

EXPERTISES

ORGANISATION



PAR
PHILIPPE PACOTTE
AVOCAT ASSOCIÉ,
DELSOL AVOCATS



PAR
HERVÉ ROY
AVOCAT, DELSOL AVOCATS

Mieux maîtriser ses risques professionnels

La maîtrise des risques professionnels entre dans le champ de la gestion des risques de l'entreprise en général. Les entreprises ont depuis longtemps intégré dans leur gestion cette notion de risques qui, pour chacun d'entre eux, peut avoir des conséquences financières, humaines, juridiques ou d'image.

En matière de risques professionnels, la réglementation française, issue des directives européennes, est essentiellement attachée aux résultats. La jurisprudence de la Cour de cassation montre que, au-delà de la responsabilité civile, c'est aussi la responsabilité pénale de l'employeur qui peut être recherchée. En la matière, l'absence d'évaluation des risques, avec en corollaire l'absence de formation aux risques, est souvent reprise dans les motifs des décisions rendues.

La gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles est fondamentale pour l'entreprise

Il n'est pas une journée sans que l'on parle d'économie, de rentabilité des entreprises, du coût du travail. Dans un monde ouvert à la concurrence, le prix et donc le coût des produits et des services deviennent primordiaux.

L'assurance que paient toutes les entreprises pour garantir leurs risques pèse sur ses coûts, et celle qui couvre les risques professionnels représente en moyenne 2,38 % de la masse salariale des entreprises françaises.

En effet, le montant des charges sociales dépend pour partie du nombre d'accidents ou de maladies professionnelles dont sont victimes ses salariés. Ainsi, plus l'entreprise veille à la sécurité de ses salariés, moins elle cotisera.

Il convient dès lors de se poser la question de l'investissement en prévention et en gestion des AT-MP : pourquoi optimiser la gestion du risque professionnel ?

Les chiffres apportent une première réponse :

- 458,6 milliards d'euros de recettes ont été recouvrées en 2013 par la branche AT/MP ;
- Environ 629 789 accidents du travail (+0,5%) et 51 631 maladies professionnelles (+0,3%) ont donné lieu à un arrêt de travail en 2014 ;

- 8,7 milliards d'euros de prestations nettes ont été versées en 2013 ;

- 55 832 524 de journées de travail perdues en 2014 (+2,3%) ;

- 4,59 % : c'est le taux d'absentéisme en France en 2014 (4,26% en 2013).

Certains secteurs sont plus touchés que d'autres.

Ainsi, les activités de services (travail temporaire, santé, nettoyage...), l'industrie de l'alimentation, le BTP et les Transports génèrent à eux seuls 70% des sinistres en France (accidents du travail, maladies professionnelles et accident de trajet) avec près de 40 millions de journées perdues en 2014.

Réduire le nombre de contentieux

L'actualité et les réformes permanentes sur la matière apportent l'autre partie de la réponse.

En 2010 et 2012, le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles a fait l'objet de réformes

– respectivement sur l'instruction des dossiers et sur la tarification – qui ont modifié en profondeur la procédure des risques professionnels.

Loin d'être anodines pour les entreprises, ces réformes ont notamment introduit des modifications en matière de délais de contestation de la décision de prise en charge des CPAM, d'émission de réserves, d'information préalable des organismes et une forfaitisation du montant des capitaux versés en lieu et place des frais réels.

L'un des objectifs de ces réformes était et demeure clair : réduire le nombre de contentieux initiés par les employeurs.

Dans leur lutte pour maîtriser leurs risques professionnels, les entreprises doivent donc faire face à un environnement légal très contraignant et sans cesse en mouvement.

La « loi Rebsamen » sur le dialogue social en entreprise

La loi du 17 août 2015 sur le dialogue social en entreprise dite « loi Rebsamen » est venue leur rappeler toute l'attention qu'il convient de porter à ces risques tant d'un point de vue de leur prévention que de leur gestion.

Cette loi entend d'une part « faciliter » la reconnaissance du caractère professionnel des pathologies psychiques via le système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles (saisine d'un Comité Régional de



Reconnaissance des Maladies Professionnelles) et d'autre part, « simplifier » les obligations de l'employeur relatives à la pénibilité en supprimant les fiches de pénibilité au profit d'une déclaration des expositions des salariés à la pénibilité à la caisse de retraite et ce, de façon dématérialisée via la DADS ou la DSN.

On l'a dit, les enjeux pour l'employeur sont nombreux :

- Ils sont d'abord économiques : réduire les cotisations AT-MP, éviter le risque « *faute inexcusable* » (paiement d'un capital et réparation intégrale) en intervenant en amont (contestation du sinistre), réduire l'absentéisme...

- Mais aussi humains (améliorer les conditions de travail afin de maintenir les salariés vieillissants ou handicapés, fidéliser le personnel), sociaux (favoriser le dialogue social, améliorer l'image de l'entreprise ou de la profession, préserver le capital humain) et juridiques (obligation de sécurité de résultat, responsabilité contractuelle et pénale des membres de l'entreprise).

Afin de « maîtriser » ses coûts liés aux AT-MP, l'entreprise a

donc tout intérêt non seulement à mettre en place une politique efficace dans le respect de son obligation de sécurité mais également à avoir une gestion quotidienne et saine de sa sinistralité (déclaration des AT, rédaction des lettres de réserves).

Or, le système de calcul des cotisations pour le régime des accidents du travail/maladies professionnelles (qu'on appelle techniquement la tarification) est lourd et complexe et nécessite d'intervenir auprès des organismes sociaux (CPAM, CARSAT...) en respectant une législation toujours plus contraignante, une méconnaissance des règles du code de la sécurité sociale applicables pouvant entraîner des redressements importants par l'URSSAF.

Les entreprises externalisent de plus en plus la gestion amiable et contentieuse de leurs risques professionnels auprès de cabinets d'avocats

C'est pourquoi, faute d'avoir les ressources et les compétences techniques suffisantes en interne, les entreprises externalisent de plus en plus la gestion amiable et contentieuse de leurs risques professionnels auprès soit de Cabinets d'avocats soit de sociétés d'audit dites « *cost-killers* », ce qui n'est pas sans poser de problèmes puisque la consultation juridique, c'est-à-dire l'art d'interpréter le droit et d'en trouver la bonne application, appartient à ceux qui en détiennent la compétence reconnue et qui en font un « *exercice habituel et rémunéré* » à titre principal et direct. Il s'agit du périmètre du droit réservé aux professions réglementées (avocats), périmètre défini avant tout pour protéger les consommateurs (cf. loi n° 71-1 130 du 31 décembre 1971).

Ainsi, l'empiètement des « *cost-killers* » sur le périmètre du droit a été sanctionné à de nombreuses reprises entraînant la multiplication des résiliations de contrats au détriment de ces sociétés d'audit.

L'objectif de cette externalisation est de gagner un temps précieux en mobilisant peu de moyens en interne, d'accéder à des savoirs faire d'experts dans des domaines aussi divers que complexes que sont la tarification, le contentieux des prestations et charges de sécurité sociale et de dégager de la trésorerie.

En conclusion, il n'est plus possible d'agir *a posteriori* sous peine de se voir sanctionner aussi bien juridiquement que financièrement. ●

L'espace vidéo de la DFCG

Découvrez toute l'actualité de l'association
EN IMAGES

www.dfcg.tv



INTERVIEWS - REPORTAGES - EVENEMENTS - NEWS