

**Éléments de réflexion pour la prise en compte des dispositions de la loi du 2 août 2021 dans les statuts et règlements intérieurs des SPSTI**

**Travail préparatoire dans l'attente d'éventuels accords entre les partenaires sociaux ou précisions réglementaires**

document de travail

Dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme des Services de santé au travail, les documents statutaires des Services devront être mis à jour.

Certaines dispositions concernant la Gouvernance et résultant de l'application directe de la loi peuvent être prises sans attendre et avant le 31 mars 2022 par l'instance compétente, c'est-à-dire lors d'une AGE (colonne 1).

Certaines précisions ou modalités ne résultant pas de l'application directe de la loi et susceptibles d'être impactées par décret ou par l'existence d'un accord des partenaires sociaux peuvent être suggérées pour être prises en compte dans le cadre du Règlement Intérieur dès à présent (colonne 2). Chaque association pourra adapter celles-ci en fonction de sa situation ou décider de les introduire ultérieurement dans les statuts.

I- Modifications statutaires résultant de l'application directe de la loi du 2 août 2021	II- Clauses possibles de règlement Intérieur
<p><i>Objet de l'association :</i></p> <p>L'association a pour objet d'assurer l'organisation, le fonctionnement et la gestion du Service de Prévention de Santé au Travail (SPSTI) dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur avec pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs des entreprises adhérentes du fait de leur travail.</p> <p>Elle fournit à ses entreprises adhérentes et à leurs travailleurs un ensemble socle de services qui doit couvrir l'intégralité des missions prévues à l'article L. 4622-2 en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.</p> <p>Dans le respect des missions générales prévues au même article L. 4622-2, elle peut également leur proposer une offre de services complémentaires qu'elle détermine.</p> <p>Les chefs d'entreprises des entreprises adhérentes peuvent bénéficier de l'offre de services proposée aux salariés (L4621-4 du code du travail).</p> <p>Les collectivités décentralisées et établissements publics ayant la personnalité juridique relevant de la médecine de prévention peuvent conventionner avec l'association pour remplir leurs obligations en la matière dès lors que la réglementation le leur permet.</p> <p>Peuvent en outre bénéficier des interventions de l'association, les travailleurs indépendants du livre VI du code de la sécurité sociale</p>	<p></p>

<p>s'affiliant à celle-ci (art L4621-3 du code du travail).</p> <p>Peuvent enfin bénéficier des interventions de l'association, les particuliers employeurs adhérant à l'association si cette dernière a été désignée à cet effet dans le cadre de l'article L4625-3 du code du travail.</p> <p>L'association peut, directement ou indirectement, développer des activités en lien avec sa mission telle que définie par le code du travail.</p>	
<p><i>Ressources de l'association :</i></p> <p>Les ressources de l'association se composent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des cotisations ou contributions annuelles proposées par le conseil d'administration et approuvées annuellement par l'assemblée générale, lesquelles sont payables selon les modalités définies par le règlement intérieur de l'association ;</li> <li>• des sommes facturées au titre de conventionnements ou d'affiliations avec/à l'association ;</li> <li>• des facturations de services proposés au titre de l'offre complémentaire faisant l'objet d'une grille tarifaire ;</li> <li>• des subventions qui pourront lui être accordées ;</li> <li>• du revenu de ses biens ;</li> <li>• et de toutes autres ressources autorisées par la loi.</li> </ul>	
<p><i>Composition du Conseil d'administration :</i></p> <p>L'association est administrée paritairement par un conseil d'administration de X membres désignés pour quatre (4) ans (cf article D 4622-19) :</p> <p>(1°) dont la moitié de représentants des employeurs désignés par les organisations représentatives au niveau national et</p>	<p><i>Modalités envisageables pour la procédure de désignation, à défaut d'accord entre les partenaires sociaux ou de dispositions réglementaires :</i></p> <p>En vue de la désignation des membres de son Conseil d'administration, l'association sollicite les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel (en s'adressant aux représentants de leur ressort géographique). Cette</p>

<p>interprofessionnel parmi les entreprises adhérentes,</p> <p>(2°) et l'autre moitié de représentants des salariés des entreprises adhérentes désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.</p> <p>Le président, qui dispose d'une voix prépondérante en cas de partage des voix, est élu parmi les représentants mentionnés au 1°. Il doit être en activité.</p> <p>Le trésorier et le vice-président sont élus parmi les représentants mentionnés au 2°.</p> <p>Les représentants mentionnés aux 1° et 2° ne peuvent effectuer plus de deux mandats consécutifs.</p> <p>En cas de disposition du code du travail ou d'accord entre les partenaires sociaux, la répartition des sièges au sein de chaque collège entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés est conforme à celui-ci.</p>	<p>sollicitation doit intervenir au moins <b>x semaines</b> avant la date du prochain renouvellement A défaut de désignation par une Organisation (au niveau du territoire du SPSTI) <b>x (délai)</b> avant le renouvellement du Conseil, l'association saisit le siège régional ou national de l'Organisation pour obtenir une/des désignation(s).</p> <p><i>Il sera utile de préciser les règles applicables en cas de désignations incomplètes ou non consensuelles, à défaut de précision réglementaire ou d'un accord des partenaires sociaux.</i></p> <p><i>En cas de postes vacants au terme des premières désignations, les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel (siège national) du collège au sein duquel des postes ne sont pas pourvus, sont à nouveau sollicitées pour procéder à de nouvelles désignations dans un délai de deux mois suivant la réception de la demande. Au terme de ce délai, trois situations peuvent se produire :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>il n'y a aucune réponse auquel cas le Conseil d'administration conservera sa composition issue des premières désignations ;</i></li> <li>- <i>le nombre des personnes désignées par les Organisations suite à cette nouvelle demande est équivalent à celui des postes restant à pourvoir. Ils entrent alors en fonction pour le temps restant à courir du mandat en cours ;</i></li> <li>- <i>le nombre de personnes désignées par les Organisations suite à cette nouvelle demande est supérieur à celui des postes à pourvoir auquel cas il appartiendra à la prochaine assemblée générale de se prononcer afin de pourvoir les postes non encore pourvus.</i></li> </ul> <p><i>Si au terme de cette procédure, il demeure toujours des postes non pourvus, les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel pourront à tout moment désigner des personnes pour les pourvoir. Les postes à pourvoir le seront, dans ce cas, à l'occasion de la prochaine assemblée générale. Si le nombre de personnes désignées est égal ou inférieur aux nombres de postes à pourvoir, l'assemblée générale prendra seulement acte de leur</i></p>
---	--

*désignation. »*

*Répartition des voix en cas de collège incomplet :*

En cas de désignation partielle des membres du Conseil, la ou les voix correspondant aux postes non pourvus au sein d'un collège est/sont attribuée(s) de façon égalitaire entre les membres déjà désignés de ce collège (pour appliquer cette règle les voix peuvent être divisées jusqu'au second chiffre après la virgule), de telle façon que les représentants employeurs d'une part et les représentants salariés d'autre part disposent du même nombre de voix pour respecter l'équilibre paritaire.

*Et en cas d'excédent de désignations au regard du nombre de sièges à pourvoir, à défaut de précision réglementaire ou d'un accord des partenaires sociaux on pourra considérer les hypothèses suivantes :*

Si les désignations aux postes d'administrateurs par les Organisations professionnelles représentant les employeurs ou par les Organisations syndicales représentatives de salariés, excèdent en nombre celui des postes à pourvoir dans le collège concerné les Organisations de chaque collège en sont informées en les invitant à une recherche de consensus. Si le nombre de désignations demeure supérieur au nombre de postes à pourvoir 15 jours après cette ultime demande, il appartiendra alors à l'Assemblée générale de départager par un vote les personnes désignées qui siègeront au Conseil d'administration. Les personnes désignées ayant obtenu le plus de voix dans chaque collège sont retenues dans la limite des postes à pourvoir.

Si un poste d'administrateur devient vacant en cours de mandat, il est demandé à l'organisation ayant désigné l'administrateur dont le poste est devenu vacant de procéder à une nouvelle désignation. Ce nouvel

	<p>administrateur siège jusqu'au terme du mandat de l'administrateur qu'il a remplacé.</p> <p><i>Durée des mandats</i></p> <p>Les membres du Conseil ne peuvent effectuer plus de deux mandats complets consécutifs de quatre (4) ans, ou huit (8) ans consécutifs si le premier mandat n'est pas complet (par exemple en cas de désignation en cours de mandat afin de pourvoir un poste vacant : le membre finit le mandat en cours, fait un mandat complet et commence un troisième mandat jusqu'à ce que le délai total de 8 ans soit atteint). Cette règle prend effet le 1<sup>er</sup> avril 2022 et ne prend pas en compte les mandats antérieurs.</p>
<p><i>Bureau de l'association</i></p> <p>L'Association comprend un bureau comprenant <b>au minimum</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un Président élu parmi les membres employeurs du Conseil d'administration,</li> <li>• un Vice-Président élu parmi les membres salariés du Conseil d'administration,</li> <li>• un Trésorier élu parmi les membres salariés du Conseil d'administration.</li> </ul>	<p><i>Précision sur le Bureau</i></p> <p>Le Conseil d'administration <b>peut</b> décider de désigner parmi ses membres :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un <b>président-délégué</b> parmi les employeurs du Conseil d'administration ;</li> <li>• et un <b>vice-président délégué</b> parmi les membres salariés du Conseil d'administration</li> </ul> <p><b>Le Président délégué</b> assiste le Président sur mandat de celui-ci. En cas de vacance de la présidence, il assume l'intérim de la présidence jusqu'au retour du Président s'il est momentanément absent ou jusqu'à la désignation d'un nouveau Président</p> <p><b>Le vice-Président délégué</b> assiste le vice-Président sur mandat de celui-ci. En cas de vacance de la vice-Présidence, il assume l'intérim de la vice-Présidence jusqu'au retour du vice-Président s'il est momentanément absent ou jusqu'à la désignation d'un nouveau vice-</p>

Président.

Sur proposition du Président, le conseil d'administration peut également adjoindre d'autres membres au Bureau et notamment :

- Un Secrétaire, du Conseil d'administration.

Le collège employeurs propose un candidat à la Présidence et, le cas échéant, un candidat au poste de Président délégué parmi les membres du Conseil d'administration représentant les employeurs, à la majorité des voix de ses membres.

Le collège salariés propose un candidat au poste de vice-Président, un candidat au poste de trésorier et, le cas échéant, un candidat au poste de vice-Président délégué, parmi les membres du Conseil d'administration représentant les salariés, à la majorité des voix de ses membres.

Les fonctions de vice-Président ou de Trésorier du conseil d'administration sont incompatibles avec celles de Président de la commission de contrôle.

Les membres du Bureau sont élus par le Conseil d'administration parmi les candidats proposés par les collèges pour quatre ans. Ses membres sont rééligibles.

Dans l'hypothèse où un collège proposerait plusieurs candidats pour un même poste, l'élection sera réalisée par le Conseil entre ces candidats. En cas d'égalité, au terme de trois tours de scrutin, un tirage au sort du candidat élu est opéré.

*Commission de contrôle (si modification nécessaire) car la loi du 2 août dispose nouvellement :*

Les représentants des employeurs sont désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives, dans les conditions prévues au 1° de l'article L. 4622-11, au sein des entreprises adhérentes.

L'organisation et la gestion de l'association sont placées sous la surveillance d'une commission de contrôle composée d'un tiers de représentants employeurs et de deux tiers de représentants des salariés, désignés pour quatre ans dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

Son président est élu parmi les représentants des salariés.

Les représentants des employeurs sont désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives, dans les conditions prévues au 1° de l'article L. 4622-11, au sein des entreprises adhérentes. Les représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel parmi les salariés des entreprises adhérentes. Les représentants des employeurs et des salariés ne peuvent effectuer plus de deux mandats consécutifs.

### III- Mesures transitoires liées à l'entrée en vigueur de la loi du 2 août 2021 (à insérer dans les statuts)

La nouvelle composition du Conseil d'administration s'applique au Conseil d'administration dont le mandat débute le 1er avril 2022. Jusqu'à cette date, les mandats en cours à la date de l'adoption des statuts demeurent en vigueur.

Si aucune Organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau national et interprofessionnel n'a désigné de représentant des employeurs au 1er avril 2022, les employeurs siégeant au Conseil d'administration à cette date, bénéficieront d'un nouveau mandat jusqu'à la première désignation par une Organisation professionnelle. Cette règle ne s'applique que si toutes les organisations représentatives d'employeurs ont été saisies par LRAR avant le X février 2022 pour désignation des représentants des employeurs et vise à garantir le fonctionnement paritaire et éviter qu'un simple décalage dans le temps des désignations n'entraîne des ruptures de fonctionnement y compris sur le plan de la gestion financière et une potentielle mise sous administration provisoire de l'association. Cette règle s'applique aussi aux membres du Bureau.

Si aucune Organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel n'a désigné de représentant des salariés des entreprises adhérentes au 1er avril 2022, les salariés siégeant au Conseil d'administration à cette date, bénéficieront d'un nouveau mandat jusqu'à la première désignation par une Organisation syndicale. Cette règle ne s'applique que si toutes les organisations syndicales représentatives ont été saisies par LRAR avant le X février 2022 pour désignation des représentants des salariés et vise à garantir le fonctionnement paritaire et éviter qu'un simple décalage dans le temps des désignations n'entraîne une mise sous administration provisoire de l'association. Cette règle s'applique aussi aux membres du Bureau.

Les délégations, notamment de signatures, du Directeur demeurent en vigueur au-delà du 1er avril 2022, même si le nouveau Président n'a pas été élu à cette date.