

Infirmiers de SPSTI & infirmiers d'entreprise

Problématique

Certains SPSTI se questionnent sur l'opportunité de faire réaliser certaines missions par un infirmier d'entreprise dans le cadre d'un protocole élaboré par un médecin du travail du SPSTI.

Une telle situation nécessite de s'interroger, notamment, sur :

- Le champ de compétence de l'infirmier d'entreprise, l'exercice du lien de subordination, les modalités de formalisation entre le SPSTI et l'entreprise adhérente de cette collaboration et ses incidences, l'étendue des obligations respectives du SPSTI et de l'entreprise.
- Le respect de l'obligation de présence infirmier par voie de mise à disposition d'un infirmier du SPSTI auprès d'une entreprise adhérente.

Coopération entre l'infirmier d'entreprise et l'équipe pluridisciplinaire du SPSTI

Services de prévention et de santé au travail interentreprises

Article L. 4622-8

« Les missions des services de prévention et de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des auxiliaires médicaux disposant de compétences en santé au travail, des assistants de services de prévention et de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail. Les médecins du travail assurent ou délèguent, sous leur responsabilité, l'animation et la coordination de l'équipe pluridisciplinaire.

Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions dans lesquelles le médecin du travail peut déléguer, sous sa responsabilité et dans le respect du projet de service pluriannuel, certaines missions prévues au présent titre aux membres de l'équipe pluridisciplinaire disposant de la qualification nécessaire. Pour les professions dont les conditions d'exercice relèvent du code de la santé publique, lesdites missions sont exercées dans la limite des compétences des professionnels de santé prévues par ce même code.

Pour assurer l'ensemble de leurs missions, les services de prévention et de santé au travail interentreprises peuvent, par convention, recourir aux compétences des services de prévention et de santé au travail mentionnés à l'article L. 4622-4 du présent code ».

Personnel infirmier en Service de prévention et de Santé au Travail

Article L. 4623-10

« L'infirmier de santé au travail recruté dans un service de prévention et de santé au travail est diplômé d'Etat ou dispose de l'autorisation d'exercer sans limitation, dans les conditions prévues par le code de la santé publique.

Il dispose d'une formation spécifique en santé au travail définie par décret en Conseil d'Etat.

Si l'infirmier n'a pas suivi une formation en santé au travail, l'employeur l'y inscrit au cours des douze mois qui suivent son recrutement et, en cas de contrat d'une durée inférieure à douze mois, avant le terme de son contrat. Dans cette hypothèse, l'employeur prend en charge le coût de la formation.

L'employeur favorise la formation continue des infirmiers en santé au travail qu'il recrute.

Les tâches qui sont déléguées à l'infirmier de santé au travail prennent en compte ses qualifications complémentaires ».

Sous-section 1 : Au titre des missions communes du personnel infirmier (en SPSTI ou en entreprise)

Article R. 4623-30

Dans le respect des dispositions des articles R. 4311-1 et suivants du code de la santé publique, l'infirmier exerce ses missions propres ainsi que celles déléguées par le médecin du travail dans les conditions prévues à l'article R. 4623-14 du présent code.

Article R. 4623-31

Un entretien infirmier peut être mis en place en accord avec le médecin du travail et sous sa responsabilité.

L'infirmier peut également participer à des actions en milieu de travail et d'information collectives conçues en collaboration avec le médecin du travail et validées par lui.

Les actions prévues par le présent article sont réalisées dans le respect des règles liées à l'exercice de la profession d'infirmier déterminées en application de l'article L. 4311-1 du code de la santé publique

Sous-section 2 : Le personnel infirmier en entreprise. (Articles R4623-32 à R4623-34)

Article R4623-32

Dans les établissements industriels de 200 à 800 salariés, est présent au moins un infirmier et, au-delà de cet effectif, un infirmier supplémentaire par tranche de 600 salariés.

Dans les autres établissements de 500 à 1 000 salariés, est présent au moins un infirmier et, au-delà de cet effectif, un infirmier supplémentaire par tranche de 1 000 salariés.

Article R4623-33

Dans les établissements industriels de moins de 200 salariés et dans les autres établissements de moins de 500 salariés, un infirmier est présent si le médecin du travail et le comité social et économique en font la demande. Lorsque l'employeur conteste la demande, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail.

Article R4623-34

L'infirmier assure ses missions de santé au travail qui lui sont dévolues par le présent code ou déléguées dans les conditions prévues à l'article R. 4623-14 sous l'autorité du médecin du travail de l'entreprise dans le cas des services de prévention et de santé au travail autonomes ou sous celle du médecin du travail du service de prévention et de santé au travail interentreprises intervenant dans l'entreprise

L'équipe pluridisciplinaire du service de prévention et de santé au travail interentreprises se coordonne avec l'infirmier de l'entreprise.

On rappellera, au préalable, que conformément aux dispositions du Code de la Santé publique et du Code du travail combinées, l'infirmier d'entreprise apporte en tout état de cause **son concours** au médecin du travail du SPSTI comme le doivent tous professionnels de santé entre eux. Par ailleurs, l'équipe pluridisciplinaire du SPSTI doit se coordonner avec lui.

On envisagera ici l'opportunité et les incidences d'une formalisation de ce concours.

Les missions du SPSTI

En premier lieu, il ressort des textes que les missions des SPSTI sont assurées par une équipe pluridisciplinaire, laquelle comprend notamment des infirmiers. Ces professionnels de santé sont en outre soumis depuis le 31 mars 2023 à une formation spécifique ; définie suivant le Décret n°2022-1664 du 27 décembre 2022.

En d'autres termes, d'abord, un SPSTI qui recourt à un infirmier d'entreprise ne remplit pas *de facto* son obligation de pluridisciplinarité en Santé au travail imposée par la loi. **L'infirmier d'entreprise ne fait pas partie de l'équipe pluridisciplinaire telle que définie par le Code du travail.**

La formation de l'infirmier diplômé d'Etat (IDE)

Ensuite, si un infirmier d'entreprise et un infirmier recruté dans un SPSTI sont tous deux diplômés d'Etat et inscrits à l'Ordre des Infirmiers, ils ont bien juridiquement la même compétence pour réaliser des actes infirmiers (propres ou sur protocole d'un médecin du travail). Ainsi, l'infirmier d'entreprise peut par exemple réaliser un entretien infirmier ou une visite d'Information et de Prévention. A toutes fins utiles, on rappellera que, comme tout professionnel de santé, l'infirmier d'entreprise est soumis au secret professionnel et aux règles déontologiques en la matière.

Cependant, **l'exercice infirmier ne recouvre pas les mêmes missions au sein d'un SPSTI ou d'une entreprise.** En effet, l'infirmier d'entreprise peut, par exemple, dispenser certains soins aux salariés, contrairement à l'infirmier recruté en SPSTI, dont la mission est exclusivement préventive (hors urgence).

De plus, l'obligation de formation spécifique en santé au travail de l'IDE, ne s'impose qu'aux infirmiers en SPSTI et non à ceux exerçant en entreprise. Il peut dès lors sembler inopportun de confier sur délégation des missions à l'IDE en entreprise alors qu'il n'aurait pas la formation requise en SPSTI.

De même et en tout état de cause, en présence d'un infirmier spécifiquement formé par l'entreprise adhérente, un médecin du travail peut toujours valablement considérer que ce dernier resterait insuffisamment compétent pour réaliser l'entretien ou une visite qu'il a protocolisé au regard de la mission habituelle d'un infirmier exerçant en SPSTI. Cette **liberté d'appréciation médicale peut donc constituer un obstacle supplémentaire au partenariat envisagé** entre le SPSTI, d'une part, et l'entreprise, d'autre part.

Le lien de subordination

Le partenariat entre le SPSTI et l'entreprise doit s'inscrire dans un cadre juridique clair, afin que le lien de subordination entre l'infirmier d'entreprise et son employeur ne soit pas modifié. En effet, il ne faudrait pas que le SPSTI se voit reconnaître la qualité de co-employeur de fait, si l'existence d'un lien de subordination entre l'infirmier d'entreprise et lui était démontrée. Dans cette hypothèse, il serait passible de sanctions administratives, pénales et civiles pour prêt de main-d'œuvre illicite.

Or le sujet n'est pas aisé en l'espèce. En effet, on peut se demander si l'infirmier d'entreprise qui est bien sous l'autorité médicale du médecin du travail quand il réalise un entretien infirmier est de ce fait sous la subordination juridique du SPSTI par le truchement du médecin du travail salarié du SPSTI ?

Ce lien de subordination est parfois d'autant plus visible que l'infirmier d'entreprise utilise le logiciel du SPSTI ou se voit imposer les règles et outils de fonctionnement dudit SPSTI. On relèvera, à ce titre, que l'infirmier d'entreprise participe à la réalisation du projet de Service du SPSTI lorsqu'il réalise un entretien ou une visite protocolisée par le médecin du travail. En revanche, l'infirmier d'entreprise n'est pas associé à l'élaboration dudit projet.

Enfin, quelle assurance aurait à garantir les dommages éventuels commis par l'infirmier d'entreprise sur protocole ? En principe, ce devrait être celle de l'entreprise, sauf si cette dernière considère que le SPSTI est co-employeur et que c'est donc à son assureur de garantir.

Au regard de ce qui précède, le risque juridique existe et invite à la prudence.

Enfin, on observera en outre, que le financement des SPSTI, associations dites « loi de 1901 », vise à la réalisation globale de leur mission légale, ce de façon mutualisée. Les incidences du recours à la ressource infirmière d'un adhérent, limitée à une partie de la mission du SPSTI, sont une source complémentaire

d'interrogation quant à sa traduction financière prévue, en principe, par l'unique ratio du nombre de salariés suivis.

On soulignera que le devoir de collaboration entre professionnels de santé (médecins du travail et infirmiers diplômés d'Etat) n'implique pas en aucune façon la formalisation d'une mise à disposition telle qu'elle est prévue par le Code du travail, car elle répond à un autre objectif qui est celui du prêt d'œuvre. En effet, il s'agit ici d'une simple collaboration.

Si aucune convention de mise à disposition n'est obligatoire, c'est néanmoins aux employeurs respectifs (SPSTI et entreprise adhérente) de s'assurer de l'accord des professionnels de santé concernés. En tout état de cause, comme pour tous les entretiens infirmiers ou visite déléguée, un protocole doit être établi entre l'infirmier et le médecin du travail, qui peut refuser de confier cette tâche sous son autorité s'il estime l'auxiliaire insuffisamment formé ou compétent.

Au regard de ce qui précède, une convention *sui generis* semble pertinente, afin notamment d'obliger à la formation spécifique en santé au travail de l'IDE d'entreprise et organiser les modalités pratiques de cette collaboration (accès au logiciel du SPSTI, absence d'incident sur le lien de subordination de l'IDE avec son employeur, assurance, rappel du secret professionnel, etc.).

Obligation de présence en entreprise et prestations proposées par le SPSTI

Le personnel infirmier en entreprise

Article R4623-32

Dans les établissements industriels de 200 à 800 salariés, est présent au moins un infirmier et, au-delà de cet effectif, un infirmier supplémentaire par tranche de 600 salariés.

Dans les autres établissements de 500 à 1 000 salariés, est présent au moins un infirmier et, au-delà de cet effectif, un infirmier supplémentaire par tranche de 1 000 salariés.

Article R4623-33

Dans les établissements industriels de moins de 200 salariés et dans les autres établissements de moins de 500 salariés, un infirmier est présent si le médecin du travail et le comité social et économique en font la demande. Lorsque l'employeur conteste la demande, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail.

Article R4623-34

L'infirmier assure ses missions de santé au travail qui lui sont dévolues par le présent code ou déléguées dans les conditions prévues à l'article R. 4623-14 sous l'autorité du médecin du travail de l'entreprise dans le cas des services de prévention et de santé au travail autonomes ou sous celle du médecin du travail du service de prévention et de santé au travail interentreprises intervenant dans l'entreprise

L'équipe pluridisciplinaire du service de prévention et de santé au travail interentreprises se coordonne avec l'infirmier de l'entreprise.

Au regard des dispositions du Code du travail, rien ne s'oppose à ce qu'un SPSTI mette à disposition d'une entreprise adhérente, un infirmier, pour permettre à cette entreprise de répondre à son obligation en la matière.

Cette possibilité est à distinguer de la mission principale du SPSTI.

On en profitera pour rappeler ici que, d'une manière générale, **la mise à disposition est prévue et strictement encadrée** par les articles L. 8241-1 et suivants du Code du travail.

Prêt de main d'œuvre

Article L. 8241-1

« Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas aux opérations réalisées dans le cadre :

1° Des dispositions du présent code relatives au travail temporaire, aux entreprises de travail à temps partagé et à l'exploitation d'une agence de mannequins lorsque celle-ci est exercée par une personne titulaire de la licence d'agence de mannequin ;

2° Des dispositions de l'article L. 222-3 du code du sport relatives aux associations ou sociétés sportives ;

3° Des dispositions des articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du présent code relatives à la mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.

Une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition ».

Article L. 8241-2

« Les opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif sont autorisées.

Dans ce cas, les articles L. 1251-21 à L. 1251-24, les 2° et 3° de l'article L. 2312-6, le 9° du II de l'article L. 2312-26 et l'article L. 5221-4 du présent code ainsi que les articles L. 412-3 à L. 412-7 du code de la sécurité sociale sont applicables.

Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert :

1° L'accord du salarié concerné ;

2° Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ;

3° Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

Les salariés mis à disposition ont accès aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice.

Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.

La mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Pendant la période de prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse ; il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

Le comité social et économique est consulté préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre et informé des différentes conventions signées.

Le comité de l'entreprise prêteuse est informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés mentionnée au second alinéa de l'article L. 4154-2.

Le comité social et économique de l'entreprise utilisatrice est informé et consulté préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre.

L'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir que le prêt de main-d'œuvre est soumis à une période probatoire au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties. Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. La cessation du prêt de main-d'œuvre à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période probatoire ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement ».

Conformément aux articles précités, l'opération de mise à disposition ne doit se traduire par aucun profit pour l'établissement mettant du personnel à disposition, au risque de voir la situation qualifiée de prêt de main d'œuvre à but lucratif considérée comme illicite.

A noter que le recours à une opération de mise à disposition suppose, notamment, **d'informer et de consulter, préalablement à la décision, le CSE lorsqu'il existe (du SPSTI et de l'entreprise adhérente).**

Bien que la loi n'envisage pas ce cas précis (à l'exception d'une mise à disposition par une entreprise de travail temporaire), il est vivement recommandé de formaliser une convention de mise à disposition entre l'entreprise adhérente et le SPSTI.

La convention de mise à disposition devra prévoir :

- les motifs de la mise à disposition ;
- la durée de la mise à disposition : elle doit être limitée dans le temps ;
- la répartition des responsabilités entre les deux entreprises : Qui paye les salaires ? Qui est le détenteur du pouvoir disciplinaire (ce doit être le prêteur si l'on veut éviter toute ambiguïté sur la détermination de l'employeur) ? Qui encadre le personnel au jour le jour (normalement l'utilisateur) ? ;
- tous renseignements utiles sur les personnes détachées : noms, adresses, numéro de sécurité sociale, le cas échéant, numéros de leurs titres de travail et mention de la qualification du salarié concerné ;
- les conditions d'exécution du travail, telles que la durée du travail et les conditions d'hygiène et de sécurité, qui relèvent de « l'utilisateur » ;
- la définition précise des tâches à accomplir.

On soulignera que, dans la mesure où la mise à disposition **requiert l'accord du salarié concerné**, un avenant au contrat de travail signé par ce dernier devra préciser les points visés par l'article L. 8241-2 du Code du travail.

En pratique, il conviendrait **de définir les missions de l'infirmier et ses modalités**. On rappellera à ce stade que l'exercice infirmier d'entreprise n'est pas circonscrit à la prévention et implique la possible réalisation de soins infirmiers.

On observera, en outre, que la mise à disposition ne permet pas au salarié du SPSTI concerné qui serait mis à disposition de bénéficier des éventuels avantages existants dans l'entreprise « utilisatrice ».

On précisera également que le contrat de travail liant le salarié au SPSTI d'origine n'étant ni rompu, ni suspendu, est maintenu. Le SPSTI demeure l'employeur. En toute logique, **l'infirmier du SPSTI continue également à relever des dispositions conventionnelles auxquelles est soumis son employeur d'origine**.

Ce principe est d'ailleurs rappelé à l'article L. 8241-2 du Code du travail susvisé, qui prévoit expressément que, pendant la mise à disposition, le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse et de bénéficier de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail pour l'entreprise prêteuse.

In fine, si la mise à disposition est juridiquement possible, elle implique une certaine rigueur.

Cette configuration nécessite, au demeurant, de bien garder à l'esprit qu'**une telle mise à disposition sort des missions légales du SPSTI** et permet seulement à l'entreprise adhérente soumise à l'obligation de présence infirmier, de répondre à cette obligation. En d'autres termes, la ressource infirmière mise à disposition par le SPSTI l'est en dehors de sa mission de prévention imposée légalement. Par conséquent, une telle hypothèse devrait faire l'objet d'une formalisation différente de celle relative à l'adhésion. En tout état de cause, elle est exclue de la cotisation globale qui résulte de la seule mutualisation réglementaire de la prise en charge du suivi de l'état de santé des salariés par le SPSTI. Il ne peut y avoir de confusion ou de compensation des obligations en présence à ce titre.

L'intérêt du SPSTI à se placer dans cette configuration est limité, puisque, si elle permet de répondre à une demande d'une entreprise adhérente (si tant est que le Service ait la ressource infirmière suffisante pour y répondre), c'est à la condition de ne pas générer de bénéfice financier.

Les Notes juridiques sont élaborées par le Pôle Juridique de Présanse au bénéfice des Services de Santé au Travail Interentreprises adhérents. La reproduction totale ou partielle est autorisée pour les adhérents de Présanse, moyennant mention complète de la source, y compris de la date de publication. Nous attirons, en effet, l'attention des adhérents sur le fait que le contenu de ces notes est lié à une actualité juridique qui peut évoluer dans le temps.