



SOMMAIRE

P. 2	Le chiffre du mois
P. 2-5	<p>Les brèves :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en ligne des interventions de la demi-journée d'information sur la pénibilité au travail du 2 février 2015 - Le Conseil d'orientation des retraites se penche sur la question de la revalorisation des retraites - Enquête Défenseur des droits : être senior expose fortement aux discriminations dans l'emploi - Retraites complémentaires : recommandations de la Cour des comptes pour garantir l'avenir des régimes Agirc et Arrco - Rapport IGAS-IGF : l'encadrement des retraites chapeau
P. 5-12	<p>Textes législatifs et réglementaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contrat de génération dans les entreprises de 50 à 299 salariés : attention à la pénalité ! - Réforme des retraites 2014 : bilan de l'entrée en vigueur des dispositifs prévus
P. 12-15	<p>Actualités de la santé au travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bilan de la négociation collective relative à la prévention de la pénibilité - Plan santé au travail 3 : la prévention est au cœur des orientations retenues par le COCT
P. 16	Demi- journée d'information 22 avril 2015 organisée à Strasbourg sur le thème : « Avantages catégoriels et égalité entre salariés »

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

EN 2013, LE TAUX D'EMPLOI DES SENIORS A STAGNE

45,8 % DES SENIORS OCCUPENT UN EMPLOI AU 4^{EME} TRIMESTRE 2013,

SOIT LE MEME NIVEAU QU'AU 4^{EME} TRIMESTRE 2012

SOURCE : DARES

LES BREVES

*Demi-journée d'information sur la pénibilité du 2 février 2015 :
les interventions sont en ligne*

Suite à notre demi-journée d'information et d'échanges sur « *les facteurs de pénibilité et l'évaluation des expositions : les changements apportés en 2014 et leur impact sur les obligations des employeurs* », qui a eu lieu le lundi 2 février 2015, nous avons mis en ligne les [interventions](#) de Mme **Fabienne MULLER**, enseignant-chercheur à l'Université de Strasbourg et de M. **Emmanuel GOUAULT**, directeur adjoint de la Carsat Alsace-Moselle.

Le Conseil d'orientation des retraites se penche sur la question de la revalorisation des retraites

La réunion du Conseil d'orientation des retraites du 11 février 2015 a été consacrée à la problématique des **revalorisations dans le système de retraite français**.

Le COR souligne que cette thématique est importante car "les revalorisations des pensions et des droits à la retraite sont un déterminant important du pouvoir d'achat des retraités, du niveau de vie comparé des retraités et des actifs, mais aussi de la situation financière des régimes de retraite – donc au croisement des objectifs de niveau de vie des retraités et de pérennité financière du système de retraite".

De ce dernier point de vue, une [étude](#) de l'INSEE montre que le passage au cours des années 1980 à la revalorisation sur les prix des pensions et des droits à la retraite dans les régimes de

base va conduire à réduire le poids des pensions de retraite dans le PIB de 3,6 à 6 points (selon le scénario économique) en 2060, soit plus que l'effet cumulé (2,5 points) de toutes les autres mesures des réformes de 1993, 2003, 2010 et 2014.

A la suite de cette réunion, le secrétariat du COR a mis en ligne un [dossier](#) composé de trois parties (évolutions des modes de revalorisation ; problématiques associées à ces modes de revalorisation ; résultats de simulations consistant à revaloriser les pensions et les droits à la retraite sur les salaires plutôt que sur les prix comme actuellement).

Enquête Défenseur des droits : être senior expose fortement aux discriminations dans l'emploi

Le 8e baromètre Défenseur des droits - Organisation internationale du travail (OIT) sur la perception des discriminations dans l'emploi, publié le 13 février 2015, confirme les résultats de la [précédente vague du Baromètre](#) auprès des demandeurs d'emploi, effectuée en 2013: **être senior** et **la grosseur** demeurent les deux principaux risques d'exposition aux discriminations à l'embauche. De manière générale, à compétence égale avec le meilleur candidat, 88% des demandeurs d'emploi estime qu'être âgé de plus de 55 ans est un inconvénient pour être embauché.

Autre chiffre marquant, un tiers des demandeurs d'emploi affirment encore avoir déjà été victimes de discrimination (34 %), et la majorité estime que cette discrimination était fondée sur l'âge (35%).

Pour en savoir plus : [Défenseur des droits](#)

Retraites complémentaires : recommandations de la Cour des comptes pour garantir l'avenir des régimes Agirc et Arrco

La Cour des comptes a rendu public pour la première fois, le 18 décembre 2014, un rapport sur les régimes de retraites complémentaires relevant de l'Association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc) et de l'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Arrco).

Gérés et pilotés de manière paritaire par les partenaires sociaux, ces régimes concernent 18 millions de salariés et 12 millions de retraités. Les pensions qu'ils versent (plus de 70 Md€ par an) représentent une part substantielle des ressources de ces derniers.

La Cour constate **la dégradation de la situation financière de ces régimes** - l'épuisement de leurs réserves interviendrait ainsi en 2025 pour l'Arrco et dès 2018 pour l'Agirc-, **ce qui nécessite des mesures d'urgence.**

Elle cherche à éclairer les acteurs sociaux, à la veille des négociations entamées le 17 février dernier, sur la diversité des choix envisageables, qui relèvent de leur responsabilité exclusive, pour rétablir la situation.

La Cour formule, d'une part, huit orientations à l'égard des partenaires sociaux, visant notamment à :

- réexaminer dès 2015 l'opportunité d'appliquer la « clause plancher » qui limite les effets des sous-indexations de pensions décidées en 2013 ;
- mettre en œuvre dès 2016 un ensemble de mesures dégageant un effort annuel de plus de 5 Md€ dès 2018, et un effort cumulé de plus de 120 Md€ à l'horizon 2030 ;
- renforcer la solidarité financière entre les régimes Agirc et Arrco parallèlement à un effort spécifique des affiliés à l'Agirc et, dans ce cadre, aller à terme rapproché vers la fusion des régimes ;
- fonder les négociations paritaires des régimes sur des scénarios économiques plus prudents.

Elle formule, d'autre part, neuf recommandations aux gestionnaires des régimes et aux pouvoirs publics, visant notamment à :

- formaliser un cadre de concertation entre l'État et les partenaires sociaux sur l'évolution des paramètres d'intérêt commun aux régimes de base et complémentaires ;
- réduire au total d'au moins 25 % les coûts de gestion à l'horizon 2020, soit un effort de 150 M€ supplémentaires par an par rapport aux économies déjà décidées par les partenaires sociaux ;
- améliorer la qualité des liquidations et réduire les délais de paiement ;
- mettre en place le contrôle par les Urssaf des cotisations aux régimes complémentaires de retraite des salariés et autoriser l'accès des régimes aux renseignements obtenus dans le cadre de la lutte contre la fraude.

Pour en savoir plus : [Cour des comptes](#)

Rapport IGAS-IGF : l'encadrement des retraites chapeau

L'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et l'Inspection générale des finances (IGF) ont été chargées d'une mission visant à dresser **un état des lieux des régimes de « retraite chapeau » et de leur utilisation, et à proposer des voies d'encadrement**, en particulier s'agissant des mandataires sociaux.

Les retraites chapeau sont versées par une entreprise, en supplément des retraites de base et complémentaires, à des salariés ou mandataires sociaux.

Elles sont peu encadrées juridiquement en dehors de l'article L.137-11 du code de la sécurité sociale, qui fonde notamment le caractère non individualisable de leur financement, leur appartenance à la catégorie des régimes à prestations définies, l'absence de cotisations salariales et leur conditionnement à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise.

Elles sont, dans la plupart des cas, fiscalement déductibles du bénéfice net des sociétés au titre de l'article 39 du code général des impôts.

Les retraites à prestations définies concernent au total plus de 200 000 pensionnés, qui pour 84 % d'entre eux perçoivent une rente annuelle inférieure à 5 000 euros. Cependant une partie d'entre elles peut atteindre des montants très élevés, de l'ordre de plusieurs centaines de milliers d'euros par an, dont la divulgation déclenche périodiquement des controverses publiques.

Le rapport est consultable sur le site de l'[IGAS](#)

TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES

Contrat de génération dans les entreprises de 50 à 299 salariés : attention à la pénalité !

La [loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale](#) (article 20) prévoit que les entreprises de 50 à 299 salariés devront, **au plus tard, le 31 mars 2015 négocier et conclure un accord collectif ou élaborer un plan d'action relatif au [contrat de génération](#) ou être couvertes par un accord de branche**. A défaut elles devront s'acquitter d'une pénalité financière.

Réforme des retraites 2014 : bilan de l'entrée en vigueur des dispositifs prévus

Un an après la promulgation de la [loi du 20 janvier 2014](#) portant réforme des retraites, le Ministère des affaires sociales publie un [premier bilan](#) de l'entrée en vigueur des dispositifs prévus notamment en faveur des jeunes, des salariés ayant travaillé à temps partiel ou en emploi précaire, des femmes, des retraités modestes et des travailleurs ayant exercé un métier pénible.

Selon le Ministère "l'essentiel des dispositions réglementaires requises pour assurer la mise en œuvre de la réforme sont entrées en vigueur, conformément aux engagements du Gouvernement".

Retraites : prime exceptionnelle en faveur des pensions modestes

Décret n° 2014-1711 du 30 décembre 2014

Annoncée par le Premier ministre à l'occasion sa [déclaration de politique générale](#), le 16 septembre 2014, une **prime exceptionnelle de 40 euros** est attribuée aux retraités dont le montant total des retraites obligatoires de base ou complémentaires, de droit direct et de droit dérivé, n'excède pas, au 30 septembre 2014, la somme de 1200 euros par mois.

Cette prime exceptionnelle est versée par les régimes de retraite de base pour le compte du Fonds de solidarité vieillesse qui a la charge de la reverser aux retraités concernés. Lorsqu'un assuré relève de plusieurs régimes obligatoires de base, le versement exceptionnel est effectué par celui qui lui verse la pension de base dont le montant est le plus élevé au 30 septembre 2014.

Financement des retraites : hausse des cotisations vieillesse

Décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014**Circulaire Cnav 2015/5 du 30/01/2015**

Pour financer l'élargissement des possibilités de [départ anticipé à la retraite](#) en faveur des assurés ayant eu des carrières longues, une augmentation progressive (à compter du 1er novembre 2012) des cotisations d'assurance vieillesse est prévue parallèlement à la montée en charge du dispositif. Ainsi, **pour les années 2015, 2016 et à compter du 1er janvier 2017 les taux applicables seront les suivants :**

Rémunérations versées	Sur la part de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale (cotisation plafonnée)		Sur la totalité de la rémunération (cotisation déplafonnée)	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Du 1er janvier au 31 décembre 2015	8,50%	6,85%	1,80%	0,30%
Du 1er janvier au 31 décembre 2016	8,55%	6,90%	1,85%	0,35%
A compter du 1er janvier 2017	8,55%	6,90%	1,90%	0,40%

La Caisse nationale d'assurance vieillesse a publié le 30 janvier une [circulaire](#) pour expliciter les conséquences de ces augmentations du point de vue des dispositifs de transfert de cotisations entre le régime général et les régimes spéciaux, des régularisations de cotisations arriérées, des rachats de cotisations et des taux de cotisations réduits.

Versement pour la retraite : tarifs préférentiels pour le rachat des périodes d'études et d'apprentissage

[Décret n° 2015-14 du 8 janvier 2015](#)

La Loi relative aux retraites du 20 janvier 2014 prévoit un tarif plus favorable pour les versements au titre des périodes d'études supérieures et pour les versements effectués au titre d'années incomplètes correspondant à des périodes d'apprentissage comprises entre le 1er juillet 1972 et le 31 décembre 2013. Un décret du 8 janvier 2015 détermine le montant des versements de cotisations dus dans ces cas.

Pour permettre à certains assurés d'améliorer leur pension de retraite, la loi portant réforme des retraites de 2003 crée en leur faveur un dispositif appelé "[versement pour la retraite](#)", qui ouvre la possibilité de racheter jusqu'à 12 trimestres de cotisation au titre d'années d'étude ayant débouché sur un diplôme ainsi qu'au titre d'années n'ayant pas donné lieu à la validation de quatre trimestres.

Comme l'a souligné en son temps le [Conseil d'orientation des retraites](#), la création de ce mécanisme s'inscrit dans un contexte général marqué notamment par :

- le recul de l'âge d'entrée dans la vie active ;
- le développement des accidents de carrière et les difficultés d'insertion sur le marché du travail ;
- la recherche d'une plus grande liberté de choix des assurés sur le moment et les modalités de leur départ en retraite ;
- des fluctuations macro-économiques conjoncturelles affectant certaines générations au moment de leur entrée dans la vie active ;
- l'allongement de la durée d'assurance nécessaire pour l'obtention du taux plein.

Le versement pour la retraite sert soit à atténuer le coefficient de minoration (décote) du taux de pension, soit à la fois à atténuer la décote et à améliorer la durée d'assurance.

Cependant, eu égard à son [coût](#) élevé, ce dispositif reste difficile d'accès notamment pour les jeunes : au régime général, un rachat valable pour le taux et la durée d'assurance coûte de 1500 € à 2000 € le trimestre racheté à 20 ans, et de 2200 € à 2700 € si le rachat est effectué à 28 ans, si bien que seuls 1% des assurés qui rachètent des années d'études ont moins de 40 ans (voir [étude d'impact](#) relative à la réforme des retraites de 2014, p.72).

Cette situation est d'autant plus regrettable que "le nombre de trimestres validés avant 30 ans a diminué de 11 trimestres entre la génération 1950 et la génération 1978, passant d'un peu plus de 40 trimestres validés (42,6 précisément) à un peu plus de 30 trimestres (31 précisément). Ceci signifie que pour la génération 1978, l'âge à partir duquel des années complètes sont validées jusqu'à 30 ans est d'un peu plus de 22 ans en moyenne" (Voir [rapport](#) de la Commission pour l'avenir des retraites 2013, p. 120).

C'est dans ces conditions que le législateur est intervenu à travers la loi relative aux retraites du 20 janvier 2014 pour prévoir un **tarif plus favorable pour les versements au titre des périodes d'études supérieures*** et pour les versements effectués au titre d'années incomplètes correspondant à des périodes d'apprentissage comprises entre le 1er juillet 1972 et le 31 décembre 2013 (à compter du 1er janvier 2014, de [nouvelles règles](#) améliorant la prise en compte des périodes d'apprentissage au titre de la retraite s'appliquent).

* **Accomplies dans des établissements d'enseignement supérieur, des écoles techniques supérieures, des grandes écoles et des classes du second degré préparatoire à ces écoles, lorsque le régime général est le premier régime d'affiliation à l'assurance vieillesse après ces études; ces périodes doivent avoir donné lieu à l'obtention d'un diplôme, l'admission dans les grandes écoles et classes du second degré préparatoire à ces écoles étant assimilée à l'obtention d'un diplôme.**

Mesures en faveur des apprentis au titre de la retraite

[Décret n° 2014-1514 du 16 décembre 2014](#)

Jusqu'à récemment, en matière d'assurance vieillesse, **les cotisations sociales patronales et salariales* due au titre de l'emploi d'apprentis étaient**, à l'instar des autres assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès), **calculées au taux de droit commun sur une assiette forfaitaire** déterminée en fonction de l'âge de l'apprenti et de la durée de son contrat. Cette assiette correspondait à la [rémunération légale de base](#) qui leur est due, fixée en [pourcentage du SMIC](#), après un **abattement de 11 points**.

Ce mécanisme pénalisait les apprentis s'agissant de leurs droits à la retraite en ce qu'ils ne pouvaient valider une année entière qu'à la troisième année de leur apprentissage s'ils ont plus de 18 ans et la deuxième et la troisième année de leur apprentissage s'ils ont plus de 21 ans ([Étude d'impact](#) relative au projet de loi portant réforme des retraites, 2013, p. 74).

Nombre de trimestres qui étaient validés			
Nombre de trimestres validés sur un an	Avant 18 ans	de 18 à 20 ans	21 ans et plus
1ère année	1	2	3
2ème année	2	3	4
3ème année	3	4	4

De surcroît, "lorsque l'employeur rémunère l'apprenti au-delà du montant minimal, la cotisation reste assise sur cette même assiette" ([Étude d'impact](#) relative au projet de loi portant réforme des retraites, 2013, p. 73).

Aussi, afin de favoriser l'équité du système des retraites, la loi portant réforme des retraites du 20 janvier 2014 opère des modifications dans le dispositif. Ainsi, elle prévoit, **pour les périodes d'apprentissage accomplies à compter du 1er janvier 2014, que les cotisations d'assurance vieillesse et veuvage de base sont calculées non plus sur une assiette forfaitaire mais par rapport à la rémunération réellement perçue.**

Le mécanisme de l'assiette forfaitaire reste, en revanche, en vigueur concernant les autres assurances sociales.

Selon les prévisions du gouvernement, cette mesure permettra, grâce au passage de la [règle](#) de validation de trimestres de 200 heures à 150 heures SMIC travaillés, "l'obtention de 4 trimestres dès que la rémunération dépasse 33% du SMIC" ([Étude d'impact](#)).

*** A titre de rappel, il convient de préciser que pour les employeurs inscrits au répertoire des métiers, ainsi que ceux employant moins de 11 salariés, l'Etat prend en charge les cotisations sociales patronales et salariales dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse).**

Pour les autres employeurs, l'Etat prend également en charge les cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale ou conventionnelle à l'exception des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles. Pour en savoir plus : [URSSAF](#)

Le cumul partiel de l'ASPA avec des revenus d'activité est désormais possible

[Décret n° 2014-1568 du 22 décembre 2014](#)

Préconisé par [plusieurs sénateurs](#), le cumul partiel de l'Allocation de solidarité aux personnes âgées ([ASPA](#)), remplaçant le minimum vieillesse depuis 2006, **avec des revenus d'activité est désormais autorisé.**

Les pouvoirs publics souhaitent, en effet, améliorer le pouvoir d'achat des pensionnés les plus modestes en les faisant bénéficier de **la possibilité de cumuler partiellement leur allocation mensuelle avec des revenus d'activité en appliquant un abattement forfaitaire de 0,9 fois la valeur mensuelle du SMIC sur leurs revenus d'activité lorsque le foyer est constituée d'une seule personne et de 1,5 fois la valeur du SMIC lorsque le ou les allocataires sont mariés, concubins ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité.**

A titre de rappel, l'ASPA permet de garantir un niveau de ressources minimal aux personnes âgées : 800 € par mois pour une personne seule et 1 242 € pour un couple au 1er octobre 2014. Elle complète les ressources de la personne âgée jusqu'à ce montant. Ainsi, suite à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, une personne seule peut cumuler l'ASPA et des revenus d'activité dans la limite de 1311,77 € par mois et un couple d'allocataires peut cumuler ces mêmes sommes dans la limite 2186,28 € par mois.

Retraite anticipée pour les assurés handicapés : le dispositif est amélioré

[Décret n° 2014-1702 du 30 décembre 2014](#)

[Circulaire Cnav 2015/10 du 16/02/2015](#)

Le dispositif de la retraite anticipée dont bénéficient les assurés handicapés a été modifié par la loi sur les retraites du 20 janvier 2014. Un décret publié le 31 décembre dernier apporte les précisions nécessaires à l'entrée en vigueur des modifications prévues.

Plusieurs assouplissements sont introduits dans ce dispositif de manière à valoriser "tant les périodes d'activité des assurés handicapés, que la mobilisation de leurs proches, lorsque l'importance du handicap nécessite l'aide permanente d'un tiers" (étude d'impact relative au projet de loi relatif à la réforme des retraites, p.88).

En effet, jusqu'au 31 décembre 2014, les assurés handicapés pouvaient partir plutôt à la retraite (l'âge minimal étant 55 ans) s'ils remplissaient trois conditions cumulatives :

- réunir une durée d'assurance minimale ;
- totaliser une durée cotisée minimale ;
- justifier, pendant ces durées exigées, d'un taux d'incapacité permanente de 80 % ou handicap de niveau comparable ou de la qualité de travailleur handicapé.

Le législateur a procédé, à l'occasion de la dernière réforme des retraites, à des modifications concernant les conditions ci-dessus. A ce titre, **le taux d'incapacité permanente exigé passe de 80% à 50% à compter du 1er janvier de cette année.**

Par contre, **le critère de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé**, introduit par la loi portant réforme des retraites de 2010, **sera supprimé à compter du 1er janvier 2016**. Aux yeux des pouvoirs publics, ce critère "n'est pas le plus adapté pour identifier un droit à pension" (étude d'impact relative au projet de loi relatif à la réforme des retraites, p.89), puisque "la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé repose sur une démarche d'insertion dans l'emploi, et est attribuée par les Maisons départementales du handicap dans cette logique, pour une durée de 1 à 5 ans". En devenant un critère alternatif pour bénéficier d'une retraite anticipée, la RQTH constitue de fait "une prestation sociale différée, bien différente de sa vocation première".

En revanche, le critère de la RQTH est maintenu pour les périodes de reconnaissance antérieures au 31 décembre 2015.

Il est également prévu, **en faveur des assurés justifiant d'un taux d'incapacité de 50%, le droit de bénéficier de la pension de retraite liquidée au taux plein dès qu'ils atteignent l'âge légal d'ouverture du droit à la retraite** (fixé à 62 ans pour les personnes nées à partir de 1955) au lieu de

65 ans jusqu'à maintenant. A titre de cohérence, la même règle s'appliquera concernant l'âge d'accès de ces assurés à l'Allocation de solidarité aux personnes âgées (au lieu de 65 ans).

Enfin, l'assuré social qui assume, au foyer familial, la prise en charge permanente d'un adulte handicapé dont **l'incapacité permanente est égale ou supérieure à 80%** (ce dernier peut être son conjoint, son concubin, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité ou son ascendant, descendant ou collatéral ou l'ascendant, descendant ou collatéral d'un des membres du couple) bénéficie d'une **majoration de durée d'assurance d'un trimestre par période de trente mois, dans la limite de huit trimestres.**

Cumul emploi retraite : mode d'emploi

[Circulaire Interministérielle n° DSS/3A/2014/347 du 29 décembre 2014](#)

[Circulaire Cnav 2015/8 du 06/02/2015](#)

La loi relative aux retraites du 20 janvier 2014 pose, désormais, le principe général que la reprise d'une activité professionnelle, quel que soit le régime social dont elle relève, n'ouvre droit, pour le retraité « cumulatif », à aucun avantage nouveau en termes d'assurance vieillesse. Les cotisations sociales versées ne créent pas de nouveaux droits, elles sont versées à titre de solidarité.

Des dérogations à ce principe de généralisation des cotisations sociales de solidarité sont prévues.

Par ailleurs, la loi met fin à la disposition qui prévoyait la suspension du versement de la pension en cas de dépassement des limites imposées dans le dispositif de cumul emploi/retraite intra-régime plafonné (à savoir 160% du Smic ou dernier salaire d'activité perçu avant la liquidation des pensions). Désormais, dans pareille hypothèse, la pension est réduite à due concurrence du dépassement dans des conditions qui seront déterminées par décret.

Enfin, la loi procède à un aménagement de la condition imposée aux retraités souhaitant exercer une activité professionnelle dans le cadre du CER intra-régime intégral, de liquider l'ensemble de leurs pensions. Dorénavant, pour apprécier cette condition, il n'est pas tenu compte de la pension due par un régime de retraite légalement obligatoire dont l'âge d'ouverture des droits, le cas échéant sans minoration, est supérieur à l'âge légal, et ce jusqu'à ce que l'assuré ait atteint l'âge à partir duquel il peut liquider cette pension ou, en cas de minoration, l'âge auquel celles-ci prennent fin.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux assurés dont la première pension prend effet à compter du 1^{er} janvier 2015.

Deux circulaires ont été publiées, une interministérielle et l'autre émanant de la Cnav, apportent les éclairages nécessaires à l'application de ces nouvelles dispositions.

ACTUALITE DE LA SANTE AU TRAVAIL

A l'occasion de la réunion du Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail (COCT) qui s'est tenue le 27 janvier 2015, ont été présentés le **Bilan des conditions de travail 2013** et les **propositions du groupe permanent d'orientation du COCT pour le troisième plan santé au travail**.

Bilan des conditions de travail 2013

Dans ce bilan, « qui se veut un outil de réflexion pour l'action » et vise à « nourrir débats et diagnostics », sont présentés les contributions des partenaires sociaux, le système français de prévention des risques professionnels et ses résultats chiffrés, mais aussi le contexte normatif européen dans lequel il s'inscrit. Les auteurs de ce bilan retracent l'action de l'État et des grands organismes de prévention en matière de conditions de travail et mettent également l'accent sur les résultats de la négociation collective et des instances de gouvernance auxquels participent les partenaires sociaux. Enfin, de nombreux exemples thématiques, nationaux et territoriaux, viennent illustrer ce panorama des actions en faveur de l'amélioration des conditions de travail.

Le bilan est consultable dans son intégralité [ici](#)

Bilan de la négociation collective relative à la prévention de la pénibilité

Extraits du bilan des conditions de travail 2013

Éléments quantitatifs

Au 31 janvier 2014 et depuis l'entrée en vigueur de l'obligation, pour certaines entreprises, de négocier un accord ou d'adopter un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, le nombre d'entreprises ayant conclu un accord ou élaboré un plan d'action relatif à la pénibilité est de 5 400 ; pour ce qui est du nombre cumulé d'accords de branche relatifs à la prévention de la pénibilité conclus et transmis à la Direction générale du travail, il est de seize, dont cinq nouveaux accords signés au cours de l'année 2013 :

- onze accords s'inscrivent dans le dispositif "1 % pénibilité". Ils concernent les branches du *bâtiment et des travaux publics (BTP)*, du *commerce du détail et de gros à prédominance alimentaire*, des *entreprises sociales pour l'habitat*, de *l'assainissement et de la maintenance industrielle*, de *la fabrication et du commerce de produits pharmaceutiques*, de *l'industrie pétrolière* et de *l'industrie du bois*. L'année 2013 a permis la conclusion de quatre nouveaux accords dans les branches suivantes : *œufs et industries en produits d'œufs*,

12

remontées mécaniques et domaines skiables, industrie de la chaussure ainsi que l'aide, l'accompagnement, les soins et les services à domicile.

- deux accords sont des accords spécifiques, qui ne s'inscrivent pas dans le cadre issu de la loi du 9 novembre 2010. Ils ont été conclus dans la branche des *transports routiers et activités auxiliaires du transport* (accord de 2010 antérieur à l'entrée en vigueur du dispositif pénibilité) et celle des *ports et manutention* (s'inscrivant ainsi dans le dispositif issu de la loi du 4 juillet 2008 sur les installations portuaires).
- trois accords sont des accords de méthode visant soit à outiller les entreprises de la branche pour qu'elles construisent leurs propres accords (branche de la *transformation laitière*), soit à cadrer la future négociation de branche sur la pénibilité (*remontées mécaniques et domaines skiables*). Le dernier accord de méthode, conclu le 26 avril 2013, concerne l'*inter-secteur papier cartons*. Il fait suite au constat d'échec de la négociation sur la pénibilité et vise à diffuser un plan d'action afin d'aider les entreprises à identifier les différents leviers de lutte contre la pénibilité (mobilisation de l'organisme paritaire collecteur agréé – OPCA, diffusion d'une liste de cabinets de consultants, mise en place du tutorat, etc.).

Il est encore prématuré de dresser un bilan complet de l'action des branches en matière de pénibilité. Si l'on peut d'ores et déjà tenter de distinguer quelques grandes tendances, détaillées dans le bilan qualitatif ci-après, de la manière dont les branches se sont approprié la démarche de prévention de la pénibilité au travers de la négociation, il n'est pas exclu que l'engagement du processus législatif ayant conduit à l'adoption de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites et la perspective de la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) aient eu pour effet de **freiner temporairement le mouvement de négociation sur le sujet, dans l'attente de l'adoption d'un nouveau cadre stabilisé en la matière.**

Éléments qualitatifs

L'analyse du contenu des nouveaux accords conclus en 2013 montre que **seule une branche a élaboré un réel diagnostic des situations de pénibilité rencontrées dans son secteur**. La branche des *remontées mécaniques et domaines skiables* a ainsi élaboré, avec l'aide d'un consultant, un diagnostic précis grâce à une enquête conduite auprès d'un échantillon de sept entreprises. En 2012, quatre des sept branches qui avaient conclu des accords "1 % pénibilité" avaient également adopté une démarche de diagnostic, afin d'adapter les mesures de prévention au regard des spécificités de chaque secteur. Il s'agit en particulier de la branche du *bâtiment et des travaux publics* ainsi que celle des *sociétés anonymes et fondations d'HLM*.

S'agissant des thèmes de négociation retenus, ce sont en premier lieu ceux concernant les conditions de travail : l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ainsi que l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel. Ils font l'objet de mesures concrètes : études de poste en cas d'achat d'un nouveau matériel dans la branche des *oeufs et industries en produits d'œufs*, achat ou rénovation de matériel afin de prendre en compte des avancées réalisées en termes d'ergonomie dans la branche de l'*industrie de la chaussure*. Au plan organisationnel, deux branches (*remontées mécaniques et domaines skiables* et *industrie de la chaussure*) prévoient de favoriser la diversification des tâches des salariés exposés à des facteurs de pénibilité grâce à la

rotation des postes. Enfin, des actions de formation sont souvent prévues, soit dans une optique de prévention des risques (*aide, accompagnement, soins et services à domicile, remontées mécaniques et domaines skiables, œufs et industries en produits d'œufs*), soit dans une optique de reconversion (*œufs et industries en produits d'œufs et industries de la chaussure*).

Quant aux modalités de suivi de la mise en œuvre des engagements figurant dans les accords, deux d'entre eux prévoient la réalisation d'un bilan annuel par la commission paritaire de la branche (*industrie de la chaussure, aide, accompagnement, soins et services à domicile*), les deux autres préférant un bilan à la fin de la période triennale. Par ailleurs, les trois quarts des accords conclus prévoient des objectifs et des indicateurs adossés à chacun des thèmes retenus. La plupart de ces objectifs concernent toutefois la réalisation des actions prévues par les accords (accompagnement de 100 % des salariés, réalisation de 80 % des études, etc.) plutôt que la réduction directe de l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité.

Plan santé au travail 3 : la prévention est au cœur des orientations retenues par le Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail

Le Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail a retenu et validé **7 orientations thématiques en vue de l'élaboration du troisième Plan Santé au Travail (PST3)**, pour les années 2015 à 2019.

Les orientations retenues « qui font consensus » et « s'appuient sur une analyse partagée de la situation française » sont les suivantes :

- **Faire de la prévention primaire une priorité**, centrer le PST3 sur l'amplification et l'appropriation opérationnelle de la culture de prévention des risques au travail, à tous niveaux et par tous.
- **Prévenir la désinsertion professionnelle** notamment par une offre coordonnée de services aux personnes confrontées à une restriction d'aptitude pour raison de santé, afin de favoriser leur maintien dans la dynamique du travail.
- **Faire de la qualité de vie au travail un objet stratégique** et en favoriser la mise en œuvre.
- **Simplifier et rendre les règles de prévention plus intelligibles et accessibles** aux employeurs ainsi qu'aux salariés et à leurs représentants.
- **Prioriser certains risques professionnels.**
- **Rassembler et mettre en perspective les données de santé au travail** pour aboutir à un système d'informations partagées entre tous les acteurs.
- **Améliorer la complémentarité opérationnelle des acteurs de la santé au travail**

Le document d'orientations est consultable [ici](#)

Rapport-Eurogip : Déclaration des maladies professionnelles dans cinq pays européens

L'organisme EUROGIP publie un **rapport** intitulé "**Déclaration des maladies professionnelles : problématique et bonnes pratiques dans cinq pays européens**". Ces pays sont l'Allemagne, le Danemark, l'Espagne, la France et l'Italie, qui sont "représentatifs de modèles d'assurance divers". Et qui "(excepté l'Allemagne) portent de l'intérêt à la sous-déclaration des maladies professionnelles".

La première partie du rapport pose les grandes lignes des procédures de déclaration des maladies professionnelles dans ces pays.

En deuxième partie, sont présentées les statistiques et une analyse des données relatives à la déclaration et à la reconnaissance des maladies professionnelles, en ce qui concerne quatre types de pathologies : les troubles musculo-squelettiques (TMS), les hypoacusies, les dermatoses et les cancers.

En troisième partie, EUROGIP s'est intéressé aux constats nationaux dressés en matière de sous-déclaration des maladies professionnelles et à des exemples de bonnes pratiques pour lutter contre ce phénomène.

Pour en savoir plus : [EUROGIP](#)

La DIRECCTE des Pays de la Loire réactualise son étude relative à l'inaptitude au poste de travail

Dans le cadre du travail d'information qu'elle a engagé depuis 2007, la DIRECCTE des Pays de la Loire a publié le 23 janvier dernier une nouvelle édition actualisée de son étude intitulée "**Aptitude et inaptitude médicale au poste de travail**" qui rend compte du droit applicable au 15 octobre 2014.

Sur un sujet complexe et toujours d'actualité, au carrefour de multiples préoccupations et enjeux (juridiques, médicaux, organisationnels,...), l'objectif de cette étude est de mettre à disposition des professionnels et des publics intéressés (salariés, employeurs, DRH, médecins du travail, délégués du personnel, services sociaux,...), un document qui assure une présentation pratique et actualisée des points essentiels qui structurent cette matière.

L'étude est à consulter [ici](#)

EVENEMENT

Dialogue social territorial

Demi- journée d'information

Mercredi 22 avril 2015

14 h – 17 h

A la MISHA (Strasbourg)

« Avantages catégoriels et égalité entre salariés »

A la suite de plusieurs arrêts rendus en date du 27 janvier 2015, la jurisprudence de la Cour de Cassation a évolué d'une manière significative sur la question dite des « avantages catégoriels », notamment entre cadres et non-cadres. Après avoir fortement limité l'autonomie des partenaires sociaux dans ce domaine, la Cour de cassation avait précisé sa position dans des arrêts de 2011, puis écarté l'application des principes dégagés dans le cadre des régimes de prévoyance collective en 2013. Elle vient de procéder à un revirement de jurisprudence.

Cette intervention sera l'occasion de refaire le point sur un sujet très évolutif car si le contrôle du juge sur la légitimité des différenciations catégorielles s'est fortement allégé, il n'a pas disparu pour autant.

Intervenant : Benoît GENIAUT
Maitre de conférences à l'Université de Haute Alsace

Lieu : [MISHA](#)
5 allée du Général Rouvillois - CS 50008 - 67083 Strasbourg Cedex

Inscription : tiphaine.garat@unistra.fr