

Le lien avec les services de prévention & de santé au travail

www.med-in-occ.org – Tous droits réservés
Rédacteurs : malquier@urpslrmp.org – j.huguenet@urpslrmp.org

Dans un cabinet médical libéral, la question de la médecine du travail prend une importance particulière, souvent sous-estimée. En tant que chef d'entreprise, un médecin libéral doit non seulement assurer des soins de qualité à ses patients, mais également **VEILLER AU BIEN-ETRE ET A LA SANTE AU TRAVAIL DE SES EMPLOYES**, qu'il s'agisse d'assistants, de secrétaires ou d'autres collaborateurs.

La **LEGISLATION IMPOSE DES OBLIGATIONS SPECIFIQUES** en matière de médecine du travail, même dans les petites structures. Dans les grandes entreprises, ces obligations sont prises en charge par les Services de Prévention et de Santé au Travail.

Comprendre ces obligations et les mettre en œuvre de manière adéquate permet de garantir un environnement de travail sain et conforme à la réglementation, tout en renforçant la prévention et la sécurité de ses salariés. Cette démarche contribue également à la pérennité et à la performance du cabinet médical.

I L'intérêt du lien avec la médecine du travail

La médecine du travail est un **SERVICE DE PREVENTION ET DE SANTE DU TRAVAIL OBLIGATOIRE** pour les employeurs, visant à assurer la santé et la sécurité des salariés sur leur lieu de travail. Elle consiste en des visites médicales régulières et des actions de prévention des risques professionnels.

1 - Le respect des obligations légales

Lors de l'embauche, tout salarié doit passer une visite d'information et de prévention, peu importe le type de contrat ou la durée du travail (CDI, CDD, temps plein, temps partiel, etc.) **dans les 3 mois suivant l'embauche**, à l'exception des travailleurs de nuit ou ceux ayant moins de 18 ans où dans ce cas, la visite à lieu avant la prise de poste. Également, pour les apprentis la visite a lieu dans les 2 mois après l'embauche.



Exemption de visite : la visite d'information et de prévention n'est pas nécessaire si le salarié a déjà bénéficié d'une visite similaire dans les 5 ans (ou 3 ans pour les femmes enceintes, travailleurs de nuit, mineurs, ou travailleurs handicapés) sous les conditions suivantes :

- Emploi identique avec des risques d'exposition équivalents ;
- La médecine du travail détient la dernière attestation de suivi ou dernier avis d'aptitude ;
- Aucune mesure particulière n'a été émise depuis la dernière visite.



En cas de non-respect de l'obligation d'instaurer un service de médecine du travail, vous vous exposez à des sanctions pénales, des sanctions civiles, des contentieux prud'homaux et des redressements par l'inspection du travail. Les conséquences en termes d'image « employeur » seront également très impactantes, en décalage avec les valeurs attendues pour un employeur du secteur santé.

2 - Des avantages pour l'entreprise

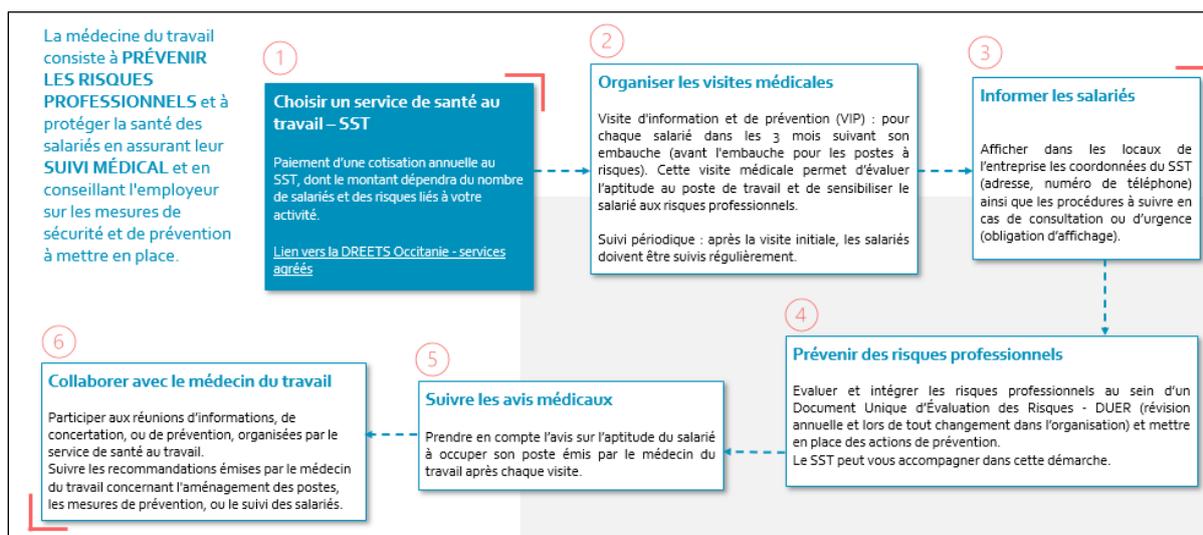
Parmi les avantages, le lien avec les services de la médecine du travail permet :

- De garantir la protection de la santé des salariés en assurant un suivi médical régulier ;
- De prévenir des risques professionnels, en identifiant les dangers potentiels et en recommandant des mesures de sécurité adaptées ;
- De réduire l'absentéisme et d'améliorer la productivité grâce à des conditions de travail optimisées ;
- De favoriser un climat de confiance entre employeur et salariés en montrant l'engagement de l'entreprise envers leur bien-être.

En amont d'un rendez-vous avec la médecine du travail, prenez donc le temps d'informer/communiquer avec vos salariés sur le rôle de ce suivi et ces enjeux !

II Comment instaurer un suivi par la médecine du travail ?

Illustration 1 : Étapes d'instauration d'un suivi par la médecine du travail dans mon entreprise ?



III Cas spécifique : situation de multi-employeurs

1 - Un suivi médical mutualisé pour les salariés en cumul d'emploi

La loi santé prévoit que le suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs et occupant des emplois identiques peut être mutualisé.

Les conditions d'application sont les suivantes :

- Le salarié doit occuper au moins deux emplois en simultané, qu'ils soient en contrat à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI) ;
- Les postes doivent appartenir à la même catégorie socioprofessionnelle ;
- Le type de suivi médical requis doit être identique pour tous les emplois concernés.



L'employeur principal est chargé d'évaluer si ces conditions sont remplies, en s'appuyant sur les informations à sa disposition. Il en informe ensuite le salarié, ses autres employeurs.



L'employeur principal est défini comme celui avec lequel le salarié entretient la relation contractuelle la plus ancienne, y compris en cas de transfert de contrat.

Si les contrats ont la même date d'embauche c'est le volume d'heure qui fait la différence.

L'important à noter : toujours vérifier que l'on parle du même type de poste !

2 - Obligation d'information sur les contrats multiples

L'employeur peut demander au salarié de l'informer s'il signe d'autres contrats de travail durant la période de son emploi pour organiser un suivi adapté.

3 - Répartition du coût de la mutualisation

Depuis le 1er janvier 2024, l'employeur principal collecte directement la cotisation annuelle et la répartit de manière égale entre les employeurs.

Cette répartition repose sur le nombre de travailleurs multi-employeurs exerçant des emplois identiques au 31 janvier de l'année en cours.

Cependant, le texte ne précise pas si la répartition se fait en fonction du volume horaire ou si elle est strictement égale entre les employeurs. Si la répartition est simplement "égale" entre les employeurs, alors chacun (le principal et le secondaire) paiera la même part, indépendamment du nombre d'heures travaillées.

Pour assurer cette gestion, l'employeur principal peut demander aux autres employeurs de lui transmettre, avant le 28 février de chaque année, la liste des travailleurs concernés au 31 janvier.

Essentiel



L'intérêt d'assurer un suivi médical à ses salariés dans son cabinet :

1. Conformité légale : assurer le respect des obligations légales en matière de santé au travail, évitant ainsi des sanctions pour non-conformité.
2. Prévention des risques : favoriser un environnement de travail sain et sécurisé, ce qui peut réduire les accidents du travail, les maladies professionnelles et l'absentéisme, améliorant ainsi la productivité.
3. Attractivité et réputation : montrer un engagement envers le bien-être des employés, ce qui peut renforcer la marque employeur et attirer des talents.
4. Gestion proactive des problématiques au moyen de la prévention : anticiper les problématiques de santé, limitant ainsi les impacts négatifs sur l'entreprise.

Ces enjeux contribuent à créer un environnement de travail stable et favorable, bénéfique tant pour l'employeur que pour les salariés.

Date de mise à jour : mars 2025

Sources :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033769066

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033769059

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033769125

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047773015>

Mots clés :

#Conformitélégale #Prévention #Santé #Sécurité #Bienêtre #Responsabilité #Employeur #Salarié #Entreprise #Ressourceshumaines