

Décision du Tribunal administratif de Dijon favorable à un SSTI après la modification de son agrément sur recours

Certains SSTI peinent plus que d'autres dans l'obtention d'une décision de renouvellement d'agrément permettant tant l'approbation de son fonctionnement que la mise en place de mesures parfaitement concordantes avec les nécessaires adaptations aux réalités locales.

En la matière, si certaines Direccte semblent aujourd'hui enclines à envisager des expérimentations visant à concilier la prévention du risque professionnel avec une prise en charge par le Service concerné différente de ce que le Code du travail permet à ce jour, ce n'est pas un élan partagé par l'ensemble des acteurs du secteur.

La situation d'un Service de Bourgogne constituée à ce titre une illustration intéressante.

On indiquera ainsi que ce Service a obtenu de la tutelle territorialement compétente le renouvellement de son agrément en juin 2014, lequel ouvrait notamment la modulation de périodicité de certaines visites à des populations salariales inédites (s'agissant du travail de nuit, notamment).

Mais une union syndicale régionale (CFE-CGC) a entendu contester cette décision en conséquence et a formé un recours hiérarchique.

Au-delà des quatre mois de sa saisine, le ministère du Travail a finalement rendu une décision explicite, en janvier 2015, aux termes de laquelle elle revenait sur la situation d'agrément issue du principe de l'acceptation tacite.

Partant, c'est ensuite le Service qui a actionné la juridiction administrative, afin de contester cette dernière décision.

C'est dans ce contexte que le Tribunal administratif de Dijon a donné raison au requérant, le 7 avril 2016, en décidant que :

"La décision du ministre du travail du 22 janvier 2015 de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social est annulée".

Plus que cette issue satisfaisante pour le Service, c'est la motivation retenue par la Juridiction qui mérite attention.

On relèvera ainsi que la décision ministérielle en litige est considérée comme irrégulière, au regard d'une erreur de forme d'abord.

Les magistrats relèvent en effet, s'agissant de l'article R. 4622-52 du Code du travail, qui dispose que le silence gardé pendant plus de quatre mois par le ministre chargé du Travail saisi d'un recours hiérarchique sur une décision relative à l'agrément vaut décision d'agrément, *"que (...) pour l'application de cet article, les décisions relatives à l'agrément, renvoient aux seules décisions de refus de délivrer ou de renouveler un agrément ; que le rejet implicite d'un recours administratif formé contre une décision accordant un agrément ne peut dès lors être regardé comme faisant naître une nouvelle décision d'agrément.*

(...)

Que la décision attaquée, prise sur recours administratif d'un tiers, annule la décision du 19 juin 2014 qui accordait à l'association requérante un agrément à compter du 1^{er} janvier 2014, pour y substituer un nouvel agrément pour une période de cinq ans, à compter du 22 janvier 2015 ;

Que s'il est possible à l'Administration, en application des dispositions précitées de l'article D. 4622-51 du code du travail de retirer un agrément lorsque les conditions requises pour son octroi ne sont plus remplies, la décision attaquée ne peut être regardée comme prise dans le cadre de ces dispositions réglementaires ; qu'ainsi qu'il a été dit au point précédent, le rejet implicite du recours administratif formé contre la décision du 19 juin 2014 n'a pas fait naître une nouvelle décision d'agrément ; que si le ministre, saisi d'un recours contre la décision du 19 juin 2014, pouvait retirer cette décision et statuer lui-même à nouveau sur la demande d'agrément, il ne pouvait le faire que dans le respect des règles applicables au retrait des décisions créatrices de droit ; que le délai de quatre mois imparti à l'administration pour retirer la décision du 19 juin 2014 n'a en l'espèce pas été respecté ;

Que l'association requérante est par suite fondée à demander l'annulation de la décision attaquée en tant qu'elle retire l'agrément qui lui a été accordé le 19 juin 2014.

(...)"

En d'autres termes, ce jugement permet en outre de préciser le champ d'application de la règle spécifique figurant au dernier alinéa de l'article D. 4622-51 disposant d'un agrément implicite sur recours, en le limitant aux seuls cas où un Service est confronté à un refus d'octroi ou de renouvellement d'agrément.

Ici, le recours syndical visait une décision d'octroi d'agrément.

Cette disposition ne pouvait donc être appliquée.

En tout état de cause, le Ministère ne pouvait revenir sur la décision implicite résultant des quatre mois de silence après sa saisine pour y substituer une nouvelle décision d'agrément.

La décision critiquée encourt donc l'annulation au regard de cette première irrégularité.

Un second motif est en outre développé par les magistrats administratifs.

Ils retiennent ainsi, que le ministre du Travail *"a considéré que la demande de l'association comportait des aménagements dérogatoires au code du travail s'agissant des visites d'embauche des salariés sous contrat court et des modalités d'examen médical des travailleurs de nuit (...) a refusé d'accorder ces dérogations"*, alors que :

"(...) s'il est constant que la notion de "contrat court" n'est pas définie par le code du travail, la décision (...) précise que la possibilité de remplacer l'examen d'embauche pour ces salariés par un questionnaire santé, en vue si nécessaire d'un examen ne peut être applicable qu'aux seuls contrats de moins de quarante-cinq jours, comme prévu à l'article D. 4625-22 du code du travail ; que l'association requérante est par conséquent fondée à soutenir que la décision du 19 juin 2014 n'était pas contraire aux dispositions du code du travail sur ce point ;

(...)

Qu'en ce qui concerne les travailleurs de nuit, le ministre a considéré qu'il n'était pas possible de moduler la durée de l'examen médical des travailleurs de nuit, qui doit avoir lieu au moins tous les 6 mois en application de l'article R. 3122-19 du code du travail ; que toutefois la décision [de la] Direccte ne peut être regardée comme contraire à ces dispositions ; **qu'elle précise seulement que cet examen peut être mené par un collaborateur du médecin du travail ou un infirmier** ; que l'article R. 4623-14 du code du travail donne la possibilité pour le médecin du travail de confier certaines missions à des collaborateurs médecins ou infirmiers ;

Que dès lors, il n'existe pas de contrariété entre la décision du 19 juin 2014 et les dispositions du code du travail sur ce point,

(...)
Que la décision du ministre du travail (...) est illégale et doit être annulée ; (...)."

S'agissant du fond, le tribunal retient donc que les modulations et modalités de prise en charge par le Service, concernant les salariés "en contrat court" ainsi que les travailleurs de nuit, telles qu'approuvées par la Direccte aux termes de l'agrément initial, ne contreviennent pas au Code du travail.

On relèvera que pour en justifier, les magistrats s'approprient les outils réglementaires du même Code et confir-

ment en conséquence les articulations organisées ici par le Service.

En conclusion, il reste pertinent de soumettre des demandes de renouvellement d'agrément issues d'un projet de Service peut-être innovant, dans la mesure où les dispositions actuelles permettent juridiquement bien des adaptations dans la prise en charge, et que, de surcroît, des expérimentations envisagent même des solutions inédites.

Gageons que le droit positif tendra prochainement à concorder avec un état des pratiques pertinent en matière de prévention du risque professionnel, afin de sécuriser la situation juridique de tous les acteurs en présence. ■

Mise en place de la déclaration sociale nominative (DSN) pour les TPE-PME : le calendrier est fixé

(Décret n° 2016-611 du 18 mai 2016 fixant les dates limites pour la transmission obligatoire de la Déclaration sociale nominative)

Un décret du 18 mai dernier fixe les dates limites pour la transmission obligatoire de la déclaration sociale nominative (DSN). Etabli en fonction du montant annuel des cotisations sociales versées par les entreprises ou de leurs effectifs et selon qu'elles ont ou non recours à un tiers déclarant, ce calendrier prévoit une généralisation progressive de la DSN sur 2016 et 2017.

Pour rappel, initialement prévue au 1^{er} janvier 2016, la généralisation de la DSN a été reportée au 1^{er} juillet 2017 au plus tard en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016.

Calendrier pour la mise en œuvre de la DSN

Il ressort du décret précité que :

- devront effectuer une DSN à compter de la paie du mois de juillet 2016 :
- les entreprises qui ont versé directement (sans tiers mandatés), au titre de 2014, un montant de cotisations et contributions sociales égal ou supérieur à 50 000 € ;

- les entreprises ayant recours à un tiers déclarant si elles ont été redevables au titre de 2014 d'un montant de cotisations et contributions sociales égal ou supérieur à 10 millions d'euros.

Dans ces 2 cas, la DSN sera exigible le 5 ou le 15 août 2016, selon l'échéance applicable à l'employeur.

- Devront effectuer une DSN à compter de la paie du mois de janvier 2017 :
- les entreprises qui ont versé directement, au titre de l'année 2014, un montant de cotisations et contributions sociales inférieur à 50 000 € ;
- les entreprises ayant recours à un tiers déclarant, si elles ont été redevables au titre de 2014 d'un montant de cotisations et contributions sociales inférieur à 10 millions d'euros.

Dans ces cas, la DSN sera exigible le 5 ou le 15 février 2017, selon l'échéance applicable à l'employeur.

Le décret précise que les seuils de cotisations et contributions sociales précités sont appréciés en tenant compte de l'ensemble des prélève-

ments recouverts par l'organisme assurant pour l'employeur le recouvrement des cotisations et contributions sociales. Toutefois, les éventuelles majorations et pénalités de retard appliquées sont exclues.

Il est en outre précisé que dans le cas des tiers mandatés, les seuils ainsi que les cotisations et contributions sociales s'apprécient en totalisant pour chaque tiers le montant des cotisations et contributions sociales déclarées et versées pour l'ensemble des employeurs mandants.

Pénalités encourues en cas de défaut de production de la DSN

Lorsque les déclarations ont été effectuées par un autre moyen que la déclaration sociale nominative, l'entreprise s'expose à une pénalité égale à 2,50 euros par salarié ou assimilé manquant figurant sur la dernière déclaration remise par l'employeur.

Toutefois, cette pénalité ne peut être supérieure à 750 euros par mois et par entreprise et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise. ■