

Concours internat

Le nombre de postes offerts en médecine du travail dans le cadre des concours dits spéciaux est publié pour l'année 2014-2015

A titre liminaire, on indiquera qu'il existe trois voies d'accès à l'internat et à l'obtention afférente d'un DES (Diplôme d'études spécialisées).

La voie dite "classique" : à l'issue du deuxième cycle d'études médicales, les étudiants ont à réussir les épreuves nationales classiques (concours) pour pouvoir intégrer l'internat (3^{ème} cycle).

C'est dans ce cadre qu'ils peuvent choisir la médecine du travail en tant que spécialité et obtenir le diplôme d'études spécialisées (DES) afférent avant de soutenir leur thèse et être diplômés d'Etat (Docteur en Médecine).

Un arrêté du 1^{er} juillet 2013 avait fixé le nombre de postes offerts au titre de

l'année universitaire 2013-2014 à 170, conformément à celui de la même date déterminant pour la période 2013-2017 le nombre d'internes en médecine à former par spécialité et par subdivision. Ainsi, le second envisage 830 postes en médecine du travail entre 2013 et 2017, dont 167 pour l'année 2014-2015.

Par ailleurs, il existe la voie des concours dits spéciaux (ou "européens"), qui se subdivise en deux familles.

En effet, les médecins généralistes ou spécialistes français, andorrans ou ressortissants de l'un des Etats membres de la Communauté européenne, de la Confédération suisse ou de l'un des Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen, titulaires de l'un

des diplômes permettant l'exercice de la médecine dans l'un de ces Etats, peuvent accéder au troisième cycle de médecine selon deux modalités.

Ces médecins peuvent intégrer un troisième cycle de médecine :

- soit après avoir subi les épreuves d'un concours spécial dénommé concours d'internat à titre européen,
- soit après avoir subi les épreuves d'un concours spécial d'accès au diplôme d'études spécialisées en médecine du travail.

On observera que, pour pouvoir se présenter à ces concours spéciaux, les candidats doivent justifier d'au moins trois années d'activité professionnelle en qualité de docteur en médecine. →

Contrats de prévoyance, de frais de santé et de retraite supplémentaire

Mise en conformité, au plus tard le 30 juin 2014, avec les nouvelles dispositions réglementaires

On rappellera que les contrats de prévoyance, de frais de santé et de retraite supplémentaire, souscrits par les entreprises, précisent les catégories de personnel qui sont couvertes par les garanties souscrites.

Par ailleurs, le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire est venu redéfinir les principes à respecter pour bénéficier des exonérations sociales et des déductibilités fiscales en la matière.

Ainsi, ce décret et sa circulaire d'application du 25 septembre 2013 ont précisé les critères objectifs que les entreprises peuvent retenir pour définir les catégories de personnel qui sont couvertes par les garanties souscrites dans les différents contrats de prévoyance, frais de santé et retraites supplémentaires.

A titre d'exemple, un SSTI qui a souscrit des contrats pour le personnel cadre et des contrats pour le personnel non-cadre respecte les nouvelles dispositions réglementaires et peut, en conséquence, bénéficier des exonérations.

“ (...) dès le 1^{er} juillet 2014, les cotisations salariales ne seraient pas fiscalement déductibles et les cotisations patronales correspondantes seraient réintégrées dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale ”

En effet, les cinq critères objectifs suivants peuvent être retenus :

-l'appartenance aux catégories de cadres et de non cadres résultant de

l'utilisation des définitions issues des dispositions de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (art. 4, 4 bis et 36 de l'annexe I),

-les tranches de rémunération fixées pour le calcul des cotisations aux régimes de retraites complémentaires (AGIRC, ARRCO),

-l'appartenance aux catégories et classifications professionnelles définies par les conventions de branches,

-le niveau de responsabilité, le type de fonctions ou degré d'autonomie dans le travail des salariés correspondant aux sous-catégories fixées par les conventions de branche,

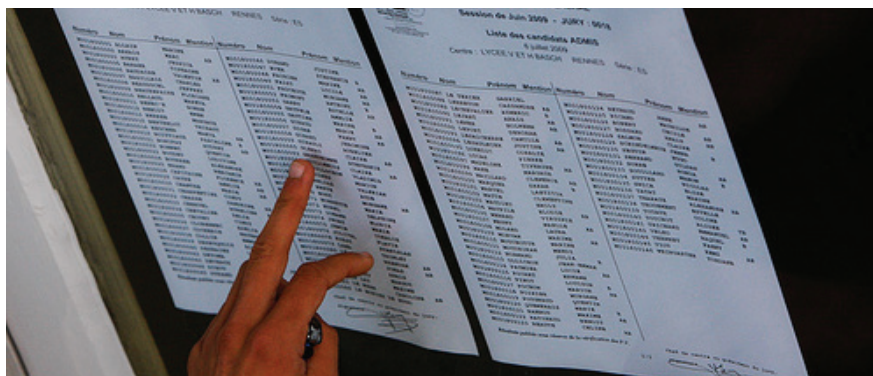
-l'appartenance aux catégories définies clairement et de manière non restrictive à partir des usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession. →

Selon l'arrêté du 1^{er} juillet 2013, 830 postes en médecine du travail sont envisagés entre 2013 et 2017, dont 167 pour l'année 2014-2015.

Par un premier arrêté du 19 décembre 2013, le nombre de postes offerts au concours d'internat de médecine à titre européen pour les médecins français, andorrans, suisses ou ressortissants de l'un des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen est fixé à 2 pour la médecine du travail et réparti entre les centres hospitaliers universitaires de Caen et de Limoges.

Par un second arrêté de la même date fixant au titre de l'année universitaire 2014-2015 le nombre de postes offerts au concours spécial d'internat en médecine du travail, selon une répartition géographique publiée en annexe au Journal Officiel du 3 janvier 2014, ce chiffre est de 32.

En d'autres termes, 167 postes en médecine du travail sont ouverts aux étudiants en médecine, et 32 le sont pour les médecins susceptibles de (ré) intégrer l'internat dans le cadre des concours spéciaux. ■



Ces catégories ne peuvent en aucun cas être définies en fonction du temps de travail, de la nature du contrat, de l'âge ou de l'ancienneté. La circulaire précitée a précisé que "l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale définit cinq critères limitatifs permettant de constituer de telles catégories, qui peuvent également être combinés en eux".

Enfin, le décret susvisé précise également que "pour bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité

sociale, les contributions de l'employeur sont fixées à un taux ou à un montant uniforme pour l'ensemble des salariés ou pour tous ceux d'une même catégorie".

Au regard de ces nouvelles dispositions, dès le 1^{er} juillet 2014, les cotisations salariales ne seraient pas fiscalement déductibles et les cotisations patronales correspondantes seraient réintégrées dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, dès lors que la catégorie de personnel est constituée

sur la base de critères non conformes à ceux énoncés ci-avant.

Il est donc conseillé aux SSTI de prendre contact, avant le 30 juin 2014, avec les organismes auprès desquels leurs contrats ont été souscrits, afin de s'assurer que les catégories de personnel concerné sont bien constituées sur la base des critères objectifs définis par le décret du 9 janvier 2012 précité. Si tel n'était pas le cas, il conviendrait de modifier les catégories de personnel. ■

● RETRAITE COMPLEMENTAIRE

agirc et arrco