



# ASSEMBLÉE NATIONALE

## 16ème législature

### Facturation forfaitaire de la visite information et prévention des salariés

Question écrite n° 7046

#### Texte de la question

M. Henri Alfandari interroge M. le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion sur les mécanismes existants des visites d'information et de prévention dans le cadre de la médecine du travail. La loi El Khomri, promulguée en août 2016 a revu de nombreuses obligations concernant les visites médicales obligatoires. Depuis le 1er janvier 2017, le principe de la visite médicale d'embauche systématique pour tous les salariés n'est plus en vigueur et a été remplacée par une visite d'information et de prévention (VIP) organisée après l'embauche. Cette visite doit être effectuée selon une périodicité qui ne doit pas excéder 5 ans et ce délai, qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, ainsi que les risques auxquels il est exposé, est fixé par le médecin du travail dans le cadre du protocole mentionné à l'article L. 4624-1 du code du travail. Dans de nombreux territoires, cette visite est réalisée par des Associations de Prévention de la santé au Travail agréées par les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS). Un employeur qui, il y a quelques années se voyait facturer la visite médicale d'un salarié, lorsqu'elle était effectuée, est, aujourd'hui, dans l'obligation de régler une adhésion puis une cotisation annuelle, par salarié, tarifée selon une grille préétablie prenant en compte l'effectif de son entreprise. Cette cotisation est annuelle et les visites médicales sont supposées être réalisées tous les 5 ans. Par ailleurs, dans le cadre de l'embauche de salariés saisonniers, ces derniers sont comptabilisés dans l'effectif alors même que par nature ils ne seront pas soumis à cette obligation. Il est ici important de préciser que les visites sont rarement faites dans les temps étant donné l'impossibilité pour les employeurs d'obtenir les rendez-vous dans les délais demandés, mais aussi que si ces visites ne sont pas effectuées, si l'employeur ne respecte pas ses obligations, il s'expose alors à des sanctions pénales (amende et peine de prison en cas de récidive). Il constate donc que ce mécanisme expose ces-dits employeurs à une double sanction, financière et juridique. Il lui demande s'il ne serait pas plus judicieux de revenir au système de facturation à la visite comme cela était le cas auparavant, système plus juste et plus égalitaire.

#### Texte de la réponse

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a réaffirmé le principe préexistant d'une cotisation « per capita » acquittée pour l'organisation du suivi de l'état de santé de chaque travailleur suivi. La cotisation due par l'employeur vise à couvrir l'ensemble des missions du service de prévention et de santé au travail prévus par l'article L. 4622-2 du code du travail. Elle couvre notamment : les actions en milieu de travail, l'accompagnement à la prévention de la désinsertion professionnelle et également l'organisation du suivi individuel de l'état de santé. Le maintien du principe de la cotisation forfaitaire par salarié indépendamment de sa quotité de temps de travail a été encadré par cette même loi qui prévoit que le montant des cotisations ne doit pas s'écarter au-delà d'un pourcentage du coût moyen national de l'ensemble socle de services. Ces dispositions, qui répondent au souhait exprimé par les partenaires sociaux signataires de l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020, visent à la transparence et à la responsabilité des services de prévention et de santé au travail interentreprises en matière de financement. Elles se sont traduites par le décret n° 2022-1749 du 30 décembre 2022 qui prévoit l'encadrement des cotisations dans la limite d'un montant ne

pouvant être inférieur à 80% ni supérieur à 120% du coût moyen national de l'ensemble socle de services, fixé chaque année par arrêté du ministre chargé du travail. Ces dispositions entreront en vigueur au 1er janvier 2025. Ces éléments confortent le maintien du principe actuel de cotisation forfaitaire.

## Données clés

**Auteur :** [M. Henri Alfandari](#)

**Circonscription :** Indre-et-Loire (3<sup>e</sup> circonscription) - Horizons et apparentés

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 7046

**Rubrique :** Travail

**Ministère interrogé :** Travail, plein emploi et insertion

**Ministère attributaire :** Travail, plein emploi et insertion

## Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le :** [4 avril 2023](#), page 3061

**Réponse publiée au JO le :** [12 septembre 2023](#), page 8174