

## ALERTE N°166 du 16 janvier 2019

### LE SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL DOIT RESPECTER LES PRINCIPES LEGAUX DANS LA FIXATION DES MODALITES DE CALCUL DES COTISATIONS

Le code du travail confie aux entreprises le soin d'organiser des services de santé au travail (SST). Les entreprises employant moins de 500 salariés, se voient imposer l'adhésion à des services de santé au travail interentreprises, administrés de manière paritaire. Les entreprises de 500 salariés et plus peuvent également y adhérer.

Pour assurer leur fonctionnement, les SST fixent des cotisations à la charge des employeurs dont le mode de détermination doit suivre les principes fixés par le code du travail.

La chambre sociale de la Cour de cassation a, pour la première fois, été saisie d'un litige relatif au mode de calcul des cotisations dues par les employeurs aux services de santé au travail, à la suite de la radiation d'un employeur adhérent qui refusait de payer ses cotisations car il contestait le mode de calcul.

L'article L. 4622-6 du code du travail pose le principe selon lequel « *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* ».

Dans cette affaire, la cotisation annuelle du service de santé au travail était calculée de la manière suivante : « *en fonction des risques spécifiques du poste de travail et de la masse salariale avec un plancher et un plafond par salarié, certains examens complémentaires nécessités par la surveillance de salariés exposés à certains risques définis réglementairement ne sont pas compris dans la cotisation* ».

La Cour de cassation rappelle qu'il résulte de l'article L. 4622-6 du code du travail que **la cotisation doit être fixée à une somme, par salarié équivalent temps plein de l'entreprise, correspondant au montant total des dépenses engagées par le service de santé interentreprises auquel adhère l'employeur, rapporté au nombre total de salariés pris en charge par l'organisme.**

Concrètement, cela signifie que la cotisation doit être fixée à une somme par salarié équivalent temps plein de l'entreprise adhérente. Cette somme doit ensuite être multipliée par le nombre de salariés de l'entreprise.

La Cour de cassation admet uniquement la possibilité d'appliquer à ce calcul un coefficient déterminé correspondant au nombre de salariés de l'entreprise nécessitant une surveillance médicale renforcée. Ainsi, l'organisme gérant le service de santé au travail peut éventuellement différencier le taux de cotisation applicable selon que le salarié fait l'objet d'une surveillance médicale renforcée ou d'une surveillance médicale normale.

Faute de respecter ces principes, la pratique du SST peut être contestée par l'employeur, le cas échéant en saisissant les tribunaux.

**Cass. Soc. 19 septembre 2018, n°17-16219**