



WEBINAIRE

Indice de sinistralité Accident du travail / Maladie Professionnelle

LA NOUVELLE OBLIGATION D'ACCORD POUR LES ENTREPRISES À
FORTE SINISTRALITÉ AT-MP

Mardi 22 janvier 2019



La nouvelle obligation d'accord pour les entreprises à forte sinistralité AT-MP

Diane
GUIGUI



Carole
PODYMSKI





◆ Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017

◆ Modification article L. 4162-1 du code du travail

◆ Apparition terme « indice de sinistralité »



- ❖ **Les employeurs doivent engager la négociation d'un accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels :**
- ❖ 1° Soit lorsqu'ils emploient une proportion minimale de 25% de salariés déclarés exposés au titre du dispositif « pénibilité »
- ❖ 2° Soit lorsque leur sinistralité au titre des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP) est $>$ à 0,25



Sondage n°1

Aujourd'hui, 22 janvier 2019, je connais la situation de mon entreprise vis-à-vis de cet indice de sinistralité?

- Oui
- Non



Quelles sont les entreprises concernées ?



❖ Sont concernées les entreprises privées d'au moins 50 salariés mais également :

- ❖ les entreprises publiques (ex : La Poste) et les établissements publics employant au moins 50 salariés, c'est-à-dire les EPIC (ex : RATP) et les EPA* lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé (ex : Pôle Emploi).
- ❖ les entreprises appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés.

*EPA : Etablissements Publics à caractère Administratif



Quelles sont les entreprises concernées ?



◆ A noter :

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 salariés et 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif est inférieur à 300 salariés n'ont pas l'obligation de conclure un accord si elles sont déjà couvertes par un accord de branche étendu conforme.

**EPA : Etablissements Publics à caractère Administratif*



Comment se calcule cet indice de sinistralité ?



Somme des AT et MP des 3 dernières années connues

Effectif

- ❖ Effectif moyen annuel défini à l'article R. 130-1 du code de la sécurité sociale,
- ❖ Les accidents de travail sans arrêt sont à prendre en compte,
- ❖ Les accidents de trajet sont à exclure.



A titre d'exemple...



- ❖ En 2016 sinistralité moyenne = 33.8 AT pour 1000 salariés et 2.6 MP pour 1000 salariés
- ❖ On applique cette même sinistralité sur 3 années

$$\text{❖ } (33.8 + 2.6) * 3 / 1000 = 0.11$$



❖ **Ce sont les CARSAT qui font les calculs et transmettent les résultats !**

❖ Uniquement aux entreprises concernées

❖ Pour 2019 information réalisée via la notification du taux AT/MP adressée au début du mois de janvier



- ❖ **Toutefois, si vous souhaitez effectuer vous même le calcul :**
- ❖ 1/ le calcul doit s'effectuer au niveau de chaque entreprise et non au niveau du groupe
- ❖ 2/ Les 3 dernières années connues = années N-3, N-2 et N-1
 - ❖ *Sauf pour 2019 = années N-4, N-3 et N-2*
- ❖ 3/ Effectif à prendre en compte = effectif de l'année N-1
 - ❖ *Sauf pour 2019, c'est l'effectif N-2*



- ◆ **Effectif moyen annuel** selon une règle désormais commune (depuis 2017) dit effectif unique
 - ◆ comptabilisation des effectifs au prorata de leur temps effectif de travail
 - ◆ un absent dans le mois = 0 ; un mi-temps = $\frac{1}{2}$ etc.
- ◆ tarification 2019 (effectif N-2) : les règles de l'article R130-1 du CSS (nouvelle version) s'appliquent pour la 1ère fois



Faites votre calcul !

Somme des AT et MP des 3 dernières années connues

Effectif

- ◆ Pour le calcul de l'indice de l'année 2019 :
- ◆ Nombres d'AT et de MP pour les années 2015 à 2017
- ◆ Effectif de l'année 2017 (modalités de l'article R.130-1 du code de la sécurité sociale)

$$(AT+MP\ 2015) + (AT+MP\ 2016) + (AT+MP\ 2017) / \text{Effectif}\ 2017$$



Sondage n°2

Pour les entreprises qui connaissent leur indice de sinistralité, celui-ci :

- Est inférieur ou égal à 0,11?
- Est compris entre 0,12 et 0,24?
- Est supérieur à 0,25?



Ce que votre accord doit contenir pour être conforme



L'accord ou le plan d'action traite d'au moins 2 des thèmes suivants :

.....

- 1) la réduction des expositions
- 2) l'adaptation et l'aménagement du poste de travail
- 3) la réduction des polyexpositions

Il doit également aborder au moins 2 des sujets suivants :

.....

- 1) l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel
- 2) le dev. des compétences et des qualifications
- 3) l'aménagement des fins de carrière
- 4) le maintien en activité des salariés exposés à des facteurs de risques pro.



❖ Si aucun accord ne peut être conclu :

- ❖ un procès-verbal de désaccord est établi
- ❖ l'employeur est alors tenu d'arrêter un **plan d'action**
- ❖ après avis du CSE



❖ L'accord ou le plan d'action :

- ❖ est conclu pour une durée maximale de 3 ans
- ❖ fait l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE

dépôt dématérialisé

<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures>)

- ❖ la DIRECCTE informe la Caisse
- ❖ La Caisse informe la DIRECCTE si manquement ou non conformité



- ❖ **Si absence d'accord ou de plan d'action ou**

- ❖ **Si accord ou plan d'action non conforme**

- ❖ pénalité financière max 1 % des rémunérations brutes soumises à **cotisations de sécurité sociale**

- ❖ **Lorsque l'agent de contrôle de l'inspection du travail est informé du manquement (ou en cas de constat sur site)**

- ❖ Mise en demeure l'employeur de remédier à cette situation dans un délai de 6 mois (par LRAR)



Sondage n°3
Mon entreprise compte 35 salariés et appartient à un groupe de 350 salariés.
Mon indice de sinistralité est de 0,26 :

- Je suis tenu(e) de rédiger un accord
- Je ne suis pas tenu(e) de rédiger un accord



Quand ?

Accord à rédiger depuis le 1^{er} janvier 2019 si Indice sinistralité > 0,25
Voir courrier notifiant taux de cotisation

Qui?

- Entreprises privées d'au moins 50 salariés
- Entreprises appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés
- Entreprises publiques...50 (ex : la Poste)
- Etablissements publics ...50 salariés :
 - les EPIC (ex : RATP)
 - les EPA lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé (ex : Pôle Emploi)

Quoi?

Un accord ou (à défaut) un plan d'action
Comprenant des thèmes spécifiques définis réglementairement
A déposer auprès de la DIRECCTE
6 mois pour être conforme en cas de mise en demeure



Merci de votre attention

Pour vos questions :

hrperformance@ayming.com