



## EDITORIAL

La loi sur les retraites garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a été promulguée le 20 janvier dernier. Cette réforme concerne la plupart des générations et comporte une partie importante consacrée à la mise en place d'un dispositif concernant la pénibilité qui complète celui mis en place par la loi de novembre 2010. Cette dernière visait trois objectifs : assurer la traçabilité des expositions via des fiches d'exposition individuelles et nominatives alimentées par les employeurs, permettre un départ anticipé pour les salariés exposés et victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et renforcer la prévention de la pénibilité via l'obligation de négocier un accord ou de mettre en place d'un plan d'action.

Le texte de 2014 est plus dans une logique de contreparties que de compensation : deux des mesures sont destinées à « sortir » le salarié de la situation pénible et seul la troisième, conçue comme une option « résiduelle » vise à « compenser » l'exposition par un départ anticipé. Articulé avec les fiches d'exposition remaniées pour l'occasion, le nouveau mécanisme permettra aux salariés d'acquérir des points pour chaque trimestre travaillé en milieu pénible (travail de nuit, bruyant...), dans la limite de 100 points. Les 20 premiers points devront donc être consacrés à de la formation. Les 80 suivants pourront être utilisés pour bénéficier d'un temps partiel payé comme un temps plein ou bien d'une retraite anticipée. Ce dispositif sera mis en œuvre en 2015. Mais auparavant le gouvernement doit s'accorder sur les seuils de pénibilité, et publier les différents décrets afférents, ce qui prendra sûrement du temps.

Il s'agit d'un dispositif complexe qui va nécessiter bien des investigations avant que l'on puisse en maîtriser tous les aspects. L'objectif de cette lettre est de faire un premier balayage des dispositifs pour pointer les difficultés qu'il faudra surmonter lors de sa mise en œuvre et de mettre en exergue les questions encore en suspens.

La prochaine lettre sera consacrée à la présentation du volet « retraite » de la loi.

Tiphaine Garat  
Francis Meyer

## SOMMAIRE

P.3	Le chiffre du mois
P.3	Les brèves
P.6	Les dispositions relatives à la prise en compte de la pénibilité : premier survol. <i>Francis Meyer, Maître de conférences, Institut du travail de Strasbourg.</i>
P.19	Invitation – demi-journée d'information sur le licenciement économique (14h-17h) – mercredi 26 mars - Strasbourg

*Direction de publication : Francis Meyer*

*Rédaction : Tiphaine Garat, Hakim El Fattah, Francis Meyer*

*Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace.*

### LE CHIFFRE DU MOIS

**149 594**

C'est le nombre de français qui ont bénéficié d'une retraite anticipée en 2013 alors qu'ils n'étaient que 87 531 un an plus tôt.

C'est principalement du côté des départs anticipés longue carrière que se trouve la raison de cette hausse. Le gouvernement actuel a en effet mis en place un système permettant aux personnes ayant commencé à travailler jeunes de faire valoir leurs droits dès 60 ans et non à l'âge légal de 62 ans. Ainsi, les départs pour longue carrière ont augmenté de près de 70% avec 147.208 personnes concernées. Cette augmentation entraîne de facto un avancement de l'âge de départ à la retraite, alors qu'il n'a cessé de reculer depuis la réforme de 2010. De 62,2 ans en 2012, il est passé à 62,1 ans en 2013 (*source : CNAV*).

## LES BREVES

### Actualité des travaux du Conseil d'orientation des retraites

#### **Le Conseil poursuit sa réflexion sur le niveau des pensions et le niveau de vie des retraités et sur l'emploi des seniors et les trajectoires de fin de carrière**

#### **Réunion du COR du 22 janvier 2014**

Le Conseil d'orientation des retraites s'est réuni le 22 janvier dernier. La séance a porté sur le niveau des pensions et le niveau de vie des retraités et ce dans "la continuité des travaux" que le Conseil conduit régulièrement sur le sujet et en préparation du prochain rapport du COR (courant 2015).

A la suite de cette réunion, le secrétariat du COR a mis en ligne un [dossier](#) dont la première partie actualise les données régulièrement suivies par le COR permettant d'apprécier les évolutions du niveau des pensions, du niveau de vie des retraités comparé aux actifs (avec un focus sur les effets de la crise de 2008) et des inégalités de niveau de vie entre retraités.

La deuxième partie revient sur les évolutions qu'ont connu ces dernières années les dispositifs de minima de pension et apporte un premier éclairage sur la population des bénéficiaires du minimum vieillesse (effectifs, carrières, conditions de vie), avec à chaque fois des données distinguant les hommes et les femmes. La question de l'articulation entre minima de pension et minimum vieillesse, ainsi que le phénomène de non-recours au minimum vieillesse, sont également examinés.

La troisième partie s'intéresse au niveau de vie des personnes âgées en comparaison internationale, au sein de l'OCDE.

Enfin, la dernière partie du dossier est consacrée à la construction d'indicateurs sur le taux de remplacement, le niveau de pension et le niveau de vie, dans le cadre des réflexions préparatoires au document annuel du COR sur le système de retraite prévu par la loi de réforme des retraites du 20 janvier 2014.

La note de présentation générale, les différents documents du dossier ainsi que les diaporamas présentés en séance sont disponibles sur le [site](#) du COR.

#### **Réunion du COR du 13 février 2014**

Dès son [premier rapport](#) en 2001, le COR s'est intéressé à la question de l'emploi des seniors et des transitions entre l'emploi et la retraite, soulignant le lien direct entre politiques de l'emploi et politiques des retraites.

Pour nourrir le débat public, le secrétariat du COR a mis en ligne un [dossier](#) qui rappelle et actualise, dans une première partie, les données disponibles sur l'emploi et le chômage des 55-64 ans, avec un éclairage sur l'impact des dispositifs de cessation anticipée d'activité. Il décrit les caractéristiques de l'emploi des seniors (part du temps partiel, évolution des salaires, accès à la formation, etc.), en distinguant les femmes et les hommes et au regard des autres tranches d'âge, et s'intéresse aux différents profils de fin de carrière, notamment à travers le cumul emploi retraite et la retraite progressive. Est également examinée la nature des transitions indirectes entre emploi et retraite, avec un focus sur l'invalidité.

Dans une deuxième partie, le dossier apporte des éléments qualitatifs sur les conditions d'élaboration et de mise en œuvre des accords et plans seniors dans les entreprises, obligatoires depuis 2010, puis analyse les effets sur les pratiques RH de cette obligation légale de négocier sur l'emploi des seniors, à l'heure du déploiement du contrat de génération qui fait évoluer les contours de la négociation. A cet effet, le rapport de l'Institut du travail de Strasbourg pour le compte de la DARES « *Accords et plans seniors : quels changements pour 10 entreprises pionnières en Alsace ?* » a été présenté.

La troisième partie présente une vue d'ensemble de la situation d'emploi des seniors en Europe entre 2000 et 2012 et de leurs conditions de travail.

Enfin, la dernière partie s'inscrit dans le cadre de l'élaboration du futur document annuel du COR prévu par la loi du 20 janvier 2014, en proposant des indicateurs d'âges moyens de sortie d'activité et de départ à la retraite par génération.

La note de présentation générale, les différents documents du dossier ainsi que les diaporamas présentés en séance sont disponibles sur le [site](#) du COR.

### **Contrat de génération : bilan et perspectives**

Le dispositif de contrat de génération constitue une des réponses du gouvernement, élaborée en accord avec les acteurs sociaux, en vue de lutter contre les difficultés d'accès à l'emploi pour les jeunes et à celles de s'y maintenir pour les seniors. Il présente l'originalité de lier ces deux objectifs à la faveur d'une contractualisation des rapports entre les deux générations. Il s'agit là selon les propres termes du Ministre du travail Michel Sapin de "la substantifique moelle" du contrat de génération.

Un bilan de l'entrée en vigueur de ce dispositif a été établi par le ministère du travail, il indique qu'à la mi-janvier de cette année:

17 accords de branche relatifs au contrat de génération ont été signés, dont 13 déjà étendus, couvrant plus de 5 millions de salariés

- Plus de 7 300 accords ou plans d'action d'entreprise ont été déposés à la fin décembre 2013
- Plus de 18 660 demandes d'aides enregistrées à la mi-janvier 2014, à 89% dans les entreprises de moins de 50 salariés
- Plus de 300 entreprises ont bénéficié du dispositif appui-conseil en 2013
- Au moins 80 mises en demeure ont été enregistrées pour absence de dépôt

- 7% des demandes d'aide concernent le volet "transmission d'entreprises".

Nous pouvons remarquer la faible mobilisation des entreprises de 50 salariés et plus. Elles sont, en effet, peu nombreuses à avoir décliné le contrat de génération. Face à ce qui ressemble à une carence, les pouvoirs publics ont pris deux initiatives.

La première initiative s'adresse aux entreprises d'au moins 300 salariés qui ont, sous peine d'une pénalité, l'obligation d'avoir un accord collectif ou, à défaut, un plan d'action relatif au contrat de génération. Le Ministre du travail constate dans son instruction du 29 janvier 2014 qu'elles n'ont pas toutes déposés un texte relatif au contrat de génération, alors même qu'un délai supplémentaire leur a déjà été accordé l'année dernière. Il demande, par conséquent, aux directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de sévir contre celles qui n'auraient engagé aucune démarche pour se conformer à la loi. Les administrations du travail peuvent, dans un premier temps, leur adresser une mise en demeure, puis ensuite, elles ont la possibilité de prononcer une pénalité.

A l'inverse, le Ministre du travail demande aux DIRECCTE d'accompagner, dans leurs efforts, les entreprises d'au moins 300 salariés qui finalisent actuellement leurs textes.

La deuxième initiative concerne les entreprises de 50 à 299 salariés qui n'ont l'obligation d'avoir un accord collectif ou, à défaut, un plan d'action, que dans la mesure où elles souhaitent bénéficier de l'aide financière de 4000 euros prévue en contrepartie de la signature d'un contrat de génération. Ces entreprises peuvent également bénéficier de cette aide si elles sont couvertes par un accord de branche étendu. Or, l'état des lieux établi par le Ministère du travail fait apparaître que le pari du gouvernement, fait en accord avec les organisations patronales et syndicales qui se sont exprimées en faveur du contrat de génération en signant à l'unanimité l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, de mobiliser le dialogue social pour déployer le contrat de génération dans les entreprises de cette taille s'avère difficile à tenir. En effet, dans une partie des entreprises de taille moyenne, il n'y a pas forcément d'interlocuteurs pour initier un processus de négociation. Dans beaucoup de cas, ces entreprises ne peuvent pas non plus se prévaloir d'un accord de branche puisque peu d'accords ont été conclus par les acteurs dans ce cadre.

Pour remédier à cette situation, le gouvernement propose, dans le cadre du projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, d'assouplir les conditions de recours au contrat de génération, d'une part en relevant la limite d'âge pour les jeunes embauchés par contrat de génération pour que toute personne âgée de moins de 30 ans (moins de 26 ans en l'état actuel du droit) puisse potentiellement en bénéficier, et d'autre part de dissocier l'aide financière de l'obligation d'avoir un accord collectif ou un plan d'action pour les entreprises de 50 à 299 salariés afin de rendre l'accès à cette aide plus simple et plus rapide. Les entreprises concernées pourraient, ainsi, bénéficier de l'aide financière indépendamment du fait qu'elles soient couvertes ou pas par un accord ou un plan d'action.

Parallèlement à cet assouplissement, ces entreprises se verraient, en revanche, imposer l'obligation de négocier et de conclure un accord collectif ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action relatif au contrat de génération. Le projet de loi prévoit, dans ce cas, l'introduction d'une pénalité financière égale à 1% de la masse salariale qui viendrait sanctionner les entreprises réfractaires.

Deux logiques indépendantes l'une de l'autre mais poursuivant le même objectif seraient ainsi à l'œuvre concernant les PME : une logique d'incitation financière à l'embauche de jeunes et au maintien dans l'emploi de seniors et une logique d'obligation de réflexion sur la gestion des âges et la transmission des savoirs et compétences.

## Les dispositions relatives à la prise en compte de la pénibilité : premier survol

Francis Meyer, Maitre de conférences  
Institut du travail

La loi 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites comporte une partie importante consacrée à la mise en place de mesures visant à traiter la question de la pénibilité. Il s'agit d'un dispositif complexe qui va nécessiter bien des investigations avant que l'on puisse en maîtriser tous les aspects. L'objectif de cette chronique est de faire un premier balayage du dispositif pour pointer les difficultés qu'il faudra surmonter lors de sa mise en œuvre. La mécanique interne ne pourra être disséquée que lorsque les décrets d'application auront vu le jour. Certains les annoncent pour la fin du premier semestre, d'autres pour la fin de l'année... Il est probable que leur parution s'étalera durant ce laps de temps.

S'agissant d'une analyse à chaud, il sera demandé au lecteur une certaine indulgence quant aux développements qui vont suivre. Même une lecture attentive ne met pas à l'abri d'une erreur d'interprétation.

Les commentaires suivront l'ordre de présentation de la loi.

Chapitre Ier : Fiche de prévention des expositions

Article L4161-1 (différé) - créé par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 7

Pour chaque travailleur exposé, au-delà de certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, l'employeur consigne dans une fiche les conditions de pénibilité résultant de ces facteurs auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire l'exposition à ces facteurs durant cette période. Les facteurs de risques professionnels et les seuils d'exposition, ainsi que les modalités et la périodicité selon lesquelles la fiche individuelle est renseignée par l'employeur, sont déterminés par décret. Cette fiche individuelle est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3. Elle est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail. Elle complète le dossier médical en santé au travail de chaque travailleur. Elle précise de manière apparente et claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans ce document. Le modèle de cette fiche est fixé par arrêté du ministre chargé du travail après avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail.

Une copie de cette fiche est remise au travailleur à son départ de l'établissement, en cas d'arrêt de travail excédant une durée fixée par décret ou de déclaration de maladie professionnelle. Elle est tenue à sa disposition à tout moment. Les informations contenues dans ce document sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi. En cas de décès du travailleur, ses ayants droit peuvent obtenir cette copie.

Les entreprises utilisatrices mentionnées à l'article L. 1251-1 transmettent à l'entreprise de travail temporaire les informations nécessaires à l'établissement par cette dernière de la fiche individuelle. Les conditions dans lesquelles les entreprises utilisatrices transmettent ces informations et les modalités selon lesquelles l'entreprise de travail temporaire établit la fiche de prévention des expositions sont définies par décret en Conseil d'Etat.

L'article L 4161-1 à venir viendra remplacer l'article L 4121-3-1, introduit par l'article 60 de la loi du 9 novembre 2010. Il migre du coup dans le code du travail d'un emplacement vers un autre. Il passe d'un titre II intitulé «principe généraux de prévention» et d'un chapitre Ier consacré aux «obligations de l'employeur en matière de prévention» vers un titre VI intitulé «Dispositions particulières à certains facteurs de risques professionnels et à la pénibilité» et un chapitre Ier intitulé : «Fiche de prévention des expositions».

Ce déplacement peut s'expliquer par le fait que le nouveau dispositif associe prévention et compensation et qu'il n'a pas vraiment sa place dans un titre consacré aux principes généraux de prévention. Il perpétue une pratique en vigueur avant la codification consistant à créer un appendice à une partie du code du travail dès qu'une loi introduit un corpus de règles suffisamment consistant. Les recodificateurs avaient voulu, en 2008, mettre fin à ces pratiques et rationaliser le plan du code du travail afin que la table des matières ne soit plus un rébus. Créer un nouveau titre après celui consacré « aux dispositions particulières à certaines catégories de travailleurs » (titre V) donne l'impression d'avoir cédé aux errements jadis dénoncés.

Les dispositions consacrées à la remise d'une copie de la fiche d'exposition au salarié dans certaines circonstances posent inévitablement la question de savoir si la traçabilité des expositions aura essentiellement une visée préventive ou si sa première utilisation ne sera pas défensive, c'est-à-dire mise à contribution dans des dossiers de reconnaissance de maladie professionnelle ou de faute inexcusable. Certes le dispositif se veut protecteur et anticipateur de l'exposition au travail pénible, mais l'expérience montre, et des auteurs l'ont montré récemment, que le droit ne s'applique pas forcément dans l'esprit qui a animé ses géniteurs. Le précédent sur le document unique peut témoigner d'une mise en évidence a posteriori de son inexistence pour appuyer un dossier en faute inexcusable. Surtout que la fiche est remise, pour deux hypothèses visées, à des moments « propices » à une telle utilisation. L'avenir dira s'il s'agit d'une fabulation, mais il est sûr que cela risque de développer des stratégies de contournement pour éviter cet écueil. La confidentialité de l'information, qui peut gêner un salarié dans la recherche d'un emploi futur, n'est pas par ailleurs, assortie de garanties suffisantes.

Enfin la prise en compte de la pénibilité des intérimaires sera particulièrement délicate à établir du fait de l'éclatement du lien de subordination. Les sociétés de travail temporaires n'ont pas une grande visibilité sur les conditions de travail réelles et les contestations pourraient être nombreuses.

Article L4161-2 (différé)

Créé par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 7

L'accord collectif de branche étendu mentionné à l'article L. 4163-4 peut caractériser l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels au-delà des seuils mentionnés à l'article L. 4161-1 par des situations types d'exposition, faisant notamment référence aux postes occupés et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées. Un décret précise les conditions dans lesquelles, sans préjudice des dispositions mentionnées au même article L. 4161-1, ces situations types peuvent être prises en compte par l'employeur pour établir la fiche mentionnée audit article.

Cet article fait partie d'un bloc nouvellement introduit dans le code du travail qui traite des accords en faveur de l'emploi, thème qui figurait précédemment dans le code de sécurité sociale aux articles L 138 et suivants. Du coup, la section 2 du chapitre VIII ter du titre III du livre Ier du code de la sécurité sociale est supprimée et les articles L 138-29 à L 138-31 du même code deviennent, respectivement, les articles L 4163-2 à L 4163-4 du code du travail. Tout le dispositif est transféré du code de sécurité sociale vers le code du travail.

Est créé dans le code du travail un nouveau chapitre III intitulé : « Accords en faveur de la prévention de la pénibilité » et comprenant les articles L. 4163-1 à L. 4163-4.

Deux remarques peuvent être faites au sujet de cet article. Il pose tout d'abord un principe de faveur sur la question de l'appréciation des niveaux de pénibilité (« au-delà des seuils mentionnés à l'article L. 4161-1 ») ce qui ne manque pas d'interroger sur la manière dont ces comparaisons vont se faire ( in globo, d'une manière analytique...).

Par ailleurs, la notion de « situation-type » est nouvelle et l'on s'interroge sur son sens et sa portée. S'agit-il de catégories de pénibilités identifiées dans les accords collectifs, auxquels cas il faudra pouvoir comparer la catégorisation des risques au sens légal et au sens conventionnel ? Par ailleurs le texte semble vouloir dire que l'employeur pourrait s'appuyer à certaines conditions sur le dispositif conventionnel qui « vaudrait » équivalence du dispositif légal.

Tout ceci est extrêmement flou et méritera des approfondissements.

#### Section 1 : Ouverture et abondement du compte personnel de prévention de la pénibilité

##### Article L4162-1 (différé)

Créé par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 10

Les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé peuvent acquérir des droits au titre d'un compte personnel de prévention de la pénibilité, dans les conditions définies au présent chapitre.

Les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité n'acquièrent pas de droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité. Un décret fixe la liste des régimes concernés.

##### Article L4162-2 (différé)

Créé par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 10

Le compte personnel de prévention de la pénibilité est ouvert dès lors qu'un salarié a acquis des droits dans les conditions définies au présent chapitre. Les droits constitués sur le compte lui restent acquis jusqu'à leur liquidation ou à son admission à la retraite.

L'exposition d'un travailleur, après application des mesures de protection collective et individuelle, à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 au-delà des seuils d'exposition définis par décret, consignée dans la fiche individuelle prévue au même article, ouvre droit à l'acquisition de points sur le compte personnel de prévention de la pénibilité.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'inscription des points sur le compte. Il précise le nombre maximal de points pouvant être acquis par un salarié au cours de sa carrière et définit le nombre de points auquel ouvrent droit les expositions simultanées à plusieurs facteurs de risques professionnels.

##### Article L4162-3 (différé)

Créé par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 10

Les points sont attribués au vu des expositions du salarié déclarées par l'employeur, sur la base de la fiche mentionnée à l'article L. 4161-1 du présent code, auprès de la caisse mentionnée aux articles L. 215-1 ou L. 222-1-1 du code de la sécurité sociale ou à l'article L. 723-2 du code rural et de la pêche maritime dont il relève.  
Chaque année, l'employeur transmet au salarié une copie de la fiche mentionnée à l'article L. 4161-1 du présent code.  
Chaque année, l'employeur transmet une copie de cette fiche à la caisse mentionnée au premier alinéa du présent article.

La mise en place de ce compte « pénibilité » est la grande nouveauté de la loi.

Les régimes spéciaux qui autorisent à ce jour des départs anticipés pour des motifs de pénibilité, qu'il s'agisse du droit privé (SNCF) ou du droit public (services actifs) sont exclus du bénéfice des dispositions de la loi. Des négociations sont en cours notamment pour la fonction publique territoriale, afin d'adapter les régimes existants. Elles s'annoncent difficiles.

S'agissant de la capitalisation des droits jusqu'à utilisation ou départ en retraite, la question se posera de savoir si les droits non consommés seront perdus pour le salarié ou s'il s'agit d'une créance salariale, auquel cas le salarié ou ses ayants droits pourraient revendiquer une monétarisation des droits acquis.

Le bénéfice de l'inscription au compte est réservé aux pénibilités « résiduelles », après application des mesures de protection individuelles et collectives et dépassement des seuils de pénibilité légaux ou conventionnels. Quid si le salarié est exposé à de mauvaises conditions de travail qui sont « basiques » et non pas « résiduelles » ? Est-ce que l'on se trouve à ce moment-là sur le terrain du non-respect de l'obligation de sécurité avec recours devant les prud'hommes pour indemnisation directe du salarié sans passer par le dispositif pénibilité ?

Par ailleurs, est-ce que les seuils d'exposition légaux sont les seuls à déclencher le bénéfice des points en cas de dépassement ou est-ce que le franchissement des seuils conventionnels pourra le faire ?

L'attribution des points en cas de pluri-expositions sera particulièrement délicate du fait de l'absence de stabilité dans les expositions aux risques : la polyvalence de nombreux salariés est telle que le curseur des expositions varie continuellement.

La déclaration des expositions sera faite par l'employeur pour le salarié. Or toute déclaration va le pénaliser financièrement et augmentera en cas de pluri-expositions. L'appréciation de la pénibilité étant fort différente vue du côté du salarié et de l'employeur, du fait de sa dimension à la fois objective dans les critères et subjective dans sa perception, on s'achemine vers des contestations multiples.

Article L4162-4 (différé)

Créé par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 10

I. — Le titulaire du compte personnel de prévention de la pénibilité peut décider d'affecter en tout ou partie les points inscrits sur son compte à une ou plusieurs des trois utilisations suivantes :

- 1° La prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à des facteurs de pénibilité ;
- 2° Le financement du complément de sa rémunération et des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles en cas de réduction de sa durée de travail ;
- 3° Le financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse et d'un départ en retraite avant l'âge légal de départ en retraite de droit commun.

II. — La demande d'utilisation des points peut intervenir à tout moment de la carrière du titulaire du compte pour l'utilisation mentionnée au 2° du I et, que celui-ci soit salarié ou demandeur d'emploi, pour l'utilisation mentionnée au 1° du même I. Pour les droits mentionnés au 3° dudit I, la liquidation des points acquis, sous réserve d'un nombre suffisant, peut intervenir à partir de cinquante-cinq ans.

Les droits mentionnés aux 1° et 2° du même I ne peuvent être exercés que lorsque le salarié relève, à la date de sa demande, des catégories définies au premier alinéa de l'article L. 4162-1.

III. — Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités suivant lesquelles le salarié est informé des possibilités d'utilisation du compte et détermine les conditions d'utilisation des points inscrits sur le compte. Il fixe le barème de points spécifique à chaque utilisation du compte. Il précise les conditions et limites dans lesquelles les points acquis ne peuvent être affectés qu'à l'utilisation mentionnée au 1° du I du présent article.

IV. — Pour les personnes âgées d'au moins cinquante-deux ans au 1er janvier 2015, le barème d'acquisition des points portés au compte personnel de prévention de la pénibilité et les conditions d'utilisation des points acquis peuvent être aménagés par décret en Conseil d'Etat afin de faciliter le recours aux utilisations prévues aux 2° et 3° du I.

Le texte donne a priori le droit au salarié de mobiliser le dispositif quand il le souhaite, pour les deux premiers cas, et à partir de 55 ans pour le dernier, à savoir le départ en retraite. Il faudra articuler les règles sur le temps partiel avec ce nouveau mécanisme, de même que celles sur le droit à la formation professionnelle, car à ce jour le salarié ne peut imposer ces changements à l'employeur sauf circonstances très particulières.

Par ailleurs, le salarié ne peut utiliser ses droits pour la formation ou le temps partiel que s'il est au jour de sa demande dans un emploi comportant des critères de pénibilités. Cela veut dire que le salarié qui a réussi à s'extraire d'un emploi pénible ne peut plus faire valoir les droits accumulés antérieurement. Sauf à retourner dans un emploi pénible. Le sort des droits acquis non utilisés n'est donc pas réglé.

La grande inconnue est évidemment de savoir comment seront pris en compte les salariés ayant été exposé à la pénibilité et qui sont proches de la fin de leur carrière. Le décret à venir doit faciliter le recours au dispositif «pénibilité» mais il est sûr qu'il s'agira d'un pis-aller du fait du coût très important d'une éventuelle «mise à niveau».

Sous-section 1 : Utilisation du compte pour la formation professionnelle

Article L4162-5 (différé)

Créé par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 10

Lorsque le titulaire du compte personnel de prévention de la pénibilité décide de mobiliser tout ou partie des points inscrits sur le compte pour l'utilisation mentionnée au 1° du I de l'article L. 4162-4, ces points sont convertis en heures de formation pour abonder son compte personnel de formation prévu à l'article L. 6111-1.

Sous-section 2 : Utilisation du compte pour le passage à temps partiel

Article L4162-6 (différé)

Créé par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 10

Le salarié titulaire d'un compte personnel de prévention de la pénibilité a droit, dans les conditions et limites prévues aux articles L. 4162-2 et L. 4162-4, à une réduction de sa durée de travail.

Article L4162-7 (différé)

Créé par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 10

Le salarié demande à l'employeur à bénéficier d'une réduction de sa durée de travail, dans des conditions fixées par décret.

Cette demande ne peut être refusée que si ce refus est motivé et si l'employeur peut démontrer que cette réduction est impossible compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Article L4162-8 créé par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 10

En cas de différend avec son employeur dû à un refus de celui-ci de faire droit à la demande du salarié d'utiliser son compte pour un passage à temps partiel tel que précisé à l'article L. 4162-7, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes dans les conditions mentionnées au titre Ier du livre IV de la première partie.

Article L4162-9

Créé par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 10

Le complément de rémunération mentionné au 2° du I de l'article L. 4162-4 est déterminé dans des conditions et limites fixées par décret. Il est assujéti à l'ensemble des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, selon les modalités en vigueur à la date de son versement

Ces textes organisent la manière de mobiliser concrètement les droits à la formation ou au temps partiel. Le passage à temps partiel est une véritable prérogative à la disposition du salarié et les conditions de refus devraient être fort encadrées, puisque l'employeur a la charge de démontrer que la réduction est « impossible » compte tenu de l'activité économique, ce qui ressemble à un cas de force majeure. Le conseil des prud'hommes est chargé d'arbitrer les différends.

Sous-section 3 : Utilisation du compte pour la retraite

Article L4162-10 (différé) Créé par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 10

Les titulaires du compte personnel de prévention de la pénibilité décidant, à compter de l'âge fixé en application du II de l'article L. 4162-4, d'affecter des points à l'utilisation mentionnée au 3° du I du même article bénéficient de la majoration de durée d'assurance mentionnée à l'article L. 351-6-1 du code de la sécurité sociale.

Section 3 : Gestion des comptes, contrôle et réclamations

Article L4162-11 (différé)

Créé par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 10

La gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité est assurée par la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés et le réseau des organismes régionaux chargés du service des prestations d'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale. Une convention entre l'Etat, la Caisse nationale d'assurance vieillesse et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole peut prévoir que l'information des salariés mentionnés à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime, comme celle des entreprises mentionnées à l'article L. 722-1 du même code, est mise en œuvre par les organismes prévus à l'article L. 723-1 dudit code.

Les organismes gestionnaires enregistrent sur le compte les points correspondant aux données déclarées par l'employeur en application de l'article L. 4162-3 et portent annuellement à la connaissance du travailleur les points acquis au titre de l'année écoulée ainsi que les modalités de contestation mentionnées à l'article L. 4162-14. Ils mettent à la disposition du travailleur un service d'information sur internet lui permettant de connaître le nombre de points qu'il a acquis et consommés au cours de l'année civile précédente, le nombre total de points inscrits sur son compte ainsi que les utilisations possibles de ces points.

Ils versent les sommes représentatives des points que le travailleur souhaite affecter aux utilisations mentionnées aux 1°, 2° et 3° du I de l'article L. 4162-4, respectivement, aux financeurs des actions de formation professionnelle suivies, aux employeurs concernés ou au régime de retraite compétent.

Un décret fixe les conditions d'application du présent article.

Les trimestres de bonification sont des trimestres réputés cotisés si le salarié opte pour un départ anticipé.

S'agissant du passage à temps partiel, le versement à l'employeur du complément de salaires sera problématique, notamment du fait de la subrogation dont bénéficie l'employeur en cas de d'arrêt

maladie ou accident du salarié. La question est de savoir si l'ensemble des charges patronales et salariales sont imputées ou seulement les charges salariales, auxquels cas l'employeur sera mis une deuxième fois à contribution.

Par ailleurs, les modalités de transmission de l'information au salarié sont très ambitieuses et nécessiteront la mise en place de structures «ad hoc» au sein des caisses à un moment où les coûts de fonctionnement des organismes publics sont sur la sellette.

Article L4162-12 (différé)

Créé par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 10

Dans des conditions définies par décret, les organismes gestionnaires mentionnés à l'article L. 4162-11 du présent code ainsi que, pour les entreprises et établissements mentionnés aux articles L. 722-20 et L. 722-24 du code rural et de la pêche maritime, les caisses de mutualité sociale agricole peuvent, notamment pour l'application de l'article L. 4162-14 du présent code, procéder à des contrôles de l'effectivité et de l'ampleur de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que de l'exhaustivité des données déclarées, sur pièces et sur place, ou faire procéder à ces contrôles par des organismes habilités dans des conditions définies par décret. Ils peuvent demander aux services de l'administration du travail, aux personnes chargées des missions mentionnées au 2° de l'article L. 215-1 du code de la sécurité sociale et aux caisses de mutualité sociale agricole de leur communiquer toute information utile. Le cas échéant, ils notifient à l'employeur et au salarié les modifications qu'ils souhaitent apporter aux éléments ayant conduit à la détermination du nombre de points inscrits sur le compte du salarié. Ce redressement ne peut intervenir qu'au cours des cinq années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être inscrits au compte.

En cas de déclaration inexacte, le montant des cotisations mentionnées à l'article L. 4162-20 et le nombre de points sont régularisés. L'employeur peut faire l'objet d'une pénalité prononcée par le directeur de l'organisme gestionnaire, dans la limite de 50 % du plafond mensuel mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, au titre de chaque salarié ou assimilé pour lequel l'inexactitude est constatée. L'entreprise utilisatrice, au sens de l'article L. 1251-1 du présent code, peut, dans les mêmes conditions, faire l'objet d'une pénalité lorsque la déclaration inexacte de l'employeur résulte d'une méconnaissance de l'obligation mise à sa charge par l'article L. 4161-1. La pénalité est recouvrée selon les modalités définies aux sixième, septième, neuvième et avant-dernier alinéas du I de l'article L. 114-17 du code de la sécurité sociale.

La mise en œuvre de cet article nécessitera une véritable «révolution» dans les pratiques de ces organismes gestionnaires. On sait que les caisses ne sont pas équipées pour faire des investigations sur place et vérifier la véracité des documents présentés. L'expérience du contrôle des accords ou plans d'action des seniors a montré dans le passé que l'URSSAF, qui est pourtant habitué à intervenir dans les entreprises, n'avait aucune pratique en la matière et ne pouvait vérifier si les engagements vis-à-vis des seniors étaient respectés, notamment parce qu'elle ne disposait pas des accords ou plans. Ici, il s'agit d'une véritable expertise à réaliser pour évaluer «l'effectivité et l'ampleur de l'exposition» ce qui n'est pas dans la mission de l'organisme, ni dans les compétences des agents. Ils peuvent certes demander l'appui de l'inspection du travail, de la CARSAT et de la MSA, mais ces agents sont eux-mêmes surchargés. Surtout qu'ils doivent être en capacité de faire des contre-propositions pour amener l'employeur à rectifier les compteurs de pénibilité. La pénalité en cas de fausse déclaration est particulièrement lourde et on ne peut qu'être sceptique quant à la concrétisation de ce mécanisme. Scepticisme renforcé s'agissant des intérimaires.

Article L4162-13 (différé)

Créé par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 10

Sous réserve des articles L. 4162-14 à L. 4162-16, les différends relatifs aux décisions de l'organisme gestionnaire prises en application des sections 1 et 2 du présent chapitre et de la présente section 3 sont réglés suivant les dispositions

régissant le contentieux général de la sécurité sociale. Les différends portant sur l'établissement ou le contenu de la fiche mentionnée à l'article L. 4161-1 ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui mentionné au présent article. Par dérogation à l'article L. 144-5 du code de la sécurité sociale, les dépenses liées aux frais des expertises demandées par les juridictions dans le cadre de ce contentieux sont prises en charge par le fonds mentionné à l'article L. 4162-18 du présent code.

Article L4162-14 (différé)

Créé par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 10

Lorsque le différend est lié à un désaccord avec son employeur sur l'effectivité ou l'ampleur de son exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1, le salarié ne peut saisir la caisse d'une réclamation relative à l'ouverture du compte personnel de prévention de la pénibilité ou au nombre de points enregistrés sur celui-ci que s'il a préalablement porté cette contestation devant l'employeur, dans des conditions précisées par décret en Conseil d'Etat. Le salarié peut être assisté ou représenté par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

En cas de rejet de cette contestation par l'employeur, l'organisme gestionnaire se prononce sur la réclamation du salarié, après avis motivé d'une commission dont la composition, le fonctionnement et le ressort territorial sont fixés par décret en Conseil d'Etat. Cette commission dispose de personnels mis à disposition par ces caisses. Elle peut demander aux services de l'administration du travail, aux personnes chargées des missions mentionnées au 2° de l'article L. 215-1 du code de la sécurité sociale et aux caisses de mutualité sociale agricole de lui communiquer toute information utile.

Article L4162-15 (différé)

Créé par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 10

En cas de recours juridictionnel contre une décision de l'organisme gestionnaire, le salarié et l'employeur sont parties à la cause. Ils sont mis en mesure, l'un et l'autre, de produire leurs observations à l'instance. Le présent article n'est pas applicable aux recours dirigés contre les pénalités mentionnées à l'article L. 4162-12.

Un décret détermine les conditions dans lesquelles le salarié peut être assisté ou représenté.

Article L4162-16 (différé)

Créé par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 10

L'action du salarié en vue de l'attribution de points ne peut intervenir qu'au cours des trois années civiles suivant la fin de l'année au titre de laquelle des points ont été ou auraient dû être portés au compte. La prescription est interrompue par une des causes prévues par le code civil. L'interruption de la prescription peut, en outre, résulter de l'envoi à l'organisme gestionnaire d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception, quels qu'en aient été les modes de délivrance.

La loi modifie ici d'une manière radicale la répartition du contentieux entre le droit du travail et celui de la sécurité sociale. On sait qu'habituellement les dispositions du code du travail sont justiciables du Conseil de prud'hommes et celles du code de la sécurité sociale du Tribunal des affaires de la sécurité sociale (TASS). Alors que l'ensemble du dispositif sur la pénibilité figure dans le code du travail, cet article crée un « bloc de compétence » du TASS. A ce jour, les contentieux sur l'exposition au risque étaient soumis au conseil de prud'hommes, notamment celui des fiches d'exposition. A l'instar des contentieux sur les licenciements collectifs pour motif économique qui ont basculé du judiciaire vers l'administratif, le contentieux bascule, pour ce qui concerne l'effectivité et l'ampleur de l'exposition, sur le juge du TASS, ce qui est pour le moins surprenant. S'agissant de la commission chargée d'assister la caisse, on sait qu'il existe déjà une commission de ce type pour statuer sur les demandes de départ anticipé pour les salariés ayant entre 10 et 20 % de taux d'IPP suite à un accident du travail et ayant été exposé pendant 17 ans à un facteur de pénibilité. Il faudra coordonner tout cela.

L'article L 4162-16 n'est que le rappel de dispositions du code de procédure civile. Les règles de prescription sont mixées entre des délais dérogatoires désormais prévus pour les recours devant le Conseil de prud'hommes et les causes de prescriptions générales prévues par le code civil. S'y rajoute un motif, supplémentaire la lettre recommandée, qui n'a semble-t-il pas à être motivée, avec une formule sibylline «quels qu'en aient été les modes de délivrance» qui pose de nombreuses questions.

#### Section 4 : Financement

##### Article L4162-17 (différé)

Créé par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 10

I. — Il est institué un fonds chargé du financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité. Ce fonds est un établissement public de l'Etat.

II. — Le conseil d'administration du fonds comprend :

- 1° Des représentants de l'Etat ;
- 2° Des représentants des salariés, désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
- 3° Des représentants des employeurs, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
- 4° Des personnalités qualifiées, désignées par arrêté des ministres chargés du travail et de la sécurité sociale.

La composition, les modes de désignation des membres et les modalités de fonctionnement du conseil d'administration sont fixés par décret.

III. — Un décret définit le régime comptable et financier du fonds. Il précise les relations financières et comptables entre le fonds et les organismes gestionnaires du compte personnel de prévention de la pénibilité.

##### Article L4162-18 (différé)

Créé par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 10

Les dépenses du fonds sont constituées par :

- 1° La prise en charge de tout ou partie des sommes exposées par les financeurs des actions de formation professionnelle suivies dans le cadre de l'utilisation mentionnée au 1° du I de l'article L. 4162-4, dans des conditions fixées par décret ;
- 2° La prise en charge des compléments de rémunération et des cotisations et contributions légales et conventionnelles correspondantes mentionnés au 2° du même I, selon des modalités fixées par décret ;
- 3° Le remboursement au régime général de sécurité sociale, dans des conditions fixées par décret, des sommes représentatives de la prise en charge des majorations de durée d'assurance mentionnées au 3° dudit I, calculées sur une base forfaitaire ;
- 4° La prise en charge des dépenses liées aux frais d'expertise exposés par les commissions mentionnées à l'article L. 4162-14, dans la limite d'une fraction, fixée par décret, du total des recettes du fonds, ainsi que la prise en charge des dépenses liées aux frais des expertises mentionnées à l'article L. 4162-13 ;
- 5° Le remboursement aux caisses mentionnées au premier alinéa de l'article L. 4162-11 des frais exposés au titre de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité.

##### Article L4162-19 (différé)

Créé par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 10

Les recettes du fonds sont constituées par :

- 1° Une cotisation due par les employeurs au titre des salariés qu'ils emploient et qui entrent dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité défini à l'article L. 4162-1, dans les conditions définies au I de l'article L. 4162-20 ;
- 2° Une cotisation additionnelle due par les employeurs ayant exposé au moins un de leurs salariés à la pénibilité, au sens du deuxième alinéa de l'article L. 4162-2, dans les conditions définies au II de l'article L. 4162-20 ;
- 3° Toute autre recette autorisée par les lois et règlements.

Article L4162-20 (différé)

Créé par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 10

I. — La cotisation mentionnée au 1° de l'article L. 4162-19 est égale à un pourcentage, fixé par décret, dans la limite de 0,2 % des rémunérations ou gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçus par les salariés entrant dans le champ d'application du compte personnel de prévention de la pénibilité défini à l'article L. 4162-1 du présent code.

II. — La cotisation additionnelle mentionnée au 2° de l'article L. 4162-19 est égale à un pourcentage fixé par décret et compris entre 0,3 % et 0,8 % des rémunérations ou gains mentionnés au I du présent article perçus par les salariés exposés à la pénibilité, au sens du deuxième alinéa de l'article L. 4162-2, au cours de chaque période. Un taux spécifique, compris entre 0,6 % et 1,6 %, est appliqué au titre des salariés ayant été exposés simultanément à plusieurs facteurs de pénibilité.

III. — La section 1 du chapitre VII du titre III du livre Ier du code de la sécurité sociale est applicable à la cotisation définie au I du présent article et à la cotisation additionnelle définie au II.

Article L4162-21 (différé)

Créé par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 10

Pour la fixation du taux des cotisations définies aux 1° et 2° de l'article L. 4162-19 et du barème de points spécifique à chaque utilisation du compte défini à l'article L. 4162-4, il est tenu compte des prévisions financières du fonds pour les cinq prochaines années et, le cas échéant, des recommandations du comité de suivi mentionné à l'article L. 114-4 du code de la sécurité sociale.

Section 5 : Dispositions d'application

Article L4162-22 (différé)

Créé par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 10

Sauf dispositions contraires, les modalités d'application du présent chapitre sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Le financement de la pénibilité se fera donc par le truchement de deux mécanismes de financement différents.

Pour la retraite anticipée version 2010, c'est par le biais de la tarification des accidents du travail-maladies professionnelles que se réalise la prise en charge des départs anticipés. La loi a prévu un coefficient de charge « M4 » qui a été rajouté à l'article D242-6-4 du code de la sécurité sociale et un provisionnement est prévu chaque année dans la loi de financement de la sécurité sociale pour faire face aux dépenses.

S'agissant des contreparties prévues par la loi de janvier 2014, c'est un nouvel établissement public qui est créé pour gérer à l'avenir les sommes collectées. Les taux de cotisation ne sont pas négligeables et il est prévisible qu'il y aura une confrontation sur la détermination des salariés exposés à une ou plusieurs pénibilités. Dans la mesure où les salariés d'entreprises tierces ne sont pas décomptés, il y a un risque de reporter la pénibilité sur des sous-traitants ou des intérimaires, à l'instar de ce qui se passait avant à propos du travail temporaire avant que le code de la sécurité ne prévoit une ventilation des cotisations pour « moraliser » le travail temporaire.

Chapitre III : Accords en faveur de la prévention de la pénibilité

Article L4163-1 (différé)

Créé par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 13

Le présent chapitre est applicable aux employeurs de droit privé, aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient des personnels dans les conditions du droit privé.

Article L4163-2 (différé)

Créé par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 13

Pour les salariés exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 au-delà des seuils d'exposition définis par décret, les entreprises employant une proportion minimale fixée par décret de ces salariés, y compris les établissements publics, mentionnées aux articles L. 2211-1 et L. 2233-1 employant au moins cinquante salariés, ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés, sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou, à défaut d'accord attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ou dans lesquelles une négociation a été engagée dans les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et L. 2232-24, par un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.

Le montant de cette pénalité est fixé à 1 % au maximum des rémunérations ou gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés aux travailleurs salariés ou assimilés concernés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action mentionné au premier alinéa du présent article.

Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière de prévention de la pénibilité.

Le produit de cette pénalité est affecté à la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la sécurité sociale.

Les articles L. 137-3 et L. 137-4 du code de la sécurité sociale sont applicables à cette pénalité.

Article L4163-3 (différé)

Créé par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 13

L'accord d'entreprise ou de groupe portant sur la prévention de la pénibilité mentionné à l'article L. 4163-2 est conclu pour une durée maximale de trois ans. Une liste de thèmes obligatoires devant figurer dans ces accords est fixée par décret.

Article L4163-4 (différé)

Créé par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 13

Les entreprises mentionnées au premier alinéa de l'article L. 4163-2 ne sont pas soumises à la pénalité lorsque, en l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe, elles ont élaboré, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, un plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe relatif à la prévention de la pénibilité dont le contenu est conforme à celui mentionné à l'article L. 4163-3. La durée maximale de ce plan d'action est de trois ans. Il fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative.

En outre, les entreprises dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ne sont pas soumises à cette pénalité lorsqu'elles sont couvertes par un accord de branche étendu dont le contenu est conforme au décret mentionné à l'article L. 4163-3.

Comme indiqué plus haut, il s'agit d'un bloc nouvellement introduit dans le code du travail qui traite des accords en faveur de l'emploi, thème qui figurait précédemment dans le code de sécurité sociale aux articles L 138 et suivants. Le contenu du dispositif est inchangé. La seule nouveauté est la priorité donnée à la négociation collective : le plan d'action, acte unilatéral de l'employeur, ne peut intervenir qu'à défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal (PV) de désaccord. Le PV est signé par l'employeur et les délégués syndicaux. Il mentionne le nombre et la date de réunions, les points de désaccords, ainsi que les propositions relatives des parties. Le PV de désaccord, le diagnostic ainsi que le plan d'action devront être transmis à l'administration.

Article L142-2 CSS

Modifié par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 11

Le tribunal des affaires de sécurité sociale connaît en première instance des litiges relevant du contentieux général de la sécurité sociale, de ceux relatifs à l'application de l'article L. 4162-13 du code du travail ainsi que de ceux relatifs au recouvrement des contributions, versements et cotisations mentionnés aux articles L. 143-11-6, L. 1233-66, L. 1233-69, L. 351-3-1 et L. 351-14 du code du travail.

La cour d'appel statue sur les appels interjetés contre les décisions rendues par le tribunal des affaires de sécurité sociale.

Cet article adapte le champ de compétence du TASS en le rendant compétent pour statuer sur des articles qui figurent dans le code du travail. Cela peut aboutir à des divergences d'interprétation entre les juges prud'homaux et le juge du TASS, notamment lorsque la pénibilité sera abordée par le CHSCT ou lorsque le salarié réclamera un relevé de traçabilité au titre de la pénibilité versus 2010.

Article L261-1 code de l'organisation judiciaire

Modifié par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 11

Les dispositions particulières relatives à l'institution, la compétence, l'organisation et au fonctionnement des autres juridictions d'attribution sont énoncées :

.../...

7° Au code de la sécurité sociale et, le cas échéant, au code du travail en ce qui concerne le tribunal des affaires de sécurité sociale, le tribunal du contentieux de l'incapacité et la Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail ;

8° Au code du travail en ce qui concerne le conseil de prud'hommes ;

Cette révision de l'article était nécessaire pour justifier la compétence du TASS amené à interpréter des articles du code du travail.

Article L6111-1 CT

Modifié par LOI n°2014-40 du 20 janvier 2014 - art. 12

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'Etat, les régions et les partenaires sociaux.

Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation. Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi. Il est intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi et ne peut en aucun cas être débité sans l'accord exprès de son titulaire. Le service public de

l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 est organisé pour assurer l'information, le conseil et l'accompagnement des personnes qui envisagent de mobiliser leur compte personnel de formation. Le compte est alimenté :

1° Chaque année selon les modalités prévues aux articles L. 6323-1 à L. 6323-5 ;

2° Par des abondements complémentaires, notamment par l'Etat ou la région, en vue de favoriser l'accès à l'une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1, en particulier pour les personnes qui ont quitté le système scolaire de manière précoce ou qui, à l'issue de leur formation initiale, n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue ;

3° En cas d'utilisation des points inscrits sur le compte personnel de prévention de la pénibilité, dans les conditions prévues à l'article L. 4162-5.

Peuvent être mobilisés en complément du compte les autres dispositifs de formation auxquels son titulaire peut prétendre.

Le nouveau compte personnel de formation (CPF), qui remplace le DIF, peut être alimenté par les points accumulés par le salarié si ce dernier décide de choisir cette option. Les droits accumulés s'ajoutent à ceux prévus la loi sur la formation professionnelle .

Article 15 de la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraite

A l'intitulé du chapitre II du titre IV de la loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les mots «de la pénibilité » sont remplacés par les mots «d'une incapacité permanente».

Par cet article, le législateur reconnaît que la terminologie employée dans la loi de 2010 n'était pas adéquat puisqu'il s'agit d'offrir une compensation à des salariés déjà atteints de séquelles permanentes et reconnues en tant que telles par la sécurité sociale. Il y a avait donc incontestablement un abus de langage que le législateur a rectifié.

## INVITATION

### DEMI-JOURNEE D'INFORMATION

#### «L'ACTUALITE JURISPRUDENTIEL EN MATIERE DE LICENCIEMENT ECONOMIQUE?»

MERCREDI 26 MARS 2014, DE 14H A 17H

### AMPHITHEATRE DE LA MISHA

Intervention de Frédéric Géa, Professeur de droit social, Université de Lorraine

Issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a profondément renouvelé le cadre juridique des procédures de grands licenciements collectifs pour motif économique, celles en l'occurrence imposant l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Deux options procédurales sont expressément ouvertes : une voie négociée, via la conclusion d'un accord collectif majoritaire, une voie unilatérale, au moyen d'un document élaboré par l'employeur en fin de procédure. En toutes circonstances, l'autorité administrative doit, par un contrôle ex ante, intervenir préalablement à la mise en œuvre des licenciements, puisqu'il lui est demandé de valider l'accord collectif ou d'homologuer le document de l'employeur. La procédure de consultation du comité d'entreprise fait, elle aussi, l'objet d'un réaménagement substantiel, qui prend notamment la forme d'un cantonnement temporel. Au juge judiciaire, qui apparaissait omniprésent sous l'empire des règles antérieures, se substitue, dans une large mesure, l'autorité administrative et partant le juge administratif.

A ce nouveau cadre juridique correspondent ainsi de nouvelles règles bien sûr, de nouveaux acteurs certes, du moins des acteurs assortis de nouvelles prérogatives, de nouveaux enjeux, mais également de nouvelles grilles de lecture qui président, potentiellement, à une véritable recomposition de la matière.

Afin de rendre compte de ce nouveau cadre, l'exposé comportera les quatre temps suivants :

#### **I – Une alternative : voie négociée ou voie unilatérale**

L'employeur est-il tenu d'engager dans la voie d'une négociation du PSE ?

A quel moment une négociation collective peut-elle être engagée ?

Quelles sont les conditions de validité de l'accord collectif majoritaire portant sur la procédure de licenciement collectif et le plan de sauvegarde de l'emploi ? Quel doit être le contenu de cet accord collectif ? De quelle marge de manœuvre disposent les négociateurs ?

Que deviennent les accords de méthode ?

Dans quelles hypothèses l'employeur est-il tenu d'élaborer un document unilatéral ? En quoi consiste ce document ? Peut-il valablement déroger aux règles légales ou conventionnelles ?

## **II – La consultation des représentants du personnel**

Quels sont les nouveaux délais de consultation ?

En quoi les procédures font-elles désormais l'objet d'un cantonnement temporel ?

Sur quoi porte la consultation du comité d'entreprise ? Les procédures des parties I et II du Code du travail (ex procédures dites des Livres III et IV) doivent-elles être combinées ? De quelle manière ?

Les avis du comité d'entreprise sont-ils différents selon que la procédure est menée de façon négociée ou donne lieu à un document unilatéral ?

Est-il possible de proposer un reclassement interne aux salariés avant la fin de la procédure de consultation des représentants du personnel ?

## **III – Le contrôle de l'autorité administrative**

Quelles les obligations pesant sur l'employeur en matière d'information de l'autorité administrative ?

Quelle est l'autorité administrative compétente ?

En quoi consiste le contrôle de l'autorité administrative en cours de procédure ? La loi lui reconnaît-elle de nouvelles attributions à ce titre ?

Quels sont l'objet et l'intensité du contrôle de l'autorité administrative dans le cadre de la procédure de validation ou d'homologation ? Quelles sont les modalités de ces procédures de validation et d'homologation ?

## **IV – Contestations et sanctions**

En quoi consiste le bloc de compétences reconnu au profit du juge administratif ?

Selon quels délais les décisions du juge administratif peuvent-elles être contestées ? Quel est le tribunal administratif compétent ?

Le juge judiciaire (conseil de prud'hommes, TGI...) conserve-t-il une compétence dans les procédures de grands licenciements collectifs ? A quels titres ?

Quelles sont les sanctions lorsque les licenciements sont prononcés en l'absence de décision de validation ou d'homologation ou en cas de refus de l'administration ?

Quid lorsque la décision de validation ou d'homologation de l'autorité administrative est annulée par le juge administratif ?

Telles sont les principales questions qui seront abordées dans le cadre de cette demi-journée d'information, à la lumière notamment des premières décisions rendues en la matière.

*NB : ne seront pas présentées les nouvelles règles relatives aux entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire.*

**Inscription** : Institut du travail ; [tiphaine.garat@unistra.fr](mailto:tiphaine.garat@unistra.fr) ; tél : 0368858325