UIMM Occitanie Gard-Lozère LA FABRIQUE DE L'AVENIR

UIMM Alpes-Méditerranée LA FABRIQUE DE L'AVENIR

UIMM Côte d'Azur & Corse LA FABRIQUE DE L'AVENIR

Info-Flash Social

Jeudi 5 Novembre 2026
Numéro 2026 – SOC 46

⇒ Réforme de l'incapacité permanente Accident du travail (AT)/Maladie Professionnelle (MP) : quelles conséquences pour les entreprises à compter du 1er novembre 2026 ?

Les modalités d'évaluation de l'incapacité permanente consécutive à un AT ou une MP évoluent profondément à compter du 1er novembre 2026. Cette réforme s'applique aux **victimes dont l'état de santé de santé est consolidé à compter 1er novembre 2026**, quelle que soit la date de survenance de l'AT ou de la première constatation médicale de la MP.

Dans le cadre de cette réforme, le taux unique d'incapacité permanente disparaît au profit de deux taux distincts :

- **Un taux d'incapacité permanente professionnelle** qui a vocation à mesurer les conséquences des séquelles sur l'activité professionnelle, la capacité de travail et la capacité de gains de la victime ;
- **Un taux d'incapacité permanente fonctionnelle** qui vise quant à lui à réparer les atteintes à l'intégrité physique ou psychique ainsi que leurs répercussions dans la vie quotidienne.

Cette réforme présente des enjeux importants pour les employeurs.

➢ Compte employeur et calcul du taux AT/MP

Seul le taux d'incapacité permanente professionnelle sera désormais pris en compte pour l'imputation des coûts au compte employeur et pour la détermination du taux AT/MP. Les conséquences relevant exclusivement de l'incapacité fonctionnelle ne seront donc plus intégrées dans la tarification de l'entreprise.

Cette évolution intéresse tout particulièrement les entreprises soumises à une tarification mixte ou individuelle. Dans certaines situations, la distinction entre incapacité professionnelle et incapacité fonctionnelle pourrait conduire à limiter l'impact de certains dossiers sur la tarification AT/MP. À l'inverse, pour les entreprises relevant du **taux collectif**, l'impact financier direct devrait demeurer limité.

Les entreprises soumises à une tarification mixte ou individuelle devront adapter leurs pratiques d'analyse et, le cas échéant, leurs stratégies de contestation des décisions présentant un enjeu financier significatif en se recentrant sur le taux d'incapacité permanente professionnelle.

➢ Impact en matière de protection sociale complémentaire

La réforme soulève également **plusieurs interrogations** sur le sujet. De nombreux régimes de prévoyance prévoient des garanties dont l'ouverture ou le montant dépendent d'un **taux d'incapacité qui ne distingue pas entre le taux fonctionnel et professionnel**.

La disparition du taux unique ne rend pas pour autant ces stipulations nécessairement inapplicables. Il est en effet probable que les juridictions cherchent à préserver l'effet utile des garanties conventionnelles en recherchant l'intention des partenaires sociaux lors de leur négociation. Néanmoins, l'absence de précision sur le taux à retenir est susceptible de générer des difficultés d'interprétation et, à terme, des contentieux entre salariés, employeurs et organismes assureurs.

Les entreprises ont donc intérêt à identifier les garanties de prévoyance faisant référence à la notion d'incapacité permanente et à se rapprocher, le cas échéant, de leur organisme assureur afin de vérifier les modalités d'application envisagées dans ce nouveau contexte juridique.

➢ Rôle des représentants du personnel

Cette réforme n'emporte pas, à elle seule, d'obligation particulière d'information-consultation du comité social et économique. Il peut néanmoins être **opportun d'en informer les représentants du personnel**, notamment dans le cadre des échanges relatifs à la santé au travail ou à la protection sociale complémentaire.

Derrière une réforme d'apparence technique se dessinent ainsi des enjeux très concrets pour les entreprises. Si ses effets financiers concernent principalement les employeurs soumis à une tarification mixte ou individuelle, l'ensemble des acteurs devrait se familiariser avec cette nouvelle distinction entre incapacité professionnelle et incapacité fonctionnelle, dont les conséquences pourraient dépasser le seul champ de la réparation des AT/MP.