

RECTO-VERSO...

N° 2011-8 – Notre actualité

PLEIN FEU - PENIBILITE ET EGALITE HOMMES-FEMMES : OU EN SOMMES-NOUS ?

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites comporte de nombreuses dispositions annexes dont celles relatives à la **prévention de la « pénibilité »** au travail et celles complétant l'arsenal législatif en faveur de **l'égalité professionnelle hommes femmes**.

Le point commun de ces deux dispositifs n'aura pas échappé aux praticiens : ils sont assortis d'une obligation de négocier un accord (ou d'établir un plan d'action) sanctionnée par une pénalité dite du « 1 % », à l'instar de celle créée pour favoriser l'emploi des seniors.

En revanche, il est difficile d'appréhender la teneur précise des mesures à mettre en place, et ce d'autant plus que la « pénibilité » est prise en compte à plusieurs titres, que l'égalité hommes femmes faisait déjà l'objet de nombreux articles du code du travail et que les dispositions régissant l'entrée en vigueur de la loi du 9 novembre 2010 ne sont pas très lisibles.

A l'occasion de la parution des premiers textes d'application, nous vous proposons ci-après une synthèse des obligations pratiques découlant de **i)** la prise en compte de la pénibilité du parcours professionnel et des **ii)** nouvelles mesures en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes, telles qu'elles s'articulent avec les dispositions périphériques et/ou préexistantes.

Textes d'application	Publiés	A paraître
Compensation de la pénibilité (droit à retraite anticipée à raison de la pénibilité des parcours professionnels)	<p>Décrets n° 2011-352 et 353 du 30 mars 2011 portant dispositions réglementaires d'application.</p> <p>Arrêté du 30 mars 2011 fixant la liste de référence des lésions consécutives à un accident du travail et identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle, mentionnée à l'article R.351-24-1 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Circulaire DSS 2011/151 du 18 avril 2011 relative à la mise en œuvre de la retraite à raison de la pénibilité.</p>	
Prévention de la pénibilité	Décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la liste des facteurs de risques	<p>Arrêté fixant le modèle de fiche de suivi des expositions.</p> <p>Décrets :</p> <ul style="list-style-type: none"> - fixant la durée d'absence maladie au-delà de laquelle la fiche de suivi doit être remise aux salariés - fixant la date à compter de laquelle les expositions aux risques « pénibilité » devra donner lieu à l'établissement d'une fiche de suivi - relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité - relatif à la pénalité appliquée en l'absence d'accord ou de plan d'action (proportion de salariés imposant, contenu du plan d'action).
Egalité professionnelle hommes femmes		<p>Décrets :</p> <ul style="list-style-type: none"> - fixant les indicateurs et objectifs de progression que doit contenir le plan d'action, - relatif aux modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action, - relatif aux modalités de fixation par l'autorité administrative de la pénalité encourue à défaut d'accord ou de plan d'action.

LA PENIBILITE DU PARCOURS PROFESSIONNEL

Prévention de la pénibilité		Compensation de la pénibilité
<p>Fiche individuelle de suivi Art. L.4121-3-1, D.4121-5 C. trav.</p>	<p style="text-align: center;">Accord / Plan d'action</p> <p style="text-align: center;">Art. L.138-29 à L.138-31 ; R.138-32 à R.138-37, D.138-26 à D.138-28 CSS</p>	<p style="text-align: center;">Départ à la retraite anticipé</p> <p style="text-align: center;">Art. L.351-1-4 + D.351-1-8 à D.351-1-12 CSS</p>
<p><u>Dans toutes les structures,</u> obligation d'établir, le cas échéant, une fiche de suivi individuelle des expositions à un ou plusieurs facteurs de « pénibilité » :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Facteurs de risques « liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé des salariés ». - Déterminés par l'art. D.4121-5 C. trav.¹. <p>Contenu de la fiche de suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - conditions et période d'exposition, - mesures de prévention mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire les facteurs de risques, - droit de rectification au profit du salarié. <p>Modèle (arrêté à paraître).</p>	<p style="text-align: center;">Visé les structures :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe² d'au moins 50 salariés³, - dont au moins 50% de l'effectif des salariés⁴ sont exposés aux facteurs de risques professionnels visés à l'article D.4121-5 C. trav. <p style="text-align: center;">Obligation de résultat : accord ou, à défaut, plan d'action</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diagnostic préalable des situations de pénibilité. - Liste de thèmes obligatoires⁵. - Durée maximale : 3 ans. <p style="text-align: center;">Sanction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en demeure de l'IT⁶ de régulariser dans les 6 mois. - Pénalité ≤ 1% des rémunérations et gains⁶ des salariés concernés au cours des périodes non couvertes fixée par le DIRECCTE en fonction notamment des motifs de la défaillance. - Pas de pénalité : <ul style="list-style-type: none"> • pour les entreprises de 50 à 300 salariés (ou appartenant à 1 groupe de 50 à 300 salariés) si existence d'un accord de branche étendu dont le contenu est conforme à la liste des thèmes obligatoires, • pour les entreprises ayant conclu un accord/plan d'action seniors comportant expressément des mesures de prévention de la pénibilité. 	<p>Possibilité de liquidation de la pension à taux plein à 60 ans, même si la durée d'assurance requise n'est pas atteinte.</p> <p>Condition principale : taux d'IPP au moins = à 20% reconnu au titre d'une (ou plusieurs) MP ou d'un ou plusieurs AT⁷.</p> <p>Condition subsidiaire si le taux d'IPP est < à 20% : validation du départ anticipé par une commission pluridisciplinaire si :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taux d'IPP entre 10% et 20%, - Exposition aux facteurs de risques professionnels de l'art. D.4121-5 C. trav. pendant 17 ans, - Causalité directe IPP – facteurs de risques. <p>Financement du dispositif par une nouvelle contribution de la branche AT-MP, à compter de la tarification 2012.</p>
<p>Entrée en vigueur : applicable aux expositions intervenues à compter d'une date qui sera fixée par décret et au plus tard au 1^{er} janvier 2012 (cf. décret à paraître).</p>	<p style="text-align: center;">Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012.</p>	<p style="text-align: center;">Application aux pensions de retraite liquidées à compter du 1^{er} juillet 2011.</p>

¹ Facteurs de risques : les manutentions manuelles de charges définies à l'art. R.4541-2, les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, les vibrations mécaniques mentionnées à l'art. R.4441-1, les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R.4412-3 et R.4412-60, y compris les poussières et les fumées, les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R.4461-1, les températures extrêmes, le bruit mentionné à l'article R.4431-1, le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L.3122-29 à L.3122-31, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

² Groupe au sens de l'article L.2331-1 C. trav., i.e. groupe dans lequel doit être constitué un comité de groupe.

³ Calcul de l'effectif conformément à l'article L.1111-2 C. trav. : sont pris en compte intégralement les salariés sous CDI à temps plein et les travailleurs à domicile ; sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois les salariés sous CDD ou intermittents, les travailleurs mis à disposition présents dans les locaux et y travaillant depuis au moins 1 an ; les salariés à temps partiel, quel que soit leur contrat, sont pris en compte au prorata de leur temps de travail.

⁴ Calculé selon les dispositions de l'article D138-25 CSS : appréciation au 31 décembre en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois ; sont pris en compte les salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L.1111-2, L.1111-3 et L.1251-54 C. trav.

⁵ Projet de décret : **au moins l'un des 2 thèmes suivants** : réduction des poly-expositions aux facteurs de risques « pénibilité » ; adaptation et aménagement du poste de travail ; **au moins 2 autres thèmes parmi** : amélioration des conditions de travail notamment d'ordre organisationnel ; développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ; aménagement des fins de carrière ; maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés.

⁶ Rémunérations et gains au sens de l'article L.242-1 CSS.

⁷ L'AT doit avoir entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre de la MP et listées par un arrêté du 30 mars 2011.

LES MESURES EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Dispositions antérieures à la loi du 9 novembre 2010 Obligation des structures assujetties à la NAO Art. L.2242-5, L. 2242-6 et L.2242-7 C.trav.	Nouvelles obligations depuis la loi du 9 novembre 2010 Obligation des structures d'au moins de 50 salariés³ Art. L.2242-5-1 C.trav
<p><u>Les structures assujetties à la NAO doivent négocier annuellement</u> sur les objectifs d'égalité professionnelle femmes/hommes et les mesures permettant de les atteindre (Art. L.2242-5 C. trav.)</p> <ul style="list-style-type: none">- Objet : conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, conditions de travail et d'emploi, en particulier celles des salariés à temps partiel, articulation vie professionnelle – responsabilités familiales.- S'appuie sur les éléments figurant dans le rapport annuel au CE sur la situation comparée hommes/femmes (art. L.2323-57).	<p>En application du nouvel article L.2242-5-1 C. trav. <u>toute structure d'au moins 50 salariés doit être couverte</u> :</p> <ul style="list-style-type: none">⇒ Soit par un accord collectif égalité hommes/femmes (tel que mentionné à l'article L.2242-5 C. trav.)⇒ Soit par les objectifs et mesures constituant le plan d'action désormais obligatoirement défini dans les rapports annuels à communiquer au CE (art. L.2323-47 visant les structures < 300 et L.2323-57 visant les structures ≥ 300) :<ul style="list-style-type: none">- Evaluation des objectifs et des mesures prises pour l'année N-1,- Détermination des objectifs de progression pour l'année à venir,- Définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre,- Evaluation du coût des actions. <p>Indicateurs et objectifs de progression doivent être définis par décret.</p>
<p>Obligation de négociation, et non d'aboutir à un accord.</p>	<p><u>A défaut</u> : pénalité fonction des efforts et motifs de défaillance de l'entreprise, ne pouvant être > à 1% des rémunérations et gains⁶.</p>
<p>En cas d'accord : périodicité de la négociation portée à 3 ans.</p>	<p>Entrée en vigueur : pour les entreprises couvertes par un accord / plan d'action à la date de publication de la loi du 9 novembre 2010, à l'échéance de l'accord ou du PA.</p> <p>Pour les autres entreprises : le 1^{er} janvier 2012.</p>

Dans les structures assujetties à la NAO :

- la négociation annuelle doit également viser à définir et à programmer les **mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** (Art. L.2242-7 et L.2242-10 C. trav., exigeant que les accords sur les salaires soient déposés en étant accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération) ;
- il doit être pris systématiquement en compte - **pour chaque thème spécifique de négociation** - l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L.2242-6 du code du travail).

⇒ **Obligations maintenues** : se superposent à la précédente.



L'AGENDA

Prochaines formations ERYs

Point d'actualité sur les négociations obligatoires

Le 17 mai 2011 à PARIS

Le 26 mai 2011 à LYON

Animée par Me Laurence COHEN

Avocat associé du Cabinet CWA

Faire face aux risques psychosociaux (approche juridique et humaine)

Les 9 et 10 juin à LYON

Animée par Me Laurence COHEN

Avocat associé du Cabinet CWA

Renseignements complémentaires et inscription auprès d'ERYs

Contact : Sandrine GAVORY

☎ 01.56.62.20.11 ou inscription@erys.fr

www.erys.fr



VOTRE CONTACT

Laurence COHEN

Laurence.cohen@cwassocies.com

+33 (0)437 51 16 16