



MA SANTÉ 2022 UN ENGAGEMENT COLLECTIF

TRAVAUX ORDONNANCE STATUT JURIDIQUE EXERCICE COORDONNÉ

Atelier de travail n°
3
04 décembre 2019

Ordre du jour



- POINT SUR LES CPTS**
- QUESTIONS FISCALES CONNEXES**
- LE SALARIAT DES ASSISTANTS MÉDICAUX (AM) DANS LES MSP**
- LE SALARIAT DES PROFESSIONNELS DE SANTÉ DANS LES MSP**
- QUESTIONS DIVERSES**

CPTS : avancement des travaux



LE TRAITEMENT SOCIAL DES REVENUS TIRÉS DE LA CPTS :

Les revenus versés à un professionnel de santé conventionné par la CPTS, quelle que soit leur nature (indemnité de perte de ressources, remboursement de frais, sommes liées à des prestations de service dans le cadre du fonctionnement ou des missions d'une CPTS) seront considérés comme des revenus « tirés de l'activité conventionnée » et pourront donc bénéficier de la participation de l'Assurance maladie aux cotisations sociales (régime PAMC). Ce point sera précisé dans un document conjoint CNAM / ACOSS en cours de finalisation.

✔ Initialement envisagé pour les seules CPTS signataires d'un contrat ACI, mais sera finalement rendu possible pour toutes les CPTS, dès le stade de l'élaboration du projet de santé.

LA REMUNERATION DES DIRIGEANTS ASSOCIATIFS

Les organismes qui perçoivent plus de 200 000 € de ressources annuelles peuvent rémunérer 1 ou plusieurs dirigeants (montants supérieurs aux $\frac{3}{4}$ du SMIC), dès lors que ces ressources sont « *des versements effectués par des personnes physiques ou par des personnes morales de droit privé* ».

✘ La DAJ indique que les versements ACI soient effectués par les CPAM (personnes morales de droit privé) ne peuvent pas être pris en compte dans ce cadre car les CPAM sont contrôlées et financées majoritairement par des personnes morales de droit public.

LA RESPONSABILITE CIVILE DU DIRIGEANT ASSOCIATIF*



1. Le dirigeant est-il redevable de sa gestion envers l'association ?

- S'il n'a pas commis de faute de gestion, il n'a aucune responsabilité personnelle
- S'il a commis une faute de gestion, il peut voir sa responsabilité engagée (paiement des dettes, du passif de l'association, remboursement d'un dommage subi par l'association...). si sa faute entraîne un préjudice pour l'association.
 - Cette faute peut consister dans la violation des obligations qui lui sont imposées par les statuts ou les textes réglementaires, ou découler du non respect d'une obligation générale dite « *de gestion prudente et diligente* ».
 - Le caractère bénévole de la fonction n'est pas en soi une cause d'exonération de la responsabilité, même si les juges tendent à apprécier moins sévèrement la responsabilité du dirigeant dans ce cas de figure.

2. Sa responsabilité personnelle peut-elle être engagée à l'égard de tiers / des membres ?

- Si, dans le cadre de leurs fonctions, les dirigeants causent un dommage à un membre de l'association ou à un tiers, c'est en principe l'association qui en doit réparation.
- La responsabilité personnelle du dirigeant envers les personnes autres que l'association (adhérents, bénévoles, personnes extérieures à l'association...) peut être retenue si ce dernier commet intentionnellement une « faute détachable de ses fonctions », soit une faute d'une particulière gravité incompatible avec l'exercice normal de ses fonctions sociales.

* La notion de dirigeant recouvre ici aussi bien les dirigeants de droit que les dirigeants de fait.

LA PARTICIPATION DES PERSONNES MORALES



Il convient de distinguer deux grands cas de figure:

1. La participation à titre personnel à la CPTS d'un professionnel de santé exerçant au sein d'un ES, ESMS ou CDS
 - Cette participation s'effectue hors temps de travail et hors lien de subordination juridique ;
 - Le salarié n'a pas à recueillir l'accord de son établissement, dans la limite du principe de loyauté à l'égard de l'employeur. Le droit de la fonction publique autorise également « *l'exercice d'une activité bénévole au profit de personnes publiques ou privées sans but lucratif* » (décret du 27 janvier 2017) sans autorisation du supérieur hiérarchique ;
 - Ce type de participation a toutefois une portée très limitée : le salarié / agent public ne peut pas modifier sa manière d'exercer (plage de SNP, utilisation d'un SI ...) pour s'inscrire dans les missions de la CPTS sauf à recueillir l'accord de son employeur.

2. La participation institutionnelle de la personne morale à la CPTS
 - Les salariés ou agents participent aux activités ou instances de la CPTS sur leur temps de travail et dans le cadre de leur lien de subordination juridique. Ils interviennent en tant que représentants de la personne morale.
 - Point d'attention : la présence majoritaire au sein du bureau ou du CA de représentants d'une même personne morale de droit public risque d'entraîner la **requalification de la CPTS en « association transparente »** (CE, *Département de la Dordogne*, 2005).

LA PARTICIPATION DES PERSONNES MORALES



Plusieurs solutions peuvent à droit constant être envisagées pour permettre la rémunération ou le remboursement par la CPTS de cette participation.

PARTICIPATION PERSONNELLE	PARTICIPATION INSTITUTIONNELLE
<ul style="list-style-type: none">• Le défraiement (frais réels) est possible pour toute participation des membres aux activités de la CPTS.• Facturation ponctuelle de prestations de services à la CPTS :<ul style="list-style-type: none">• Agents publics : cumul d'activité avec autorisation de l'employeur• Salariés : création d'activité non salariée, sauf si exclue par le contrat de travail, la convention collective (clause d'exclusivité ou de non concurrence)• Dirigeants associatifs (tolérance fiscale) : en première analyse, rémunération possible pour les salariés, soumise au régime de cumul d'activité avec autorisation de l'employeur pour les agents publics.	<ul style="list-style-type: none">• Agent public non contractuel : le régime de la mise à disposition pour une quotité de temps de travail définie par convention auprès des CPTS <u>semble</u> possible, dès lors qu'on considère qu'elles constituent « <i>des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat</i> » (loi du 9 juillet 83).• Salarié de droit privé : recours au prêt de main d'œuvre à but non lucratif• Prestation de service facturée par la personne morale à la CPTS : soumise en principe à la TVA, sauf si la personne morale peut prétendre à la franchise en base.

QUESTIONS FISCALES CONNEXES

❑ LA TAXE FONCIÈRE SUR LES PROPRIÉTÉS NON BÂTIES

Depuis la LF pour 2016, le CGI (L 1382 bis) prévoit que « les collectivités locales et les EPCI peuvent (...) exonérer de TFPB les locaux qui appartiennent à une collectivité ou à un EPCI et qui sont occupés à titre onéreux par une maison de santé »

- Exonération sur délibération (non automatique, non compensée)
- Condition : l'opération doit être non lucrative pour la collectivité propriétaire (loyer < charges + amortissements)

→ Enjeu : extension aux locaux loués aux MSP par d'autres acteurs de que des collectivités locales (sociétés), toujours à condition que cette opération soit non lucrative pour le bailleur

❑ LA TAXE SUR LES SALAIRES ET LES SCIC GESTIONNAIRES DE CENTRES DE SANTE

Un abattement de 20 835€ de la taxe sur les salaires est prévu par l'article L 1679 A du CGI au bénéfice de certaines catégories de personnes morales, dont les associations régies par la loi de 1901.

→ Enjeu : ouvrir le bénéfice de cet abattement aux SCIC lorsqu'elles sont gestionnaires de centres de santé, pour assurer une « neutralité fiscale » quelle que soit la forme juridique du gestionnaire de CDS

Le salariat AM au sein des MSP : a droit constant



□ CONDITIONS DU SALARIAT D'UN AM A DROIT CONSTANT

➤ *Rappel des conditions envisagées lors de l'atelier 2*

1. *l'ensemble des associés sont favorables au salariat de l'AM par la SISA et prêts à assumer de façon solidaire les charges et responsabilités (civiles, pénales et financières) liées à ce recrutement => Décision à prendre en AG*
2. *l'AM n'est recruté que pour la réalisation d'actes administratifs. La question des activités soignantes des AM restait en attente du retour d'expertise de la DACS*

➤ *Les conditions revues après expertise de la DACS*

L'AM peut être recruté pour l'ensemble de ses missions -administratives et soignantes- au titre de la mise en commun de moyens (1° du L. 4041-2), à deux conditions :

1. *la condition relative à l'accord de l'ensemble des associés demeure inchangée*
2. *et sous réserve que les soins soient exclusivement destinés à la patientèle des praticiens de la SISA.*

Le salariat AM au sein des MSP : Répartition des charges et responsabilités (analyse de la DGT)



- ❑ **LA RÉPARTITION DES CHARGES ET RESPONSABILITE : CE QUI PEUT OU NE PEUT PAS ETRE PREVU DANS LES STATUTS ET/OU LE CONTRAT DE TRAVAIL**
 - ❑ ***répartition des charges financières***
 - *c'est toujours la SISA en tant qu'employeur qui versera le salaire à l'AM*
 - *les statuts devront prévoir :*
 - *les montants à rembourser par le MG à la SISA (montant perçu via l'assurance maladie + part non couverte par cette aide + éventuel autres frais)*
 - *Les conséquences financières d'une éventuelle mise en jeu de la responsabilité civile de l'AM pour faute de l'AM*
 - ❑ ***Répartition des responsabilités et lien de subordination***
 - *La responsabilité au regard des manquements et infractions au code du travail*
En tant qu'employeur, la responsabilité de la SISA et du gérant est engagée → le contrat de travail ne peut contrevenir à ce principe en déchargeant la responsabilité sur le seul utilisateur
 - *La responsabilité juridique liée au lien de subordination*
Trois entités : le salarié (l'AM) face à l'employeur (la SISA) et l'utilisateur (le MG).
Leurs modes de relation et responsabilités respectives ne sont pas prévus dans les textes sur la SISA =>
- ❑ **LA RÉPARTITION DES CHARGES ET RESPONSABILITÉ : EN COMPLEMENT NÉCESSITÉ D'UNE QUALIFICATION LÉGISLATIVE DE LA RELATION ENTRE LA SISA, L'AM ET LE MG**
 - *Solution envisageables : GE (vu lors des ateliers précédents) / prêt de main d'œuvre à but non lucratif / assimilation de la SISA à un GE*

Le salariat AM au sein des MSP : les modalités envisageables à ce jour (2)



PRET DE MAIN D'ŒUVRE A BUT NON LUCRATIF

Une entreprise met à disposition d'une autre entreprise utilisatrice un salarié

Avantages	Inconvénients	Questions à arbitrer par la DGT
<p>Cadre légal existant (L. 8241-2 CT)</p>	<p>Gestion administrative, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contrat de travail - Convention de mise à disposition (MAD) entre la SISA et le médecin ; - comptabilité stricte comme conséquence de l'obligation de non lucrativité du prêt de MO = 	<p>solutions envisageables :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Soit de prévoir une fin concomitante de la convention de MAD et du contrat de travail → pas de modification législative nécessaire mais risque de prêt illicite de MO ? ➤ Soit de déroger à l'al. 7 du L 8241-2 (« A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent ») → modification législative nécessaire.
<p>la SISA « mettrait à disposition » le salarié => une structure unique de mise en commun des ressources</p>	<p>Le caractère « permanent » de la MAD est contraire à l'esprit de la loi Cherpion</p>	

Le salariat AM au sein des MSP : les modalités envisageables à ce jour (2)



ASSIMILATION DE LA SISA A UN GROUPEMENT D'EMPLOYEUR

Avantages	Inconvénients	Questions à arbitrer par la DGT
Faire du « sur mesure »	Pas de cadre légal existant : Nécessité de modifier ou le CT ou le CSP	La modification du CT ou celle du CSP. La seconde solution serait plus souple et adaptable aux spécificités de la SISA. Elle pourrait prévoir : <ul style="list-style-type: none">➤ La faculté pour les SISA de mettre à disposition des salariés qui leur sont liés par un contrat de travail, au bénéfice exclusif des associés➤ L'obligation de recueillir l'aval de l'ensemble des associés et / ou présenter un caractère non lucratif➤ La conclusion d'un contrat de travail suivant un certain formalisme (écrit / définissant les conditions d'emploi et de rémunération, la qualification requise, les utilisateurs, le lieu de travail...)

Le salariat des professionnels de santé au sein des MSP



❑ LE MÉDECIN COLLABORATEUR

- *Le collaborateur facture à l'assurance maladie au nom du médecin employeur => sa patientèle, confondue avec celle du médecin employeur, est prise en compte dans le calcul de la rémunération*

❑ DISCUSSION AUTOUR DES PROPOSITIONS / CONTRIBUTIONS / INTERROGATIONS DES PARTICIPANTS AUX ATELIERS