

La prévention des risques professionnels

L'employeur doit veiller à la sécurité et à la protection de la santé de ses salariés. C'est une obligation juridique et sociale ! Les enjeux pour les systèmes de sécurité sociale mais aussi les entreprises sont colossaux. Selon l'Agence Européenne de santé et de sécurité au travail, les différentes estimations réalisées montrent que les impacts économiques de prévention et de réparation des risques professionnels représenteraient en coûts directs et indirects, de l'ordre de 2% à 3% du PIB dans de nombreux pays.

Si les problématiques de santé au travail ne se résument pas à une question de rapport "coûts - bénéfices", il n'en demeure pas moins que le coût total pour une entreprise des atteintes à la santé et à la sécurité au travail ainsi qu'à leur prévention est conséquent. Il y aurait donc lieu de chercher à optimiser ces coûts, ne serait-ce que pour éclairer les décideurs sur les meilleurs choix à faire parmi toutes les options envisageables.

Les systèmes allemands et français d'assurance accident au travail font l'un et l'autre peser sur l'entreprise une partie importante du coût de la sinistralité professionnelle. En effet, les deux systèmes prévoient le versement d'une cotisation AT-MP par l'employeur dont le calcul varie en fonction de certains facteurs comme la masse salariale, du secteur d'activité de l'entreprise, etc...Parallèlement l'entreprise dispose un certain nombre d'incitants économiques. Quels sont ces incitants et quelle est leur efficacité ?

1. Le principe Bonus-Malus en vigueur en France et en Allemagne

Comme précisé en introduction, les cotisations versées par les employeurs au titre de l'assurance accident du travail (AT) et celles versées par les entreprises allemandes à l'une des 9 Caisses d'assurance accident sectorielles sont susceptibles de varier en fonction du degré de sinistralité.

Le système Français est en soi un dispositif de bonus-malus. En effet, bien qu'il soit lissé dans le temps, le coût des sinistres professionnels impacte le taux de cotisation AT des employeurs pendant minimum trois ans. Par conséquent, il est dans l'intérêt des entreprises d'agir pour diminuer le nombre des sinistres professionnels déclarés afin de limiter les coûts qui y sont associés.

Comme en France, les Berufsgenossenschaften (BG) en Allemagne, sont tenues de moduler leurs taux de cotisation par un bonus-malus tenant compte des résultats de sinistralité de l'entreprise.

Prävention von Risiken am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber hat für die Sicherheit seiner Arbeitnehmer und für den Schutz ihrer Gesundheit Sorge zu tragen. Dies ist eine gesetzliche und soziale Verpflichtung! Für die Sozialversicherungen, aber auch für die Unternehmen, steht enorm viel auf dem Spiel. Laut Europäischer Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zeigen Schätzungen, dass in vielen Ländern vorbeugende und behebende Maßnahmen hinsichtlich berufsbedingter Gefahren direkte und indirekte Kosten von 2 % bis 3 % des BIP verursachen.

Das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz darf zwar nicht auf eine Kosten-Nutzen-Rechnung reduziert werden, dennoch sind die Gesamtkosten, die ein Unternehmen durch berufsbedingte Krankheiten und Unfälle sowie präventive Maßnahmen gegen diese Risiken tragen muss, erheblich. Folglich liegt es nahe, diese Kosten zu optimieren, und sei es nur, um den Entscheidungsträgern die Wahl unter allen denkbaren Möglichkeiten zu erleichtern.

Sowohl in Deutschland als auch in Frankreich trägt das Unternehmen einen großen Teil der durch Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle verursachten Kosten. Beide Systeme sehen vor, dass der Arbeitgeber einen Beitrag an die Berufsgenossenschaft entrichtet, dessen Höhe von der Lohn- und Gehaltssumme, dem Geschäftsbereich usw. abhängt. Gleichzeitig werden dem Unternehmen gewisse wirtschaftliche Anreize geboten. Um welche Anreize handelt es sich und wie wirksam sind sie?

1. Das Beitragsausgleichsverfahren in Frankreich und Deutschland

Wie schon in der Einführung erwähnt, richten sich die von den französischen Arbeitgebern an die Arbeitsunfallversicherung gezahlten und die von den deutschen Unternehmen an eine der neun Berufsgenossenschaften entrichteten Beiträge nach der Anzahl der Schadensfälle.

Das französische System funktioniert nach dem Beitragsausgleichsverfahren. Obwohl die Kosten von Arbeitsunfällen über einen gewissen Zeitraum hinweg geglättet werden, wirken sie sich noch über mindestens drei Jahre hinweg auf die Höhe der Berufsgenossenschaftsbeiträge aus. Aus diesem Grund ist es im Interesse der Unternehmen, Maßnahmen zu ergreifen, damit weniger Arbeitsunfälle gemeldet werden müssen und folglich die damit verbundenen Kosten zu begrenzen.

Ebenso wie in Frankreich müssen auch die Berufsgenossenschaften (BG) in Deutschland die Anzahl der Schadensfälle eines Unternehmens in Betracht ziehen und ihre Beitragsätze durch ein Beitragsausgleichsverfahren anpassen.

Une des particularités de ce système est que lorsque l'entreprise engage sur l'année N-1 un certain nombre de mesures de prévention, son taux pourra être révisé à la baisse, l'année qui suivra l'engagement des dépenses. C'est un point particulièrement intéressant du système allemand car un effort prévention impacte rapidement le taux ou le montant de la cotisation. En 2009, les bonus de la BGN pour la branche de l'Alimentation et de la Restauration représentaient un montant total de 3,15 millions €.

2. Les diverses incitations économique à disposition de l'employeur français et allemand: ristournes, aides et primes, subventions.

En France, pour inciter les entreprises à développer des démarches de prévention, le réseau des Caisses d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT) met à la disposition des entreprises trois types d'aides financières :

- La ristourne trajet est accordée aux entreprises qui ont pris des mesures susceptibles de diminuer la fréquence et la gravité des accidents de trajet. La ristourne trajet est accordée sous la forme d'une réduction du taux net de la cotisation et varie entre 25 % et 87,7 % de la majoration forfaitaire "accident de trajet", soit jusqu'à 0.19 points de cotisations AT/MP en 2016. Par exemple, une entreprise avec une masse salariale de 3 000 000€ aurait maximum une réduction annuelle de 5700€.
- La ristourne travail est accordée aux entreprises qui ont pris des mesures susceptibles de diminuer la fréquence et la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles. Cette minoration ne peut pas dépasser 25% de la partie collective de votre taux de cotisation. Cette mesure intéresse uniquement les employeurs dont les effectifs ne sont pas supérieurs à 149 salariés.

A ce titre, en 2014, l'ensemble des entreprises Françaises ont bénéficié de 14 millions € de ristournes, quand on sait dans le même temps que les cotisations AT/MP versées par les entreprises sur la même période représentent 12 milliards d'euros.

- Les aides financières simplifiées (AFS) ont aussi pour objet de développer la prévention des risques professionnels dans les entreprises de moins de 50 salariés. En outre, ces aides concernent des secteurs d'activités déterminés (exemples : Bâtiment, restauration, transport) ou des pathologies particulières (exemple : troubles musculosquelettiques).

Les aides financières simplifiées qui représentent 28 millions € en 2014 en France

L'ensemble de ces mesures ne sont pas toujours bien connus des PME visées celles-ci étant par ailleurs soumises à une telle pression sociale et administrative qu'elles ne sont pas forcément incitées à investir dans la prévention.

Eine der Besonderheiten dieses Systems liegt darin, dass ein Unternehmen, das vorbeugende Maßnahmen ergriffen hat, im Jahr nachdem die Ausgaben dafür getätigt worden sind, mit geringeren Beiträgen rechnen kann. Hierbei handelt es sich um einen ganz besonders interessanten Aspekt des deutschen Systems, denn Investitionen in vorbeugende Maßnahmen wirken sich unverzüglich auf die Beitragshöhe bzw. den Beitragssatz aus. Im Jahr 2009 betrug der Schadenfreiheitsrabatt der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe insgesamt 3,15 Millionen €.

2. Den französischen und deutschen Arbeitgebern stehen folgende wirtschaftliche Anreize zur Verfügung: Nachlässe, Beihilfen und Prämien, Zuschüsse.

In Frankreich bietet die Versicherungsgesellschaft für Renten und Arbeitsgesundheit (CARSAT) den Unternehmen folgende finanzielle Hilfen an, um sie zu verstärkter Vorsorge anzuhalten:

- Der Nachlass Wegeunfall wird jenen Unternehmen zugestanden, die Maßnahmen zur Verringerung der Schwere und der Häufigkeit von Wegeunfällen ergriffen haben. Der Nachlass Wegeunfall wird in Form eines verringerten Nettobeitrags gewährt und bewegt sich zwischen 25 % und 87,7 % des Pauschalzuschlags für Arbeitsunfälle, das heißt bis zu 0,19 % des Beitrags zur Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten für 2016. So erzielt beispielsweise ein Unternehmen mit einer Lohn- und Gehaltssumme von 3.000.000 € eine jährliche Beitragsreduktion von maximal 5.700 €.
- Der Nachlass Arbeitsunfall wird jenen Unternehmen zugestanden, die Maßnahmen zur Verringerung der Schwere und der Häufigkeit von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten ergriffen haben. Die maximale Minderung beträgt 25 % des Beitragssatzes. Diese Maßnahme betrifft nur Betriebe mit bis zu 149 Angestellten.

Die französischen Unternehmen haben 2014 Nachlässe in Höhe von 14 Million € erhalten. Die von ihnen eingezahlten Beiträge zur Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten beliefen sich für denselben Zeitraum auf 12 Milliarden Euro.

- Die vereinfachten Finanzbeihilfen (AFS) haben ebenfalls zum Ziel, in Betrieben mit weniger als 50 Angestellten, die Risikoprävention zu verstärken. Außerdem betreffen die Beihilfen bestimmte Branchen (Beispiel: Bauwesen, Gaststätten-gewerbe, Transport) oder bestimmte Krankheitsbilder (Beispiel: Erkrankungen des Bewegungsapparates).

Diese vereinfachten Finanzbeihilfen beliefen sich 2014 in Frankreich auf 28 Millionen €.

All diese Maßnahmen sind den KMU, für die sie gedacht sind, nicht unbedingt bekannt. Das mag auch an den sozialen und administrativen Lasten liegen, die sie zu tragen haben und die es ihnen erschweren, in die Prävention zu investieren.

En Allemagne, l'employeur pourra voir sa cotisation moduler en récompense d'actions de prévention (exemple : formation, remplacement de machines). Ces modulations se cumuleront avec la modulation de la cotisation basée sur la sinistralité ou bien en participation financière.

La ristourne, qui peut atteindre 5% est cumulable avec le bonus donnant un potentiel de diminution du montant de la cotisation de l'entreprise de 15%. Par exemple, une entreprise de 344 salariés affiliée à la BGN (Alimentation Restauration) qui versait 150 083,10 € de cotisations au titre de l'assurance accident Travail, a pu bénéficier d'un bonus de 7 003,59 € soit 4,55 % du montant total versé.

On perçoit que le dispositif allemand vise une assiette plus large d'entreprises par rapport à la France ainsi qu'un certain pragmatisme.

Les aides et subvention ou co-financement

En France, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) finance par le biais du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (Fact) les projets d'expérimentation sur le champ de l'amélioration des conditions de travail.

Les aides peuvent bénéficier aux entreprises et associations dont l'effectif est inférieur à 300 salariés. La description des projets éligibles aux aides est relativement large et complexe. En effet ces « projets doivent être innovants dans une logique d'expérimentation ». De plus, « le projet innovant doit être caractérisé par des réponses nouvelles et ambitieuses, au regard du contexte spécifique de l'entreprise, du secteur d'activité ou du territoire concerné, pour répondre à des besoins en lien avec l'amélioration des conditions de travail. » Ainsi le FACT finance notamment des projets visant à :

- renforcer la prévention des risques professionnels et encourager les politiques de promotion de la santé au travail ;
- prévenir la pénibilité afin de favoriser un maintien durable en emploi et la qualité des parcours professionnels ;

Par ailleurs, ces aides n'ont pas vocation à financer des dépenses liées à des investissements. Or actions de branches, ces aides sont malheureusement plafonnées à 1000 €/jour dans la limite de 14 jours, soit 14000€ maximum par projet

Les efforts que vont devoir fournir les entreprises pour répondre à l'ensemble de ces critères et bénéficier de ces aides semblent totalement disproportionnés compte tenu du résultat extrêmement aléatoire !

De leur côté, Les entreprises allemandes peuvent dans certaines conditions bénéficier de subventions ou co-financement. Par exemple l'une des actions les plus fréquentes est l'aide financière accordée pour la mise en place d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail.

In Deutschland kann ein Arbeitgeber damit rechnen, dass sein Beitrag gesenkt wird, wenn er Vorbeugungsmaßnahmen ergriffen hat (Beispiel: Schulungen, Austausch von Maschinen). Diese Beitragssenkungen kommen zu jenen hinzu, die auf der Anzahl der Schadensfälle oder der finanziellen Beteiligung gründen.

Der Nachlass kann 5 % erreichen und ist kumulierbar mit dem Schadenfreiheitsrabatt. Auf diese Art kann ein Unternehmen seinen Beitrag um bis zu 15 % senken. So kam zum Beispiel ein Unternehmen mit 344 Angestellten, das der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe angehört und Beiträge in Höhe von 150.083,10 € an die Arbeitsunfallversicherung bezahlte, in den Genuss eines Schadenfreiheitsrabatts von 7.003,59 € also 4,55 % des Gesamtbeitrages. Es wird deutlich, dass das deutsche System sich an eine größere Anzahl von Unternehmen richtet und von größerem Pragmatismus gekennzeichnet ist.

Beihilfen und Prämien oder Kofinanzierung

In Frankreich finanziert die Nationale Agentur für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen (ANACT) über den Fonds für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen (FACT) experimentelle Projekte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Die Beihilfen können Unternehmen und Vereinen mit weniger als 300 Beschäftigten zugutekommen. Die Beschreibung der infrage kommenden Projekte ist recht weitreichend und komplex. So sollen diese „Projekte innovativ sein und einem experimentellen Ansatz folgen“. Außerdem soll „das innovative Projekt neue und ehrgeizige Lösungen zum Thema Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorschlagen, die speziell auf die Situation des Unternehmens, des Sektors oder der Region zugeschnitten sind.“ Demnach finanziert FACT insbesondere Projekte die zum Ziel haben:

- die Prävention von Risiken am Arbeitsplatz zu verstärken und gesundheitsfördernde Maßnahmen am Arbeitsplatz zu unterstützen;
- der Beschwerlichkeit vorzubeugen, um Mitarbeitern eine langfristige und zufriedenstellende berufliche Laufbahn zu ermöglichen;

Diese Beihilfen dürfen im Übrigen nicht zur Finanzierung von Investitionen verwendet werden.

Wenn nicht eine branchenspezifische Vereinbarung anderes vorsieht, sind diese Beihilfen leider auf 1.000 € pro Tag und auf maximal 14 Tage beschränkt und auf maximal 14.000 € pro Projekt.

Der Aufwand, den die Unternehmen betreiben müssen, wenn sie alle Kriterien erfüllen wollen, um in den Genuss dieser Beihilfen zu kommen, scheint völlig unverhältnismäßig, gemessen an den gänzlich unvorhersehbaren Resultaten.

Deutsche Unternehmen können ihrerseits unter gewissen Umständen von Prämien Gebrauch machen. Eine der häufigsten Maßnahmen ist die finanzielle Beihilfe zur Einrichtung eines Arbeitsschutz-Management-Systems.

En règle générale, la subvention est limitée à 20% des dépenses nettes dans la limite d'un plafond de 20 000 € par axe de subvention et au total de 50 000 € par an et par entreprise.

3. Pour quelle efficacité ?

A partir d'un programme mené par l'agence européenne pour la santé et la sécurité au travail ainsi que les rapports annuels de la Branche Boucherie allemande, il a été démontré que sur 255 000 travailleurs concernés, l'impact du programme avait permis une réduction de 28% des accidents du travail sur 6 ans, et que 1000 accidents avaient pu être évités chaque année.

En France, les différents chiffres présentés plus haut témoignent de l'intérêt limité des ristournes pour les entreprises compte tenu du ciblage et des faibles retombées financières. Ce ciblage inapproprié a par ailleurs été largement souligné dans un rapport de la Cour des Comptes datant de 2013 insistant sur le fait que les allocations se doivent d'être plus en phase avec la sinistralité dans les entreprises. L'exemple à ce titre des aides ou subventions allouées par le FACT est particulièrement édifiant. En France le montant total est de 14.000 € alors qu'il est de 50.000 € en Allemagne...

Aujourd'hui, les accords sur la pénibilité, sujet exclusivement français, font l'objet de vifs débats politiques. Ce sujet préoccupe particulièrement les entreprises Françaises en raison du caractère chronophage de leur évaluation, ainsi que du processus de négociation de ces accords.

Il est vain d'imaginer que la contrainte normative va permettre d'enrayer la pénibilité et la prévention qui en découle. Au lieu de contraindre les employeurs à cotiser auprès de l'URSSAF au titre de la pénibilité, pourquoi ne pas voir les choses autrement en prévoyant des allègements de cotisation AT/MP pour les entreprises bonnes élèves ? En complément des ristournes travail ou trajet, pourquoi ne pas créer une ristourne pénibilité pour les entreprises ayant mis en place des mesures permettant de limiter la pénibilité ? Suite à la constitution d'un dossier auprès de l'ANACT par exemple, une ristourne pénibilité serait allouée à l'entreprise tant qu'elle serait en deçà d'un certain nombre de sinistres professionnels par rapport aux sinistres figurant dans le taux de l'année précédente.

Mais surtout les pratiques allemandes nous apprennent qu'il y a un intérêt à définir des mesures incitatives simples et adaptées aux secteurs visés. En définitive, si l'on prend de la hauteur, le jeu en vaut la chandelle car l'amélioration de la prévention des risques professionnels et le bien-être au travail sont un enjeu majeur et prioritaire pour la France et l'Allemagne.

Autoren :

Hélène Binoche
Head of development
Germany
Fiabilis Consulting Group

Yannick Gutknecht
Manager Audit Process
France
Fiabilis Consulting Group

Generell ist die Prämie begrenzt auf 20 % der Nettoausgaben innerhalb einer Gesamtsumme von 20.000 € pro Bereich und darf 50.000 € pro Jahr und pro Unternehmen nicht übersteigen.

3. Mit welchem Ergebnis?

Ein Programm der europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie die Jahresberichte der deutschen Metzgereibranche haben gezeigt, dass bei 255.000 betroffenen Mitarbeitern das Programm über 6 Jahre hinweg zu einer Verringerung der Arbeitsunfälle um 28 % geführt hat und dass jedes Jahr 1.000 Arbeitsunfälle vermieden werden konnten.

Die oben angeführten Zahlen zeigen, dass aus Gründen mangelnder Zielgerichtetheit und schwacher finanzieller Vorteile Nachlässe für französische Unternehmen nur von sehr begrenztem Interesse sind.

Diese mangelnde Zielgerichtetheit wurde im Übrigen in einem Bericht des französischen Rechnungshofs deutlich herausgehoben. Der Bericht aus dem Jahre 2013 unterstreicht, dass die Zuweisungen stärker in Verbindung mit der Anzahl der Schadensfälle in den Unternehmen stehen müssen.

Das Beispiel der von FACT verteilten Beihilfen und Prämien spricht hier eine besonders deutliche Sprache. Für Frankreich beläuft sich der Betrag auf 14.000 €; in Deutschland liegt er bei 50.000 € ...

Gegenwärtig geben die Vereinbarungen zum (ausschließlich in Frankreich diskutierten) Thema Beschwerlichkeit der Arbeit zu regem politischen Austausch Anlass. Dieses Thema bereitet wegen des Verhandlungsprozesses der Vereinbarungen einerseits und der zeitraubenden Bewertung andererseits französischen Unternehmen ganz besonderes Kopfzerbrechen. Der Gedanke ist illusorisch, dass gesetzliche Zwänge die Beschwerlichkeit und die dadurch nötig werdende Prävention eindämmen könnten.

Anstatt Arbeitgeber dazu zu zwingen, wegen Beschwerlichkeit der Arbeit, Abgaben an die französische Sozialversicherungskasse URSSAF zu bezahlen, wäre es doch klüger, eine Verringerung der Beiträge zur Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten für vorbildliche Unternehmen vorzusehen! Ähnlich den Nachlässen Wegeunfall und Arbeitsunfall könnte doch ein Nachlass Beschwerlichkeit für jene Unternehmen geschaffen werden, die Maßnahmen zur Einschränkung der Beschwerlichkeit getroffen haben. So könnte einem Unternehmen ein Nachlass Beschwerlichkeit gewährt werden, nachdem es bei der nationalen Agentur für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ANACT einen Antrag gestellt hätte und die Anzahl seiner berufsbedingten Schadensfälle unter der des Vorjahres läge.

Das deutsche Beispiel zeigt uns aber vor allem, dass es wichtig ist, Anreize zu schaffen, die sowohl einfach als auch dem Sektor angemessen sind. Mit etwas Abstand betrachtet, lässt sich feststellen, dass der Aufwand sich lohnt, denn die Verbesserung der Prävention von Risiken am Arbeitsplatz und das Wohlergehen bei der Arbeit sind vorrangige Ziele in Frankreich wie auch in Deutschland.