



EDITORIAL

La pénibilité est toujours au cœur de l'actualité en ce début d'année 2012, à travers notamment la publication quotidienne d'accords d'entreprise relatif à la prévention de la pénibilité, et maintenant la publication des décrets relatifs à la fiche d'exposition prévue à l'article L4121-3-1 du Code du travail.

Ainsi, quels que soient les effectifs de l'entreprise, cette dernière a l'obligation de s'interroger sur l'exposition de ses salariés à la pénibilité. Cette obligation existe depuis le 1^{er} janvier 2012 mais elle est maintenant devenue effective à partir du 1^{er} février 2012 (soit le lendemain de la publication du décret). L'employeur a l'obligation d'établir pour chacun des salariés, une fiche d'exposition individuelle aux facteurs de pénibilité. Les deux décrets précisent cette obligation.

Le premier décret précise que cette fiche, dénommée « fiche de prévention des expositions », doit décrire les risques auxquels le salarié est habituellement exposé « notamment, à partir du document unique d'évaluation des risques ainsi que les événements particuliers survenus ayant eu pour effet d'augmenter l'exposition » et doit indiquer en face de chaque risque les mesures de prévention mises en œuvre pour prévenir ou corriger le risque. Le décret prévoit également les conditions de sa mise à jour, les modalités de sa communication au travailleur au moment de son départ de l'entreprise, mais aussi en cas de maladie ou accident du travail ainsi que l'articulation de ses dispositions avec celles applicables aux travailleurs de l'amiante et à ceux intervenants en milieu hyperbare. Un modèle est même proposé.

Le second décret tire les conséquences de la création de cette fiche de prévention des expositions dans le code du travail en supprimant certaines fiches, par exemple la fiche concernant les salariés exposés aux agents chimiques dangereux, ou attestation d'exposition préexistantes. Il prévoit par ailleurs une contravention de cinquième classe en cas de défaut d'élaboration ou d'actualisation de la fiche de prévention des expositions (l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par l'infraction !) et renforce le pouvoir de contrôle du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Une analyse plus approfondie de ces décrets sera disponible dans la prochaine lettre d'information. En attendant, les dispositions du code du travail modifiées par le présent décret peuvent être consultées sur le site Légifrance (www.legifrance.gouv.fr).

Tiphaine Garat
Francis Meyer

SOMMAIRE

P.3 LES BREVES

P.6 COMPENSATION ET ALLEGEMENT DE LA PENIBILITE

Les branches et les entreprises peuvent solliciter le concours du Fonds national de soutien relatif à la pénibilité

Décret n° 2011-1969 du 26 décembre 2011 relatif au Fonds national de soutien relatif à la pénibilité.

P.9 PREVENTION DE LA PENIBILITE

Accord du 21 décembre 2011 sur la pénibilité au sein du groupe Rhodia

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>

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.

LES BREVES

Vieillessement actif : qu'en pensent les européens?

Pour marquer le lancement de 2012, année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle, la Commission a présenté une nouvelle enquête de l'Eurobaromètre; selon cette enquête, 71 % des Européens sont conscients du vieillissement de la population européenne, mais 42 % seulement s'en préoccupent.

"Cela va tout à fait à l'encontre des représentations des décideurs, qui font du vieillissement démographique un problème majeur", juge la Commission européenne. La plupart des Européens estiment que les gens de plus de 55 ans jouent un rôle important dans les rouages de la société. Ils sont plus de 60 % à penser que l'on devrait être autorisé à travailler après l'âge de la retraite, et un tiers d'entre eux déclarent qu'eux-mêmes voudraient travailler plus longtemps. Les personnes approchant l'âge de la retraite sont plus nombreuses à aller dans ce sens que leurs cadets.

Pour en savoir plus sur les résultats de cette enquête : [Site Commission européenne](#)

[Site web de l'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle](#)

Conseil d'orientation des retraites. Réunion du 14 décembre 2011 : Emploi et retraite en Europe

Comme le rappelle régulièrement le Conseil d'orientation des retraites, le relèvement du taux d'emploi des seniors constitue un enjeu essentiel pour les systèmes de retraite. Selon une perspective internationale, principalement centrée sur les pays européens, le présent dossier apporte des éclairages sur les évolutions récentes et la situation actuelle de l'emploi des seniors et vise à dégager des éléments d'explications aux différents résultats en la matière (politique d'emploi, politique de retraite, santé et conditions de travail...).

Plus précisément, le dossier est constitué de trois grandes parties. Après une description détaillée de l'évolution de l'emploi des seniors dans les 27 Etats membres de l'Union européenne et dans les pays de l'OCDE (I), il analyse les politiques d'emploi et de retraite conduites dans trois pays européens, l'Allemagne, les Pays-Bas et la Finlande, dont le taux d'emploi des seniors a le plus progressé entre 2000 et 2010 (II). Enfin, il fait le point sur les questions de santé au travail et de pénibilité en fin de vie active en Europe (III).

Le dossier est consultable sur [le site du COR](#)

Le guide Parcours § Pénibilités de la DIRECCTE - Unité territoriale de VAL D'OISE

La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) - Unité territoriale de VAL D'OISE a publié le 4 janvier 2012 un guide intitulé "Parcours § Pénibilités".

Fruit d'une série de rencontres et d'ateliers organisés par la DIRECCTE Île de France avec différents acteurs (directions d'entreprises, services des ressources humaines, services de santé au travail, représentants des salariés) dans le cadre du débat national sur l'emploi des seniors, le guide "Parcours § Pénibilités" propose une batterie de mesures et de leviers d'action à destination des entreprises concernées par l'obligation légale de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action sur la prévention de la pénibilité.

Ce guide est consultable [ici](#)

La loi de finance pour 2012 abroge les dispositions du code du travail relatives aux conventions AS-FNE

Nous avons signalé dans [une précédente lettre](#) d'information une instruction du Ministère du Travail demandant aux administrations du travail de ne plus conclure, à compter du 11 octobre 2011, de nouvelles conventions d'Allocation spéciale du Fonds national de l'emploi et ce, quel que soit le nombre de bénéficiaires potentiels.

La loi de finance pour 2012 (article 152) prend acte de cette instruction en abrogeant les dispositions du code du travail relatives à ce dispositif (articles L. 5123-2 al.2 et L. 5123-7 C. trav.).

Suppression définitive de la dispense de recherche d'emploi depuis le 1er janvier 2012

Depuis le 1er janvier 2012, la dispense de recherche d'emploi dont bénéficiaient certains chômeurs âgés est supprimée.

A noter cependant que les personnes ayant obtenu cette dispense avant le 1er janvier 2012 continuent à en bénéficier.

La dispense de recherche d'emploi était applicable aux personnes qui remplissaient toutes les conditions suivantes :

- être inscrites comme demandeurs d'emploi,
- bénéficière de l'allocation chômage,
- être âgées d'au moins cinquante-huit ans en 2009, d'au moins cinquante-neuf ans en 2010 et d'au moins soixante ans en 2011.

Les allocataires devaient en faire la demande pour voir le dispositif s'appliquer.

Les personnes bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), inscrites comme demandeurs d'emploi, âgées d'au moins cinquante-six ans et demi en 2009, d'au moins cinquante-huit ans en 2010 et d'au moins soixante ans en 2011, étaient également dispensées de recherche d'emploi.

Désormais, les demandeurs d'emploi concernés devront présenter des preuves de leurs recherches d'emploi et accepter une "offre raisonnable d'emploi".

COMPENSATION ET ALLEGEMENT DE LA PENIBILITE

Les branches et les entreprises peuvent solliciter le concours du Fonds national de soutien relatif à la pénibilité

Décret n° 2011-1969 du 26 décembre 2011 relatif au Fonds national de soutien relatif à la pénibilité.

Les branches professionnelles et entreprises couvertes par un accord collectif de branche ou d'entreprise créant un dispositif d'allègement ou de compensation de la charge de travail des salariés occupés à des travaux pénibles, peuvent désormais solliciter le concours du Fonds national de soutien relatif à la pénibilité.

Un décret, publié le 26 décembre 2011, donne le coup d'envoi de cette expérimentation prévue par la loi portant réforme de retraite du 9 novembre 2010. Ce dispositif transitoire durera jusqu'au 31 décembre 2013.

Un dispositif d'allègement ou de compensation de la pénibilité au niveau des branches

L'article 86 de la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 invite les partenaires sociaux, au niveau des branches, à se saisir de la question de la pénibilité jusqu'au 31 décembre 2013 en concluant, à titre expérimental, des accords collectifs destinés à mettre en place des dispositifs d'allègement ou de compensation de la charge de travail des salariés occupés à des travaux pénibles.

L'allègement de la charge de travail peut prendre la forme :

- d'un passage à temps partiel pour toute la durée restant à courir jusqu'à ce que le salarié puisse faire valoir ses droits à retraite, durée pendant laquelle le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire fixée par l'accord ;
- de l'exercice d'une mission de tutorat au sein de l'entreprise du salarié, mission au titre de laquelle le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire fixée par l'accord.

La compensation de la charge de travail peut prendre la forme :

- du versement d'une prime ;

- de l'attribution de journées supplémentaires de repos ou de congés.

Pour bénéficier de ce dispositif, les salariés doivent remplir les conditions suivantes :

- Avoir été exposés pendant une durée minimale définie par l'accord à un des facteurs de pénibilité suivants : contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé ;
- Avoir cumulé pendant une durée définie par le même accord deux de ces facteurs ;
- Les salariés ne doivent pas remplir les conditions pour liquider leur retraite à taux plein.

Un Fonds national de soutien relatif à la pénibilité

Pour soutenir cet effort, la loi a également créé, à titre provisoire et expérimental, auprès de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés un **Fonds national de soutien relatif à la pénibilité**, financé par une dotation de la branche accidents du travail et maladies professionnelles et une dotation de l'Etat.

Ce Fonds est chargé d'apporter son concours, sous forme de subventions, au financement de travaux ou d'actions d'expertise, d'ingénierie, de tutorat, de formation, d'évaluation ou de promotion mis en œuvre dans le cadre des accords collectifs conclus à cet effet.

Le décret (n°2011-1969) du 26 décembre 2011 définit la nature des travaux ou actions éligibles à ce fonds. Il prévoit en outre qu'il est administré par un comité de gestion dont il fixe la composition, les missions et les règles de fonctionnement. Enfin, il donne compétence aux caisses pour sélectionner les projets des entreprises susceptibles de bénéficier d'un financement du fonds.

On retient notamment que le comité de gestion comprend le directeur général du travail ou son représentant, le directeur de la sécurité sociale ou son représentant et les membres de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles.

La sélection des projets susceptibles de bénéficier d'un financement du Fonds de soutien relatif à la pénibilité au titre des travaux ou actions éligibles fait l'objet d'un appel à projet. Le Comité de gestion définit à l'intention des entreprises un cahier des charges des appels à projets, prévoyant notamment les règles de la procédure et les critères de sélection des projets. Il sélectionne les projets présentés par les branches et arrête le montant des subventions allouées. Le versement de ces subventions est subordonné à la conclusion d'une convention entre le Fonds de soutien relatif à la pénibilité et ces branches.

Les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail et dans les régions Ile-de-France et Alsace, les caisses compétentes (article L215-3 du Code de la sécurité sociale) sélectionnent les projets des entreprises et arrêtent le montant des subventions allouées aux entreprises sélectionnées après avis des Directions régionales des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et

de l'emploi rendu dans le délai de 2 mois. A défaut de notification d'un avis dans ce délai, l'avis est réputé rendu.

Le versement des subventions allouées par les caisses est subordonné à la conclusion d'une convention entre les caisses et les entreprises sélectionnées dans les conditions fixées dans le cahier des charges. Ne prend pas part au vote, l'administrateur qui exerce des activités professionnelles dans une entreprise concernée par la décision de la caisse.

Veillez télécharger le décret [ici](#)

PREVENTION DE LA PENIBILITE

Accord du 21 décembre 2011 sur la pénibilité au sein du groupe Rhodia

Dans le cadre de la nouvelle obligation légale de négocier sur la prévention de la pénibilité introduite dans le droit français par la loi du 9 novembre 2010, le groupe Rhodia et les organisations syndicales représentatives (CFDT, CFE-CGC, CGT) ont signé, le 21 décembre 2011, un accord sur la prévention de la pénibilité. Cet accord conclu pour une durée indéterminée, sauf pour certains dispositifs, annule et remplace l'accord du 30 juin 2010 sur le travail des salariés postés complété par un avenant n°1 du 9 novembre 2010.

La direction du groupe Rhodia et les organisations syndicales signataires réaffirment par ce nouvel accord "leur volonté de préserver, dans la durée, l'intégrité physique et la santé des salariés".

Identification des facteurs de pénibilité et mesures de prévention

Conformément aux nouvelles dispositions du code du travail, la pénibilité est identifiée comme provenant de "contraintes physiques marquées, d'un environnement physique agressif ou de certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des travailleurs".

On rappelle qu'à partir de ces trois grandes familles de risques professionnels, la loi a arrêté une liste de dix facteurs de risques caractérisant la pénibilité.

En cohérence avec cette définition, le groupe Rhodia a élaboré un inventaire des facteurs de pénibilité existants en son sein.

A ce titre, l'accord stipule que les salariés de Rhodia touchés par les **agents chimiques dangereux** sont "ceux ayant des activités habituelles sur la journée de travail à situation de risque non faible en référence à la Valeur Moyenne d'Exposition (VME) de 8 heures par jour, ou des activités ponctuelles de courte durée en référence à la Valeur Limite Court Terme 15 minutes (VLCT) en tenant compte de la protection apportée par les équipements de protection individuelle ».

Exemples de mesures de prévention :

- ▶ Généralisation de la pratique de fiche d'exposition que l'employeur établit, pour chacun des travailleurs exposés aux agents chimiques;
- ▶ Généralisation des analyses préliminaires hygiène sur chaque projet.

Pour les **agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR)** catégorie 1A et 1B, sont considérés comme exposés à cette catégorie de risque les salariés ayant des activités au cours desquelles une exposition est possible (manipulation d'un produit sans confinement), par une voie pertinente au regard des effets potentiels sur la santé, et pour lesquelles le niveau d'exposition est supérieur au centième de la valeur VEM ou VLCT).

Exemple de mesures de prévention

- ▶ Un bilan annuel des dossiers CMR est présenté au niveau de chaque établissement lors d'une des réunions trimestrielles du CHSCT;
- ▶ Un bilan annuel est présenté dans le cadre de l'instance Hygiène Sécurité Environnement du groupe.

S'agissant des **températures extrêmes**, sont considérés comme étant soumis à ce risque les salariés qui, de façon habituelle, exercent des activités à des températures supérieures à 30°C ou inférieures à -10°C et ce, plus de 20 heures par semaine.

Exemple de mesures de prévention :

- ▶ Fourniture des vêtements adaptés, des chaussures chaudes.

Pour le **bruit**, les parties signataires considèrent comme étant soumis à ce risque, les salariés exposés habituellement à un niveau de bruit pondéré sur 8h excédant 85 dB, sans prise en compte des facteurs d'atténuation des protections individuelles et ce plus de 20h par semaine.

Exemple de mesures de prévention :

- ▶ Une cartographie régulière des niveaux sonores dans les établissements et points sensibles est mise en place;

- ▶ Fourniture des casques anti-bruits ergonomiques et des bouchons d'oreilles performants.

Toujours dans le cadre de ce travail d'inventaire, les salariés manipulant habituellement et manuellement des charges unitaires supérieures à 18 kg, plus de 20h par semaine sont considérés comme soumis au risque professionnel lié aux **manutentions manuelles de charges**.

Exemple de mesures de prévention :

- ▶ Recours aux transpalettes électriques et suppression progressive de l'utilisation des transpalettes manuels;
- ▶ Suppression, chaque fois que cela est possible, des charges de plus de 25 kg et passage à du vrac.

Les **postures pénibles** sont pris en compte par les parties signataires au titre des facteurs de risques professionnels, à condition que les salariés concernés exercent leur activité de manière habituelle en position debout, sans déplacement, plus de 20h par semaine, ou en position impliquant une angulation forcée des épaules, des bras, des poignets ou du dos plus de 20h par semaine.

Exemple de mesures de prévention :

- ▶ Automatisation des vannes ainsi que des cycles de procédés.

Les **vibrations mécaniques** exposent, aux termes de l'accord, les salariés à la pénibilité, lorsque ces derniers subissent, à raison de 8 heures par jour, des vibrations transmises aux mains et aux bras, au-delà de 5 mètres par seconde carré, ou des vibrations transmises à l'ensemble du corps supérieures à 1,15 m/s².

Exemple de mesures de prévention :

- ▶ Pour les caristes : entretien des routes, amélioration des surfaces de roulement, chariots élévateurs plus ergonomiques.

Le **travail répétitif** est caractérisé en tant que facteur de pénibilité à condition que les salariés concernés soient exposés à des activités à cadence contrainte, avec un temps de cycle de moins de 15 secondes, plus de 20 heures par semaine.

Le travail en équipes successives alternantes est reconnu au sein de Rhodia comme étant un facteur de pénibilité en faveur des salariés dont le cycle de travail comprend des activités pour un même poste, à des heures différentes, sur une période donnée de jours ou de semaines. Sont concernés les rythmes 2x8, 3x8, 4x8, 5x8, 6x8, 2x10, 2x12.

Exemple de mesures de prévention :

- ▶ Une heure de prise de poste du matin moins pénible avec l'objectif de parvenir à ce qu'aucune équipe du matin ne commence le travail avant 5h;
- ▶ Création du rythme 5x8 à la place du rythme 4x8;
- ▶ Développement du travail de jour ouvert aux salariés postés;
- ▶ Développement des missions temporaires de jours, notamment des missions d'actions de progrès ou de tutorat des jeunes.

Le **travail de nuit**, enfin, concerne les salariés ayant des activités de plus de 3 heures entre 21h et 6h, 2 fois ou plus par semaine, ou plus de 270 heures entre 21h et 6h au cours d'une année civile. Là aussi sont concernés les rythmes 2x8, 3x8, 4x8, 5x8, 6x8, 2x10, 2x12.

Exemple de mesures de prévention :

- ▶ Réduction des tâches assurées la nuit après un état des lieux des tâches de nuit, en régime normal d'exploitation, pouvant être transférées en horaires de jour;
- ▶ Examen de la possibilité pour les travailleurs postés travaillant lors de l'équipe de nuit de se reposer ponctuellement, si possible dans un lieu spécifique.

Dispositif temporaire de cessation anticipée d'activité

L'accord prévoit l'ouverture d'une nouvelle période d'accès à la cessation anticipée d'activité pour les travailleurs postés allant du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2013. Un dispositif similaire était prévu dans l'accord signé par Rhodia le 30 juin 2010 sur le travail des salariés postés.

Ce dispositif est basé sur le volontariat et permet au personnel posté ou ancien posté, d'arrêter son activité professionnelle avec une anticipation maximale **de deux ans** par rapport à la date

d'obtention de son droit à la retraite sécurité sociale à taux plein, tout en percevant, dans l'attente, un revenu de cessation d'activité de fin de carrière.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce dispositif, doit formuler sa demande **au plus tard le 30 septembre 2013.**

Il doit, par ailleurs, remplir les conditions cumulatives suivantes :

- avoir occupé un **travail posté continu ou semi-continu pendant 22 ans au moins incluant du travail de nuit** au sens de la CCNIC (poste du matin débutant avant 6h00, ou poste de l'après-midi se terminant après 21h00), au sein de Rhodia ou de toute autre entreprise. Cette ancienneté doit être acquise au moment du passage en cessation d'activité.
- justifier du nombre de trimestres nécessaires, pour pouvoir, au terme de la cessation d'activité d'une durée de deux ans maximum, liquider la retraite sécurité sociale à taux plein;
- s'engager à liquider ses droits à la retraite dès l'obtention de la retraite Sécurité Sociale à taux plein.

L'accord indique que les salariés qui ont alterné, au cours de leur carrière, des périodes de travail en 2x8 et des périodes de travail posté peuvent bénéficier de la cessation anticipée d'activité. Dans cette hypothèse, une année de travail en 2x8 est équivalente à 8 mois de travail posté continu.

Le passage en cessation d'activité est formalisé par un avenant au contrat de travail.

Le salarié volontaire ayant adhéré au dispositif de cessation d'activité conserve la qualité de salarié de Rhodia. Son contrat de travail est suspendu, dans le cadre d'une cessation d'activité de fin de carrière, jusqu'à la liquidation de ses droits à la retraite.

Pendant la période de cessation totale d'activité, le salarié bénéficie d'un **revenu de cessation d'activité basé sur la rémunération brute de référence** (comprenant le salaire mensuel brut de base, le 1/12ème des éléments annuels et le montant mensuel des primes de poste et des primes liées aux conditions de travail). Ce revenu est égal à 75% de la rémunération brute de référence.

Tout au long de la période de cessation d'activité, le salarié bénéficie de la même couverture sociale, obligatoire et complémentaire, que pendant la période d'activité.

La période de cessation d'activité est considérée comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté prise en compte pour la détermination des éléments relatifs au départ en retraite.

Au terme de la cessation d'activité de fin de carrière, le contrat de travail est rompu dans le cadre d'un départ à la retraite à l'initiative du salarié.

L'accès à ce dispositif prend fin le 31 décembre 2013.

Dispositif temporaire de départ anticipé à mi-temps

Ce dispositif s'adresse aux salariés postés qui ont été exposés au sein de l'entreprise aux deux facteurs de pénibilité suivants : travail de nuit et travail en équipes successives alternantes ou équipes successives alternantes seules.

Les salariés concernés peuvent bénéficier de ce dispositif sur une période maximale de quatre ans par rapport à la date d'obtention de droit à la retraite sécurité sociale à taux plein.

Les conditions d'accès sont les mêmes que celles exigées dans le cadre du dispositif temporaire de cessation anticipée d'activité précédemment évoqué. Le bénéficiaire potentiel doit justifier de la durée d'assurance nécessaire lui ouvrant droit à une retraite à taux plein au terme de la période de quatre ans.

Lorsque le salarié demande à bénéficier de ce dispositif, la direction de l'entreprise examine si elle dispose d'un poste d'accueil compatible avec le rythme de travail à mi-temps et avec les contraintes de sécurité et d'organisation de l'établissement.

S'il est accordé, le mi-temps de fin de carrière est organisé sur la base d'un cycle travaillé sur l'ensemble de la période de cessation partielle d'activité à mi-temps.

Dans le cadre de ce dispositif, la direction peut décider la mise en place de périodes de tutorat-formation théorique et pratique sur le terrain, assurée par le salarié en mi-temps de fin de carrière à destination notamment des jeunes en contrat d'alternance.

Pendant la période de travail à mi-temps de fin de carrière, Rhodia verse mensuellement un revenu complémentaire de mi-temps de fin de carrière afin que le revenu annuel global soit égal à 87,5% de la rémunération brute annuelle de référence au moment du passage à mi-temps.

Le revenu de mi-temps de fin de carrière est soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu. Pendant la période de mi-temps, le salarié bénéficie de la même couverture sociale, obligatoire et complémentaire, que pendant la période d'activité.

Au terme de la période de mi-temps de fin de carrière, le contrat de travail est rompu dans le cadre d'un départ à la retraite à l'initiative du salarié.

Ce dispositif est cumulable avec celui de la cessation anticipée d'activité à condition que le cumul de non activité n'excède pas une durée totale maximale de 24 mois.

L'accès à ce dispositif **prend fin le 31 décembre 2013**.

L'accord est téléchargeable sur le site dialogue-social.fr : [rubrique pénibilité et conditions de travail](#)