

# Vos questions / nos réponses

## Suivi individuel de l'état de santé du salarié : qui prend en charge le coût des examens complémentaires ?



La réponse de Jennifer Shettle, département Études, veille et assistance documentaires, Service juridique de l'INRS

Annule et remplace la QR 78 parue en 2013.

La prise en charge financière des examens complémentaires prescrits par le médecin du travail a, par le passé, suscité de nombreuses interrogations. La rédaction de l'article R. 4624-36 du Code du travail, modifiée par décret du 27 décembre 2016, est venue clarifier ce point.

Pour mémoire, en application de l'article R. 4624-35 du Code du travail, le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires :

- à la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail ;
- au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du travailleur ;
- au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel du travailleur.

Auparavant, ces examens avaient vocation, entre autres, à déterminer « l'aptitude médicale du salarié au poste de travail ». Désormais, l'avis d'aptitude n'est plus systématique et est essentiellement réservé aux salariés en suivi individuel renforcé et affectés à des postes à « risques particuliers » (au sens de l'article R. 4624-23 du Code du travail). Ces examens complémentaires sont par conséquent destinés plus particulièrement à s'assurer que l'état de santé du salarié est compatible avec le poste auquel il est affecté. En ce qui concerne la prise en charge du coût de ces examens, deux situations sont à distinguer :

- lorsque l'employeur dispose d'un service autonome de santé au travail, les examens complémentaires sont à sa charge ;

- dans les autres cas, les examens complémentaires sont à la charge du service de santé au travail interentreprises.

Il est à noter que l'article D. 4622-22 du Code du travail apporte des précisions sur le contenu de l'échange obligatoire d'informations au moment de l'adhésion d'une entreprise au service de santé au travail interentreprises. Ainsi, selon cet article : « 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 ».

Il apparaît, au regard de ces dispositions relatives à la transparence de coût, que la prise en charge des examens complémentaires par le service de santé au travail interentreprises soit un élément à mentionner dans le document détaillant les contreparties individualisées de l'adhésion.

Les examens peuvent être prescrits par le médecin du travail à un salarié, soit en raison de son état de santé en particulier, soit en application de dispositions réglementaires spécifiques à certains risques, directement liés à la nature de l'activité de l'entreprise exposant à ces risques. Quoi qu'il en soit, 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.

En tout état de cause, et peu importe le contexte, ces examens doivent être réalisés dans des conditions

garantissant le respect de leur anonymat au sein de l'entreprise et permettant de ne pas enfreindre cette règle déontologique primordiale (article R. 4624-36 du Code du travail).

**En ce qui concerne les salariés d'entreprises extérieures (EE)**, la réalisation des examens complémentaires rendus nécessaires par la nature et la durée des travaux réalisés par ces derniers dans l'entreprise utilisatrice (EU), doit être assurée par le médecin du travail de l'EU, pour le compte de l'EE. Les résultats de ces examens sont ensuite communiqués au médecin du travail de l'EE (article R. 4513-11 du Code du travail).

Compte tenu des dispositions précédemment exposées, à défaut d'accord entre les employeurs de l'EU et de l'EE et les médecins du travail intéressés, la charge financière des examens complémentaires incombe en principe à l'employeur, c'est-à-dire à l'EE. En effet, si c'est le médecin de l'EU qui assure la réalisation de ces examens, il le fait pour le compte de l'EE.

Ainsi, en application des dispositions précitées issues de l'article R. 4624-36 du Code du travail, si l'EE, en sa qualité d'employeur :

- a son propre service de santé au travail (service autonome), les examens complémentaires restent à sa charge ;
- adhère à un SSTI, il revient au SSTI concerné de prendre en charge le coût des examens

complémentaires conformément au principe posé par l'article R. 4624-36 du Code du travail.

**En ce qui concerne les entreprises d'intérim**, aucune disposition particulière n'étant prévue par la réglementation concernant la réalisation de ces examens, il convient d'appliquer les règles générales précitées, l'entreprise d'intérim restant l'employeur.

Il convient de noter que des dispositions spécifiques ont été intégrées dans le Code du travail avec le décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail dans le cadre du suivi des **travailleurs de nuit**. Pour ces travailleurs, le médecin du travail peut prescrire, s'il le juge utile, des examens complémentaires, qui pourraient s'avérer nécessaires au regard des risques auxquels ces derniers sont exposés et des travaux qu'ils effectuent. Dans ce cas, ils seront systématiquement à la charge de l'employeur (article R. 4624-37 du Code du travail).

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail sur la nature et la fréquence de ces examens complémentaires, la décision est prise par le médecin inspecteur du travail (article R. 4624-38 du Code du travail).