

FAQ : Gouvernance des SPSTI V2

Vous trouverez ci-après les principales questions (et les réponses disponibles à ce jour) qui ont été posées par les SPSTI dans le cadre de la mise en place de la nouvelle gouvernance.

Dans les suites de la loi du 2 août 2021, il convient de modifier le contenu de vos statuts pour y intégrer les nouvelles dispositions légales. Cette modification donnera en principe lieu à une AGE au sein de chaque Service. Dans les suites de celle-ci, vous aurez à convoquer vos instances pour assurer le fonctionnement du SPSTI (AGO, CA...) en fonction de vos statuts respectifs. Certains statuts prévoient, en effet, que la composition du CA est confirmée en AGO, pour d'autres ce n'est pas le cas...

En conséquence, nous vous invitons au préalable à bien prendre connaissance de vos statuts pour vous assurer de la compétence prévue pour chacune de vos instances.

1) Modalités de désignation des administrateurs

➤ A QUI ADRESSER LE COURRIER D'INVITATION A DESIGNER ?

Nouvel Article L. 4622-11 du Code du travail

Le service de santé au travail est administré paritairement par un conseil composé :

1° De représentants des employeurs désignés par **les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel** parmi les entreprises adhérentes ;

Pour les services de prévention et de santé au travail ayant vocation à couvrir un champ n'excédant pas celui d'une branche professionnelle, ces représentants sont désignés par les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de cette branche. Pour les services de prévention et de santé au travail ayant vocation à couvrir un secteur multiprofessionnel, ces représentants sont désignés par les organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau de ce secteur.

2° De représentants des salariés des entreprises adhérentes, désignés par **les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel**.

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.

Le trésorier et le vice-président **sont élus** parmi les représentants mentionnés au 2°.

Les représentants mentionnés aux 1° et 2° ne peuvent effectuer plus de deux mandats consécutifs.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret

Les SPSTI doivent adresser un courrier aux organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel afin que celles-ci désignent des administrateurs.

Pour rappel, c'est l'Arrêté du 18 novembre 2021 qui fixe la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044345326>

L'Arrêté du 28 juillet 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043909799#:~:text=Dans%20les%20r%C3%A9sum%C3%A9s- ,Arr%C3%AAt%C3%A9%20du%2028%20juillet%202021%20fixant%20la%20liste%20des%20organisations ,au%20niveau%20national%20et%20interprofessionnel&text=L'arr%C3%AAt%C3%A9%20du%2022%20juin ,national%20et%20interprofessionnel%20est%20abrog%C3%A9>

Sont reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales suivantes :

- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
- la Confédération générale du travail (CGT) ;
- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;
- la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC).

Sont reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations professionnelles d'employeurs suivantes :

- Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;
- Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) ;
- Union des entreprises de proximité (U2P).

Autrement dit, seules les organisations nationales précitées peuvent procéder à des désignations.

L'association sollicite les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel en s'adressant aux représentants de leur ressort géographique.

Cette sollicitation doit intervenir suffisamment tôt pour anticiper l'hypothèse d'une désignation d'un nombre de représentants dans un collège, supérieur au nombre de sièges à pourvoir en application des statuts qui nécessiterait d'organiser une assemblée générale postérieurement à l'AGE si cette procédure est prévue. C'est pour cette raison qu'il convient de définir un délai de réponse limite lors de l'envoi du courrier d'invitation.

Il peut en outre être pertinent de rappeler, à cette occasion, à vos interlocuteurs représentant les partenaires sociaux qu'il leur incombe de trouver un consensus entre eux, à peine de générer des situations de fonctionnement dégradées au sein du Service.

Comme indiqué dans l'article ci-avant, pour les services de prévention et de santé au travail ayant vocation à couvrir un champ n'excédant pas celui d'une branche professionnelle, ces représentants sont désignés par les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de cette branche.

➤ EST-CE QU'UNE OP/OS PEUT DESIGNER UN ADMINISTRATEUR « NON-SYNDIQUE » ?

Les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, désignent, parmi les entreprises adhérentes les représentants des employeurs et les représentants des salariés des entreprises adhérentes.

Dans les deux cas, les représentants désignés sont des entreprises adhérentes ou des salariés de ces entreprises.

En l'absence d'autres précisions dans le texte, rien n'interdit juridiquement qu'une OP/OS désigne une personne non syndiquée (sous réserve des dispositions statutaires propres à chaque organisation syndicale et patronale).

➤ QUID DE LA REPARTITION DES SIEGES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION ?

Par courrier du 8 février 2022, Laurent Pietraszewski informe les SPSTI qu'il n'y aura pas d'intervention du pouvoir réglementaire pour fixer les règles de répartition des sièges au sein des CA. Celles-ci doivent donc être fixées dans le cadre d'un consensus : « *dans un climat apaisé* ».

Pour rappel, les statuts des SPSTI fixent librement le nombre d'administrateurs. Les SPSTI sont libres de maintenir le même nombre d'administrateurs qu'actuellement ou de le modifier (Exemple : antérieurement 5/5 et à partir du 1^{er} avril 6/6 par exemple).

Il est possible de fixer la répartition des sièges entre les OP/OS dans les statuts, dans le règlement intérieur, voire de ne rien préciser.

A noter que le code du travail ne prévoit une saisine de la DREETS qu'en cas de difficultés au sein de la Commission de contrôle (C.trav., art. D. 4622-37).

En d'autres termes, en l'absence de texte spécifique quant à la composition du CA, le SPSTI ne peut que prendre acte de l'absence de désignation de représentants dans un collège si cela devait être le cas (rédaction d'un PV de carence) et en informer la DREETS (C.trav., D.4622-20).

➤ UN ADMINISTRATEUR PEUT-IL SIEGER EGALEMENT A LA COMMISSION DE CONTROLE ?

La fonction de trésorier du conseil d'administration est incompatible avec celle de président de la commission de contrôle.

En dehors de cette situation, il n'y a aucune incompatibilité textuelle à siéger dans les deux instances.

Cependant, pour prévenir une confusion des rôles d'administration et de contrôle, il peut être opportun de rendre également incompatibles les fonctions de Vice-Président du conseil d'administration avec celle de Président de la commission de contrôle.

Article D. 4622-35 du code du travail

« Les représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Les représentants des employeurs sont désignés par les entreprises adhérentes après avis des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel.

La répartition des sièges pour les représentants des employeurs et les représentants des salariés fait l'objet respectivement d'un accord entre le président du service de santé au travail et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel et d'un accord, valide au sens de l'article L. 2232-2, entre le président du service de santé au travail et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel intéressées.

La fonction de trésorier du conseil d'administration est incompatible avec celle de président de la commission de contrôle. »

➤ **COMPUTATION DE LA DUREE DES MANDATS DES ADMINISTRATEURS**

Pour rappel, la durée d'un mandat d'un administrateur est fixée réglementairement à 4 ans (C. trav. art. D.4622-19).

Les représentants des employeurs et des salariés ne peuvent effectuer plus de deux mandats consécutifs (C. trav, L. 4622-11). Cette règle s'applique à compter du 31 mars 2022, la loi n'étant pas rétroactive.

 Nous attirons votre attention sur le fait que l'Administration ne s'est pas prononcée sur la possibilité de permettre à un administrateur de rester 8 ans (équivalent à deux mandats de 4 ans, durée prévue par le code) même si son premier mandat est incomplet. Dès lors, des doutes existent et il n'y aura pas de décret pour nous apporter une sécurisation sur ce point. Il nous semble donc préférable d'adopter l'une des solutions prudentielles exposées ci-dessous.

Ainsi, il est conseillé de s'en tenir à la lettre du texte en rappelant que les représentants des employeurs et des salariés ne peuvent effectuer plus de deux mandats consécutifs, la durée d'un mandat d'un administrateur étant fixée réglementairement à 4 ans.

Deux options prudentielles en découlent :

- **un administrateur peut avoir 2 mandats de 4 ans de date à date.** Par exemple, un administrateur perd son mandat au cours des 4 ans, une nouvelle désignation est alors

organisée. Le nouvel administrateur est désigné pour 4 ans. Ce nouvel administrateur n'est donc pas désigné pour le temps du mandat qui restait à courir par son prédécesseur mais pour un mandat de 4 ans (date à date). Inconvénient : le SPSTI est tenu de suivre avec rigueur l'échéance des mandats ainsi assurés de date à date. Avantage : un administrateur investi peut dans tous les cas assurer deux mandats consécutifs, ce qui correspond donc bien à 8 ans consécutifs.

- **Le renouvellement de tous les mandats se fait à une date fixe** : si administrateur perd son mandat, un administrateur est désigné uniquement pour terminer le mandat en cours de l'administrateur qu'il remplace. Dans ce cas, le nouvel administrateur termine le mandat en cours. Il ne pourra alors effectuer qu'un seul autre mandat consécutif de 4 ans. Tout mandat effectué pour partie compte pour un mandat. Inconvénient : peut limiter la participation d'un administrateur investi en-deçà des 8 ans maximaux découlant de la loi. Avantage : facilite le suivi et le renouvellement des mandats des administrateurs renouvelés à une date commune.

2) Chronologie des instances

➤ **UNE AGE DOIT-ELLE OBLIGATOIREMENT ETRE ORGANISEE AVANT LE 1^{ER} AVRIL 2022 ?**

Oui, sauf si les statuts du Service désignent une autre instance compétente pour modifier les statuts.

L'adoption des nouveaux statuts intégrant d'une part, les modifications imposées par la loi du 2 août (modification de la désignation du collège employeur, nouveau nom des Services...) et d'autre part, les changements qui semblent opportuns (ajout de la possibilité d'AG à distance, ...) doit, sauf mention autre dans les statuts, se faire dans le cadre d'une AGE.

Chaque SPSTI doit donc se reporter à ses statuts et RI actuels pour savoir si une AGE est nécessaire et si l'AGE nécessite un délai spécifique de convocation, un quorum ou le respect d'un formalisme particulier.

Une fois les statuts du Service conformes à la loi adoptés, ils peuvent être appliqués afin de permettre un fonctionnement découlant de la loi du 2 août. Les règles de gouvernance issues de la loi ont vocation à entrer en vigueur le 1^{er} avril 2022 (même si les autres dispositions des nouveaux statuts peuvent entrer en vigueur dès leur adoption (à prévoir, le cas échéant, dans les statuts adoptés)

Si un Service conserve des statuts comprenant des dispositions contraires à la loi, il se trouvera alors à devoir gérer cette contradiction avec un risque majeur d'irrégularités.

Ainsi, la composition du CA, la désignation du bureau, le renouvellement de la Commission de contrôle...devront être organisés après cette AGE dans le cadre des nouveaux statuts.

➤ **QUID SI LA NOUVELLE GOUVERNANCE N'EST PAS EFFECTIVE AU 1^{ER} AVRIL 2022 ?**

Dans l'hypothèse où la nouvelle gouvernance ne peut pas être effective au 1^{er} avril 2022, principalement si les désignations n'ont pas eu lieu dans les délais (avant 1^{er} avril) et/ou le nouveau CA n'élit pas le

Bureau pour son entrée en fonction le 1^{er} avril et/ou le CA comprend plus de représentants désignés que de postes à pourvoir en application des statuts, il faut mettre en place des mesures transitoires.

Pour rappel, les statuts ou le RI pourraient prévoir, **en cas de désignation partielle** des membres du Conseil, la ou les voix correspondant aux postes non pourvus au sein d'un collège peut/peuvent être 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.

Ainsi, la désignation partielle n'empêche pas le fonctionnement de l'association.

En cas d'absence de désignation, demander aux OP/OS de chercher de nouveau un consensus.

Dans l'intervalle et en tout état de cause, il convient de s'assurer que le fonctionnement du SPSTI peut continuer. En ce sens, il pourrait être prévu, dans l'attente de la constitution régulière du CA et du Bureau :

- La désignation par l'assemblée générale d'un mandataire spécial qui n'assumera les pouvoirs du Conseil d'administration et des membres du Bureau que :
 - Dans le cadre de la stricte gestion courante, toute décision l'excédent devant être différée jusqu'à la mise en place de la nouvelle gouvernance ;
 - Pour assurer les démarches auprès des Organisations professionnelles au nom de l'association et organiser les actions et instances nécessaires (telle une assemblée générale) à la mise en place de la gouvernance définie par la loi ;
 - Pour assumer les droits et obligations liés à la qualité d'employeur.
- Cette solution devant être prévue dans les statuts. La désignation de ce mandataire peut être faite dans les statuts ou dans une résolution de l'AGE. (nom du mandataire pressenti, clauses transitoires).
- Vérification de la délégation du Directeur, y compris vis-à-vis des banques le cas échéant.

➤ QUID SI LE SPSTI EST EN SITUATION DE SUR-DESIGNATIONS ?

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.

Dans l'attente d'une composition conforme du Conseil d'administration, à compter du 1^{er} avril 2022, le mandataire spécial assure la continuité dans les conditions encadrées précitées.

Si le nombre de désignations demeure supérieur au nombre de postes à pourvoir, deux options sont identifiées :

- l'Assemblée générale ordinaire départage par un vote les personnes désignées qui siégeront 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. Pour pouvoir être appliquée, cette faculté doit être prévue dans les statuts adoptés lors de l'AGE ainsi que les modalités du départage en cas d'égalité des voix notamment.
En fonction du consensus établi avec les OS et les OP, les statuts pourraient également prévoir, a minima, que chaque organisation syndicale et/ou patronale dispose d'au moins un siège. Ceci peut prévenir l'exclusion d'une Organisation au moment du vote de l'AG.
- Demander de nouveau aux OS/OP de trouver un consensus. Il convient de s'assurer que le fonctionnement du SPSTI peut alors continuer jusqu'à ce qu'une solution soit trouvée et que les délégations sont suffisantes.

➤ QUID SI LE SPSTI EST EN SITUATION DE SOUS-DESIGNATIONS ?

En cas de postes vacants au terme des premières désignations, les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel du collège au sein duquel des postes ne sont pas pourvus, sont à nouveau sollicitées pour procéder à de nouvelles désignations dans un délai à déterminer suivant la réception de la demande.

A noter que si la répartition des sièges entre les OP/OS est définie dans les statuts ou le règlement intérieur, seule l'Organisation concernée par la vacance de poste doit être sollicitée.

Au terme de ce délai, trois situations peuvent se produire :

- il n'y a aucune réponse auquel cas le Conseil d'administration conservera sa composition issue des premières désignations (PV de carence à établir). Dans ce cas, 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. L'application d'une telle règle implique qu'elle soit prévue dans les statuts.
- le nombre des personnes désignées par les Organisations suite à cette nouvelle demande est équivalent à celui des postes restant à pourvoir. Dès leur désignation, ils entrent en fonction pour le temps restant à courir du mandat en cours (si désignation après le 1^{er} avril 2022) ou pour 4 ans de date à date.

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 sont alors pourvus.

- 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 l'assemblée générale de définir ceux qui siégeront dans la limite du nombre de postes à pourvoir.

3) « Toilettage » des statuts

L'adoption des nouveaux statuts dans le cadre de l'AGE est l'occasion de procéder à des changements qui semblent opportuns au regard notamment du contexte de réforme et de pandémie. Pour ce faire, il est utile de confronter les statuts déjà en vigueur dans votre Service à ceux proposés par Présanse.

Il importe, en toute hypothèse, de veiller à la cohérence de l'ensemble des statuts, surtout s'ils sont issus de modifications successives sans réexamen global.

➤ **CLAUSE SUR LA REUNION DES INSTANCES A DISTANCE**

Une clause relative à la réunion des instances à distance pourrait être prévue comme suit :

Sur décision du Président, le conseil d'administration est réuni par visioconférence ou tout autre moyen de mise en relation à distance adapté. Le membre participant à la réunion du conseil d'administration à distance est réputé présent. Pendant cette réunion, les votes peuvent être organisés sous forme électronique (mail, plateforme...).

Le Président peut consulter les membres du Conseil d'administration dans le cadre d'une consultation écrite par mail ou par un autre moyen. La consultation écrite précise ses modalités de déroulement. Une décision adoptée dans un tel cadre est réputée prise en Conseil d'administration. Un relevé de décisions est signé par le Président auquel sont annexés les votes des administrateurs.

➤ **FAUT-IL CIRCONSCRIRE LA COMPETENCE DE L'AGO AU CHOIX DES REPRESENTANTS EN CAS DE SUR-DESIGNATION DES REPRESENTANTS EMPLOYEURS ET/OU SALARIES ?**

En dehors du cas de la sur-désignation d'administrateurs, il n'appartient plus à une assemblée générale de procéder à l'élection des représentants des employeurs. En conséquence, il peut être opportun de supprimer la disposition statutaire qui prévoyait l'organisation d'une assemblée générale pour élire les membres du conseil d'administration.

4) Quid du renouvellement des mandats de la Commission de contrôle ?

S'agissant des mandats actuels au sein de la Commission de Contrôle et des modalités de sa composition, on relèvera les éléments juridiques suivants à la lecture de la loi du 2 août dernier.

Son article 40 précise :

« *Sauf disposition contraire, la présente loi entre en vigueur le 31 mars 2022* ».

En revanche, la disposition portant terme de plein droit au 31 mars 2022 ne vise que les mandats des membres des conseils d'administration.

La même loi, en son article 30, modifie l'article L4622-11 du code du travail, relatif à la composition des Conseils d'administration, en modifiant les modalités de désignation du collège employeur. Ce même article modifie également et de la même façon la désignation des représentants employeurs au sein des Commissions de contrôle, organisée à l'article L4622-12 du code du travail.

Ainsi, à compter du 31 mars 2022, « *les représentants des employeurs sont désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives, dans les conditions prévues au 1° de l'article L4622-11, 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* ».

En d'autres termes, **les modalités de désignation du collège salarial sont inchangées, mais celles des représentants du collège employeur au sein de la commission de contrôle changent à compter du 31 mars prochain.**

En conclusion, si les mandats au sein des Commissions de Contrôle sont en cours le 31 mars 2022, la loi n'y met pas un terme automatique. Cependant, comme cette même loi impose l'entrée en vigueur des nouvelles modalités de désignation des représentants employeur, plusieurs situations peuvent se dégager.

Situation 1 :

- maintien des représentants salariés dans leur mandat en cours,
- et renouvellement des seuls représentants employeur, selon le nouveau régime.

ou

Situation 2 :

- renouvellement de tous les mandats selon les modalités propres à chacun de collèges,
- la re-désignation immédiate et à l'identique des représentants du collège salarié est possible (la règle du non-cumul des mandats, posé aux termes du nouveau régime, ne jouant que pour l'avenir ; une loi n'étant pas rétroactive).

ou

Situation 3 :

- Maintien des représentants salariés et des représentants employeurs dans leur mandat en cours
- Renouvellement selon les nouvelles modalités de désignation au terme de leurs mandats (puisque la loi ne met pas un terme aux mandats des membres de la CC, on peut soutenir que ces derniers continuent jusqu'au moment de la nouvelle désignation qui devra se faire conformément aux dispositions de la loi du 2 août en vigueur à ce moment-là).

Ces hypothèses étant possibles en droit, chaque Service devrait pouvoir apprécier librement de la plus opportune, à moins qu'un Décret ne vienne préciser ce sujet.

Présanse a mis à jour le guide de réflexion sur le règlement intérieur de la Commission de contrôle (format Word).