

SSTIB et agrément confirmé TA Marseille n°1401398-1 du 15 décembre 2015

Le Tribunal administratif de Marseille a décidé de confirmer l'agrément de deux ans octroyé, sur recours hiérarchique, au Service de Santé au Travail interentreprises à compétence fermée dédié aux banques à Marseille, dans les suites de sa saisine par le Cisme et plusieurs SSTI.

On rappellera à titre liminaire, que le 20 avril 2012, la création de deux SSTI "réservés" au personnel bancaire - respectivement à Lille et à Marseille - a été décidée aux termes d'un accord de branche.

L'ouverture effective de ces SSTIB est intervenue le 1^{er} janvier 2013.

Une demande d'agrément a, plus particulièrement, été adressée à la Direccte de PACA le 29 novembre 2012, par le SSTIB de Marseille, avant de faire l'objet d'un refus suivant une décision en date du 21 mai 2013, au regard d'une non-conformité à plusieurs dispositions du Code du travail.

Le SSTIB de Marseille a alors formé un recours hiérarchique et obtenu, le 5 novembre 2013, un agrément de deux ans aux termes d'une décision du ministère du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

C'est dans ces circonstances que le Cisme et trois SSTI géographiquement concernés ont saisi la juridiction administrative pour contester l'agrément ainsi délivré, en soutenant - principalement - que la forme juridique d'un SSTI était contraire à la dynamique "privatisée" souhaitée par le secteur bancaire et que les règles afférentes du Code du travail étaient en conséquence détournées, en plus d'être enfreintes.

Il a également été soutenu, dans ce cadre, que la spécificité d'un risque particulier au secteur bancaire n'était pas démontrée, que la situation de non-conformité actée par la Direccte de PACA lors du refus initial d'agrément était sérieuse et surtout, que la situation bouleversait l'économie générale de la mutualisation garantie par les SSTI ; sur le plan local, mais aussi dans son principe. En substance, c'est l'égalité de

traitement entre salariés - garantissant dans les relations de travail le fait que la seule différence de catégorie professionnelle ne peut, en elle-même, justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage - qui a été placée au cœur de ce contentieux et défendue par les requérants.

Par son jugement en date du 15 décembre 2015, le Tribunal administratif de Marseille a cependant rejeté la requête et confirmé l'agrément en litige.

Ainsi, on mentionnera ici la motivation retenue par les magistrats qui, de façon surprenante - et peut-être préjudiciable - considèrent que les obstacles juridiques pouvaient être "autorisés" au cas d'espèce, sans pour autant répondre à l'intégralité des moyens excipés.

Il est ainsi décidé :

"(...) 3. *Considérant qu'il résulte de ces dispositions que, dès lors qu'un accord collectif pour la création d'un service de santé au travail interentreprises à compétence fermée pour la profession bancaire (SSTIB) existait depuis avril 2012, le Service de santé au travail Inter Banques de Marseille pouvait légalement être créé ;*

4. *Considérant que les partenaires sociaux nationaux du secteur bancaire ont conclu, le 20 avril 2012, un accord collectif pour la création d'un service de santé au travail interentreprises à compétence fermée pour la profession bancaire à titre expérimental à Lille et Marseille ; que cet accord fait suite aux accords de branches et d'entreprises conclus entre 2008 et 2011 qui identifient les risques professionnels spécifiques du secteur bancaire ; que par suite, le moyen tiré de la contestation de la spécificité du secteur bancaire ne peut qu'être rejeté ;*

(...)

6. *Considérant qu'il ressort des termes mêmes de la décision litigieuse que l'agrément délivré au SSTIB jusqu'au 31 décembre 2015 se justifie par le caractère expérimental donné à ce service de santé au travail, par l'adaptation nécessaire du champ professionnel prévu*

par ses statuts et pour faciliter l'évaluation de l'expérimentation ; qu'un tel délai plus court doit notamment permettre au service de se mettre en conformité avec certaines dispositions du code du travail sans que soit mise en cause la délivrance de l'agrément ; que, par suite, dans les circonstances particulières de l'espèce, le moyen tiré d'un détournement de procédure relatif à la délivrance de l'agrément doit être écarté ;

7. *Considérant que l'agrément d'un service de santé interprofessionnel pour le secteur bancaire, délivré à titre expérimental et pour une durée bien précise, ne porte pas atteinte au principe d'égalité dès lors que les manquements éventuels à certaines dispositions ne peuvent être autorisés que sous réserve de réalisation ultérieure ou au titre même de cette expérimentation ; que, contrairement à ce qui est soutenu, la création du SSTIB de Marseille n'a pas dépouillé les services interentreprises existants, dès lors que ce service a recruté un médecin du travail nouvellement diplômé et un médecin travaillant en hôpital en région parisienne ;*

8. *Considérant que, si les requérants soutiennent en outre, que la décision du 5 novembre 2013 introduit une inégalité de traitement entre les salariés du département des Bouches-du-rhône quant à leur suivi médical au travail, dès lors que les services de santé au travail interentreprises se trouvent privés du bénéfice des cotisations des entreprises rejoignant le SSTIB, ce moyen ne peut qu'être écarté dès lors que les cotisations sont calculés per capita ;*

9. *Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que les conclusions à fin d'annulation présentées par les requérants ne peuvent qu'être rejetées.*

(...").

Partant, la requête est rejetée.

On ne manquera pas de s'étonner à la lecture de cette décision d'un point de vue juridique, mais aussi d'un point de vue factuel, dans la mesure où certaines assertions peuvent difficilement valoir démonstration et ne résultent en outre d'aucunes pièces versées au débat...

➤ **Une dérogation conventionnelle sans fondement légal**

Ainsi, s'agissant d'abord de la "légalité" affirmée de la création du SSTIB "dès lors qu'un accord collectif (...) existait", ce contre-sens juridique laisse conclure que les partenaires sociaux peuvent donc innover sans avoir à s'accorder avec l'état du Droit existant, quand bien même cela contrevient à la hiérarchie des normes, ainsi qu'à certains principes généraux du Droit (comme l'égalité de traitement), pourtant prévalents.

En d'autres termes, alors que seule la loi peut renvoyer à l'outil conventionnel pour compléter ou préciser certains sujets, il est ici admis qu'un tel accord pourrait intervenir spontanément et à propos de sujets pourtant limités dans les textes. Citons ainsi les articles L. 4625-1 et L. 4625-2 du Code du travail, qui prévoient expressément et limitent la possibilité de dérogations à la loi par accords collectifs sans aucunement envisager la situation ici en cause.

On relèvera, en outre, que la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, qui a introduit les articles susvisés, précise en son article 1^{er} dernier alinéa, qu'à l'issue d'un délai de dix-huit mois, les clauses des accords collectifs comportant des obligations en matière d'exams médicaux réalisés par le médecin du travail, différentes de celles prévues par le Code du travail sont réputées caduques. Le législateur a ainsi voulu mettre fin à des accords de branches qui élargissaient les situations de mise en surveillance médicale renforcée. En d'autres termes, ce ne sont bien que les dispositions du Code du travail qui fixent la liste des risques particuliers induisant le suivi approprié. Les magistrats ne répondent pas à cet argument, ni n'en citent un possible fondement, et procèdent à la seule affirmation d'une "légalité" du procédé conventionnel.

Si l'initiative des partenaires sociaux est naturellement légitime, la dérogation qu'elle implique en l'espèce ne devrait pour autant être organisée que par l'autorité compétente et non l'inverse.

En d'autres termes, l'outil conventionnel ne permet pas de modifier le Droit existant comme dans le cas d'un SSTI "fermé", alors que c'est l'objet d'autres types de services, et il est en conséquence, à tout le moins surprenant, de lire que des magistrats puissent quali-

fier un tel procédé de "légal", puisqu'aucune loi ne peut être visée à l'appui de cette démarche.

➤ **Un détournement de l'objet des SSTI**

De plus, alors que le Code du travail circonscrit la typologie des Services de santé au travail tant dans sa partie législative que réglementaire, il apparaît ici que le vecteur conventionnel peut contrevioler à l'ensemble de ces dispositions... au lieu d'avoir pour seule finalité de les compléter.

Ainsi a-t-il été développé aux termes de la requête, qu'en application de l'article D. 4622-1, les partenaires sociaux auraient pu organiser autant de Services autonomes (de groupe, inter-établissements ou commun) que nécessaires et y maîtriser l'homogénéité des orientations décidées dans le cadre d'une politique commune.

On soulignera encore que la réforme de la Santé au travail, portée par la loi n°2011-867 du 20 juillet 2011 et ses décrets d'application, a notamment élargi la typologie des Services autonomes. Un service autonome, en application de l'article D. 4622-1 du Code du travail peut ainsi être soit un service de groupe, soit un service d'entreprise, soit un service inter-établissements, soit un service d'établissement ou encore un service commun aux entreprises constituant une unité économique et sociale. Les entreprises relevant du secteur bancaire pouvaient donc opter, en conséquence, selon la ou les structures de service autonomes adaptées à leurs besoins.

A ce titre, on rappellera qu'un avis relatif à l'extension d'un accord national sur la création de Services de santé au travail interentreprises à compétence fermée pour la profession bancaire a été publié au J.O du 15 août 2012. Aux termes de cet avis, en application de l'article L. 2261-15 du Code du travail, le ministre du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social "envisage de prendre un arrêté tendant à rendre obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés entrant dans son champ d'application, les dispositions de [cet] accord national".

➤ **Un risque "spécifique" inopposable**

Cette parution avait immédiatement provoqué un vif et unanime élan de contestation des SSTI de l'ensemble du territoire. Cet arrêté n'a jamais été publié.

Ensuite, on observera que la contestation de la spécificité du secteur bancaire ne peut être – selon les mêmes magistrats – "que rejetée", au motif que des accords de branches et d'entreprises conclus entre 2008 et 2011 identifieraient des risques professionnels spécifiques à ce secteur.

Cette assertion est insuffisante. Qu'une branche conclut qu'elle est différente d'un autre secteur est l'essence même de ce qui justifie son existence. Pour autant, l'affirmation de risques particuliers ne peut valoir démonstration. En conséquence, le constat partagé entre les seuls signataires d'un tel accord peut être discuté. Ce constat est en outre inopposable aux tiers, c'est-à-dire à toute personne non partie à l'accord, à commencer par les employeurs et salariés des autres secteurs suivis par les SSTI.

On rappellera utilement que le refus d'agrément opposé par la Direccte de PACA se fondait notamment sur le fait que :

"la mise en place d'un service de santé au travail interentreprises à compétence fermée répond à la volonté de développer une politique de prévention des risques professionnels ciblée et adaptée à un secteur d'activité dont les caractéristiques en terme de santé au travail (nature des risques professionnels, accidentologie élevée, récurrence de maladies professionnelles,...) justifie une approche très spécifique, qui ne pourrait être partagée selon une logique interprofessionnelle (...) et que les missions strictement réglementaires du SSTIB Marseille, telles qu'elles sont définies dans son règlement intérieur, ne démontrent ni cette approche spécifique ni une quelconque plus-value justifiant sa spécificité de service interentreprises à compétence fermée".

➤ **Une application de la loi dans le temps erronée**

Il est ensuite utile de relever que la juridiction décide qu'un agrément d'une durée réduite peut parfaitement être délivré "au regard de l'adaptation nécessaire du champ professionnel prévu par [les] statuts et pour faciliter l'évaluation de l'expérimentation" et qu'un tel délai doit "notamment permettre au service de se mettre en conformité avec certaines dispositions du code du travail sans que soit mise en cause la délivrance de l'agrément".

Une telle situation est aujourd'hui permise par l'article D. 4622-51, lequel est rédigé depuis le décret n° 2014-799 du 11 juillet 2014 comme suit :

"Lorsque le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi constate que les conditions de fonctionnement du service de santé ne satisfont pas aux obligations résultant des dispositions du présent titre, il peut, après avis du médecin inspecteur du travail :

1° En cas de demande d'agrément ou de renouvellement, délivrer un agrément pour une durée maximale de deux ans non renouvelable, sous réserve d'un engagement précis et daté de mise en conformité de la part du service de santé au travail. Lorsqu'à l'issue de cette période le service de santé au travail satisfait à ses obligations, l'agrément lui est accordé pour cinq ans. (...)"

Cependant, lors de la demande d'agrément par le SSTIB, cette disposition n'existait pas.

Les magistrats ne pouvant se référer qu'au droit positif tel qu'il était applicable au moment des faits, ils ne prennent pourtant pas acte de cette irrégularité et proposent ainsi un exemple d'uchronie.

De surcroît, alors que d'aucuns se disputent encore sur la portée d'un agrément - oscillant entre approbation et autorisation de fonctionnement - il semble ressortir, selon le tribunal, des faits de l'espèce, que l'agrément doit plus simplement permettre à un Service de se mettre en conformité avec le Code du travail et non de vérifier celle-ci. Gageons qu'un SSTI qui serait en conflit avec une Direccte dans le cadre d'un renouvellement d'agrément pourra se prévaloir profitablement de ce précédent.

Cette "jurisprudence" permet, en outre, de conclure qu'une expérimentation - liée à un prétendu risque spécifique présenté comme nécessitant un service dédié - peut justifier des manquements au Code du travail, dont les dispositions peuvent être écartées autant que le besoin "d'adaptation nécessaire" l'exige.

➤ **Une insécurité juridique confirmée par le Tribunal administratif de Marseille**

Mais que reste-t-il, dès lors, de la pertinence et de la portée des dispositions actuelles du Code du travail, pour tous ceux qui ne peuvent se prévaloir que des textes existants et non d'un accord

de branche actant d'une spécificité de leur secteur en matière de prévention ?

L'égalité de traitement, pourtant garantie par les principes supérieurs du Droit positif actuel, n'est-elle pas objectivement malmenée ici par l'altération du régime applicable à une structure tendant à la mutualisation des moyens, pour permettre à tous les salariés - peu important leur secteur et la capacité de leur employeur - d'avoir accès aux moyens d'une prévention réglementée ?

C'est en dernier lieu et de façon encore elliptique que le Tribunal répond à cette question fondamentale, en indiquant qu'une expérimentation ne porte aucune atteinte au principe d'égalité, puisque, notamment, "les manquements éventuels à certaines dispositions ne peuvent être autorisés que sous réserve de réalisation ultérieure".

Quand le Droit atteint sa limite, la langue de Molière permet de comprendre - par défaut - que des manquements à des dispositions en vigueur peuvent donc être "autorisés", même par des magistrats, "à condition d'être un jour surmontés"...

Si l'on se résume, après l'annonce de l'avènement du droit souple par le Conseil d'Etat aux termes de l'un de ses récents rapports, c'est aujourd'hui une leçon de conformité anticipée que nous livre la juridiction administrative.

Aussi n'est-il finalement même plus surprenant de lire, aux termes de ce même jugement, que le SSTIB n'a "dépouillé" aucun service local de sa ressource médicale, alors que les antécédents professionnels de ses praticiens sont ici affirmés, sans qu'aucune pièce n'ait été produite à l'appui, dans un complet irrespect du principe du contradictoire.

Il est en tout état de cause décevant de lire ainsi que les magistrats résument la mission des SSTI à la seule prise en charge médicale, malgré le déploiement des équipes pluridisciplinaires, et méconnaissent tant la nature que l'utilisation des ressources financières de ces associations.

Au regard des développements qui précèdent, l'opportunité d'un appel devant la Cour compétente a été naturellement envisagée. Cependant, l'agrément en litige est arrivé à son terme le 31 décembre écoulé. Une procédure devant la juridiction du second degré est désormais sans objet, ce qui mal-

heureusement empêche une censure par cette instance supérieure.

En revanche, il est acquis qu'une vigilance particulière sera réservée à l'évaluation de cette expérimentation et à ses possibles suites.

Enfin et en tout état de cause, cette décision fait craindre une dérégulation de l'environnement des Services de santé au travail interentreprises. Cette indulgence ciblée autorise, au regard "des circonstances particulières de l'espèce" (sic.), à s'affranchir du Droit, institutionnalise les inégalités de traitement et favorise l'insécurité juridique. ■



Les Informations Mensuelles
paraissent 11 fois par an.

Editeur Cisme

10 rue de la Rosière - 75015 Paris
Tél : 01 53 95 38 51
Fax : 01 53 95 38 48
Site : www.cisme.org
Email : info@cisme.org
ISSN : 2104-5208

Responsable de la publication
Martial BRUN

Rédaction

Martial BRUN
Julie DECOTTIGNIES
Sébastien DUPERY
Corinne LETHEUX
Anne-Sophie LOICQ
Constance PASCRAEU
Virginie PERINETTI
Béata TEKIELSKA

Assistants

Agnès DEMIRDJIAN
Patricia MARSEGLIA

Maquettiste

Elodie CAYOL