



EDITORIAL

L'échéance du 1^{er} janvier 2012 arrive à grand pas...et avec elle la contrainte pour les entreprises de s'approprier rapidement de nouvelles obligations de faire, notamment sur les plans d'égalité professionnelle ou de pénibilité au travail, sous peine de sanctions financières.

Ainsi certaines entreprises devront être couvertes par un accord ou un plan de prévention de la pénibilité¹. Rappelons qu'il est possible de transformer cette obligation supplémentaire en réelle opportunité pour l'entreprise pour améliorer son fonctionnement, sous réserve d'en clarifier préalablement les enjeux pour les salariés et les employeurs et surtout d'associer dès le début de la démarche tous les acteurs compétents sur ce champ : représentants du personnel, CHSCT, service de santé au travail, préventeur. Tous ensemble, ils pourront efficacement repérer et analyser les situations de pénibilité, puis, au regard du diagnostic, activer les leviers de prévention efficaces.

Indépendamment de cette obligation, l'article L4121-3-1 du code du travail prévoit que l'employeur doit consigner sur une fiche individuelle les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période durant laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de préventions mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période. La fiche sera communiquée au service de santé au travail et plus particulièrement au médecin du travail, qui l'inséra dans le dossier médical en santé au travail de l'intéressé.

Un certain flou enveloppe cette obligation parce que les textes d'application ne sont pas encore publiés. Certaines entreprises font également un amalgame entre les deux obligations. Par exemple, elles ne se sentent pas concernées car elles n'ont pas « 50% de salariés exposés aux facteurs de pénibilité ».

¹ Voir sur le site www.dialogue-social.fr pour plus d'informations sur cette obligation et notamment concernant le champ d'application.

Que nenni ! La traçabilité concerne toutes les entreprises quel que soit leur effectif, qu'elles soient ou non concernées par l'obligation des « accords 1% ». Il s'agira de décrire les conditions de pénibilité auxquelles un travailleur est exposé tout au long de sa carrière. Elle pourra donc, dans le meilleur des cas, c'est-à-dire s'il n'existe pas de pénibilité dans son entreprise, aboutir à un constat de non-exposition ou d'exposition faible ou négligeable. Le document unique d'évaluation des risques est indéniablement l'outil à utiliser pour ce travail.

Enfin, le ministère vient d'annoncer qu'un décret et un arrêté paraîtront très prochainement pour fixer respectivement les modalités de consignation des renseignements prévus par la loi et le modèle de la fiche afin que le dispositif entre en vigueur comme prévu au 1^{er} janvier 2012. A terme cette fiche devrait se substituer aux formalités similaires et redondantes prévues par ailleurs dans le Code du travail, dans le cadre d'un chantier de rationalisation de l'ensemble de ces formalités, qui sera conduit en 2012.

Bon travail à tous

Tiphaine Garat
Francis Meyer

SOMMAIRE

- P.4 Les brèves
- P.7 Commentaire
Indemnisation de la perte de droits à la retraite : une nouvelle avancée. Vers la réparation intégrale.
Cour de cassation, chambre sociale du 26 octobre 2011, N° de pourvoi : 10-20991
- P.12 Les métiers portuaires se dotent de deux dispositifs conventionnels de cessation anticipée d'activité pour pénibilité

**POUR CONSULTER LES SUPPORTS POWERPOINT DES INTERVENANTS AU
COLLOQUE ORGANISE PAR L'INSTITUT DU TRAVAIL DE STRASBOURG ET LA
DIRECCTE ALSACE LE 22 SEPTEMBRE 2011**

« PREVENIR ET COMPENSER LA PENIBILITE AU TRAVAIL »

<http://www.dialogue-social.fr/fr/generalites-penibilite-et-condition-de-travail/idcat-37-idsscat-38-id-1677/seniors.html>

Certains internautes nous ont signalé des difficultés pour télécharger les documents joints. Si vous rencontrez les mêmes difficultés, veuillez envoyer un mail à l'adresse suivante : hakim.elfattah@unistra.fr, nous vous les enverrons directement par mail.

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

44%

C'est le nombre de français qui épargnent pour leur retraite, alors qu'en moyenne 58% des européens le font, selon une étude TNS-Sofres.

LES BREVES

Accélération du calendrier de relèvement de l'âge légal de départ à la retraite

Le Premier ministre a annoncé, le 7 novembre 2011, dans le train de mesures destinées à répondre à la crise, l'accélération du calendrier de relèvement de l'âge légal de départ à la retraite. On rappelle que la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit le relèvement progressif de l'âge légal d'ouverture du droit à pension pour les assurés nés à compter du 1er juillet 1951, à raison de 4 mois par an.

Il était, en effet, initialement prévu de passer de 60 à 62 à horizon 2018. Ce relèvement se trouve, désormais, accéléré, puisque, l'âge d'ouverture du droit à la retraite sera fixé à 62 ans dès 2017.

Concrètement, la période transitoire évoluera de la manière suivante :

Année de naissance	Age de départ à la retraite prévu par la réforme du 9 novembre 2010	Age de départ suite au Plan Fillon du 7 novembre 2011
1952	60 ans et 8 mois	60 ans et 9 mois (1 mois de plus)
1953	61 ans	61 ans et 2 mois (2 mois de plus)
1954	61 ans et 4 mois	61 ans et 7 mois (3 mois de plus)

1955	61 ans et 8 mois	62 ans (pour les départs prévus en <u>2017</u>) (4 mois de plus)
1956	62 ans (pour les départs prévus en <u>2018</u>)	62 ans (2018)

D'après les informations recueillies par la presse auprès des services du Premier Ministre, ces nouvelles mesures d'âge ne devraient pas affecter les dispositifs de départ anticipé à la retraite au titre des carrières longues et de la pénibilité.

Les députés ont adopté mardi le 22 novembre l'accélération de relèvement de l'âge de départ à la retraite.

Pour un couple, le mariage ou le PACS n'entraînent pas les mêmes conséquences en matière de retraite

La situation entre les partenaires liés par un pacs et les époux mariés est différente. Pour les époux, ils ont d'une part un droit dans la succession de l'autre (déterminé en fonction de l'existence ou pas d'enfants) et d'autre part un droit à la réversion sur la pension de retraite. Attention toutefois si le défunt avait déjà été marié, il y a partage de la réversion entre les différents conjoints au prorata du nombre d'années de mariage.

Pour les partenaires pacsés, il n'y a pas de droits prévus par la loi dans la succession de l'autre et le pacs ne permet pas de bénéficier de la réversion de la retraite.

Par contre le mariage et le pacs sont identiques au plan de la fiscalité successorale: depuis 2007, ni le conjoint marié ni le partenaire survivant n'ont de droits de successions à payer.

Circulaire DGT n° 08 du 28 octobre 2011 relative aux accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité au travail

La loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2011 a introduit dans le droit positif l'obligation pour certaines entreprises de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité.

Le [décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011](#) définit la proportion minimale de salariés exposés aux facteurs de pénibilité qui déclenchent l'obligation de négocier pour les entreprises d'au moins 50 salariés ainsi que les thèmes obligatoires devant figurer dans l'accord ou le plan d'action.

Le [décret n° 2011-823 du 7 juillet 2011](#) définit les conditions dans lesquelles l'autorité administrative peut fixer une pénalité à l'encontre des entreprises dépourvues d'accord ou de plan d'action en vue de la prévention de la pénibilité.

La Direction Générale du Travail (DGT) a publié, le 28 octobre 2011, une circulaire, très attendue, qui précise les différentes dimensions du nouveau dispositif de prévention de la

pénibilité au travail : obligation de négocier des accords ou de conclure des plans d'action, contenu des accords et plans d'action, procédure devant la DIRECCTE, fixation de la pénalité.

Vous pouvez consulter cette circulaire sur le site dialogue-social.fr : [ici](#).

Pour un commentaire complet de l'obligation : [ici](#)

Circulaire DGT du 28 octobre 2011 relative à la pénalité financière prévue dans le cadre de l'obligation de négocier en matière d'égalité professionnelle

La loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2011 prévoit une pénalité financière pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne seraient pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans le rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise ou le rapport sur la situation économique de l'entreprise.

La pénalité financière, d'un montant maximum de 1% de la masse salariale, est fixée par l'autorité administrative en prenant en compte les efforts de l'entreprise en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et, le cas échéant les motifs de sa défaillance selon les modalités d'application fixées par le [décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011](#).

La Direction Générale du Travail (DGT) a publié, le 28 octobre 2011, une circulaire qui précise les conditions de mise en œuvre de la pénalité financière.

Vous pouvez la consulter sur le site dialogue-social.fr : [ici](#).

Le niveau de vie des retraités reste proche de celui des actifs

Le Conseil d'orientation des retraites a consacré sa réunion de travail sur les « niveaux de pensions et taux de remplacement » du 23 novembre à l'étude comparée du montant moyen des pensions des retraités et des actifs sur plus de 10 ans. En dépit de la réforme des retraites en 1993, la progression de la pension moyenne s'est accélérée, s'étonne le COR. Mais le COR rappelle aussi que plusieurs définitions du revenu disponible peuvent être utilisées amenant à des résultats différents. Ainsi en 2006, le niveau de vie des retraités atteint 85% de celui des actifs si les revenus du patrimoine ne sont pas pris en compte. Mais 98% si la comparaison intègre le revenus du patrimoine. Et le niveau de vie des retraités est supérieur à celui des actifs si les revenus du patrimoine et les loyers imputés sont pris en compte. Enfin de 1996 à 2009, le taux de pauvreté des retraités s'est maintenu à un niveau inférieur à celui de l'ensemble de la population (respectivement moins de 10% à plus de 13%).

Vous pouvez consulter ce document sur le site dialogue-social.fr : [ici](#)

Commentaire :

Indemnisation de la perte de droits à la retraite : une nouvelle avancée
vers la réparation intégrale

Cour de cassation, chambre sociale du 26 octobre 2011, N° de pourvoi: 10-20991

Accident du travail

Conséquences indemnitaires de la faute inexcusable

Action prud'homale

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Vu l'article 1147 du code civil ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé par la société Adrien Targe en qualité d'aide cisailleur le 2 mai 2000 ; qu'il a été victime le 30 mai 2004 d'un accident du travail, sa main gauche ayant été écrasée et ses blessures ayant nécessité l'amputation des doigts ; que par décision du 9 juin 2008, le tribunal des affaires de sécurité sociale a reconnu la faute inexcusable de l'employeur et, par décision du 30 septembre 2008, a fixé l'indemnisation de son préjudice personnel ; que M. X... a été licencié le 20 avril 2007 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ; qu'il a alors saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de la rupture en sollicitant notamment des dommages-intérêts en réparation de la perte

de son emploi et de la perte de droits à la retraite ;

Attendu que pour débouter M. X... de sa demande d'indemnisation résultant de la perte de droits à la retraite, l'arrêt retient que le préjudice ainsi allégué résulte du déclassement professionnel du salarié à la suite de l'accident du travail, préjudice qui a été réparé par le tribunal des affaires de sécurité sociale, en raison de la reconnaissance d'une faute inexcusable, par l'allocation d'une rente majorée à son maximum et d'une indemnité pour diminution ou perte de possibilité de promotion professionnelle ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le préjudice spécifique résultant de la perte des droits à la retraite, consécutif au licenciement, n'avait pas été réparé par la décision du tribunal des affaires de sécurité sociale, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

7

CASSE ET ANNULE mais seulement en ce qu'il a débouté M. X... de sa demande de réparation du préjudice subi au titre de la perte des droits à la retraite, l'arrêt rendu le 21 mai 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvent

trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Grenoble ;

« compte tenu des éléments d'appréciation dont dispose la Cour, ce préjudice doit être évalué à 12.000 euros ».

Commentaire

Cet arrêt illustre une tendance lourde que l'on constate maintenant depuis une dizaine d'années, c'est-à-dire la convergence des chefs de demandes devant les juridictions du contentieux social (général et technique) et du contentieux prud'homal. Cela fait déjà quelques temps que des auteurs s'interrogent sur cette dichotomie². La réparation du risque professionnel s'effectuait traditionnellement uniquement dans le cadre de la loi de 1898 et du code de sécurité sociale, dans les strictes limites de l'article L 451-1. Les préjudices patrimoniaux ou extrapatrimoniaux qui n'étaient pas couverts par

l'immunité civile de l'employeur étaient justiciables d'une juridiction civile ordinaire, à savoir le TGI, au titre de la responsabilité délictuelle.

Les choses ont commencé à changer avec l'affirmation par la Cour de cassation que la violation de l'obligation de sécurité était de nature contractuelle et relevait du contentieux prud'homal³. Par ailleurs la « révolution » apportée par les arrêts amiante a consisté notamment à affirmer que l'employeur était redevable d'une « obligation contractuelle de sécurité de résultat ».

Dès lors, les conditions étaient remplies pour aboutir dans certains cas à un télescopage des chefs de demandes. Car de fait, dans la réalité, il y a une liaison étroite entre atteinte à l'intégrité, préjudices

économiques et personnels, perte de l'emploi, éloignement du marché du travail. Pour le salarié, c'est un phénomène unique qui est à l'origine de tous les inconvénients qu'il subit.

Ce qui fait que par exemple certains préjudices concernant l'indemnisation d'une atteinte à l'intégrité psychique ont commencé à être pris en compte par les juges prud'homaux alors même qu'ils sont parfois réparables dans le cadre du contentieux social : on peut citer le préjudice d'angoisse qui a été reconnu dans le passé par certains TASS au titre du pretium doloris (par exemple assistante dentaire qui s'est piquée le doigt avec une aiguille souillée et qui est dans l'incertitude de savoir si elle va devenir séropositive) mais qui l'est aujourd'hui dans le cadre du contentieux prud'homal.

S'agissant maintenant des préjudices patrimoniaux, il a

²J. Barthélémy « Peut-on dissocier le droit du travail et le droit de la sécurité sociale ? » DS 2007 p. 787 et s. - R. Lafore « Droit du travail et sécurité sociale : la revanche de la protection sociale » DS 2009 p. 1076 et s. - M. Pierchon « La réparation d'un AT et MP entre le Tass et le Cp » semaine juridique Edition soc. N° 37 11sept. 2007 1666.

³ Voir note 4 et 5.

déjà été jugé qu'un licenciement pour inaptitude qui trouve sa cause dans une faute inexcusable de l'employeur autorise une indemnisation par les conseils de prud'hommes sur le versant du droit du travail qui ne fait pas doublon avec une indemnisation pour absence de cause réelle et sérieuse⁴ ni avec la rente AT.

En effet, consciente du fait que les dispositions du code de la sécurité sociale ne prennent pas réellement en compte l'hypothèse, très spécifique, de la perte d'emploi consécutive à un accident du travail lorsque cet accident résulte d'une faute inexcusable de l'employeur, la Cour de cassation accorde depuis plusieurs années aux salariés qui se trouvent dans un tel cas une indemnisation d'un type particulier : il s'agit d'une indemnité réparant, pour le salarié, la perte de son emploi due à la faute de l'employeur (en dernier lieu : Cass. soc., 14 avr. 2010, n° 09-40.357, Sté Huet location c/ Vicat).

Dans l'arrêt rendu ci-dessus, la Cour de cassation va plus loin. Sa position s'inscrit dans la suite logique de la décision du Conseil Constitutionnel qui a ouvert la voie à la réparation intégrale⁵, même si l'on se

trouve ici sur le versant droit du travail.

En l'espèce, le salarié avait été licencié à 49 ans alors qu'il aurait dû travailler jusqu'à 63 ans. Il invoquait le fait que, compte tenu de son âge, de son absence de formation, et de son illettrisme, il allait être impossible de retrouver du travail et qu'en conséquence, ses droits à retraite allaient s'en trouver considérablement affectés. La Cour fait droit à la demande.

Désormais, s'agissant des préjudices économiques indemnisables, le salarié qui se voit licencié en raison d'une inaptitude d'origine professionnelle et qui peut faire valoir que son inaptitude est, en réalité, due à la faute inexcusable de son employeur peut prétendre :

- à la réparation de ses différents préjudices par les tribunaux de sécurité sociale dans le cadre de la législation sur les AT/MP. Rappelons que la Cour de cassation a récemment admis que le salarié, en tant que victime d'un AT/MP dû la faute inexcusable de son employeur, puisse demander réparation de l'ensemble des dommages subis, y compris ceux qui ne seraient pas couverts par le code de la sécurité sociale (Cass. 2e civ., 30 juin 2011, n° 10-19.475, no 1351 FS - P + B + R, Lloret et a. c/ Sté d'aménagement touristique de L'Alpe-

d'Huez et des Grandes Rousses SATA et a.) ;

- et donc, le cas échéant, à la réparation, par le conseil de prud'hommes, de certains préjudices qui n'auraient pas été accordés par les tribunaux de sécurité sociale : à savoir l'indemnité réparant, pour le salarié, la perte de son emploi et celle destinée à réparer la perte de ses droits à retraite.

Ces types de préjudice sont distincts et ne doivent pas être confondus avec ceux résultant du déclassement professionnel dû à l'accident et déjà compensé par l'attribution de la rente majorée⁶, ni avec le préjudice résultant d'une diminution ou d'une perte de possibilité de promotion qui a vocation à être réparé en application de l'article L. 452-3 du code de la sécurité sociale.

On peut mettre cette décision en rapport avec un autre arrêt de la chambre sociale du 30 novembre 2010 (09-41451)

Dans cet arrêt, la démarche était similaire : elle visait à obtenir réparation du préjudice résultant d'un départ anticipé forcé du fait de mauvaises conditions de travail qui a contraint la salariée de s'arrêter de

⁴ Cass. Soc. 8 juin 2006 – 04-47455

⁵ Cons. Constit. 18 juin 2010 n° 2010-8 QPC

⁶ Cass. soc., 9 avr. 1998, n° 96-19.055, Sté Pol Henri Agret c/ Labourier et a. ; Cass. 2e civ., 1er juill. 2010, n° 08-13.155, Giuliani c/ Gouth et a..

travailler pour échapper aux agressions multiples dont elle avait fait l'objet de la part du public. Du fait de ce départ prématuré, elle a été pénalisée dans le calcul de sa retraite par application d'une décote qui représentait une perte de gain de 253 euros par mois. Elle réclamait donc une condamnation à des dommages et intérêts couvrant le manque à gagner à hauteur de son espérance de vie selon les techniques d'actuaire habituellement pratiquées.

L'argument avait été entendu par les juges du fond : ils avaient bien reconnu la compétence du conseil de prud'hommes et condamné l'employeur à verser à la salariée des dommages et intérêts en réparation de la diminution du montant de la retraite en prenant soin de relever que :

1° l'article L 1411-1 du code du travail confère compétence exclusive au conseil de prud'hommes pour trancher les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail entre les employeurs et leurs salariés

2° le conseil de prud'hommes reste compétent pour connaître d'un litige survenu après la rupture du contrat

3° il ne s'agit pas d'une demande en faute inexcusable ou en indemnisation

complémentaire des conséquences d'un accident du travail dans le cadre de l'immunité civile.

4° il s'agit d'un non respect de l'obligation de l'employeur d'assurer la sécurité du salarié qui aurait du remédier aux nombreuses agressions et que cette défaillance, d'ordre contractuelle, engage la responsabilité de l'employeur.

En effet, dans la continuité des arrêts de la Cour de Cassation de 1994⁷ et 1997⁸, la responsabilité civile contractuelle de l'employeur peut être engagé pour mauvaises conditions de travail et le salarié aurait du obtenir gain de cause. Alors que la Cour d'appel avait donné satisfaction à la salariée au motif que « l'employeur doit être condamné à réparer le préjudice résultant de son manquement contractuel », la Cour de Cassation fait échec à une telle action par un moyen relevé d'office sur la base d'un raisonnement qui n'emporte pas forcément l'adhésion.

Dans une autre décision du 6 octobre 2010 concernant un salarié qui avait engagé devant les conseils de prud'hommes une action aux fins d'obtenir des dommages et intérêts à hauteur de 5000

⁷ Soc. 11 octobre 1994, Bull V n° 269.

⁸ Soc. 28 octobre 1997 Bull. V n° 339.

euros pour violation par l'employeur de son obligation de sécurité, la Cour de Cassation a par contre accédé à cette demande en confirmant une décision d'appel. En l'espèce la salariée avait été exposée à des actes d'incivilités et de délinquances ; elle avait développé un fort « sentiment d'insécurité » et avait engagé ce contentieux alors même qu'elle était toujours au travail. Le fait que « les mesures prises par l'employeur pour assurer la sécurité des lieux de travail n'étaient pas suffisantes et que les photos versées au dossier démontraient que les locaux de la gare routière n'étaient pas dans un état d'hygiène conforme à ce qu'un salarié peut normalement exiger » suffit à établir la violation de l'obligation de sécurité.

Enfin dans un arrêt du 8 juin 2011, la Cour de cassation confirme la position de la cour d'appel en ce « qu'elle a relevé que la privation du repos hebdomadaire a généré un trouble dans leur vie personnelle et engendré des risques pour leur santé et leur sécurité ». Cette dernière a ainsi justement caractérisé « un préjudice spécifique » qui ne se confond pas avec la contrepartie financière de l'astreinte « qui n'a ni la même nature ni le même objet ». Les juges consacrent ainsi l'existence d'un préjudice autonome : les sommes dues au titre de l'atteinte aux droits de la

personne ne sont pas fongibles dans une logique comptable de paiement d'heures supplémentaires.

On voit donc que les demandes ont tendance à s'enchevêtrer et qu'il n'y plus de ligne claire du partage des rôles entre le juge

prud'homal et le juge du contentieux social. Surtout que la loi sur le départ anticipé à la retraite et la compensation de la pénibilité va multiplier les hypothèses de recours tantôt devant le Tass, tantôt devant le CP pour obtenir la traçabilité des expositions, les rapports médicaux ou pour mettre en

cause l'employeur pour non respect de l'obligation de sécurité.

Il y a là de nombreuses pistes, pour faire remonter les questions de santé et de pénibilité auprès des conseils de prud'hommes.

Les métiers portuaires se dotent de deux dispositifs conventionnels de cessation anticipée d'activité pour pénibilité

Suite à une réflexion engagée à partir de 2005 sur la problématique de la pénibilité dans les métiers portuaires, les organisations patronales et syndicales représentatives se sont accordées en mois d'avril dernier sur deux dispositifs conventionnels d'anticipation sur l'âge légal de la retraite et de cessation anticipée d'activité, regroupés dans la convention collective nationale unifiée "Ports § Manutention".

Ces deux dispositifs qui peuvent se cumuler ouvrent droit à une cessation anticipée d'activité au profit des salariés inscrits à l'effectif d'une entreprise ou d'un établissement relevant du champ d'application de la convention collective "Ports § Manutention" et les ouvriers dockers intermittents présents à la date de la signature et les salariés futurs exerçant les métiers de dockers et les métiers d'exploitation et de maintenance portuaire, ainsi que les grutiers et portiqueurs.

Pour repérer les situations de pénibilité, huit critères, répartis en trois familles de critères objectifs ont été identifiés par les acteurs économiques et sociaux des métiers portuaires :

- ▶ Conditions et rythmes de travail spécifiques. Trois facteurs peuvent caractériser ces situations : les horaires contraignants, la productivité, la polyvalence et la mobilité au quotidien.
- ▶ Environnement agressif, caractérisé par les produits manipulés et l'atmosphère respirée, les nuisances sonores (bruit), les contraintes de température et les conditions météorologiques.
- ▶ Contraintes physiques qui peuvent se manifester à travers les gestes et postures, des situations particulières d'attention.

Dispositif conventionnel d'anticipation sur l'âge légal de la retraite

Les salariés souhaitant bénéficier de ce dispositif doivent satisfaire deux conditions cumulatives :

- exercer ou avoir exercé un métier ou une fonction identifiée comme pénible au regard d'un ensemble de huit critères;
- faire état d'une ancienneté minimale de 15 années consécutives ou discontinues exercées dans un métier pénible.

Les bénéficiaires de ce dispositif perçoivent, à partir de leur entrée dans le régime et jusqu'au moment où ils pourront faire valoir leurs droits à la retraite ou à tout autre dispositif de départ anticipé, une allocation de cessation anticipée d'activité qui constitue un revenu de remplacement.

Le montant mensuelle de cette allocation (rente mensuelle brute garantie au bénéficiaire) est égale à 65% d'un salaire de référence correspondant à la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus au cours des douze derniers mois de pleine activité, en prenant en compte les rémunérations présentant un caractère régulier et habituel, dans la limite du plafond de la sécurité sociale, et 50% dans la fraction comprise entre une et deux fois ce plafond. La rente mensuelle nette touchée par le bénéficiaire correspond au montant brut après déduction des cotisations et contributions de la sécurité sociale qui restent à la charge du bénéficiaire.

Les bénéficiaires de l'allocation s'engagent à ne pas reprendre une activité salariée, sauf à perdre le bénéfice du versement de l'allocation. Par ailleurs, le bénéfice de l'allocation est incompatible avec une inscription éventuelle à Pôle Emploi.

Le départ anticipé au titre de la pénibilité est de deux ans par rapport à l'âge légal de départ à la retraite.

Le dispositif de cessation anticipée d'activité au titre de la pénibilité est cumulable avec l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, dans la limite de 5 ans maximum en additionnant les deux dispositifs.

Le financement de ce nouveau droit pour les salariés des métiers portuaires est assuré par une contribution conjointe des entreprises (4,7% de la masse salariale brute des seuls personnels susceptibles de bénéficier du régime) et des salariés de la branche affectés à un métier identifié comme pénible (0,1%).

L'indemnisation du bénéficiaire est prise en charge par un dispositif commun de branche établi au plan national au sein du même contrat d'assurance. La gestion de ce dispositif commun de branche est confiée à un organisme unique choisi par les partenaires sociaux de façon paritaire à la suite d'un appel d'offres ouvert auprès des institutions spécialisées.

L'accord ayant créé ce dispositif est conclu pour une durée indéterminée. Son entrée en vigueur est prévue 6 mois après sa signature.

Dispositif complémentaire de cessation d'activité

Les salariés remplissant les conditions exigées dans le cadre du dispositif conventionnel d'anticipation sur l'âge légal de la retraite (seule la condition de l'ancienneté change puisqu'elle doit être égale ou supérieure à 18 ans) peuvent bénéficier d'un dispositif de cessation anticipée d'activité d'une durée de 12 mois par rapport à l'âge légal de départ à la retraite qui leur est applicable.

Ce dispositif est cumulable avec les autres dispositifs existants, notamment avec les droits acquis au titre de la cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, dans la limite d'une durée maximale d'anticipation de 5 ans par rapport à l'âge légal de départ à la retraite.

Le montant mensuelle de cette allocation (rente mensuelle brute garantie au bénéficiaire) est égale à 65% du salaire de référence correspondant à la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus au cours des

douze derniers mois de pleine activité, en prenant en compte les rémunérations présentant un caractère régulier et habituel, dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale, et 50% dans la fraction comprise entre une et deux fois ce plafond. La rente mensuelle nette touchée par le bénéficiaire correspond au montant brut après déduction des cotisations et contributions de la sécurité sociale qui restent à la charge du bénéficiaire.

Les bénéficiaires de l'allocation s'engagent à ne pas reprendre une activité salariée, sauf à perdre le bénéfice du versement de l'allocation. Par ailleurs, le bénéfice de l'allocation est incompatible avec une inscription éventuelle à Pôle Emploi.

Le financement du dispositif est assuré par une contribution conjointe des entreprises et des salariés de la branche. Respectivement 2,3% de la masse salariale brute des seuls personnels susceptibles de bénéficier du régime, à la charge des entreprises, et 0,1% à la charge des salariés affectés à un métier identifié comme pénible.

L'indemnisation du bénéficiaire est prise en charge par un dispositif commun de branche établi au plan national au sein du même contrat d'assurance. La gestion de ce dispositif commun de branche est confiée à un organisme unique choisi par les partenaires sociaux de façon paritaire à la suite d'un appel d'offres ouvert auprès des institutions spécialisées.

L'accord ayant créé ce dispositif est conclu pour une durée indéterminée. Son entrée en vigueur est prévue 6 mois après sa signature.

L'accord est consultable sur le site dialogue-social.fr : [ici](#)