

MEDECINE DU TRAVAIL ou L'EPEE DE DAMOCLES DES ENTREPRISES

Les entreprises sont tenues d'assurer le suivi médical de leur salarié, avec un monopole détenu par la médecine du travail.

Cependant, les dysfonctionnements toujours plus nombreux associés à des problématiques structurelles des services de médecine du travail empêchent dans les faits les entreprises de satisfaire à leurs obligations.

Or, la Cour de Cassation fait peser la responsabilité en cas de manquement sur l'entreprise seule dont la responsabilité civile et la responsabilité pénale se trouvent engagées.

I. Cadre légal

La surveillance de l'état de santé des travailleurs est exercée essentiellement au moyen d'examens médicaux obligatoirement effectués :

- à l'embauche (C. trav., art. R. 4624-10) et cela avant la fin de la période d'essai
- de façon périodique (C. trav., art. R. 4624-16)
- à la demande du salarié ou de l'employeur (C. trav., art. R. 4624-17) ;
- lors d'un d'arrêt de travail de plus de 3 mois (C. trav., art. R. 4624-20) ;
- à la reprise du travail après une maladie ou un accident professionnel ou non ou après un congé de maternité (C. trav., art. R. 4624-22).

Enfin, des examens complémentaires peuvent être pratiqués dans certains cas à l'appréciation du médecin du travail.

II. Positions de la Cour de Cassation

La Cour de Cassation, par de récentes décisions, rappelle que l'obligation qui pèse sur l'employeur est **une obligation de résultats**, et que les défaillances, non contestées dans ces espèces, des services de santé au travail, ne l'exonèrent pas.

➤ **Chambre Sociale, 9 décembre 2015 (n°12-25.056)**

La Cour de Cassation a condamné un employeur à verser des dommages et intérêts à son salarié pour le préjudice subi de l'absence de visite médicale.

En l'espèce, la défaillance, durant plusieurs années, du service de santé n'était pas contestée. Mais, les juges n'ont fait que réaffirmer le principe selon lequel l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat dont il doit assurer l'effectivité.

➤ **Chambre Criminelle, 12 janvier 2016 (n° 14-87.695 et 14-87.696)**

En l'espèce, des sociétés ont employé des salariés pour de très courtes durées et pour lesquels une visite médicale a été demandée. Néanmoins, le service de santé n'a pas donné suite à cette demande du fait que les CDD, de très courtes durées, avaient pris fin à la date où le service de santé était en mesure de convoquer les salariés concernés.

Une nouvelle fois, les juges ont retenu que c'est à l'employeur de s'assurer de l'effectivité de son obligation de sécurité jusqu'à s'assurer de la réalisation par le médecin du travail, préalablement à l'embauche et au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai, de la visite médicale, les condamnant ainsi à une amende de 5^{ème} classe pour chaque salarié concerné.

Si la même Cour de Cassation a rappelé qu'en cas de défaillance du service de santé, l'employeur peut mettre en jeu la responsabilité de ce service (Cass. Civ. 19 décembre 2013, n° 12-25.206), cette solution est un pis-aller difficilement acceptable pour des professionnels qui ne devraient pas avoir à lutter pour obtenir la réparation d'un préjudice qu'ils subissent, tout comme leurs salariés, au détriment de la lutte qu'ils mènent pour maintenir la pérennité de leur entreprise.

III. Dysfonctionnement des services de santé au travail

Les employeurs sont pris au piège entre les obligations qui pèsent sur eux et les dysfonctionnements des services de santé.

- Disproportion manifeste entre le nombre de salariés d'un territoire et le nombre de médecin du travail : à titre d'exemple, chaque département alpin accueille chaque mois de décembre entre 20 000 et 150 000 salariés saisonniers (selon le département), dont la plupart doivent être reçus par le service de santé au travail pour la visite médicale d'embauche dans les 15 jours qui suivent. Compte tenu du nombre de médecins du travail dans ces départements, il n'est tout simplement pas possible de satisfaire à cette obligation légale.
- Défaillance, de longue durée, des services de santé au détriment des employeurs, notamment dans l'organisation des visites médicales obligatoires. Ainsi, suite notamment à un arrêt de plus d'un mois, l'entreprise ne peut pas prendre le risque que le salarié reprenne son emploi avant la visite de reprise. Mais face à l'impossibilité d'obtenir un rendez-vous dans un délai raisonnable, l'entreprise se voit contrainte de ne pas faire travailler le salarié tout en étant obligée de verser son salaire.
- Situation de monopole locale des services de santé ;
- Opacité des facturations des services de santé : barèmes aléatoires, constat récurrent d'une double facturation (adhésion annuelle + prestations dites « habituelles ») et facturation fonction de l'effectif et non du nombre de personnes effectivement examinées ;
- Rapport coût/prestation jugé disproportionné au regard du coût d'une consultation par un médecin généraliste ;
- Contrôle « hiérarchique » des services de santé inexistant : aucune régularisation des éventuels abus ou dysfonctionnements.

Cet incontestable état de fait alimente un fort ressentiment éprouvé par un grand nombre d'employeurs envers l'organisation actuelle des services de santé, qu'ils considèrent (à tort ?) être le percepteur d'un impôt dont le montant est fixé aléatoirement, arbitrairement, sans aucune contestation possible et dont le paiement ne libère pas son contribuable, celui-ci pouvant faire l'objet d'une condamnation pénale et être redevable de dommages et intérêts, pour ne pas avoir réalisé ce pour quoi il a payé !

Il faut souligner que ces problématiques sont multipliées et accentuées pour les départements touristiques avec un préjudice pour les établissements saisonniers comme l'atteste le courrier de la FAGIHT au ministre du travail du 22 juillet 2011 et celui de la direction de la médecine du travail en Savoie du 21 mars 2016.

IV. Préconisations

Des préconisations pertinentes ont déjà été présentées dans le rapport du groupe de travail « Aptitude et médecine du travail » remis en mai 2015.

Certaines seraient reprises dans le projet de loi travail, notamment le remplacement de la visite d'embauche par une visite d'information et prévention.

S'agissant plus particulièrement des salariés saisonniers, la FAGIHT préconise depuis de nombreuses années la création d'un passeport santé qui permettrait la mise en place d'un suivi de ces salariés indépendamment de leur lieu de travail avec une périodicité équivalente à celle des travailleurs en contrat à durée indéterminée.

Le financement d'une telle mesure pourrait reposer sur la mutualisation des cotisations payées par les entreprises auprès d'une caisse chargée de répartir les fonds entre les services de santé départementaux.

Cette mesure aurait par ailleurs pour avantage non négligeable d'harmoniser les coûts sur l'ensemble du territoire.