

## **La société interprofessionnelle de soins ambulatoires, une nouvelle forme juridique de groupement d'employeurs**

D'années en années, de réformes en réformes, le législateur semble redécouvrir les potentialités du dispositif des groupements d'employeurs qu'il a lui-même créé en 1985<sup>1</sup>, et le modifie sans cesse pour le rendre encore plus attractif.

Ouvert, dans un premier temps, aux seules entreprises de moins de 10 salariés, il s'adresse aujourd'hui à n'importe quelle entreprise, de droit privé ou de droit public, quels que soient son effectif et son secteur d'activités. Son rôle s'est également élargi : d'un objet exclusif de mise à disposition de salariés auprès de ses adhérents, le groupement d'employeurs peut aujourd'hui apporter à ces derniers une aide et un conseil en matière d'emploi et de ressources humaines.

Au groupement d'employeurs traditionnel dont la finalité est de mutualiser l'emploi d'un salarié entre plusieurs entreprises adhérentes relevant ou non du même secteur d'activités, le législateur a estimé nécessaire d'y adjoindre des catégories juridiques spécifiques : les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification<sup>2</sup> et les groupements d'employeurs pour le remplacement de chefs d'exploitation agricole ou d'entreprises artisanales, industrielles ou commerciales ou de personnes physiques exerçant une profession libérale<sup>3</sup>.

Dans le même temps, le législateur a étoffé la liste des formes juridiques susceptibles d'accueillir l'activité de groupements d'employeurs. Depuis l'origine, les groupements d'employeurs peuvent être constitués sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou sous la forme d'une association régie par le Code civil local ou d'une coopérative artisanale dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin. Aujourd'hui, l'article L. 1253-2 du Code du travail pose le principe qu'un groupement d'employeurs peut être constitué sous la forme d'une société coopérative au sens de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération et de la loi n° 83-657 du 20 juillet 1983 relative au développement de certaines activités d'économie sociale. L'article L. 1253-3 du même code autorise également les sociétés coopératives existantes, qui développent, au bénéfice exclusif de leurs membres, les activités mentionnées à l'article L. 1253-1, à relever du régime juridique des groupements d'employeurs.

L'ordonnance n° 2021-584 du 12 mai 2021 relative aux communautés professionnelles territoriales de santé et aux maisons de santé s'inscrit dans cette voie. Son troisième article a pour objet de permettre aux sociétés interprofessionnelles de soins ambulatoires (SISA),

---

<sup>1</sup> L. n° 85-772, 25 juill. 1985.

<sup>2</sup> C. trav., art. L. 1253-1 et C. trav., art. R. 1253-45 à R. 1253-49.

<sup>3</sup> C. trav., art. R. 1253-14 à R.1253-34.

mentionnées à l'article L. 4041-1 du Code de la santé publique, de pouvoir se constituer sous forme de groupement d'employeurs. Le décret n° 2021-747 du 9 juin 2021 relatif aux conditions de constitution d'un groupement d'employeurs en a précisé les conditions de constitution et les conditions de fonctionnement<sup>4</sup>.

Nous étudierons successivement les conditions d'existence d'un groupement d'employeurs sous forme de SISA (I), puis les conditions les règles relatives à la mise à disposition de salariés embauchés par une SISA (II).

## **I. – Les conditions d'existence d'un groupement d'employeurs sous forme de SISA**

Créée par la loi n° 2011-940 du 10 août 2011, la SISA est une société qui a permis aux équipes de maisons et pôles de santé de percevoir des dotations publiques liées à la coordination de la part de la Caisse primaire d'assurance maladie dans le cadre de l'accord conventionnel interprofessionnel (ACI). Elle peut désormais, si elle souhaite, exercer l'activité de groupement d'employeurs à destination exclusive de ses associés. Elle doit alors en respecter les conditions de constitution **(A)** et les conditions de fonctionnement **(B)**.

### **A. – Les conditions de constitution**

Sur un plan juridique, la SISA est une société civile, à capital fixe ou à capital variable, dont l'objet est double. Elle a non seulement pour finalité la mise en commun de moyens pour faciliter l'exercice de l'activité professionnelle de chacun de ses associés mais aussi l'exercice en commun, par ses associés, d'activités de coordination thérapeutique, d'éducation thérapeutique ou de coopération entre les professionnels de santé. C'est pour cette raison qu'elle peut être amenée à embaucher des assistants médicaux, des infirmiers de pratique avancée et tout type de professionnel de santé ou non pour les mettre à disposition auprès des professionnels de santé associés de la SISA.

Lorsqu'une SISA souhaite exercer effectivement l'activité de groupement d'employeurs, elle doit, au préalable, respecter deux conditions.

L'article R. 1253-35 du Code du travail pose, tout d'abord, la règle selon laquelle l'activité de groupement d'employeurs doit être indiquée dans les statuts de la SISA. Cette mention peut être inscrite dans les statuts d'origine. Si la SISA existe déjà, la tenue d'une assemblée générale extraordinaire s'impose pour y introduire cette possibilité.

De plus, à l'instar des groupements d'employeurs associatifs et coopératifs, les SISA qui entendent développer l'activité de groupement d'employeurs doivent mentionner dans les statuts la responsabilité solidaire des associés en cas de dettes à l'égard des salariés et des

---

<sup>4</sup> On remarquera que les pouvoirs publics, plutôt que de créer des dispositions spécifiques aux SISA, ont préféré leur conférer les mêmes règles que celles applicables aux groupements d'employeurs constitués au sein d'une société coopérative existante.

organismes créanciers de cotisations obligatoires<sup>5</sup>. La seule particularité est que lorsque le groupement d'employeurs n'est constitué qu'au bénéfice d'une partie seulement des associés de la SISA, les statuts de cette société peuvent prévoir que seuls ces associés sont tenus solidairement au paiement des dettes du groupement à l'égard des salariés et des organismes créanciers<sup>6</sup>.

La seconde condition est posée par l'article R. 1253-37 du Code du travail. Avant de pouvoir mettre à disposition l'un de ses salariés, le représentant légal de la SISA doit déclarer l'exercice de cette activité auprès de l'administration du travail selon les modalités prévues aux articles D. 1253-1 à D. 1253-3 du Code du travail. À cette occasion, il doit préciser l'organisation que la SISA entend mettre en œuvre pour respecter les obligations mises à sa charge par les articles R. 1253-35 à R. 1253-42 du Code du travail.

Le renvoi de l'article R. 1253-37, alinéa 1, du Code du travail aux articles D. 1253-1 à D. 1253-3 du même code interroge. En effet, les formalités à accomplir pour créer un groupement d'employeurs varient selon que les adhérents relèvent ou non de la même convention collective. Lorsque le groupement d'employeurs est mono-sectoriel, seul un courrier d'information adressé à l'inspection du travail du siège du groupement d'employeurs de la constitution du groupement, accompagnée de la liste des adhérents, est requise. En revanche, lorsque les adhérents ne relèvent pas de la même convention collective, l'administration du travail dispose du délai d'un mois pour valider le choix de la convention collective fait par les entreprises du groupement<sup>7</sup>.

Par définition, une SISA n'a pas vocation à réunir des professionnels de santé qui relèvent du même secteur d'activité. Peuvent devenir associés d'une SISA des personnes physiques exerçant une profession médicale, d'auxiliaire médical ou de pharmacien, inscrites au tableau de l'ordre dont elles relèvent. De même, les professionnels libéraux, auxiliaires médicaux et pharmaciens associés d'une société civile professionnelle ou d'une société d'exercice libéral peuvent également l'être.

Quoi qu'il en soit, une SISA doit obligatoirement compter parmi ses associés a minima deux médecins et un auxiliaire médical<sup>8</sup>. Or, ces professionnels de santé ne sont pas régis par la même convention collective. En faisant exclusivement référence aux articles D. 1253-1 à D. 1253-3, le Code du travail entérine l'idée que c'est la convention collective applicable au sein d'une SISA, à savoir la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux, qui a vocation à s'appliquer, et ce quelle que soit la répartition entre les associés

---

<sup>5</sup> C. trav., art. L. 1253-8.

<sup>6</sup> C. trav., art. R. 1253-35.

<sup>7</sup> C. trav., art. D. 1253-4 à D. 1253-13.

<sup>8</sup> CSP, art. L. 4041-4. Entrent dans la catégorie des auxiliaires médicaux : les infirmiers, les masseurs-kinésithérapeutes, les orthoprothésistes et pédicures-podologues, les ergothérapeutes, les psychomotriciens, les orthophonistes et orthoptistes, les manipulateurs d'électroradiologie médicale, les audioprothésistes, les opticiens-lunetiers, les prothésistes et orthésistes, les diététiciens. Des pharmaciens peuvent être également associés dans la SISA.

qui envisagent d'utiliser l'activité de groupement d'employeurs. Il s'agit par conséquent d'une dérogation à la règle applicable en matière de groupement d'employeurs multisectoriels.

#### **B. – Les conditions de fonctionnement**

L'un des enjeux de la création d'une SISA est de permettre à ses associés de percevoir des dotations publiques, afin notamment d'indemniser les professionnels de santé qui participent aux réunions de concertation, à l'élaboration de protocoles ou à la mise en place d'actions de santé publique. L'activité de groupement d'employeurs a donc vocation à rester accessoire à l'activité principale, mais elle peut s'avérer complémentaire car elle peut participer à attirer dans des déserts médicaux de jeunes médecins qui intégreront ainsi une structure déjà en place et dont les coûts de fonctionnement de leur cabinet médical seront limités en raison de la mutualisation du ou des salariés mis à disposition. Différentes règles de fonctionnement ont été posées par les pouvoirs publics.

La première est qu'un salarié embauché par une SISA ne peut être mis à disposition qu'auprès des associés de ladite société. Cette règle ne fait que reprendre le principe posé en matière de groupement d'employeurs constitué sous forme associative ou coopérative : seuls les membres du groupement d'employeurs peuvent disposer d'un salarié embauché par le groupement.

La deuxième règle concerne la gestion comptable de l'opération de prêt de main-d'œuvre. Comme toute société, la SISA est une personne morale distincte de ses membres. L'activité de groupement d'employeurs ne constituant pas une activité exclusive de la SISA et pouvant ne s'adresser qu'à une partie des associés, l'article R. 1253-36 du Code du travail a posé le principe que, d'une part, les moyens matériels de toute nature affectés au groupement d'employeurs doivent être identifiés à l'intérieur de la société et, d'autre part, la comptabilité afférente à ses opérations doit être séparée.

Par ailleurs, lorsque le groupement d'employeurs n'est constitué qu'au bénéfice d'une partie seulement des associés de la SISA, les charges communes à ces associés constituent pour chacun d'entre eux, en fonction de leur quote-part, une charge individuelle.

Enfin, sur un plan fiscal, les règles applicables en matière de SISA semblent, au premier abord, bien définies. La SISA est en effet une société civile assujettie à l'impôt sur le revenu. Les bénéfices distribués aux associés par la SISA sont soumis au même régime fiscal que les honoraires d'activité, à savoir les bénéfices industriels et commerciaux pour les pharmaciens, les bénéfices non commerciaux pour les autres professionnels libéraux. Par ailleurs, la SISA est soumise à la cotisation foncière des entreprises en son nom propre pour son activité de groupement de moyens et pour l'activité exercée en commun par les professionnels associés. Le régime fiscal est par conséquent similaire à celui d'une société civile de moyens, l'activité de groupement d'employeurs n'ayant pas d'incidence.

Concernant la TVA, les prestations facturées à l'assurance maladie et rétribuées par les nouveaux modes de rémunération des professionnels de santé sont exonérées de cette taxe. En revanche, les prestations fournies à ses membres par la SISA dans le cadre de la

mutualisation des moyens nécessaires à l'exercice de la profession de ses associés ne sont exonérées de TVA que si la SISA ne comporte pas d'associé soumis à la TVA sur plus de 20 % de l'ensemble de ses recettes.

Qu'en est-il, pour autant, de la facturation des mises à disposition auprès des associés de la SISA ? En effet, de façon générale, l'administration fiscale estime que la TVA doit être systématiquement appliquée aux sommes versées en contrepartie de mises à disposition de personnels ou de biens, facturées à prix coûtant, même lorsque celles-ci sont effectuées pour des motifs d'intérêt public ou social. Les règles fiscales applicables en matière de sociétés de moyens tendent-elles à prédominer sur celles applicables au droit de la mise à disposition du personnel ? La question se pose et appelle sûrement à une clarification.

Pour finir, on remarquera que, comme pour toutes les autres catégories de groupement d'employeurs, il n'est pas exigé la conclusion d'une convention de mise à disposition. Or, comme le rappellent régulièrement les juges du fond<sup>9</sup>, l'existence d'une telle convention permet de contractualiser les engagements de chacun et son non-respect est de nature à occasionner une condamnation de l'adhérent. La mise en place de ce document ne peut donc être que fortement conseillée.

## **II. – La mise à disposition de salariés de la SISA auprès de ses associés**

En matière de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif, le Code du travail distingue deux dispositifs : les règles de droit commun posées par les articles L. 8241-1 et suivants du Code du travail et celles applicables aux groupements d'employeurs qui découlent des articles L. 1253-1 et suivants du même code. Dans le premier cas, la mise à disposition d'un salarié constitue pour ce dernier une modification de son contrat de travail ; dans le second, elle découle de l'essence même du contrat de travail conclu avec l'employeur.

La particularité d'une SISA est que ses salariés peuvent relever de l'une ou l'autre de ces deux catégories. Il convient de distinguer l'hypothèse où les salariés ont été embauchés pour être mis, en tout ou partie, à disposition des associés de la SISA **(A)**, de celle pour laquelle le principe de la mise à disposition ne figure pas dans leur contrat de travail **(B)**.

### **A. – Les salariés affectés à l'activité de groupement d'employeurs**

Outre les personnes qui ont pour objet d'effectuer un travail de coordination, une SISA peut embaucher tout type de personnel pour lui confier des activités courantes : secrétariat, comptabilité, accueil, portage de projet de santé publique..., À l'occasion du recrutement, elle peut décider soit de les affecter exclusivement à l'activité de groupement d'employeurs, soit de les affecter à la fois à cette activité et à d'autres activités<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> V. par exemple CA Lyon, 6<sup>e</sup> ch., 26 nov. 2020, n° 19/01517.

<sup>10</sup> C. trav., art. R. 1253-38.

Lorsqu'un salarié est embauché pour être mis à disposition, en tout ou partie, des associés de la SISA, il est en droit de bénéficier des mêmes droits que tous les salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs. Tel est le sens de l'article R. 1253-39 du Code du travail qui affirme que les dispositions des articles L. 1253-9 et L. 1253-10 du Code du travail s'appliquent au contrat de travail des salariés de la société dès lors qu'ils sont affectés, même partiellement, à l'activité de groupement d'employeurs. Les salariés embauchés pour être mis à disposition doivent bénéficier d'un contrat de travail écrit qui comporte non seulement les conditions d'emploi et de rémunération, la qualification professionnelle du salarié, mais également la liste des utilisateurs potentiels et les lieux d'exécution du travail.

Une fois ces obligations respectées, la mobilité professionnelle et géographique du salarié ne constitue pas une modification du contrat de travail. Eu égard à l'objet même du groupement d'employeurs, elle est, comme l'a indiqué la cour d'appel de Poitiers dans un arrêt du 10 décembre 2020<sup>11</sup>, « consubstantielle » à son contrat de travail. En d'autres termes, le refus d'une mise à disposition d'un salarié affecté à l'activité de groupement d'employeurs d'une SISA n'entraîne pas, à lui seul, la rupture du contrat mais est de nature à constituer une faute professionnelle que l'employeur peut sanctionner, au besoin par un licenciement.

De la même façon, outre les dispositions de la convention collective applicable<sup>12</sup>, la SISA doit garantir l'égalité de traitement en matière de rémunération, d'intéressement, de participation et d'épargne salariale entre le salarié du groupement et les salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition<sup>13</sup>.

Les juges du fond ont été amenés à se prononcer sur les conditions de mise en œuvre de cette règle, notamment en matière d'intéressement. Dans un premier temps, la cour d'appel de Reims<sup>14</sup> a estimé qu'un salarié d'un groupement d'employeurs ne peut bénéficier d'une somme correspondante à celle obtenue par les salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition que si l'accord d'intéressement mis en place au sein de l'entreprise utilisatrice le prévoit expressément.

Plus récemment, la cour d'appel d'Angers<sup>15</sup>, invitée à statuer sur les conditions d'octroi des exonérations de charges applicables conformément aux dispositions de l'article L. 3312-4 du Code du travail dans le cas d'une prime d'intéressement versée à un salarié mis à disposition, a insisté sur le fait qu'il appartenait au groupement d'employeurs de s'assurer à ce que les accords d'intéressement de ses entreprises adhérentes soient applicables aux salariés qu'il met à disposition. En l'espèce, l'accord d'intéressement de l'utilisateur ne prévoyait pas que les salariés mis à disposition par le groupement d'employeurs pouvaient en bénéficier. La cour d'appel en a tiré les conséquences qui s'imposent : dès lors que les sommes ont été versées

---

<sup>11</sup> CA Poitiers, 10 déc. 2020, n° 18/03295.

<sup>12</sup> C. trav., art. L. 1253-10.

<sup>13</sup> C. trav., art. L. 1253-9, al. 2.

<sup>14</sup> CA Reims, 16 mars 2016, n° 15/00878.

<sup>15</sup> CA Angers, 12 déc. 2019, n° 17/01122.

en dehors des modalités prévues par un accord d'intéressement, elles ne pouvaient être qualifiées de primes d'intéressement et bénéficier des exonérations de charges applicables conformément aux dispositions de l'article L. 3312-4 du Code du travail de sorte que c'est à juste titre que l'Urssaf les a réintégrées dans l'assiette des cotisations du groupement d'employeurs.

#### **B. – Les salariés non affectés à l'activité de groupement d'employeurs**

Lorsqu'une SISA décide de développer une activité de groupement d'employeurs, elle n'est pas tenue d'y affecter l'ensemble de ses salariés. Certains d'entre eux peuvent exercer leur activité professionnelle sans être mis à disposition des associés. Pour différentes raisons, la SISA peut toutefois envisager de mettre à la disposition de l'un de ses associés un des salariés qu'elle emploie qui n'est pas affecté à cette activité<sup>16</sup>.

Dans cette hypothèse, les règles applicables ne sont pas celles qui régissent les relations professionnelles au sein d'un groupement d'employeurs. Ce sont les dispositions inscrites aux articles L. 8241-1 et L. 8241-2 du Code du travail qui ont vocation à s'appliquer. Ainsi, la décision de l'employeur ne s'impose pas au salarié concerné car elle s'assimile à une modification de son contrat de travail.

Ainsi, l'article L. 8241-2 du Code du travail indique que l'avenant au contrat de travail, signé par le salarié, doit préciser le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail<sup>17</sup>. Il est également indiqué que l'employeur ne peut tirer aucune conséquence d'un éventuel refus de la part du salarié.

De son côté, l'article R. 1253-41 du Code du travail apporte quelques précisions quant à la mise en œuvre de cette procédure. Il prévoit en effet que l'employeur doit remettre au salarié, par lettre recommandée ou par lettre remise contre récépissé, une proposition écrite d'avenant à son contrat de travail mentionnant la durée du changement d'affectation. Cette lettre doit également comporter les clauses prévues à l'article L. 1253-9 du Code du travail<sup>18</sup>. Ce document doit enfin préciser que le salarié dispose d'un délai de 15 jours à compter de sa réception pour faire connaître sa décision, l'absence de réponse du salarié dans ce délai valant refus de cette proposition.

Enfin, de façon étonnante, l'article R. 1253-41 considère que cette procédure s'applique également lorsque la SISA souhaite utiliser pour ses besoins propres un salarié affecté à l'activité de groupement d'employeurs. Or cette disposition semble en contradiction avec les termes de l'article R. 1253-38 du Code du travail qui prévoit que la SISA peut recruter des salariés soit pour les affecter exclusivement à l'activité de groupement d'employeurs, soit pour les affecter à la fois à cette activité et à ses autres activités. Il peut donc être prévu dans

---

<sup>16</sup> C. trav., art. L. 1253-40.

<sup>17</sup> C. trav., art. L. 8241-2.

<sup>18</sup> C. trav., art. L. 1253-42.

une clause du contrat de travail que la SISA est en droit de demander à un salarié affecté à l'activité de groupement d'employeurs d'exercer son travail pour les besoins propres de la société et non ceux de ses associés, sans être dans l'obligation de recourir au formalisme prévu à l'article R. 1253-41 du Code du travail.

Pierre Fadeuilhe

Maître de conférences à l'INP de Toulouse

Chercheur à l'IRDEIC (Université de Toulouse 1 capitole)