

L'ENCADREMENT DU RECOURS A UN PRESTATAIRE EXTERIEUR POUR ASSURER LES MISSIONS DU SERVICE DE MEDECINE DU TRAVAIL

❖ VOTRE QUESTION

Vous avez sollicité l'avis de la direction du conseil et de l'expertise statutaires du CIG Petite Couronne au sujet des **conditions dans lesquelles une collectivité territoriale peut recourir à un prestataire extérieur pour assurer ses obligations en matière de médecine du travail.**

Plus précisément, vous nous interrogez sur :

- La **possibilité de recourir à un opérateur économique de gestion médicale ne disposant pas lui-même d'un agrément** délivré par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), mettant à disposition des médecins du travail agréments (1) ;
- Les **conditions juridiques d'un tel recours**, ainsi que les **garanties** devant entourer l'exercice des missions de médecine du travail, notamment lorsqu'elles reposent en partie sur la téléconsultation (2).

En effet, la collectivité a identifié une société commerciale se présentant comme une plateforme de gestion médicale proposant notamment des outils de suivi administratif, d'organisation des rendez-vous, de gestion des téléconsultations et de mise à disposition de professionnels de santé.

❖ L'ESSENTIEL A RETENIR

- Les collectivités territoriales peuvent assurer leurs obligations en matière de médecine du travail **soit au moyen de leur propre service, soit en recourant à l'une des structures limitativement prévues par la réglementation**, notamment auprès d'un service de santé au travail interentreprises agréé ou, à défaut, d'un organisme à but non lucratif dont l'objet social couvre la médecine du travail.
- Les informations communiquées en l'état **ne permettent pas de s'assurer avec suffisamment de certitude que le dispositif envisagé est conforme au cadre réglementaire**. La circonstance que les médecins intervenants disposeraient individuellement des qualifications requises ne suffit pas, à elle seule, à établir la conformité du montage.
- Enfin, si **la téléconsultation** est autorisée en médecine du travail, elle ne constitue qu'une modalité d'exercice des missions parmi d'autres et **ne dispense pas du respect des exigences relatives à l'organisation du service de médecine du travail**.

❖ NOTRE REPONSE DETAILLEE

1. Sur le recours à un organisme extérieur pour assurer les missions de médecine du travail

A titre liminaire, il convient de rappeler que les collectivités territoriales et leurs établissements doivent disposer d'un service de médecine du travail au bénéfice de leurs agents¹. Les missions de ce service sont assurées par une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par un médecin du travail appartenant **soit à un service relevant de l'employeur public, soit à un service relevant de certaines structures limitativement énumérées par l'article 11 du décret n° 85-603** du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

Ainsi, lorsqu'elles choisissent d'externaliser ces missions, les collectivités territoriales peuvent notamment conclure une convention avec :

- Un service de santé au travail relevant du code du travail (a) ;
- Ou, à défaut, avec un organisme à but non lucratif dont l'objet social couvre la médecine du travail (b).

Les autres modalités d'organisation prévues par la réglementation n'apparaissent pas correspondre à la situation exposée et ne seront donc pas examinées dans le cadre de la présente réponse.

a) S'agissant des services de santé au travail relevant du code du travail

Les services de santé au travail relevant du code du travail sont soumis à un régime d'agrément délivré par la DREETS². Cet agrément vise à garantir le respect des exigences réglementaires applicables en matière notamment de moyens humains, d'équipe pluridisciplinaire, d'organisation du service, de suivi médical des travailleurs et de respect des obligations déontologiques et professionnelles.

Ainsi, lorsqu'un service de santé au travail interentreprises agréé assure effectivement les missions de médecine du travail d'une collectivité territoriale dans le cadre d'une convention conclue avec cette dernière, ce mode d'organisation est conforme à la réglementation³.

En l'espèce, votre collectivité indique être confrontée à d'importantes difficultés de recrutement de médecins du travail et à l'absence de solution immédiatement mobilisable auprès des services de santé au travail agréés susceptibles d'intervenir sur votre territoire. Dans cette

¹ Art. L. 812-3 du CGFP

² Art. R. 241-7 et suiv. du Code du travail

³ Art.11 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985

hypothèse, le recours à un service de santé au travail interentreprises agréé par la DREETS apparaît conforme aux modalités d'organisation expressément prévues par l'article 11 du décret du 10 juin 1985.

Cependant, au regard des informations communiquées par vos soins, et notamment en l'absence d'un agrément de la DREETS délivré à la société identifiée, celle-ci ne constitue pas un service de santé au travail interentreprises au sens de l'article 11.

b) S'agissant des organismes à but non lucratif dont l'objet social couvre la médecine du travail

Si les organismes à but non lucratif dont l'objet social couvre la médecine du travail ne sont pas soumis à une exigence d'agrément de la DREETS, la collectivité doit néanmoins **s'assurer que la structure envisagée relève effectivement de la catégorie** prévue par l'article 11 du décret.

En l'espèce, vous envisagez le recours à un opérateur économique de gestion médicale qui soutient que l'absence d'agrément DREETS propre à la structure ne ferait pas obstacle à la conclusion d'une convention avec votre collectivité dès lors que les médecins du travail mobilisés dans le cadre du dispositif disposeraient individuellement des qualifications requises pour l'exercice de leurs missions.

Toutefois, la conformité d'un tel dispositif ne dépend pas uniquement des qualifications détenues par les praticiens intervenants. Elle suppose également que les missions de médecine du travail soient effectivement exercées par l'un des services ou organismes limitativement énumérés par la réglementation.

Dans ce cadre, **une société commerciale intervenant principalement comme plateforme de gestion médicale ou opérateur de téléconsultation ne saurait, au regard du caractère commercial de son activité, être regardée comme un organisme à but non lucratif dont l'objet social couvre la médecine du travail.**

Au vu de ce qui précède, le recours à cette société dans les conditions que vous nous avez présentées apparaît donc susceptible de soulever des interrogations quant à sa conformité au cadre réglementaire applicable.

Dès lors, **il appartient à la collectivité de vérifier avec une attention particulière :**

- **La nature juridique de la structure intervenante ;**
- **Les modalités contractuelles retenues ;**
- **L'existence d'une équipe pluridisciplinaire placée sous l'autorité d'un médecin du travail ;**
- **Les garanties relatives à son indépendance.**

2. Sur les garanties entourant l'exercice des missions de médecine du travail et le recours à la téléconsultation

Le service de médecine du travail doit disposer de moyens nécessaires lui permettant d'assurer ses missions⁴ et demeure placé sous la responsabilité de l'autorité territoriale. Il doit être animé et coordonné par un médecin du travail exerçant en toute indépendance. Lorsque des personnes ou organismes extérieurs participent à son fonctionnement, cette indépendance doit être garantie par voie conventionnelle⁵.

Dans ce cadre, **les professionnels de santé au travail peuvent recourir à la téléconsultation, sous réserve de l'appréciation du médecin du travail, de l'information préalable de l'agent, du recueil de son consentement écrit et du respect de la confidentialité des échanges**⁶.

En l'espèce, le dispositif envisagé semble reposer, au moins pour partie, sur la réalisation d'actes médicaux à distance. Si une telle modalité est expressément autorisée par l'article 11 du décret du 10 juin 1985, elle ne saurait, à elle seule, permettre de satisfaire aux obligations pesant sur l'employeur territorial. La collectivité devra donc s'assurer que le dispositif retenu respecte l'ensemble des exigences relatives à l'organisation du service, à l'existence d'une équipe pluridisciplinaire, à l'intervention d'un médecin du travail et à l'indépendance de celui-ci.

En tout état de cause et à toutes fins utiles, le recours à un organisme extérieur suppose également le respect des formalités consultatives prévues par l'article 11 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985. Ainsi, la formation spécialisée compétente ou, à défaut, le comité social territorial devra être consulté dans les conditions prévues par le texte, tant dans l'hypothèse d'un recours à un service de santé au travail relevant du code du travail que dans celle du recours à un organisme à but non lucratif dont l'objet social couvre la médecine du travail.

N.B. : La présente réponse a été élaborée sur la base des éléments communiqués à la direction du conseil et de l'expertise statutaires du CIG Petite Couronne. Cette analyse doit être appréciée au regard des dispositions législatives et réglementaires en vigueur à la date de la réponse, sous réserve de toute évolution postérieure. Elle ne saurait en aucun cas engager la responsabilité du CIG Petite Couronne, ni être opposable à des tiers ou aux juridictions compétentes.

⁴ Art. 11 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985

⁵ Art. 11-2 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985

⁶ Art. 11 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985