

Circulaire DGT Les éventuelles évolutions des modes de cotisation doivent avoir du sens

Comme nous l'avions exprimé dans le numéro précédent des Informations mensuelles, la circulaire DGT/n°13 du 9 novembre 2012, dans sa partie consacrée au mode de cotisation des SSTI, propose une interprétation inadaptée de l'article L. 4622-6 du Code du travail. Le Cisme a conseillé à ses adhérents de ne rien entreprendre dans l'immédiat qui perturberait le fonctionnement du Service et qui ne serait pas en phase avec les évolutions du dispositif inhérentes à la récente réforme.



Le Cisme viendra en appui de tout SSTI adhérent mis en difficulté

Si le Cisme n'envisage pas de recours sur ce point dans l'immédiat, il interviendra à la demande de tout SSTI adhérent qui se trouverait en difficulté pour ne pas avoir respecté les termes discutables de la circulaire relatifs au mode de cotisation.

Les arguments qui seront avancés sont les suivants :

Le texte dispose : "Les dépenses afférentes aux services de santé au travail sont à la charge des employeurs. Dans le cas de services communs à plusieurs entreprises, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre des salariés".

Une lecture de la lettre du texte discutable, y compris au vu de positions exprimées par les pouvoirs publics dans le passé

Dans le point "les cotisations à la charge de l'employeur et leurs contreparties" figurant dans le § 1.2.2 du chapitre I de la première partie de cette circulaire (p. 24), M. le Directeur Général du Travail déduit de ce texte que : "le coût de l'adhésion à un SSTI est donc calculé selon l'effectif de chaque entreprise défini selon les modalités des articles L 1111-2 et L 1111-3 du Code du travail. Il ne correspond pas à un pourcentage de la masse salariale, mais à un montant calculé par salarié". Il ajoute : "Quand un SSTI pratique une facturation non fondée sur un montant per capita, il doit se mettre en conformité avec les dispositions de l'article L. 4622-6 du Code du travail".

Cette interprétation ne respecte pas le texte qui ne vise que les dépenses, ou les frais, qui doivent être répartis "per capita", et non les cotisations.

Il prescrit que, lorsqu'un SSTI engage des dépenses, il doit le faire également pour tous les salariés, afin que ceux-ci bénéficient d'une protection identique,

quelle que soit l'entreprise à laquelle ils appartiennent et quelle que soit la cotisation versée par leur employeur.

C'est l'interprétation qu'ont adoptée, en son temps, les pouvoirs publics.

Dans une réponse des 3 et 9 juin 1980 (n° 31457), M. le Ministre du travail et de la participation énonçait :

"Si les dispositions de l'article L 241-1 [actuel L 4622-6] du Code du travail ont posé le principe d'une répartition des dépenses afférentes aux services médicaux du travail interentreprises entre les diverses entreprises adhérentes proportionnellement au nombre de salariés, elles n'ont cependant fixé ni les modalités de calcul des cotisations ni celles de leur répartition. Les cotisations des entreprises adhérentes peuvent donc être fixées soit sur une base forfaitaire par salariés, soit selon un pourcentage des salaires, par le conseil d'administration de l'organisme..."

On ne peut être plus clair sur l'interprétation de la lettre du texte.

Par ailleurs, dans une réponse du 13 décembre 2005 (question n° 64926), M. le Ministre délégué aux relations de travail écrivait "S'agissant des dépenses des services interentreprises de santé au travail, le code du travail prévoit qu'elles sont réparties entre établissements adhérents selon l'effectif de chacun d'eux.

Elles sont décidées par les membres de l'association interentreprises dans le respect des règles énoncées dans ses statuts associatifs sans l'intervention de l'Etat..."

En tout état de cause, les dépenses ne sont pas des cotisations, si bien que la circulaire critiquée ne respecte pas les dispositions de l'article L. 4622-6 du Code du travail.

Dès lors de très nombreux SSTI calculent les cotisations sur la base de la

Modalités de cotisations dans les SSTI en 2009

	SSTI concernés		Salariés concernés	
	Nombre	%	Nombre	%
SSTI au forfait	70	53	4 097 536	43
SSTI à la masse salariale	48	37	4 374 018	46
Mixte	13	10	1 034 351	11
Total	131	100	9 505 905	100

Enquête Cisme 2010 : données relatives à l'année 2009 auprès d'un échantillon représentatif de SSTI.

masse salariale. Notons, en outre, que, localement, des SSTI ont été incités par les Direccte à adopter ce système de cotisation jugé plus adapté au financement des missions multiples, souvent collectives et parfois transversales.

“En tout état de cause, les dépenses ne sont pas des cotisations, si bien que la circulaire critiquée ne respecte pas les dispositions de l'article L. 4622-6 du Code du travail.”

La préconisation de la circulaire s'accommode mal des orientations contenues dans la loi de 2011

L'évolution de l'interprétation résultant de la circulaire critiquée surprend d'autant plus qu'elle s'éloigne de la lettre du texte, afin de prescrire des modalités de cotisations qui ne sont pas nécessairement adaptées aux missions que la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 donne aux Services de santé au travail interentreprises, dont l'activité doit être menée par priorités.

Déjà, l'article L. 4622-2 du Code du travail distingue les différentes fonctions des Services de santé au travail :

- actions de Santé au travail ;
- conseil des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants ;
- surveillance de la santé des travailleurs en fonction des risques et de la pénibilité ;
- suivi et traçabilité des expositions professionnelles, ainsi que veille sanitaire.

Une action menée par priorités, adaptée en fonction des situations, est également prescrite par la loi.

Ces dispositions conduisent, par principe, à concentrer les moyens sur certaines actions et sur certains publics :

Article L. 4622-10 : "Les priorités des services de santé au travail

son **précisées**, dans le respect des missions générales prévues à l'article L. 4622-2, des orientations de la politique nationale en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que de son volet régional, et en fonction des réalités locales, dans le cadre d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclu entre le service, d'une part, l'autorité administrative et les organismes de sécurité sociale compétents, d'autre part, après avis des organisations d'employeurs, des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et des agences régionales de santé."

Article L. 4622-14 : "Le service de santé au travail interentreprises élabore, au sein de la commission médico-technique, un projet de service pluriannuel qui définit les priorités d'action du service et qui s'inscrit dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens prévu à l'article L. 4622-10. Le projet est soumis à l'approbation du conseil d'administration."

La mission définie dans l'article L. 4622-2 relative au suivi individuel des salariés introduit également une nécessité d'adaptation : "3° [Les services de santé au travail] Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs **en fonction** des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge."

Ces éléments montrent que la proportionnalité des frais en fonction du nombre de salariés est un principe aujourd'hui peu adapté aux missions des SSTI.

La loi de 1901 sur les associations et la souveraineté des assemblées générales mise à mal

Les Conseils d'administration des SSTI devraient être libres de déterminer les incidences de la mise en œuvre de ce texte sur les cotisations dues par les entreprises.

Il appartient ensuite aux assemblées générales de décider du mode de cotisation et de son montant.

Les termes de la circulaire sont dans tous les cas inapplicables à l'échelle de l'ensemble des établissements

Il faut enfin souligner que les modalités de répartition des cotisations "per capita" selon les modalités prévues par les articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail sont particulièrement mal venues.

Ces textes poursuivent un objectif précis : l'application de nombreuses dispositions du Code du travail étant subordonnée à une condition d'effectif, les rédacteurs ont voulu homogénéiser cette condition. Ils envisagent des seuils d'effectif.

Ceci explique qu'ils permettent de déterminer des effectifs qui ne correspondent pas au nombre des salariés employés par une entreprise :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice, ainsi que les salariés temporaires qui sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents ;
- les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, qui sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Or, tous les salariés ont droit à une protection égale de leur santé.

Par ailleurs, l'article L. 1111-3 du Code du travail exclut des effectifs :

- les apprentis ;
- les titulaires d'un contrat initiative-emploi ;
- les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ;
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Si l'on peut concevoir de ne pas tenir compte de ces salariés, afin de faciliter leur emploi en excluant l'incidence de ce dernier sur les seuils d'effectifs, il est contraire à tous les principes régissant la médecine du travail de ne pas tenir compte de ces travailleurs dans les dépenses qu'engagent les SSTI.

Les rédacteurs des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail n'ont donc certainement pas voulu que ces textes régissent la prise en considération des salariés employés dans une entreprise, afin de mettre en place une protection adéquate.

Une compréhension apparente de la DGT du caractère perturbateur des termes de la circulaire

Par ailleurs, l'application de la circulaire impacterait plus de 50 % des établissements du secteur privé. La Direction générale du Travail a sans doute pris la mesure d'un tel bouleversement qui fera effectivement grief au fonctionnement des SSTI.

Le Directeur Général du Travail prend, en effet, la précaution suivante : *"Le cas échéant, il s'agira pour la Direccte d'accompagner ces SSTI dans cette phase mise en conformité, sur une période transitoire nécessaire afin de ne pas les fragiliser et de ne pas porter préjudice à leur fonctionnement."*

Ces précautions invitent à ne rien entreprendre trop rapidement qui aurait des conséquences sur le fonctionnement du Service et sur la réalisation de ses missions.

La position du Cisme et des SSTI ne ferme pas la porte à une réflexion sur les cotisations

Nonobstant sa position, le Cisme comprend le besoin de donner plus de lisibilité à l'action des SSTI au regard des cotisations qu'ils perçoivent des entreprises.

La position détaillée dans la circulaire semble s'inspirer du récent rapport rendu par la Cour des Comptes en novembre 2012 intitulé *"Les Services de*

santé au travail interentreprises : une réforme en devenir".

Si la Cour considère également que l'assiette des cotisations est le nombre de salariés en référence à l'article L. 4622-6 (cette lecture nous semble contestable comme nous venons de l'exprimer), elle n'en appelle cependant pas à un retour généralisé à des cotisations per capita, respectant, de surcroît, les articles L.1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail relatifs au calcul des effectifs.

Elle suggère plutôt *"d'engager, avec les partenaires sociaux, au sein du Coct, les concertations utiles pour une réforme du financement qui permettrait de leur confier le pouvoir d'encadrer les variations de la cotisation et des autres droits dus par les entreprises aux SSTI, pour des prestations comparables, en contrepartie de l'adhésion"*.

Cette régulation des partenaires sociaux s'exercerait, sans doute, de manière plus adaptée au niveau des Comités Régionaux de Prévention des Risques Professionnels (CRPRP) au regard des projets de Service de chaque SSTI et des réalités locales.

« Par ailleurs, l'application de la circulaire impacterait plus de 50 % des établissements du secteur privé. La Direction générale du Travail a sans doute pris la mesure d'un tel bouleversement qui fera effectivement grief au fonctionnement des SSTI. **»**

Des mesures visant l'amélioration de la lisibilité "actions / cotisations" déjà prévues

Il est enfin à noter que la réglementation conduit les SSTI à progresser dans ce domaine : l'article D. 4622-22 dispose que *"Les droits et obligations réciproques du service de santé au travail interentreprises et de ses adhérents sont déterminés dans les statuts ou le règlement intérieur de celui-ci. Ces statuts et ce règlement sont*

communiqués à l'entreprise lors de la demande d'adhésion, avec la grille des cotisations du Service de santé au travail interentreprises et un document détaillant les contreparties individualisées de l'adhésion."

Dans les six mois suivant l'adhésion, l'employeur adresse au président du service de santé au travail un document précisant le nombre et la catégorie des salariés à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés. Ce document est établi après avis du ou des médecins du travail intervenant dans l'entreprise. Il est ensuite soumis au comité d'entreprise."

Il est tenu à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi."

Outre le volet financier des projets de Service que pourront apprécier les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, cet article est de nature à améliorer la lisibilité de l'action des SSTI au regard des cotisations qu'ils perçoivent.

Le non-argument de la transparence financière des SSTI

Il a souvent été évoqué pendant la phase législative le manque de transparence financière du fonctionnement des SSTI, sur des bases fort peu étayées cependant. Quoi qu'il en soit, le mode de cotisation n'induit pas en soi la transparence financière.

En revanche, un conseil d'administration composé à parité d'employeurs et de salariés, la nomination d'un trésorier salarié, la mission d'un commissaire aux comptes conduite dans chaque SSTI, l'instruction des dossiers d'agrément par la Direccte, présentent des garanties de transparence très crédibles et donc suffisantes.

Dès lors, le passage forcé à un mode de cotisation sur des arguments discutables, et, par ailleurs, inapplicables pour l'ensemble des entreprises, ne semble pas souhaitable. ■