

Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites

Compte de prévention de la pénibilité et fiche de prévention des expositions professionnelles

La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice des systèmes de retraite comprend notamment un volet relatif à la prise en compte de la pénibilité au travail. Tandis que la réforme de 2010 a instauré un droit à retraite anticipée pour travail pénible, cette nouvelle loi crée, à compter du 1er janvier 2015, un compte personnel de prévention de la pénibilité, sur lequel les salariés exposés accumuleront des points leur permettant de se reconverter mais aussi de gérer leur fin de carrière. Ce sont les entreprises qui financeront ce nouveau compte.

Plusieurs décrets sont attendus, afin de préciser ce nouveau dispositif.

➤ **Compte de prévention de la pénibilité**

Le dispositif concernera les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans des conditions de droit privé, dès lors qu'ils ont été exposés, après application des mesures de protection collectives et individuelles, à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà de seuils qui seront définis par décret. Les travailleurs visés sont donc ceux pour lesquels l'employeur doit établir une fiche de prévention des expositions.

Dans ces conditions, le salarié qui a été exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité (cf. ci-après) accumulera des points sur son compte pénibilité en fonction du niveau et de la durée de son exposition, tels que précisés par l'employeur sur sa fiche individuelle de prévention des expositions (C. trav., art. L. 4162-2 al. 2 et L. 4162-3 nouveau).

Le compte sera ouvert, dès lors que le salarié a acquis des droits sur son compte. Ses droits resteront acquis jusqu'à leur liquidation ou jusqu'à l'admission de l'intéressé à la retraite (C. trav., art. L. 4162-2, al.1 nouveau).

Un décret en Conseil d'Etat fixera les modalités d'inscription des points sur le compte et le plafond de points pouvant être acquis au cours d'une carrière.

Par ailleurs, aux termes du nouvel article L. 4162-4, 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".

Les modalités d'information de l'assuré sur les différentes possibilités d'utilisation du compte pénibilité seront précisées par décret.

Chaque type d'utilisation susvisée "coûtera" au salarié un certain nombre de points. C'est un décret qui déterminera le barème des points (C. trav., art. L. 4162-4, II, nouveau).

S'agissant de la gestion du compte de prévention de la pénibilité, elle sera assurée par la Cnav et les Carsat, dans des conditions fixées par décret (C. trav., art. L. 4162-11).

Ces organismes seront chargés d'enregistrer sur le compte les points correspondant aux données déclarées par l'employeur.

Ils informeront annuellement le travailleur des points qu'il a acquis au titre de l'année écoulée et des modalités de contestation de ce nombre dont il dispose. Ils instaureront un service d'information sur internet permettant à chaque titulaire du compte de connaître le nombre de points inscrits sur son compte, ainsi que les utilisations possibles de ces points.

Les organismes de retraite verseront les sommes représentatives des points que le travailleur souhaite affecter, selon l'utilisation choisie, aux financeurs des actions de formation suivies, aux employeurs concernés ou au régime de retraite compétent.

Les nouvelles dispositions légales prévoient que les dépenses au titre de l'utilisation du compte de prévention de la pénibilité seront prises en charge par un fonds, financé par les cotisations des entreprises (C. trav., art. L. 4162-19 et L. 4162-20).

A noter enfin qu'en cas de désaccord sur l'effectivité ou l'ampleur de son exposition, le salarié pourra saisir la caisse de retraite d'une réclamation relative à l'ouverture du compte pénibilité ou au nombre de points enregistrés sur celui-ci, dès lors qu'il aura porté préalablement cette contestation devant l'employeur, dans des conditions qui seront précisées par décret.

➤ **Fiche de prévention des expositions**

On rappellera que la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a mis en place une fiche de suivi des travailleurs exposés à un ou plusieurs facteurs de risques liés à des contraintes physiques marquées (manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques), à un environnement physique agressif (agents chimiques dangereux, milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit) ou à certains rythme de travail (travail de nuit, répétitif, en équipes successives alternantes). Le document, dont le modèle est fixé par arrêté du 30 janvier 2012, consigne les conditions habituelles de pénibilité auxquelles le salarié est exposé et les éléments ayant pour effet d'augmenter l'exposition, ainsi que la durée d'exposition et les mesures de prévention prises par l'employeur.

Cette mesure est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Les nouvelles dispositions issues de la loi du 20 janvier 2014 ont, quant à elles, pour objet de renforcer ce dispositif et d'en préciser les conditions d'application aux intérimaires. Elles seront applicables au 1^{er} janvier 2015.

L'employeur devra consigner l'exposition du travailleur au-delà de certains seuils (qui sont également retenus pour déterminer les bénéficiaires du compte pénibilité) et non plus en fonction de sa seule appréciation. Un décret déterminera, pour chacun des facteurs de pénibilité, les seuils d'exposition déclen-

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^{er} 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^{er} 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^{er} 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 pour obtenir votre clef d'identification, le pack de communication et le mode d'emploi. Une assistance technique est disponible, le cas échéant.

