

## LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

# CFDT UTI Métropole

N°8 mai. 2011

### Modalités de mise en œuvre de la retraite anticipée pour pénibilité au travail

Deux décrets du 30 mars 2011 apportent de nouvelles précisions sur la réforme des retraites intervenue suite à la loi du 9 novembre 2010.

La loi du 9 novembre 2010 a ouvert un droit à retraite anticipée pour les personnes justifiant d'un certain taux d'incapacité permanente. Cette incapacité doit faire suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail.

Le premier décret du 30 mars précise ainsi que dès 60 ans, certains assurés pourront bénéficier d'une retraite à taux plein. Cette disposition concerne les personnes justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 20 % ainsi que celles justifiant d'un taux d'incapacité permanente compris entre 10 et 20 %. Pour ces dernières, la retraite anticipée à taux plein dès 60 ans ne sera ouverte qu'à certaines conditions :

- Il faut que ces personnes démontrent avoir été exposées pendant 17 ans à un facteur de risque (facteurs définis ci-après).
- Il faut ensuite un avis d'une commission pluridisciplinaire acceptant l'ouverture de la retraite anticipée.

#### **Précisions sur la définition des facteurs de risques**

Les risques professionnels sont pris en compte dans le cadre du dispositif de retraite anticipée pour pénibilité. En effet les personnes atteintes d'un taux d'incapacité de 10 à 20% doivent démontrer leur exposition pendant 17 ans à un facteur de risque pour bénéficier d'une retraite anticipée à taux plein.

La réforme des retraites se réfère, au titre des facteurs de risques, aux contraintes physiques marquées, à l'existence d'un environnement physique agressif ou à l'exécution du travail en fonction de certains rythmes susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé. La loi du 9 novembre 2010 précisait que ces facteurs seraient listés par décret.

Le second décret du 30 mars 2011 s'attache donc à définir ces facteurs de risques.

- Les contraintes physiques marquées renvoient aux manutentions manuelles de charges, aux postures pénibles c'est-à-dire aux positions forcées des articulations et des vibrations mécaniques.
- L'environnement physique agressif concerne la présence d'agents chimiques dangereux (ce qui comprend poussières et fumées), les activités exercées en milieu hyperbare, les températures extrêmes et le bruit.

- Le risque relatif aux rythmes de travail renvoie au travail de nuit, au travail en équipes successives alternantes et le travail répétitif (c'est-à-dire la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini).

Source :

Décrets du 30 mars 2011, n°2011-353 et n°2011-354

#### Salariée affectée à une autre agence: Prise d'acte justifiée

Dans une affaire, une salariée engagée au poste de directrice d'une banque a signé un avenant à son contrat de travail prévoyant une mobilité géographique et fonctionnelle. Victime d'un accident vasculaire cérébral, la salariée a été en arrêt de travail pour maladie et a repris son poste en mi-temps thérapeutique. Par suite son employeur l'a informée qu'elle allait changer d'affectation car selon l'employeur, son mi-temps thérapeutique était incompatible avec la direction d'une banque.

Estimant que sa nouvelle affectation ne correspondait pas à sa qualification et qu'elle constituait de ce fait une modification unilatérale de son contrat de travail, la salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail et a saisi les juges pour que cette prise d'acte soit requalifiée en un licenciement injustifié.

L'employeur faisait valoir que le changement d'affectation n'avait aucun caractère discriminant, et que, au contraire, le nouveau poste était moins générateur de stress. Il en déduisait que le fait que la maladie de la salariée soit mentionnée dans la lettre informant la salariée de sa mutation était indifférent.

Les juges considèrent que la prise d'acte devait être requalifiée en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Ils relèvent que la lettre informant la salariée de son changement de poste mentionnait sa maladie. Ils en concluent que le changement d'affectation avait été décidé en raison de l'état de santé de la salariée.

A savoir :

Selon l'article L. 1132-1 du Code du travail aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en matière d'affectation, de qualification, de mutation, en raison de son état de santé.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 30 mars 2011. N° de pourvoi : 09-71.542

#### Le motif économique s'apprécie au regard de tous les établissements d'une entreprise

Dans une affaire, un salarié engagé en qualité de réceptionniste a été licencié pour motif économique pour avoir refusé une modification de son contrat de travail. Une telle modification avait en effet été proposée compte tenu de la fermeture temporaire de l'hôtel en raison de sa « mise en conformité (telle que) demandée par l'administration ». L'employeur considérait que sa compétitivité était ainsi en jeu.

Le salarié saisit les juges pour contester son licenciement car il estimait que le motif économique justifiant la proposition de modification n'existait pas.

Les juges considèrent que le licenciement était injustifié. En effet, c'est au regard de l'activité de l'ensemble des établissements que la société exploite, que le motif économique s'apprécie. Or la société détenait 4 hôtels en plus de celui concerné par la fermeture temporaire et aucune menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise prise dans son ensemble n'était caractérisée. Le motif économique invoqué était donc inconsistant.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 2011. N° de pourvoi : 09-43.293

#### Accidents du travail et recours devant la Commission d'Indemnisation des Victimes d'Infraction : état du droit positif

L'article L454-1 du Code de la Sécurité Sociale précise que "sous réserve des dispositions prévues aux articles L452-1 à L452-5, L455-1, L455-1-1 et L455-2, aucune action en réparation des accidents du travail ou de maladies professionnelles ne peut être exercée conformément au droit commun, par la victime ou ses ayants droit"

Par un arrêt du 7 mai 2003, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation, (Civ. 2ème, 07 mai 2003 Bull., II, n° 138), avait estimé que "les dispositions légales d'ordre public sur la réparation des accidents du travail excluent les dispositions propres à l'indemnisation des victimes d'infractions", privant ainsi et sans distinction, toutes les victimes d'un accident du travail de la possibilité de saisir la Commission d'Indemnisation des Victimes d'Infractions ("CIVI") compétente.

La portée de ce revirement fut réduite par un arrêt du 29 avril 2004 (Civ 2ème, 29 avril 2004 Bull., II, n° 197) aux termes duquel la Cour de Cassation a jugé que "les dispositions propres à l'indemnisation des victimes d'infractions sont applicables, selon l'article L. 451-1 du code de la sécurité sociale, aux victimes d'un accident du travail imputable à une personne autre que l'employeur ou ses préposés".

Par un arrêt du 07 mai 2009 (Civ 2ème, 07 mai 2009 n°08-15.738), la deuxième chambre civile de la Cour de cassation a encore jugé "que les dispositions propres à l'indemnisation des victimes d'infractions sont applicables aux victimes d'un accident du travail imputable à la faute intentionnelle de l'employeur ou de l'un de ses préposés".

En l'état du droit positif, et à rebours de l'idée reçue selon laquelle les dispositions spécifiques à l'indemnisation des risques professionnels excluent nécessairement tout recours devant la CIVI, les victimes d'un accident du travail revêtant le caractère d'une infraction peuvent donc saisir la CIVI compétente lorsque l'infraction est imputable à une personne autre que l'employeur ou ses préposés ou l'accident du travail mais aussi lorsqu'elle lorsque l'accident du travail est imputable à la faute intentionnelle de l'employeur ou de l'un de ses préposés.

Eric Charret  
Commission Juridique  
CFDT UTI Lille Métropole