



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

âge de la retraite

Question écrite n° 123734

Texte de la question

Mme Josette Pons attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi et de la santé sur les décrets d'application n° 2011-823 et n° 2011-824 du 7 juillet 2011 de la loi relative à la réforme des retraites, portant sur les mesures de prévention de la pénibilité au travail. En effet, la loi relative à la réforme des retraites prévoit que les entreprises de plus de 50 salariés devront mettre en place, avant le 1er janvier 2012, un accord relatif à la prévention de la pénibilité, sous peine de devoir s'acquitter d'une amende correspondant à 1 % du montant de leur masse salariale. Cependant, la complexité du sujet ne permet pas à toutes les entreprises concernées de déposer leurs plans définitifs dans ce délai. Aussi, elle lui demande quelles peuvent être les possibilités d'entendre reporter ce délai pour les entreprises qui, bien qu'ayant avancé dans cette démarche, n'auraient pas finalisé leur plan définitif au 1er janvier 2012.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative à l'application de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, et plus précisément sur le dispositif fixant une pénalité à la charge des entreprises qui ne seront pas couvertes par un accord ou un plan d'action de prévention de la pénibilité. En effet, la loi instaure désormais à l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale une obligation, pour certaines entreprises, de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité. Ainsi, à compter du 1er janvier 2012, les entreprises concernées qui ne seront pas couvertes par un tel accord ou plan d'action pourront, à l'issue d'une procédure de mise en demeure de l'inspection du travail, être pénalisées financièrement. Si le dispositif entre bien en vigueur au 1er janvier 2012 conformément à la loi portant réforme des retraites, plusieurs dispositions ont été prises afin de laisser aux entreprises le temps de la négociation ou de l'élaboration d'un plan d'action. Tout d'abord, la loi a prévu un cas d'exonération à l'obligation de conclure un accord ou d'adopter un plan d'action. Ainsi, les entreprises de 50 à 299 salariés, ou appartenant à un groupe de 50 à 299 salariés, qui sont couvertes par un accord de branche étendu, ne sont pas soumises à l'obligation. De plus, une disposition transitoire a été prévue pour les accords ou plans d'action existant au 9 juillet 2011 (date de publication du décret relatif aux accords conclus en faveur de la pénibilité) et contenant des clauses relatives à la prévention de la pénibilité : ceux-ci valent accords ou plans d'action relatifs à la prévention de la pénibilité jusqu'à leur expiration et dans la limite de trois ans à compter de leur conclusion ou de leur élaboration, sous réserve que leur contenu soit conforme à celui défini par le décret du 7 juillet 2011. Cette disposition permet notamment aux entreprises qui auraient déjà mis en place une démarche de prévention de la pénibilité dans le cadre d'un accord seniors, d'un accord sur les conditions de travail ou sur la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC), d'en conserver le bénéfice. Enfin, la date du 1er janvier 2012 n'est pas une date couperet pour les entreprises, la volonté du gouvernement étant de laisser le temps pour la négociation sur la pénibilité : ce n'est qu'à l'occasion d'un contrôle que l'inspection du travail pourra vérifier l'existence d'un accord ou plan d'action et sa conformité aux obligations réglementaires. En cas d'absence ou de non conformité de l'accord ou du plan, l'entreprise disposera alors de 6 mois pour le négocier, l'élaborer ou le compléter. A l'issue de la procédure, le Directeur régional des entreprises,

de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) déterminera le taux de la pénalité (entre 0 et 1 %) en fonction notamment des efforts constatés et de la situation de l'entreprise. L'enjeu du dispositif est en effet d'améliorer les conditions et l'organisation du travail pour permettre aux salariés de poursuivre leur activité professionnelle tout en préservant leur santé, tout au long de leur vie professionnelle. Il s'agit, par la prévention, de réduire voire d'éliminer la pénibilité dans les entreprises. Toute démarche menée, en ce sens, par les entreprises est encouragée et sera donc valorisée.

Données clés

Auteur : [Mme Josette Pons](#)

Circonscription : Var (6^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 123734

Rubrique : Retraites : régime général

Ministère interrogé : Travail, emploi et santé

Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 6 décembre 2011, page 12758

Réponse publiée le : 8 mai 2012, page 3703