



PRÉPARATION DE LA RÉFORME - GOUVERNANCE DES SPSTI

Une priorité : assurer la continuité au 1^{er} avril 2022

La loi du 2 août 2021 entrera en vigueur au 31 mars 2022. Rappelons que la loi transforme la gouvernance des Services en disposant en son article 30 :

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 interprofessionnels 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.

Suite page 4 ►

Bien qu'à ce jour le décret mentionné reste à paraître (il est annoncé pour février), le Conseil d'administration de Présanse a souhaité que les Services puissent dès à présent bénéficier **d'une aide à la réflexion avec l'objectif d'assurer la continuité de leur activité**, dans le respect de leurs responsabilités vis-à-vis de leurs adhérents employeurs et de leurs salariés et de favoriser la cohérence des évolutions partout sur le territoire.

Suite aux travaux engagés avec le cabinet Delsol, en liaison avec les Présidents de région et le CA, **5 points ont été identifiés pour faciliter cette continuité :**

1) Procéder à la convocation d'une AGE avant le 31 mars 2022

Conformément au rétroplanning établi en fin d'année 2021, la convocation par les Services de leurs instances de gouvernance (CA et AG) avant le 31 mars 2022 est recommandée, afin de procéder à la mise à jour des statuts *a minima* en y introduisant les exigences nouvelles de la loi, et de mettre en place au besoin un régime de transition (notamment si les statuts actuels ne prévoient pas le cas de la fin de mandat prématurée du Président) - lire ci-dessous.

2) Prévoir la modification des statuts a minima pour respecter les termes de la loi

Il s'agira ainsi d'effectuer une mise à jour, a minima, des statuts de l'association sur les principales exigences de la loi :

- ▶ désignation des administrateurs du collège employeurs par les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel à compter du 31 mars 2022.
- ▶ nomination d'un vice-Président du collège salarié à compter du 31 mars 2022.

Egalement :

- ▶ Désignation des membres employeurs de la Commission de Contrôle par les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel (voir ci-après).

3) Prévoir éventuellement une modification du Règlement intérieur pour préciser des points secondaires (ou potentiellement impactés par décret ou existence d'un accord des partenaires sociaux)

Dans l'attente de dispositions réglementaires qui viendraient éventuellement préciser la répartition des sièges au sein du collège employeurs ou les modalités précises de désignation, il est à ce stade

recommandé d'utiliser le règlement intérieur pour porter un certain nombre de modalités opérationnelles comme :

- ▶ La procédure de concertation avec les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel.
- ▶ La gestion de la défaillance du Président ou du vice-Président.
- ▶ La gestion de la situation de carence d'administrateurs dans l'un des 2 collèges.
- ▶ La gestion de la situation d'excès de désignations par des OP par rapport au nombre de postes prévus par les statuts (intervention de l'AG, par exemple).
- ▶ ...

4) Faire adopter par l'AGE des mesures transitoires si nécessaire pour éviter toute rupture au 1^{er} avril 2022

Il est aussi suggéré, si les statuts ne le prévoient pas déjà, d'y introduire une clause relative à des mesures transitoires notamment en cas de non-désignation par les OP et les OS de leurs représentants avant le 1^{er} avril.

En effet, conformément à l'article 40 de la loi, les mandats des membres des conseils d'administration des Services de santé au travail interentreprises existant à la date de publication de la présente loi prennent fin de plein droit au 31 mars 2022. Il s'agit donc en cas de non-désignation de faire en sorte que l'activité du SPSTI puisse se poursuivre.

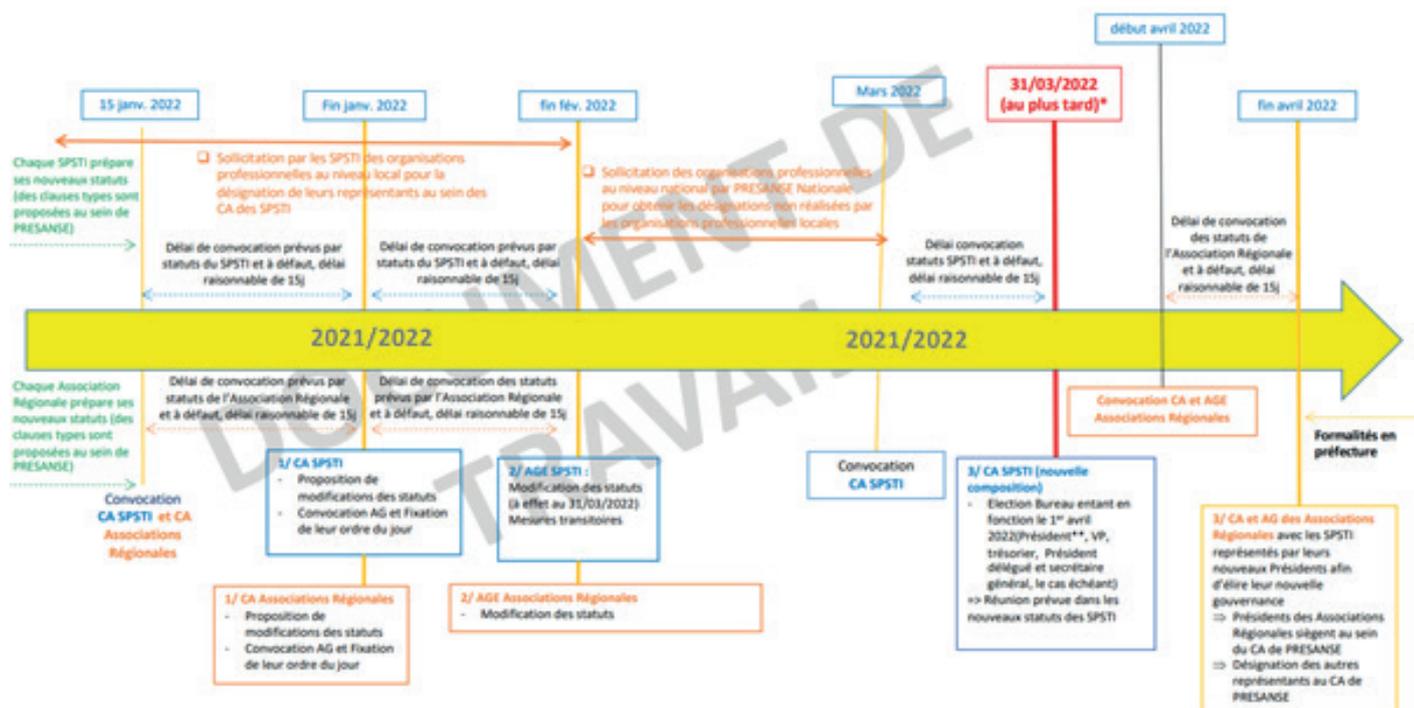
5) Prendre part au dialogue régional / territorial

Afin de faciliter la désignation des administrateurs en amont de la date butoir, les Services sont invités à poursuivre leurs échanges avec les représentants des employeurs et des salariés de leurs territoires pour partager l'information sur la situation.

Il s'agit permettre la désignation des administrateurs aussitôt que les consultations des organisations interprofessionnelles auront eu lieu et que le cadre réglementaire aura été posé.

Avec cet objectif, les Présidents d'associations régionales de SSTI ont été sollicités par Présanse afin de suivre la situation des désignations au niveau de chaque SPSTI et de pouvoir anticiper éventuellement les difficultés. Les OP et les OS au niveau national pourraient ainsi être alertés en dernier ressort et avant la date du 31 mars. ■

RÉTRO-PLANNING SPSTI / ASSOCIATIONS RÉGIONALES



Le point sur la commission de contrôle

L'article 40 de la loi précise :

Sauf disposition contraire, la présente **loi entre en vigueur le 31 mars 2022**. En revanche, la disposition portant le 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 L. 4622-11 du Code du travail, relatif à la composition des Conseil 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 employeur au sein des Commissions de contrôle organisée à l'article L. 4622-12 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^o de l'article L. 4622-11, 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 celle des représentants du collège employeur au sein de la commission de contrôle change 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,
- ▶ mais 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,
- ▶ avec une re-désignation immédiate et à l'identique des représentants du collège salarié 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).

En dernier lieu, on observera que les règlements intérieurs devront être actualisés pour se conformer au texte nouveau. Présanse proposera, à ce titre, une version actualisée de son guide. ■