

chant l'obligation de remplir la fiche, ainsi que les modalités et la périodicité selon lesquelles celle-ci est renseignée par l'employeur.

L'exposition sera appréciée après application des mesures de protection collectives et individuelles. L'employeur n'aura donc pas à établir une fiche de prévention des expositions, si les seuils d'exposition n'ont pas été dépassés après application de ces mesures.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 4121-3-3 du Code du travail, l'employeur est déjà tenu de communiquer la fiche de prévention au Service de santé au travail. Et, la loi du 20 janvier 2014 prévoit qu'une copie de la fiche soit, en outre, envoyée à la Carsat, étant précisé que cette obligation entrera en vigueur à une date fixée par décret et, au plus tard, le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

L'employeur devra aussi envoyer à chaque salarié une copie de la fiche de prévention (C. trav., art. L. 4162-3 nouveau).

➤ **Négociation des accords de prévention de la pénibilité**

La loi du 20 janvier 2014 donne la priorité à la négociation par rapport à l'élaboration d'un plan d'action à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. En effet, la couverture par un plan d'action ne sera possible, à l'avenir, qu'après échec effectif de la négociation pénibilité, attestée par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux (C. trav., art. L. 4163-2 nouveau).

On ajoutera que l'article L. 138-29 du Code de la sécurité sociale prévoyait, jusqu'à présent, que les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) employant au moins 50 % de salariés exposés à des facteurs de risques sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur, lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité. Avec la loi du 20 janvier 2014, seuls seront pris en compte les salariés exposés à des facteurs de risques "au-delà de seuils d'exposition définis par décret".

In fine, ces premiers développements en appelleront d'autres, compte tenu des textes en attente en la matière. Nous vous tiendrons donc informés des suites à donner. ■

**Contrat de génération**

**La loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014 modifie les dispositions relatives au contrat de génération**

Pour inciter les entreprises de 50 à 299 salariés à recourir au contrat de génération, la loi simplifie les conditions d'accès à l'aide individuelle versée pour l'embauche du jeune et le maintien dans l'emploi du senior.

Ainsi, une aide individuelle de 4 000 € est versée pour l'embauche d'un jeune en CDI et le maintien dans l'emploi ou le recrutement d'un senior.

Cette aide est donc désormais identique à celles prévues pour les entreprises de moins de 50 salariés. En contrepartie, est appliquée aux entre-

prises de 50 à 299 salariés la pénalité qui était seulement encourue pour les entreprises d'au moins 300 salariés, si elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action d'entreprise ou par un accord de branche étendu sur le contrat de génération. Un décret fixera les conditions de mise en œuvre de la pénalité et sa date d'entrée en vigueur, qui sera le 31 mars 2015 au plus tard.

Au niveau de la branche, on rappellera que l'accord intergénérationnel du 26 septembre 2013 et son avenant du 29 janvier 2014 sont en cours d'extension. ■

**BRÈVE**

**Droit d'alerte**  
**Obligation d'un registre de consignation**

Atitre liminaire, on rappellera qu'une loi a introduit dans le Code du travail, un droit d'alerte (et non un devoir !) au bénéfice de tout salarié qui, de bonne foi, estime que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par son employeur font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement, ainsi que différentes dispositions de protection dudit "lanceur d'alerte" (voir IM – Mai 2013, p. 12).

Dans le prolongement, un décret n° 2014-324 du 11 mars 2014 impose à tout employeur, à compter du 1<sup>er</sup> avril prochain, qu'un registre spécial (aux pages numérotées) soit mis en place pour assurer la consignation des possibles alertes. Ce recueil relève, en outre, de la responsabilité de l'employeur et est tenu à la disposition des représentants du personnel au CHSCT.

**AFOMETRA**

**E-learning Afometra pour vos adhérents**  
**Le système est opérationnel pour le déploiement**

Nous vous avons annoncé la mise en place d'une plateforme d'e-learning pour vos entreprises.

Après une phase de bêta tests, en début d'année, dont le retour a été positif et qui a permis l'amélioration des 5 modules de formation suite aux remarques, la refonte des formulaires pour faciliter l'inscription, la mise en place d'un mécanisme de détection d'une mauvaise configuration PC et l'optimisation de l'affichage, le SYSTÈME EST OPÉRATIONNEL.

Le lancement a été officialisé lors du séminaire Afometra qui a eu lieu à Dijon le 21 mars dernier.

Pour rappel, 5 modules sont disponibles :

- Evaluation des risques
- Risque bruit
- Postures et gestes

- Risque chimique
- Manutentions

Trois autres modules sont en cours de réalisation sur le risque routier, les RPS et la Co activité.

Cette prestation entre pour les adhérents de l'Afometra dans le cadre de la cotisation, mais est aussi accessible aux autres clients avec un tarif dédié.

Nous contacter à [info@afometra.org](mailto:info@afometra.org) pour obtenir votre clef d'identification, le pack de communication et le mode d'emploi. Une assistance technique est disponible, le cas échéant.

