



La loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites validée par « les Sages »

publié le 17/01/2014, vu 2454 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Le 18 décembre dernier, la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites défendue par Marisol Touraine a été adoptée définitivement à l'Assemblée nationale. La réforme engagée vise à sauvegarder notre système de retraite par répartition. En effet, selon les projections du Conseil d'orientation des retraites, un déficit de 20 Md€ nous guetterait d'ici 2020.

La réforme repose sur trois objectifs ambitieux que sont :

- l'assurance d'une pérennité de nos régimes de retraites ;
- l'élaboration d'un système plus juste ;
- la simplification de notre système et le renforcement de sa gouvernance.

Tout d'abord, nous savons que dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat, tout employeur est tenu de consigner dans une fiche individuelle les conditions de pénibilité auxquelles ses travailleurs sont exposés.

Dorénavant, seuls les **risques professionnels allant au-delà de certains seuils**, après application des mesures de protection collective et individuelle, seront pris en compte dans la **fiche de prévention des expositions**.

Pour ce faire, les facteurs de risques professionnels et les seuils d'exposition, ainsi que les modalités et la périodicité selon lesquelles la fiche individuelle est renseignée par l'employeur, seront déterminés par décret. En tout état de cause, la fiche individuelle devra être tenue à la disposition du travailleur à tout moment.

Concernant les **entreprises recourant au travail temporaire**, celles-ci devront transmettre à l'entreprise de travail temporaire les informations nécessaires à l'établissement de cette fiche individuelle. Un décret en Conseil d'État définira les conditions dans lesquelles les entreprises utilisatrices pourront communiquer ces informations ainsi que les modalités selon lesquelles l'entreprise de travail temporaire établira cette fiche.

Du côté des négociations, un **accord collectif de branche étendu** pourra caractériser l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels au-delà des seuils par des **situations types d'exposition**. En l'occurrence, des références aux postes occupés et aux mesures de protection collective et individuelle appliquées pourront y figurer. Là encore, un décret viendra préciser les conditions dans lesquelles ces situations types seront prises en compte par l'employeur pour établir la fiche de prévention des expositions.

Par ailleurs, sauf exceptions, les salariés des employeurs de droit privé ainsi que le personnel des

personnes publiques employé dans les conditions du droit privé pourront acquérir des droits au titre d'un **compte personnel de prévention de la pénibilité**.

Ce dernier sera ouvert dès lors qu'un salarié aura acquis des droits sur son compte. Ceux-ci resteront acquis jusqu'à leur liquidation ou l'admission du salarié à la retraite.

En clair, l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs des facteurs de risques professionnels au-delà des seuils d'exposition et consignée dans la fiche de prévention des expositions, ouvrira droit à **l'acquisition de points** sur le compte personnel de prévention de la pénibilité.

Un décret en Conseil d'État fixera :

- les modalités d'inscription des points sur le compte,
- le nombre maximal de points pouvant être acquis par un salarié au cours de sa carrière,
- le nombre de points auquel ouvriront droit les expositions simultanées à plusieurs facteurs de risques professionnels.

Ces points **seront attribués au vu des expositions du salarié déclarées par l'employeur, sur la base de la fiche de prévention des expositions**, auprès, selon le cas :

- de la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail,
- de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés,
- ou de la Caisse de mutualité sociale agricole.

Tous les ans, l'employeur devra transmettre une copie de cette fiche au salarié ainsi qu'à l'une des caisses citées ci-dessus.

Concernant le titulaire du compte personnel de prévention de la pénibilité, il sera libre de décider **d'utiliser en tout ou partie les points inscrits sur son compte pour** :

- une action de formation professionnelle,
- le passage à temps partiel,
- la retraite.

Enfin, nous pouvons regretter qu'en réservant la fiche de prévention de la pénibilité et le compte personnel aux salariés de droit privé ainsi qu'au personnel des personnes publiques employé dans les conditions de droit privé, ces mesures ne permettent malheureusement pas de couvrir l'ensemble des individus qui travaillent.

Quoi qu'il en soit, le grief tiré de la méconnaissance de l'objectif de valeur constitutionnelle d'accessibilité et d'intelligibilité de la loi a été écarté par les « Sages ».

De plus, le Conseil Constitutionnel a ajouté que **le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général**. Ceci, sous réserve que dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.

C'est pourquoi, parmi les salariés de droit privé, seuls sont exclus de ce dispositif ceux qui sont affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de

compensation de la pénibilité. Dès lors, le législateur n'a pas traité différemment des personnes placées dans une situation identique. Ainsi, aucune disposition du texte n'entache le principe d'égalité et **les dispositions des articles 7 et 10 de la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites ont pu être déclarées conforme à la Constitution.**

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Sources

Conseil Constitutionnel ? Décision n° 2013?683 DC du 16 janvier 2014

Vu la loi n° 2010?1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites