Fiche n°6

CONDITIONS REQUISES, INCOMPATIBILITES ET RECOMMANDATIONS

Les conditions légales et réglementaires (*art. L 231-6 CSS*) ;

Conditions d'âge ;

Les membres des conseils ou des conseils d'administration doivent être âgés de dix-huit ans au moins et de soixante-cinq ans au plus à la date de leur nomination.

Autres conditions ;

- Ne pas avoir fait l'objet d'aucune des condamnations mentionnées aux articles L. 6 et L. 7 du code électoral (suppression du droit de vote et d'élection, condamnations à certaines infractions pénales) ;
- Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation à une peine correctionnelle prononcée en application des dispositions du code de la sécurité sociale ou, dans les cinq années précédant la date de la nomination, à une peine contraventionnelle prononcée en application de ce code.

Les incompatibilités (*art. L 231-6-1 CSS*) ;

Ne peuvent être désignés comme administrateur ou perdent le bénéfice de leur mandat :

- Les assurés, les assurés personnels, les employeurs et les travailleurs indépendants qui n'ont pas satisfait à leurs obligations à l'égard des organismes de recouvrement de sécurité sociale dont ils relèvent ;
- Les membres du personnel des organismes du régime général de sécurité sociale, de leurs unions, fédérations ou de leurs établissements, ainsi que les anciens membres qui ont cessé leur activité depuis moins de cinq ans, s'ils exerçaient une fonction de direction dans la branche pour laquelle ils sollicitent un mandat, ou qui ont fait l'objet depuis moins de dix ans d'un licenciement pour motif disciplinaire ;
- Les agents exerçant effectivement, ou ayant cessé d'exercer depuis moins de cinq ans, dans le cadre de leurs attributions, des fonctions de contrôle ou de tutelle sur l'organisme concerné ;
- Les personnes, salariées ou non, exerçant les fonctions d'administrateur, de directeur ou de gérant d'une entreprise, institution ou association à but lucratif, qui bénéficient d'un concours financier de la part de l'organisme de sécurité sociale, ou qui participent à la prestation de travaux, de fournitures ou de services ou à l'exécution de contrats d'assurance, de bail ou de location ;
- Les personnes qui perçoivent, à quelque titre que ce soit, des honoraires de la part d'un organisme du régime général de sécurité sociale ;
- Les personnes qui, dans l'exercice de leur activité professionnelle, plaident, consultent pour ou contre l'organisme où elles siègent, ou effectuent des expertises pour l'application de la législation de sécurité sociale à des ressortissants dudit organisme.

Pour les CARSAT, ne peuvent en outre siéger :
-les personnes qui exercent des fonctions de direction dans un établissement public de santé ou des fonctions de direction ou un mandat d'administrateur dans un établissement de santé privé à but lucratif ou non lucratif ;
-les personnes qui produisent, offrent ou délivrent des soins, des biens ou des services médicaux donnant lieu à prise en charge par l'assurance maladie, ainsi que les mandataires d'organisations représentant les professions de ces personnes;

La loi du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007 (art. 140-VI) a supprimé les dispositions de l'ancien article L 231-1 CSS qui établissait une incompatibilité pour une même personne à siéger dans plusieurs caisses locales du régime général. Désormais, un même représentant pourra, par exemple, siéger à la fois à la CAF et à la CPAM de son département.

Perte de mandat

L'article L 231-6-1 prévoit deux situations de perte de mandat. Elles concernent :
1° Les personnes qui cessent d'appartenir à l'organisation qui a procédé à leur désignation au sein d'un conseil ou d'un conseil d'administration ;
2° Les personnes dont le remplacement est demandé par l'organisation qui a procédé à leur désignation.

Des recommandations de l'UNAF pour la représentation CAF

- Avoir des enfants à charge ;

L'institution familiale s'est imposée certaines contraintes pour la désignation de sa représentation dans les CAF. Afin de renforcer la légitimité de la représentation familiale dans ces caisses en favorisant la présence de femmes et d'hommes ayant des enfants à leur charge, l'assemblée générale de l'UNAF des 16 et 17 juin 2001 a recommandé aux UDAF de désigner à la CAF des représentants familiaux ayant au moins un enfant à charge de moins de vingt-cinq ans.

- Parité hommes/femmes ;

Par ailleurs, la parité hommes/femmes devra être recherchée.

- Respecter une démarche déontologique ;

Au cours de son mandat, le représentant familial peut se trouver confronté à des conflits d'intérêt, notamment lorsque sont abordées les relations financières de l'organisme dans lequel il siège avec l'association ou l'organisation où il exerce des fonctions de responsabilités.

Un dispositif de prévention contre les risques de conflits d'intérêt existe déjà pour les caisses du régime agricole (MSA). L'article L 723-21 du code rural, modifié par l'ordonnance du 12 février 2004, institue un système de déclaration préalable pour les administrateurs qui « *sont tenus de remettre au directeur de l'organisme de mutualité sociale agricole [...] une déclaration mentionnant les fonctions d'administrateur, de directeur ou de gérant qu'ils exercent dans des entreprises, institutions ou associations qui bénéficient d'un concours financier de la part de l'organisme de mutualité sociale agricole [...]. Cette déclaration est communiquée par le directeur au conseil d'administration de l'organisme* ». Cet article précise par ailleurs que les administrateurs *« ne peuvent pas prendre part aux délibérations concernant soit les entreprises, associations ou institutions dans lesquelles ils exercent des fonctions de dirigeants, soit les prestations ou contrats auxquels ils participent ou sont parties* ».

Le conseil d'administration de l'UNAF des 10-11 mars et des 7-8 avril 2006 a préconisé que les représentants familiaux dans les CAF ne prennent pas part aux délibérations et votes concernant directement l'UDAF ou les associations familiales dans lesquelles ils exercent des fonctions de dirigeants (président, trésorier ou directeur de l'association concernée). Cette préconisation s'étend à toutes les représentations siégeant dans un organisme de sécurité sociale. Elle concerne les subventions accordées à l'association ou à l'institution et non les financements (prestations de service) des équipements et services gérés par celles-ci.

Les points d'attention à observer

Lors de la composition de la délégation de l'UDAF, un certain nombre de questions doivent être débattues localement sur les difficultés potentielles que peut poser, en interne comme en externe, le cumul de certaines fonctions.

- Exercer des fonctions de responsabilité à l'UDAF et une représentation dans une caisse de sécurité sociale ;

Il s'agit ici d'apprécier si l'exercice de fonctions de responsabilité à l'UDAF, en tant que bénévole ou salarié, peut s'avérer incompatible ou difficilement conciliable avec un mandat de représentant dans une caisse de sécurité sociale.

Sont principalement concernés les présidents et les directeurs d'UDAF.

En terme d'image vis-à-vis de l'extérieur, les fonctions de président et de directeur d'UDAF ne sont pas neutres. Politiquement, la présence du président ou du directeur dans un conseil de caisse de sécurité sociale est la manifestation d'un investissement fort dans cette représentation. Cela est encore plus évident si le président ou le directeur de l'UDAF occupe les fonctions de présidence de l'instance délibérante de l'organisme de sécurité sociale.

Outre les questions pratiques de disponibilités que pose nécessairement l'exercice de fonctions dirigeantes à l'UDAF et une participation assidue et active aux diverses instances de la caisse, les perspectives en termes « avantages/désavantages » pour l'UDAF de ce cumul de fonctions devront être évaluées.

- Les salariés de l'UDAF et la représentation dans une caisse de sécurité sociale ;

L'exercice d'un mandat de représentation étant un acte militant, les représentations de l'UDAF doivent être assurées par des bénévoles, adhérant à une association familiale. Toutefois, une UDAF peut trouver pertinent, dans son mode de fonctionnement, d'intégrer un de ses salariés à sa représentation dans une caisse de sécurité sociale. Cela suppose qu'au préalable qu'un certain nombre de questions ait été débattues : quels sont les liens entre l'activité professionnelle du salarié et l'exercice d'un tel mandat ? Sous quel statut (titulaire ou suppléant) doit-il siéger ? Peut-il exercer des fonctions de responsabilités (présidence, chef de file de la délégation UDAF) dans le cadre de son mandat ? etc....

Une attention particulière devra être portée aux salariés de l'UDAF intervenant dans le domaine social (chef de service tutelle, délégué à la tutelle, travailleurs sociaux) afin d'évaluer les conflits potentiels d'intérêts professionnels pour le cas où ils seraient amenés à représenter la caisse dans laquelle ils siègent dans un organisme ou une instance intervenant dans leur champ professionnel.

Au niveau du droit du travail, le fait d'avoir un salarié représentant familial dans une caisse de sécurité sociale n'est pas sans conséquence pour la fonction employeur de l'UDAF.

En effet, ce salarié dispose, comme tous les autres administrateurs salariés siégeant dans un organisme de sécurité sociale, d'un statut protecteur. L'article L 231-11 CSS précise que l'exercice du mandat d'administrateur « *ne peut être une cause de rupture par l'employeur du contrat de travail, à peine de dommages et intérêts au profit du salarié* ». De même, la procédure de licenciement obéit aux mêmes règles que celles relatives au licenciement d'un délégué syndical (autorisation de l'inspection du travail ; art. L412-18 du code du travail).