

ANNEXE N° 3
SYNTHESE RELATIVE AU REGIME APPLICABLE AUX PERIODES
D'IMMERSION EN MATIERE DE RISQUE AT-MP

La loi du 1^{er} décembre 2008 généralisant le RSA et réformant les politiques d'insertion autorise la réalisation de périodes d'immersion auprès d'un autre employeur à titre gratuit, dans le cadre de CDDI conclus par les entreprises d'insertion, les associations intermédiaires et les ACI et dans le cadre de CA et de CAE, dans les conditions de l'article L. 8241-2 du code du travail qui autorise les opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif.

En vertu de cet article, les dispositions des articles L. 412-3 à L. 412-7 du code de la sécurité sociale s'appliquent (cf. annexe n°2).

Ainsi, en matière de réglementation relative aux accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP), les périodes d'immersion sont régies par certaines des dispositions applicables au travail temporaire.

Le décret n° 2009-390 du 7 avril 2009 prévoit que chaque période d'immersion fait l'objet d'une convention de mise à disposition à titre gratuit conclue entre l'entreprise d'insertion, l'association intermédiaire, l'organisme conventionné en tant qu'ACI ou l'employeur du salarié sous CAE ou CAV et l'employeur auprès duquel elle sera effectuée.

Cette convention de mise à disposition doit mentionner la répartition des responsabilités en matière de formation à la sécurité et d'assurance contre le risque AT/MP.

I. Couverture du risque et charge des cotisations

Leur contrat de travail n'étant pas suspendu, les salariés mis à disposition conservent leur couverture AT/MP pendant la période d'immersion.

II. Dispositions applicables en cas d'accident du travail survenu ou de maladie professionnelle contractée pendant la période d'immersion

Si un accident du travail survient ou si une maladie professionnelle est imputable à la période d'immersion, l'intégralité du coût de l'AT ou de la MP sera supporté par l'employeur du salarié (pour les employeurs bénéficiant d'un taux de cotisations forfaitaire ou collectif, ce coût ne sera pas imputé directement sur leur compte, mais mutualisé).

De la même façon, si l'AT ou la MP est imputable à une faute inexcusable de l'entreprise d'accueil, la responsabilité de l'employeur du salarié sera retenue : c'est donc lui qui subira la majoration de son taux de cotisations AT-MP, et sera redevable des indemnités complémentaires (réparation du préjudice esthétique, d'agrément et du préjudice moral, « prix de la douleur »).

L'employeur du salarié, disposera cependant d'une action récursoire contre l'entreprise d'accueil, auteur de la faute inexcusable, en vue de se faire rembourser les indemnités complémentaires dont il aura dû s'acquitter.

III. Dispositions particulières à certaines SIAE

1°) Le taux de cotisation AT/MP applicable à l'emploi de salariés sous contrat d'avenir ou CAE dans les ACI est un taux forfaitaire de 1,5 %.

Le coût d'un éventuel accident du travail survenu ou d'une maladie professionnelle contractée auprès de l'entreprise d'accueil ne serait donc pas imputé au compte de l'ACI employeur.

2°) Pour les associations intermédiaires, il convient de distinguer si la durée du CDDI est inférieure ou supérieure à 750 heures.

Inférieure à 750 heures : le taux de cotisation AT/MP applicable est un taux forfaitaire de 3,7 %.

Le coût de l'AT ou de la MP ne serait donc pas imputé au compte de l'AI employeur.

Supérieure à 750 heures : le taux de cotisation AT/MP applicable est le taux collectif correspondant, soit 4,80 % en 2009.

Le coût de l'AT ou de la MP ne serait donc pas imputé au compte de l'AI employeur mais mutualisé sur l'ensemble des entreprises du même secteur d'activité.

Les entreprises en tarification collective sont celles dont l'effectif est inférieur à 10 salariés ou qui bénéficient d'un taux collectif, quel que soit leur effectif en vertu de l'article D. 242-6-10 du code de la sécurité sociale. Les coûts des AT et des MP sont mutualisés sur l'ensemble des entreprises du même secteur d'activité.