou un établissement, quel que soit son effectif, peut faire suivre ses salariés par un service de santé au travail d'entreprise dans les cas suivants :

*1° L'entreprise ou l'établissement appartient à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 ;
2° L'entreprise ou l'établissement intervient régulièrement en tant qu'entreprise extérieure auprès d'une entreprise, dans les conditions prévues à l'article R. 4511-1*.*

Dans les cas prévus aux 1° et 2°, une convention est conclue entre l'entreprise qui a organisé le service de santé au travail et l'entreprise ou l'établissement concerné. Le comité de l'entreprise ou de l'établissement concerné préalablement consulté peut s'y opposer. L'opposition est motivée.

** art. R. 4511-1 : « Les dispositions du présent titre s'appliquent au chef de l'entreprise utilisatrice et au chef de l'entreprise extérieure lorsqu'une entreprise extérieure fait intervenir des travailleurs pour exécuter ou participer à l'exécution d'une opération, quelle que soit sa nature, dans un établissement d'une entreprise utilisatrice, y compris dans ses dépendances ou chantiers. »*

L'intention de la DGT n'était pas de limiter le nombre de SSTI, mais de répondre à la demande de certaines grandes entreprises dotées d'un service autonome de santé au travail et des entreprises y intervenant régulièrement, afin d'améliorer le suivi des salariés des entreprises concernées.

Le décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 est en fait venu compléter des dispositions qui existaient déjà dans le titre premier (travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure) du livre V de la quatrième partie du code du travail :

Art. R. 4513-12 ancien : *« 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 suivants et, pour les salariés agricole, à l'article R. 717-15 du code rural et de la pêche maritime, peut être réalisé par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice pour le compte de l'entreprise extérieure.*

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. »

Art. R. 4513-12 nouveau : *« 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 et pour les salariés agricoles, à l'article R. 717-15 du code rural et de la pêche maritime,*

peut être réalisé par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice pour le compte de l'entreprise extérieure. 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 les actions sur le milieu de travail prévues aux articles R. 4624-1 et suivants pour le compte des salariés de l'entreprise extérieure.

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. »

En ce qui concerne les examens médicaux périodiques, il n'y a donc pas de changement. C'est bien entendu le médecin du travail de l'entreprise extérieure qui se prononce sur l'aptitude médicale du salarié, compte tenu des informations qui lui sont transmises par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice.

La circulaire DGT du 9 novembre 2012 apporte les précisions suivantes (p. 90) :

« Le décret n° 2012-135 a modifié l'article R. 4513-12 du code du travail afin de répondre aux prescriptions du 4° de l'article L. 4625-1 relatif aux travailleurs exécutant habituellement leur contrat de travail dans une entreprise autre que celle de leur employeur.

Cet article concerne les salariés que fait intervenir une entreprise extérieure pour exécuter ou participer à l'exécution d'une opération, quelle que soit sa nature, dans un établissement d'une entreprise utilisatrice y compris dans ses dépendances ou chantiers (C. trav., art. R. 4511-1), étant précisé que l'intervention de l'entreprise extérieure doit s'inscrire dans la durée pour permettre son application.

L'article R. 4513-12, dans sa rédaction antérieure, permettait par accord entre les chefs de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure et les médecins du travail intéressés, que l'examen médical périodique des salariés de l'entreprise extérieure soit assuré par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice. Cette possibilité est maintenue par le nouvel article R. 4513-12, l'accord permettant désormais 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 les actions sur le milieu de travail pour le compte des salariés de l'entreprise extérieure.

C'est en effet le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice qui a la meilleure connaissance des lieux de travail et des risques professionnels de cette entreprise, et qui est donc le plus à même d'y mener des actions en vue de préserver la santé de tous les salariés, qu'ils appartiennent à l'entreprise utilisatrice ou à l'entreprise extérieure.

Que cette faculté soit mise en œuvre ou non, le principe de l'accès du médecin du travail de l'entreprise extérieure aux postes de travail occupés ou susceptibles d'être occupés par les travailleurs de l'entreprise extérieure, dans l'entreprise utilisatrice, est maintenu. Les chefs des deux entreprises en fixent les conditions, après avis des médecins du travail intéressés (C. trav., art. R. 4513-13). »

2- Reconnaissance du suivi médical au sein des pays de l'UE : détachement transnational et santé au travail

Le code du travail comporte des dispositions relatives aux salariés détachés temporairement sur le territoire national par un employeur établi hors de France. Ces dispositions se trouvent dans la première partie du code du travail – titre sixième (art. L.1261-1 et suivants et R. 1261-1 et suivants).

L'article L. 1262-4 du code du travail prévoit que « *les employeurs détachant temporairement des salariés sur le territoire national sont soumis aux dispositions légales et aux stipulations conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France, en matière de législation du travail, pour ce qui concerne les matières suivantes :*

...

9° Règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants ;
... »

En ce qui concerne la santé au travail, les articles R. 1262-9 à R. 1262-13 du code du travail disposent :

Art. R. 1262-9 :

« Sont applicables, sous réserve des dispositions des articles R. 1262-10 à R. 1262-15, les dispositions relatives :

1° A la prise en charge des dépenses afférentes aux services de santé au travail, prévue par l'article L. 4622-6 ;

2° A la constatation de l'aptitude médicale du salarié par le médecin du travail, prévue par l'article L. 4642-1 ;

3° Aux missions du médecin du travail, prévues par l'article R. 4623-1 ;

4° A l'action du médecin du travail sur le milieu de travail, prévue aux articles R. 4624-1 à D. 4624-46

5° Aux examens médicaux périodiques, prévus par les articles R. 4624-16 à R. 4624-18 ;

6° A la surveillance médicale renforcée, prévue par les articles R. 4624-19 et R. 4624-20 ;

7° A l'examen médical de reprise du travail, prévu par les articles R. 4624-21 à R. 4624-24 ;

8° Aux examens complémentaires, prévus par les articles R. 4624-25 à R. 4624-27 ;

9° Au déroulement des examens médicaux prévus par les articles R. 4624-28 à R. 4624-30 ;

10° A la déclaration d'inaptitude médicale du salarié, prévue par les articles R. 4624-31 et R. 4624-32 ;

11° Au plan d'activité du médecin du travail, prévu par les articles D. 4624-33 à D. 4624-36 ;

12° A la fiche d'entreprise, prévue par les articles D. 4624-37 à D. 4624-41 ;

13° Au dossier médical et aux fiches médicales, prévus par les articles D. 4624-46 à D. 4624-49. Dans les services de santé au travail, les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, les dispositions prévues par les articles R. 4623-1 à R. 4626-19, R. 4626-21, R. 4626-25 à D. 4626-32 sont applicables.

Dans les professions agricoles, les dispositions des articles R. 717-3 à R. 717-12, R. 717-15 à R. 717-30 du code rural et de la pêche maritime sont applicables. »

Article R. 1262-10 :

« Le salarié détaché bénéficie des prestations d'un service de santé au travail, sauf si l'employeur, établi dans un Etat membre de l'Union européenne, partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou dans la Confédération helvétique, prouve que ce salarié est soumis à une surveillance équivalente dans son pays d'origine. »

Article R. 1262-11 :

« Dans les cas prévus aux 1° et 2° de l'article L. 1262-1 et à l'article L. 1262-2 ¹, l'entreprise utilisatrice ou le donneur d'ordre prend en charge l'organisation matérielle des obligations relatives à la santé au travail du salarié dans le cadre de son service de santé au travail. »

Article R. 1262-12 :

« Dans le cas prévu au 3° de l'article L. 1262-1 et lorsque l'entreprise étrangère intervient pour le compte d'un particulier, celle-ci adhère au service de santé au travail interentreprises territorialement et professionnellement compétent. »

Article R. 1262-13 :

« Le premier examen médical périodique a lieu avant la prise de poste.

Sont considérés comme examens périodiques, y compris le premier, les examens équivalents pratiqués dans un Etat membre de l'Union européenne, partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou dans la Confédération helvétique. »

Article R. 1262-14 :

« L'entreprise étrangère bénéficie de l'action du médecin du travail sur le milieu de travail. Dans le cas prévu au 3° de l'article L. 1262-1 et lorsque l'entreprise intervient pour le compte d'un particulier, cette action n'a lieu que sur demande de l'entreprise étrangère. »

Article R. 1262-15 :

« Dans les cas prévus aux 1° et 2° de l'article L. 1262-1 et à l'article L. 1262-2, les documents et informations transmis à l'employeur le sont également à l'entreprise utilisatrice ou au donneur d'ordre. »

Il doit être précisé qu'une modification de ces dispositions réglementaires est envisagée. Cela permettrait notamment d'actualiser les références aux articles du code du travail dans l'article R. 1262-9, pour tenir compte du décret n°2012-135 du 30 janvier 2012.

¹ Art. L.1262-1 : *« Un employeur établi hors de France peut détacher temporairement des salariés sur le territoire national, à condition qu'il existe un contrat de travail entre cet employeur et le salarié et que leur relation de travail subsiste pendant la période de détachement. Le détachement est réalisé :*

1° Soit pour le compte de l'employeur et sous sa direction, dans le cadre d'un contrat conclu entre celui-ci et le destinataire de la prestation établi ou exerçant en France ;

2° Soit entre établissements d'une même entreprise ou entre entreprises d'un même groupe ;

3° Soit pour le compte de l'employeur sans qu'il existe un contrat entre celui-ci et un destinataire. »

Art. L.1262-2 : *« Une entreprise exerçant une activité de travail temporaire établie hors du territoire national peut détacher temporairement des salariés auprès d'une entreprise utilisatrice établie ou exerçant sur le territoire national, à condition qu'il existe un contrat de travail entre l'entreprise étrangère et le salarié et que leur relation de travail subsiste pendant la période de détachement »*