

## Economique et sociale

### Focus sur les points principaux introduits par les ordonnances de septembre 2017

#### La réforme de la pénibilité

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2017, le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) a été scindé en deux dispositifs :

##### Le C2P, « compte professionnel de prévention »

avec une couverture moins importante des facteurs de risque concernés :

Le C2P fonctionne sur les mêmes bases que le C3P.

Il permet ainsi aux salariés d'acquérir des points en vue de favoriser :

- une réorientation professionnelle vers un métier moins voire pas pénible,
- une diminution de leur temps de travail en fin de carrière sans perte de salaire,
- un départ en retraite anticipé.

Pour bénéficier du C2P, le salarié doit avoir été exposé au-delà de certains seuils et après application des mesures de protection collective et individuelle à un ou plusieurs des facteurs de risque suivants :

- travail de nuit ;
- travail répétitif ;
- travail en horaires alternants ;
- travail en milieu hyperbare ;
- bruit ;
- températures extrêmes.

##### Un dispositif de départ anticipé à la retraite

pour les facteurs de risque initialement couverts par le C3P qui ne sont plus couverts par le C2P :

Le dispositif de départ anticipé à la retraite est conditionné à une incapacité permanente excédant 10%.

L'incapacité doit être reconnue au titre d'une maladie professionnelle consécutive à l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risque professionnels (sans durée d'exposition et sans que cela soit directement lié). Les facteurs de risque sont les suivants :

- manutentions manuelles de charges ;
- postures pénibles (positions forcées des articulations) ;
- vibrations mécaniques ;
- agents chimiques dangereux.

#### La rupture conventionnelle collective

Depuis le 4 janvier 2018, les employeurs peuvent proposer d'ouvrir la négociation d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective (L1237-19).

Cette possibilité ne remplace pas le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), mais offre une nouvelle possibilité pour les

employeurs de répondre à une contrainte de suppression d'emplois en excluant tout licenciement. Les salariés intéressés sont libres de refuser.

La rupture conventionnelle collective doit obligatoirement faire l'objet d'un accord collectif soumis à validation de la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

Le comité social et économique est informé de l'ouverture de la négociation d'un tel accord (L1237-19-3). Par la suite, le suivi de la mise en œuvre de l'accord fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité dont les avis sont transmis à la Direccte.

#### Le télétravail

Le recours au télétravail a également été revu et est désormais soumis à un accord collectif ou à défaut, à une charte d'entreprise (après avis du CSE ou du comité d'entreprise et à défaut des délégués du personnel) qui doivent prévoir (L1222-9) :

- les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

A défaut d'accord collectif ou de charte, il est possible de recourir au télétravail. Il faut alors que le télétravail fasse l'objet d'une formalisation par tout moyen (mail, SMS, etc.).

Il est à noter que la loi n'impose plus à l'employeur de prendre en charge les dépenses liées au télétravail (matériel, communication, etc.). Cela peut cependant être prévu par l'accord collectif ou la charte d'entreprise.

#### Le plafond des indemnités prud'homales

Désormais, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, les juges devront respecter un barème d'indemnisation en fonction de l'ancienneté du salarié et de l'effectif de l'entreprise (plus ou moins de 11 salariés).

Ce barème ne s'appliquera pas (dans ses plafonds) en cas de faute particulièrement grave de l'employeur (harcèlement, discrimination, violation des libertés fondamentales...).

