

Le top 3 de l'actu

JANVIER 2025

Surveillez votre taux AT/MP !

→Généralités

Le taux de la cotisation accident du travail/maladie professionnelle (AT/MP) est fixé annuellement par la CARSAT. Il varie en fonction des paramètres suivants :

- Activité de l'entreprise
- Taille de l'établissement
- Fréquence et gravité des sinistres (AT/MP reconnus)

Il existe 3 modes de tarification selon la taille de l'entreprise : tarification collective, tarification mixte, tarification individuelle.

C'est le taux AT/MP fixé qui détermine le montant des cotisations patronales qui sont à verser pour l'année à venir.

→Notification du taux

Le taux de la cotisation AT/MP est déterminé chaque année, pour chaque établissement distinct, et notifié à l'employeur par la Carsat.

La notification dématérialisée du taux accidents du travail/maladies professionnelles (AT/MP) est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2022 pour l'ensemble des entreprises du régime général.

Il est important de vérifier les calculs opérés par la CARSAT puisque passé le délai pour le contester, le taux s'impose à l'employeur. Pour ce faire, il faut scruter les paramètres retenus par la CARSAT :

- Code risque retenu (qui doit correspondre à l'activité de l'entreprise)
- Calcul de l'effectif de l'établissement,
- AT/MP imputés à l'entreprise.

Pour ce faire, la consultation attentive du compte employeur s'impose.

Le taux notifié peut être contesté selon une procédure particulière devant la Cour d'Appel d'Amiens. Le délai de recours est de 2 mois à compter de la notification de la décision contestée.

→Des changements dans la répartition des coûts AT/MP avec les entreprises de travail temporaire (intérim)

Un décret n° 2024-723 du 5 juillet 2024 change les règles de la répartition du coût des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) entre les entreprises de travail temporaire et les entreprises utilisatrices et vise à mieux répartir les charges entre les deux entités.

Dans le top 3 ce mois-ci

Loi/Information

Surveillez votre taux AT/MP !

Jurisprudence

Pas besoin de l'accord du représentant du personnel pour mettre en œuvre la mise à pied disciplinaire

Le conseil

Le handicap au travail : l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

Pensez-y !

- A noter dans l'agenda
- Nos prochains événements



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes

Les entreprises utilisatrices assumeront la moitié (et non plus le tiers) des coûts d'incapacité permanente, mais aussi d'incapacité temporaire, résultant des AT/MP dont seraient victimes les salariés intérimaires.

La réforme, effective en 2024, aura des effets perceptibles sur le calcul du taux de l'année 2026. Des règles transitoires sont également prévues pour la tarification des années 2026 et 2027. La réforme prendra pleinement effet en 2028.

Pour les entreprises en tarification mixte ou individuelle (20 salariés et plus)

Type d'incapacité résultant de l'AT/MP	Règles de répartition du coût des AT/MP			
	Avant réforme	Après la réforme		
	Entreprise utilisatrice	Entreprise de travail temporaire	Entreprise utilisatrice	Entreprise de travail temporaire
Incapacité temporaire	NA	100%	50%	50%
Incapacité permanente < 10%	NA	100%	50%	50%
Incapacité permanente ≥ 10 %	33,33%	66,67%	50%	50%

Pour les entreprises en tarification collective (moins de 20 salariés)

Le taux AT/MP l'entreprise utilisatrice comprendra :

- la moitié des prestations et indemnités autres que les rentes versées ;
- la moitié (et non plus le tiers) du capital représentatif de la rente ou du capital correspondant à l'accident mortel.

L'objectif est d'inciter les entreprises utilisatrices à renforcer leurs mesures de prévention des risques professionnels afin de réduire le nombre et la gravité des AT/MP.

Selon les informations de l'Assurance Maladie, la répartition n'est pas encore visible sur le compte employeur.

Vos obligations - En votre qualité d'entreprise utilisatrice, en cas d'accident du travail d'un intérimaire, vous devez déclarer l'accident dans les 24 heures par lettre recommandée avec avis de réception

- A l'entreprise de travail temporaire,
- Au service de prévention de la caisse régionale d'assurance-maladie (CRAM),
- Et à l'Inspection du travail

Si vous lui demandez, l'entreprise de travail temporaire devra vous adresser les documents justificatifs suivants :

- déclaration de l'accident faite par elle auprès de la CPAM ;
- attestations de salaires ;
- doubles des décisions de prise en charge ou de refus de prise en charge au titre des accidents du travail ;
- double des notifications des décisions attributives de rente.

Jurisprudence

Pas besoin de l'accord du représentant du personnel pour mettre en œuvre une mise à pied disciplinaire (Cour de cassation, chambre sociale, 11 décembre 2024, n°23-13.332)

LES FAITS | Un salarié est employé dans une enseigne de restauration rapide. Dans l'entreprise qui l'emploie, il a été désigné délégué syndical le 16 juin 2016.

Il s'est vu notifier une mise à pied disciplinaire de 5 jours par son employeur.

LA PROCÉDURE | Le salarié saisit la juridiction prud'homale afin de faire annuler la sanction disciplinaire notifiée, faisant valoir que cette sanction lui avait été imposée alors qu'il était salarié protégé en raison de son mandat.

La cour d'appel suit l'argument du salarié, considérant que la sanction envisagée entraînait une modification de la rémunération du salarié sur les mois de juillet et août et donc la durée du travail sur cette même période.

Elle annule donc la sanction car, selon elle, il appartenait à l'employeur d'aviser le salarié de la possibilité de refuser la mise à pied disciplinaire.

LA DÉCISION | La Cour de cassation casse et annule l'arrêt rendu par la cour d'appel sur l'annulation de la mise à pied disciplinaire notifiée au salarié. À l'appui de sa décision, elle indique, au visa de l'article L.2411-1 du Code du travail, « *La mise à pied disciplinaire du salarié protégé, qui n'a pas pour effet de suspendre l'exécution du mandat de représentant du personnel et n'emporte ni modification de son contrat de travail ni changement de ses conditions de travail, n'est pas subordonnée à l'accord du salarié.* ».

Que faut-il en retenir ? | Pour la première fois, la Cour de cassation juge que l'accord du salarié protégé n'est pas nécessaire lorsque l'employeur souhaite lui notifier une mise à pied disciplinaire.

Elle s'appuie sur un raisonnement en deux étapes :

- la mise à pied disciplinaire du salarié protégé n'a pas pour effet de suspendre l'exécution de son mandat de représentant du personnel ;
- la mise à pied disciplinaire n'emporte ni modification de son contrat de travail, ni changement de ses conditions de travail.

Par conséquent, l'employeur ne doit pas informer le salarié protégé de sa possibilité de refuser la mise à pied disciplinaire, ce dernier n'ayant aucune possibilité de la refuser.

Rappel sur la notification d'une sanction disciplinaire lorsque la sanction prononcée entraîne la modification du contrat de travail – Lorsqu'une sanction disciplinaire entraîne la modification du contrat de travail (ex : rétrogradation, mutation ...), l'employeur doit informer le salarié qu'il peut accepter ou refuser cette modification (*Cass. Soc. 28 avril 2011, n°09-70.619*).

Si le salarié refuse, l'employeur peut renoncer à la sanction ou prononcer une sanction de substitution (*Cass. Soc. 16 juin 1998, n°95-45.033*).

En revanche, pour un salarié protégé, aucune modification de son contrat de travail, ni même de ses conditions de travail ne peut lui être imposée (*Cass. Soc. 26 octobre 2011, n°09-66.424*). Par conséquent, l'employeur doit nécessairement obtenir l'accord du salarié protégé pour mettre en œuvre la sanction.

LE CONSEIL

Le handicap au travail : zoom sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés



Un travailleur est considéré comme travailleur handicapé lorsque ses possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique (Art L5213-1 du Code du travail).

RAPPEL : le handicap est un motif discriminatoire prohibé par la loi (Art L1132-1 du Code du travail)

En vertu du principe de l'égalité de traitement, le salarié handicapé travaillant en milieu ordinaire de travail a les mêmes droits et obligations que les autres salariés

Toutefois, ne constitue pas une discrimination

- Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison du handicap lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées
- Les mesures visant à favoriser l'égalité de traitement des personnes handicapées.

Les travailleurs handicapés au sens du code du travail sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés incomptant à certaines entreprises (aussi connue sous l'acronyme OETH)

Quelles sont les entreprises concernées ?

Les entreprises d'au moins 20 salariés (Art L5212-1 du Code du travail)

- L'effectif d'assujettissement à l'OETH est calculé conformément à l'article L130-1 du Code de la Sécurité sociale. La période de référence à prendre en considération est l'année civile précédent celle au cours de laquelle la déclaration OETH est réalisée.
- Périmètre : en cas d'établissements multiples, l'obligation s'applique au niveau de l'entreprise (Art L5212-3 du Code du travail)

Quelles sont les différentes modalités de mise en œuvre de l'obligation ?

Il existe **3 modalités de mise en œuvre** qui peuvent être utilisées par l'employeur de façon **cumulative ou alternative** :

➤ **L'emploi direct** (Art L5212-6 du Code du travail)

Cette modalité implique d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6% de l'effectif total de l'entreprise (Art L5212-2 du Code du travail).

→ Les bénéficiaires de l'OETH sont limitativement énumérés par la loi (Art L5212-13 du Code du travail).

→ Toutes les formes et les durées d'emploi sont prises en compte.

➤ **Application d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé par l'administration** (Art L5212-8 du Code du travail).

Ce dernier doit prévoir la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pour une durée de 3 ans, renouvelable une fois.

L'accord doit également permettre la mise en œuvre, à hauteur de la contribution qui aurait dû être versée, d'actions conçues en cohérence avec la situation interne de la branche, du groupe ou de l'entreprise.

➤ **Versement contribution annuelle Agefiph** (Art L5212-9 du Code du travail)

Le montant de la contribution est fixé en considération :

- du nombre de bénéficiaires de l'OETH manquants (par rapport au taux de 6%)
- de l'effectif d'assujettissement de l'entreprise



Peuvent être déduites du montant de cette contribution les dépenses supportées directement par l'entreprise et afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle passe avec des entreprises adaptées, des ESAT, des travailleurs indépendants handicapés ou encore des entreprises de portage salarial (Art L5212-10-1 du Code du travail).



Calendrier

→ **31 décembre de l'année N** : faire le point sur le taux d'emploi de travailleurs handicapés au sein de l'entreprise

→ **Avril de N+1** : déclaration annuelle obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés dans la DSN du mois d'avril pour l'année civile précédente.

A défaut de toute déclaration, l'employeur sera considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi (Art L5212-5 du Code du travail).

L'employeur porte à la connaissance du CSE la déclaration annuelle, à l'exception de la liste nominative des bénéficiaires de l'OETH.



Sur-contribution pour les entreprises qui ne consentent aucun effort

Le montant de la contribution est majoré pour l'entreprise qui n'emploie pas de travailleurs handicapés ou ne passe pas de contrats avec des entreprises accueillant des personnes handicapées d'une valeur au moins égale à 600 fois le Smic horaire brut ou n'applique pas un accord agréé, pendant au moins 3 ans.

Cas particuliers : les entreprises nouvellement créées et celles venant d'atteindre le seuil de 20 salariés disposent d'un délai de 5 ans pour se mettre en conformité avec l'OETH

PENSEZ-Y !

A noter dans l'agenda

01/01/2025 : Nouveaux plafonds de la sécurité sociale

- Annuel : 47 100 €
- Mensuel : 3 925 €



CARABIN - STIERLEN
Avocats Barreau de Rennes



02 99 68 95 96



www.carabin-stierlen-avocats.fr



Suivez-nous !