Règles de cotisation aux SSTI : Quelles sont les dispositions légales quant au décompte du nombre de salariés?

Les articles L1111-2 et L1111-3 du Code du travail définissent, à titre préliminaire, la notion d’effectif pour la partie du Code relative aux relations individuelles de travail. Ce sont ces dispositions qui déterminent ainsi la prise en compte au titre de l’effectif de salariés en fonction de leur temps de travail (ETP).

L’article L4622-6 du même code dispose, que «*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. Par dérogation au deuxième alinéa, dans le cas des dépenses effectuées pour les journalistes rémunérés à la pige relevant de l'article*[*L. 7111-3*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006904511&dateTexte=&categorieLien=cid)*, pour les salariés relevant des professions mentionnées à l'article*[*L. 5424-22*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000031073560&dateTexte=&categorieLien=cid)*et pour ceux définis à l'article*[*L. 7123-2*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006904596&dateTexte=&categorieLien=cid)*, ces frais sont répartis proportionnellement à la masse salariale.* »

Cet article relève, lui, de la quatrième partie du Code, laquelle est relative à la santé et à la sécurité au travail.

Cette disposition, organisant la répartition des dépenses en matière de santé au travail, ne renvoie pas expressément aux articles précités (qui déterminent le critère d’effectif). Elle s’en distingue donc.

La notion juridique d’effectif ne figure en outre pas dans le libellé de l’article L4622-6, lequel ne cite comme références que le nombre de salariés ou la masse salariale.

L’arrêt de la Cour de Cassation est au demeurant rendu sous le visa du seul article L4622-6.

En d’autres termes, lorsque la Haute Juridiction ajoute le critère de l’ETP pour calculer le montant des cotisations, alors qu’il n’est pas applicable à la partie du Code du travail gouvernant la santé au travail, **elle procède à une interprétation discutable**.

Ainsi, si la notion d’effectif est déterminante pour une partie du Code du travail, en matière de sécurité et de santé, c’est bien le « nombre de salariés », qui est visé, lequel renvoie littéralement au *per capita*, c’est-à-dire à un nombre de personnes physiques (par tête).

**Une prise en charge médicale ne peut en tout état de cause pas s’entendre autrement.**

Il serait de surcroît **contraire au principe supérieur d’égalité de traitement entre les salariés** que d’envisager un accès à la prévention raccourci en fonction du temps de travail. Surtout que **parmi les salariés les plus exposés aux risques, figurent ceux qui travaillent à temps partiel**.

Règles de cotisation aux SSTI : Quels sont les modes de calcul des cotisations des SSTI recensés ?

Pour mémoire, le mode de calcul des cotisations des SSTI, fondé sur le *per capita* ou la masse salariale, fait l’objet depuis plusieurs années de **débat, remises en question ou divergences d’interprétation juridique** et l’État lui-même s’est déjà exprimé de façon contradictoire sur le sujet.

Chronologiquement, les échanges relatifs à cette question ont été contrastés et la conciliation entre les dispositions du Code du travail en présence, la réalité de la mission des SSTI et le principe associatif difficile à pérenniser.

Comme l’avait justement rappelé Monsieur Yves FOULON à la Ministre des Affaires sociales et de la santé, quant à l’application de la circulaire DGT n°13 du 9 novembre 2012 relative à la mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail[[1]](#footnote-1), « *le système basé sur la masse salariale plafonnée permettrait de tenir compte des salariés à temps partiel et ceux en CDI et dans le même temps d’expliquer aux employeurs que leur cotisation correspond à un ensemble de services et d’actions allant bien au-delà des visites réglementaires*».

En pratique, le critère de répartition *per capita* ou celui de la masse salariale, tous deux inscrits aujourd’hui dans l’article L4622-6, sont également appliqués par les SSTI, alternativement ou parfois de façon conjuguée. Ce choix est fait souverainement par leurs instances.

En outre, les Services ayant assis leurs cotisations sur la seule masse salariale sont agréés par les DIRECCTE territorialement compétentes, ce qui implique une **absence de non-conformité** **manifeste** dans leur fonctionnement avec les dispositions en vigueur.

La question des modalités de financement et de l’adaptation des modalités de calcul des cotisations reste un sujet lourd, que l’Administration elle-même a envisagé dans le temps.

On citera ici un extrait de la circulaire du 9 novembre 2012 sur ce point :

« *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.*

*Le cas échéant, il s’agira pour la DIRECCTE d’accompagner ces SSTI dans cette phase de mise en conformité, sur une période transitoire nécessaire afin de ne pas les fragiliser et de ne pas porter préjudice à leur fonctionnement. Dans ce cadre, le montant de la cotisation appliquée à l’entreprise couvre l’ensemble des contreparties mentionnées dans le document initial qui lui est remis au moment de son adhésion.*

1. Dans le cadre des questions orales à la Présidence de l’Assemblée Nationale. [↑](#footnote-ref-1)