

Situation d'agrément

La situation d'agrément du SSTI Santé au travail Sud Alsace désormais soumise au Tribunal administratif de Strasbourg, après une action en contestation initiée par la CFE-CGC

En l'espèce, le SSTI concerné a présenté en mai 2013 une demande de renouvellement d'agrément, avec modulation de la périodicité des examens médicaux. La Direccte d'Alsace a, en réponse, prononcé une décision d'agrément pour cinq ans, avec la modulation sollicitée, à compter du 3 octobre 2013.

Sans aucune information dudit SSTI, la CFE-CGC a entendu contester cette décision d'agrément et a formé un recours hiérarchique en conséquence dès le mois de novembre suivant. On relèvera à ce titre que si le Code du travail prévoit des règles, notamment favorables au Service en cas de silence de l'Administration saisie, il ne limite en aucune façon la qualité à agir en la matière ni n'oblige à l'intervention du Service dont l'agrément est débattu.

C'est dans ces circonstances que le Service a eu la surprise de recevoir la notification d'une décision de la DGT en date du 29 avril 2014 (rendue au demeurant au-delà de l'acquisition du délai de réponse tacite), l'informant d'une part, du recours précité et d'autre part, modifiant substantiellement l'agrément octroyé précédemment. En effet, le SSTI s'est vu réduire son agrément à deux ans, selon une motivation très discutable, axée sur deux moyens principaux ; le premier relatif à la cotisation per capita (voir IM mars 2014, page 2) et le second contestant au Directeur un rôle de "supervision" de l'équipe pluridisciplinaire.

Outre le fait que les règles du recours n'ont pas permis au Service de défendre

la pertinence de l'agrément dont il bénéficiait et qu'il est resté dans l'ignorance des éléments de fait et de droit soutenus par l'organisation syndicale précitée - ce dans le mépris du principe cardinal du respect des droits de la défense et du contradictoire -, on soulignera que l'Administration fait ici une application contestable du Code du travail en décidant d'un agrément à durée inférieure aux cinq ans réglementaires ; alors que cette situation n'est pas prévue en réponse à une demande d'agrément et ne respecte guère plus les conditions afférentes à une réduction d'agrément, faute d'avoir envisagé un engagement préalable du SSTI à se mettre "en conformité" comme les textes l'y obligent pourtant. Mais c'est en définitive la motivation même de la décision rendue par la DGT qui interpelle le plus.

Alors que la question demeurait débattue et que la circulaire du 9 novembre 2012 envisageait tout au plus une évolution progressive sur le sujet, la décision de la DGT reproche au SSTI sa facturation à la masse salariale pour revenir sur l'agrément accordé.

Pis encore, cette même décision tient que "*l'équipe pluridisciplinaire mise en place au sein du SSTI est placée sous la supervision du directeur de ce service*" pour illustrer une prétendue "méconnaissance" de l'article L. 4622-8 du Code du travail (relatif à l'animation et la coordination de l'équipe par le médecin du travail).

Le terme - non-juridique - de "supervision" caractériserait donc ce qui est in-

terdit à un Directeur de Service que la loi charge, pourtant, de "*mettre en œuvre, en lien avec l'équipe, et sous l'autorité du président, les actions approuvées par le conseil d'administration dans le cadre du projet de Service*" (article L. 4622-16 du Code du travail). Au cas d'espèce, ce grief est - non seulement abscons - mais particulièrement peu approprié, dans la mesure où aucune référence factuelle ne permet de savoir où la Direction aurait manqué à ses obligations ou heurté la mission d'un médecin du travail, au sein d'un Service où la commission de contrôle a elle-même adopté un document retraçant l'organisation dudit Service et fait part régulièrement de sa satisfaction quant à la pluridisciplinarité et la suffisance de la ressource humaine. Un SSTI où professionnels et partenaires sociaux n'ont, eux, pas de grief quant à leur fonctionnement. En résumé, en l'absence de toute démonstration d'ingérence du Directeur dans les décisions médicales, le grief attaché à une "supervision" par le Directeur est inintelligible et dénué de fondement juridique et factuel.

Au regard de ce qui précède, le SSTI ne pouvait que saisir un magistrat professionnel de sa situation pour retrouver un peu de sécurité et de rigueur juridiques.

Les développements publiés depuis par cette organisation syndicale (numéro 47 de sa revue en date du mois de mai), méritant dans l'attente de l'issue judiciaire un rappel objectif des règles juridiques en présence, une note en ce sens sera mise en ligne sur le site du Cisme très prochainement. ■

Contrat de génération

L'arrêté d'extension est publié

Attendu depuis plusieurs mois, l'arrêté d'extension de l'Accord intergénérationnel dans les SSTI vient tout juste d'être rendu public sur le site de Legifrance.

Le Ministère du Travail a étendu, par arrêté du 16 mai 2014, l'accord intergénérationnel dans les SSTI du 26 septembre 2013, ainsi que son avenant du 29 janvier 2014.

Ainsi, depuis le 28 mai dernier, **les SSTI dont l'effectif est compris entre 50 et**

300 salariés peuvent bénéficier d'une aide de 4 000 € par an (ou 12 000 € sur 3 ans), si :

- le SSTI embauche en CDI un jeune de moins de 26 ans - ou de moins de 30 ans pour les jeunes reconnus comme travailleurs handicapés,
- et que le SSTI maintient dans l'emploi un senior de 57 ans ou plus - ou de 55 ans ou plus pour les salariés reconnus comme travailleurs handicapés - ou

recruté à 55 ans ou plus, étant précisé que le salarié senior peut être embauché en même temps que le jeune.

En pratique, il suffit au SSTI de faire une demande d'aide sur le site de pôle emploi dans les 3 mois suivant le premier jour du contrat du jeune embauché.

Ensuite, l'aide lui sera versée chaque trimestre s'il confirme que les deux salariés sont toujours présents dans l'entreprise. ■



plus sur le site
www.cisme.org