



Cotisations dues aux SSTI par les entreprises : inapplication d'un critère de calcul assis sur l'ETP

Deux jugements au fond en matière de contentieux relatif aux cotisations, per capita ou selon le critère de l'ETP, ont été rendus tout récemment : ils confirment l'inapplication d'un critère de calcul assis sur l'ETP.

Pour mémoire, et en complément de l'article publié dans le numéro 90 des *Informations Mensuelles* de février dernier, on indiquera que de nouveaux jugements sont intervenus depuis le déconfinement et qu'ils sont favorables aux SSTI mis en cause.

On rappellera que, dans les suites d'un arrêt de la Cour de Cassation procédant à un arbitrage entre le critère dit du "per capita" et celui relevant de la masse salariale, une référence inopportune à la notion de l'ETP a poussé certaines entreprises employant des contrats courts à demander un calcul de leurs cotisations sur ce dernier critère, y compris par voie judiciaire.

Plus précisément, on indiquera ici le raisonnement adopté par les magistrats saisis, dans la mesure où il est explicite.

D'abord, le Tribunal Judiciaire du Mans, suivant un jugement en date du 25 mai 2020 (RG n°11-19-000324), considéré que :

« Selon l'article L. 4622-6 du Code du travail, 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.

S'il résulte de cette disposition que la cotisation à verser par chaque entreprise adhérente à un même service de santé interentreprises doit être directement fonction du nombre de salariés de l'entreprise ainsi que du nombre total de salariés pris en charge par l'organisme, il n'en découle néanmoins aucune obligation de calcul du nombre de salariés en équivalent temps plein, étant précisé que cette question n'a pas été soumise à la chambre sociale de la cour de cassation dans le cadre de la procédure ayant donné lieu à l'arrêt de rejet du 19 septembre 2018 invoqué par la demanderesse.

En effet, en l'absence de toute référence tant à la notion d'effectifs qu'à celle d'équivalents temps plein dans les dispositions du code du travail relatives à la santé et à la sécurité au travail, les modalités de calcul de l'effectif de l'entreprise fixées par l'article L. 1111-1 du Code du travail apparaissent inapplicables à la fixation des cotisations payées par les adhérents d'un service de santé au travail interentreprises.

Il convient en revanche de relever que l'article D. 4622-22 du code du travail fait obligation à l'employeur « d'adresser au service de santé au travail un document précisant le nombre et la catégorie des travailleurs à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés, notamment les risques mentionnés à l'article R. 4624-23, qui permettent au travailleur de bénéficier d'un suivi individuel renforcé de son état de santé », que tous les salariés sont soumis en application de l'article R. 4624-10 du même code à une visite d'information et de prévention par le service de santé au travail, quels que soient leur temps de travail et la nature de leur contrat de travail, et que le suivi individuel assuré par ce service bénéficie de même en principe à chacun des salariés de l'entreprise indépendamment de son temps de travail.

Dès lors, imposer un mode de calcul du nombre des salariés par référence à l'effectif salarié calculé selon les modalités des articles L1111-2 et L1111-3 du Code du travail reviendrait à écarter du calcul des cotisations les catégories de salariés exclus du décompte de l'effectif par ces dispositions, et ainsi, s'agissant des périodes de cotisations passées, à faire supporter aux services de santé au travail le coût de leur prise en charge sans contrepartie financière de la part de l'employeur, et, s'agissant des périodes de cotisations futures, à reporter de manière accrue la charge du financement des services de santé au travail sur les entreprises employant principalement des salariés représentant des équivalents temps plein. (...) ».



Ensuite et de la même façon, le Tribunal Judiciaire de La Rochelle a, suivant un jugement en date du 29 juin 2020 (RG n°11-19-000259), retenu que :

« L'article L. 4622-6 du Code du travail 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 de salariés ».

L'article D. 4622-22 du Code du travail énonce quant à lui 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. Ils sont communiqués à l'entreprise, lors de la demande d'adhésion, avec la grille des cotisations du service de santé au travail interentreprises ».

L'article L. 4622-6 du Code du travail fait référence au nombre de salariés dans la répartition proportionnelle des dépenses afférentes aux services de santé entre les différents adhérents, et ne renvoie pas non plus à celle d'effectif telle que précisée par l'article L. 1111-2 du Code du travail, et reprise par la circulaire du 9 novembre 2012. Il en résulte ainsi la nécessité de prendre en considération le nombre de salariés dans l'entreprise pour calculer les cotisations dues par l'employeur à une association telle que la STAS, sans que le calcul per capita soit opéré par équivalent temps plein.

Une solution contraire aurait d'ailleurs pour conséquence de rendre le montant de la cotisation proportionnel au temps de travail, et ainsi d'exclure du calcul bon nombre de travailleurs, notamment à temps partiel, alors que ceux-ci ont la possibilité de bénéficier d'un suivi individuel de santé et des actions collectives menées par le service de santé au travail, au même titre que les travailleurs à temps plein. Dans cette perspective, les services de

santé au travail seraient donc tenus de la prise en charge de ces salariés sans aucune contrepartie financière versée par l'employeur.

L'association S. a fixé les cotisations annuelles selon un montant forfaitaire couvrant l'ensemble des prestations et rapporté au nombre de salariés, appliquant ainsi un système per capita et mutualisé, comme prescrit par l'article L. 4622-6 du Code du travail. (...).

Les prétentions de l'entreprise adhérente à l'encontre de ces deux SSTI ont, en conséquence, été rejetées. Ces jugements confirment ainsi que les demandes de (re)calcul de cotisations, sur le critère de l'Equivalent Temps Plein (ETP), ne sont pas fondées en droit. Les magistrats motivent, à ce titre, leur décision, en constatant que la Cour de Cassation n'était saisie que d'un arbitrage entre le critère dit du "per capita" et celui dit de la "masse salariale" aux termes de l'arrêt régulièrement invoqué en demande, et que le principe de proportionnalité consacré dans la répartition des frais n'emporte nullement l'application de la définition de l'effectif posée par le Code du travail.

D'autres instances, opposant des SSTI à certains de leurs adhérents sur ce sujet, étant en cours et une Question Prioritaire de Constitutionnalité (QPC) étant déposée, nous ne manquerons pas de vous tenir informés des autres décisions à intervenir.

Presanse a, en tout état de cause, alimenté de ces décisions le réseau d'avocats, identifiés comme étant chargés des intérêts de Services assignés dans des affaires similaires, dont les procédures sont encore pendantes, et maintient les propositions rédactionnelles élaborées pour répondre aux cas précontentieux en la matière. ■

Publication d'un « questions-réponses » sur la procédure de licenciement

Questions-réponses du ministère du Travail du 15 juillet 2020

Un questions-réponses juridiques du ministère du Travail, publié le 15 juillet dernier, vient expliciter les dispositions concernant la procédure de licenciement introduites par les Ordonnances Macron de 2017, sur le renforcement du dialogue social et la sécurisation des relations de travail : modèles de lettre de licenciement, précision par l'employeur des motifs de licenciement, revalorisation des indemnités de licenciement, appréciation du motif économique de licenciement, barème prud'homal...

Il indique par exemple que les modèles de lettres de licenciement sont facultatifs. Ces modèles ont vocation à « aider l'employeur à rédiger la lettre de licenciement, notamment pour qu'il n'oublie pas certaines mentions obligatoires ou conseillées et éviter ainsi les irrégularités de forme ». Certaines mentions n'ont qu'un rôle informatif, tandis que d'autres, comme le motif de licenciement, sont obligatoires. ■

► **Retrouvez l'intégralité de ce questions-réponse sur le site du ministère du Travail.** https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dgt_qr_licenciement_juillet_2020.pdf