

#3 UniverCité.

LA REVUE QUI CRÉE DES PONTS ENTRE
LES MONDES ACADÉMIQUE ET PROFESSIONNEL



- Qu'en pensent les étudiants ?
- Retour sur les projets de la promotion 23/24 du Master 2 Droit Social
- Nos conseillers prennent la parole
- Témoignage adhérent
- Veille de jurisprudence

L'ALLONGEMENT DE LA DURÉE DE VIE AU TRAVAIL

A propos de notre collaboration.

• PRÉSENTATION DU MASTER 2 DROIT SOCIAL, PARCOURS DROIT DU TRAVAIL

Le Master 2 Droit social, parcours Droit du travail, forme des juristes capables de rédiger des actes relevant du droit social, mener des négociations et conseiller les acteurs de la vie économique et sociale. Pour répondre à ces objectifs, la formation, assurée par les universitaires, les professionnels du droit et les acteurs de l'entreprise, combinent les exigences théoriques et les pratiques du monde économique et social. Comme le master droit du travail est adossé à une recherche de pointe (CRDP-LEREDS), les enseignements délivrés sont toujours en phase avec les évolutions des mondes socio-économiques et socio-professionnels. L'alternance, élément essentiel de la formation, prépare de façon très concrète la future entrée de l'étudiant dans le monde du travail. Au demeurant, les entreprises ne s'y trompent pas, elles n'hésitent pas à recruter des titulaires d'un master droit du travail pour des fonctions très diverses (juriste d'entreprise, conseiller en droit social, rédacteur en droit social, cadre Ressources Humaines ...).

• TÉMOIGNAGE DE BERNARD BOSSU

L'objectif est d'abord de permettre aux étudiants d'appréhender les pratiques des entreprises et de les former à leurs attentes juridiques, plus particulièrement en matière sociale.

Bernard BOSSU,
Professeur agrégé des facultés de droit,
Directeur du Master Droit social de l'université
de Lille ●●



• TÉMOIGNAGE DE PIERRE-YVES LEGRAND

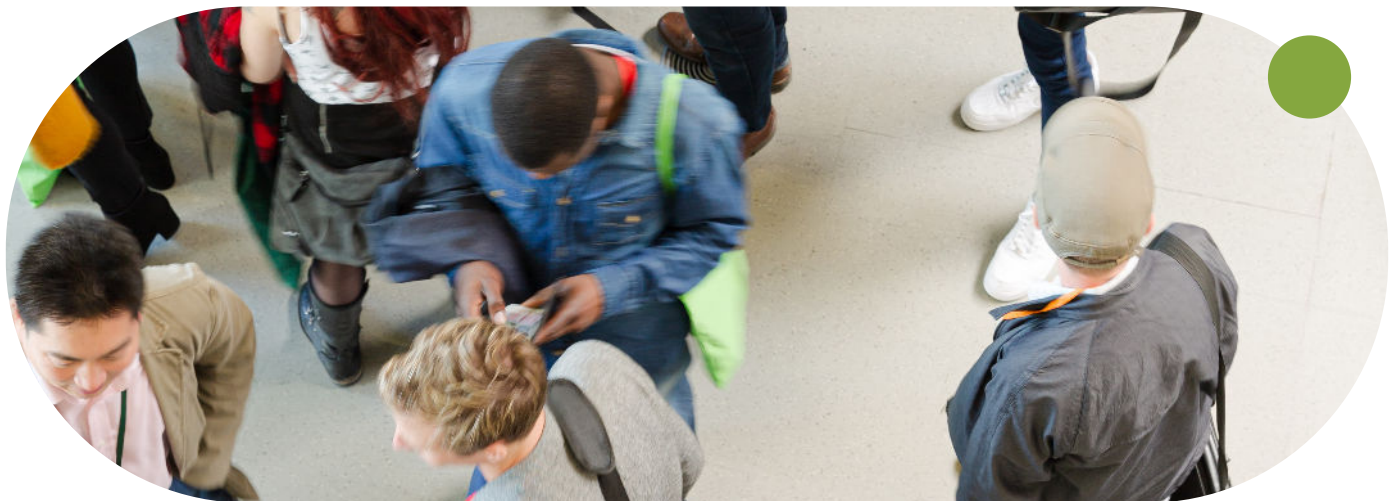
La collaboration avec le monde universitaire répond à notre volonté de favoriser l'innovation, d'enrichir l'expérience éducative des étudiants en droit et de créer un écosystème dynamique où l'éducation, la recherche et l'entrepreneuriat se nourrissent mutuellement. Nous contribuons ainsi aux réussites futures de notre territoire.

Pierre-Yves LEGRAND,
Directeur de la Cité des Entreprises ●●

Qu'en pensent les étudiants ?

Par Elisa DADOIT, Caroline FILIPE MAURICIO, Lucie PAJOR, Charline PENET, Benjamin VERSTRAETE et Shana ZEITOUN

« Que se passe-t-il vraiment, dans les entreprises, en matière d'aménagement des conditions de travail, dans le cadre des négociations sur les « seniors » ? ». C'est la question qu'avait posée en 2014, le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (Coct) au centre d'études de l'emploi. L'enjeu soulevé par cette interrogation est celui de l'adaptation des travailleurs âgés aux évolutions du monde du travail dans un contexte de réforme des retraites et d'allongement de la vie professionnelle.



Trois constats peuvent être opérés : le vieillissement de la population active, une entrée plus tardive des jeunes sur le marché du travail et le recul de l'âge du départ en retraite. Malgré les récentes réformes législatives visant à prolonger les carrières, les entreprises n'ont pas toujours été très attentives aux salariés les plus âgés, ce qui a entraîné des conséquences diverses selon les secteurs. Il est aujourd'hui essentiel d'adapter les politiques et stratégies de gestion pour aider ces personnes. L'allongement de la durée de vie au travail est un enjeu majeur pour les entreprises car les travailleurs de 49-50 ans, considérés comme "seniors", sont les gardiens de l'expérience, les piliers de la sagesse et les architectes de l'avenir professionnel.

De ce constat se dégage une problématique : comment les entreprises peuvent-elles optimiser leurs politiques et stratégies de gestion pour offrir un soutien efficace à leurs employés dans un contexte d'allongement de la durée de la vie professionnelle ?

Notre étude propose une analyse en deux temps : on s'intéressera d'abord aux stratégies des entreprises face à l'allongement de la vie professionnelle, puis on envisagera les pratiques de gestion favorisant la prolongation de la durée de vie au travail.

•• **Les travailleurs de 49-50 ans, considérés comme "seniors", sont les gardiens de l'expérience, les piliers de la sagesse et les architectes de l'avenir professionnel.** ••

• LES STRATÉGIES POUR L'ALLONGEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE

A. Adaptation des postes et des conditions de travail

Alors que les seniors sont incités à prolonger leur activité, ils peuvent se heurter à des difficultés spécifiques qui freinent leur maintien ou leur retour à l'emploi.

L'employeur a l'obligation de prendre en compte les besoins des salariés seniors en matière d'adaptation du poste de travail (C. trav., art L. 6321-1). Il doit les placer dans une dynamique d'évolution professionnelle continue afin de maintenir leur motivation, leur engagement et leur performance. La prise en compte du capital humain jusqu'au départ en retraite participe à la vie de l'entreprise. Elle donne aux seniors une envie de s'impliquer dans l'entreprise, à un moment où ils pourraient être tentés de se désengager. L'entreprise peut notamment proposer des horaires de travail flexibles ou à temps partiel. Elle peut encore permettre au salarié senior de réduire sa charge de travail tout en restant actif dans l'entreprise. Développer le télétravail pour les seniors est aussi un moyen efficace pour préserver leur santé. L'employeur peut enfin revoir la répartition des tâches et des responsabilités au sein de l'équipe pour alléger la charge de travail du salarié senior. Cela peut se traduire par la délégation de certaines tâches à d'autres membres de l'équipe ou la réduction des responsabilités.

B. Promotion de l'employabilité tout au long de la carrière

Afin de permettre la gestion de l'allongement de la vie au travail, il convient d'assurer au salarié son maintien dans l'emploi tout au long de sa vie professionnelle. Ce maintien dans l'emploi peut être favorisé par les différents mécanismes de développement des compétences et de formation mis à la disposition du salarié et de l'employeur. La formation tout au long de la vie constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés.

Il convient de présenter brièvement les différents dispositifs de formation permettant d'assurer l'employabilité des salariés et l'allongement de la durée de vie au travail.

➤ Le développement de la formation des salariés au sein de l'entreprise

L'employeur doit veiller au maintien dans l'emploi des salariés au sein de son entreprise et à l'adaptation des postes de travail en fonction de leurs compétences. Parmi les moyens mis à disposition de l'employeur pour assurer le développement de la formation au sein de l'entreprise, on trouve l'entretien professionnel. Il a pour but d'offrir un temps d'échange entre le salarié et son employeur pour envisager les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. L'entretien professionnel permet au salarié d'être informé des dispositifs de formation et d'orientation existants.

•• La formation tout au long de la vie constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. ••

➤ Le plan de développement des compétences

Il s'agit d'un document élaboré par l'employeur, présentant de façon ordonnée l'ensemble des actions de développement des compétences. Ce plan est un moyen permettant de garantir le maintien dans l'emploi des salariés en identifiant les formations nécessaires qui peuvent notamment être financées par le CPF.

➤ Le compte personnel de formation (CPF)

Le CPF, mis en place par la loi du 14 juin 2013, est un outil de développement des compétences et permet la prise en charge des formations tout au long de la vie professionnelle du salarié. L'utilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. Le CPF permet à toute personne, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, de suivre des formations qualifiantes ou certifiantes.

➤ Le bilan de compétences

Depuis le 1er janvier 2019, le bilan de compétences constitue une action « concourant au développement des compétences ». Il entre à ce titre, conformément à l'article L. 6313-1 du Code du travail, dans le champ de la formation professionnelle. Ce dispositif apparaît comme un moyen d'accompagner le salarié dans l'évolution de sa vie professionnelle.

➤ La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE a pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles. En d'autres termes, la VAE permet de valider l'expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle (C. trav., art. L. 6411-1).

Les différents dispositifs de formation évoqués permettent aux salariés d'assurer leur maintien dans l'emploi tout au long de leur vie professionnelle en leur garantissant un accès à la formation et ainsi d'évoluer dans leur carrière mais aussi de s'adapter aux évolutions constantes du marché du travail et des techniques de travail.

C. Valorisation de l'expérience et bien-être au travail

La valorisation de l'expérience permet aux travailleurs vieillissants de bénéficier d'un bien-être au travail. Cela passe premièrement par le renforcement de la sécurité au travail avec une attention toute particulière à la santé mentale et physique. Cela implique la mise en place de politiques et de pratiques visant à assurer un environnement de travail sans risque pour les travailleurs âgés. Il faut être attentif notamment aux programmes de formation sur la sécurité et à l'ergonomie du poste de travail. Il faut encore réduire la fréquence du travail dangereux et pénible en ajustant les processus de travail (utilisation de technologies plus sûres, aménagements spécifiques pour les travailleurs âgés). On notera que le compte professionnel de prévention (C2P) offre aux salariés exposés à des risques professionnels la possibilité de se former.

En résumé, il faut reconnaître la valeur de l'expérience et des compétences des travailleurs âgés, tout en cherchant à créer un environnement de travail qui favorise leur bien-être physique, mental et émotionnel, ainsi que leur épanouissement professionnel et personnel.

•• **Depuis le 1^{er} septembre 2023, le dispositif de cumul emploi-retraite dans le régime général permet aux salariés retraités de reprendre une activité tout en bénéficiant de nouveaux droits.** ••

En favorisant le bien-être au travail des seniors, on reconnaît finalement leur expérience, ce qui peut conduire à une meilleure performance globale de l'organisation. Par ailleurs, les travailleurs âgés en bonne santé physique et mentale sont susceptibles de maintenir un niveau élevé de productivité. En investissant dans leur bien-être, on favorise ainsi la continuité des activités et on évite les interruptions coûteuses liées à l'absentéisme ou au roulement du personnel. Les travailleurs âgés en bonne santé sont moins susceptibles de tomber malades ou de se blesser au travail, ce qui se traduit par une réduction significative des coûts.

Certaines pratiques en entreprise permettent également de favoriser la prolongation de la durée de vie au travail. Cela passe notamment par le cumul emploi retraite pour aider les salariés âgés.

• LES PRATIQUES DE GESTION FAVORISANT LA PROLONGATION DE LA DURÉE DE VIE AU TRAVAIL

A. Valorisation de la diversité intergénérationnelle et de l'expérience des travailleurs seniors

➤ Le cumul emploi retraite

La loi de financement rectificative de la sécurité sociale de 2023 déploie diverses mesures afin d'augmenter le taux d'emploi des salariés âgés. Ce texte facilite le cumul emploi-retraite ainsi que la retraite progressive, harmonise le régime social des indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite, et renforce la mutualisation des coûts des maladies professionnelles à effet différé. Depuis le 1er septembre 2023, le dispositif de cumul emploi-retraite dans le régime général permet aux salariés retraités de reprendre une activité tout en bénéficiant de nouveaux droits.

Ce dispositif va donc favoriser l'allongement de la durée de vie au travail en permettant aux seniors, une fois à la retraite, de reprendre ou poursuivre une activité professionnelle. Cela permet également d'encourager la diversité intergénérationnelle.

➤ La retraite progressive

La retraite progressive est un dispositif permettant de favoriser la prolongation de la durée de vie au travail. La retraite progressive permet aux salariés qui le souhaitent de liquider une fraction de leur pension de vieillesse, tout en poursuivant une activité à temps partiel. Pour bénéficier de ce dispositif, des conditions d'âge, de durée d'assurance, de durée minimale ou de revenu minimal doivent être respectées. Ce dispositif de retraite progressive permet de favoriser la diversité intergénérationnelle et la prolongation de la durée de vie au travail. Deux ans avant l'âge légal de départ en retraite, le salarié perçoit une fraction de sa pension tout en poursuivant une activité à temps partiel ou réduit.

➤ Les CDD seniors

Afin de favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi, tout employeur, à l'exception des professions agricoles, peut conclure un contrat de travail à durée déterminée, avec une personne âgée de plus de 57 ans. Ce dispositif permet de faciliter leur retour à l'emploi mais aussi d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein.

B. Transition vers la retraite et gestion des départs à la retraite

L'anticipation de l'allongement de la durée de vie au travail passe également par une analyse des différents outils juridiques de départs à la retraite.

➤ Le départ à la retraite à l'initiative du salarié

Les entreprises doivent anticiper ces départs à la retraite pour éviter des pertes de compétences voire des pertes financières. La transmission des connaissances et compétences des salariés seniors est cruciale pour prévenir une baisse de performance. Les entreprises ont également l'obligation de sensibiliser les salariés partant à la retraite aux gestes qui sauvent, sous peine de devoir verser des dommages et intérêts.

L'entreprise doit encore être attentive aux départs en retraite car les indemnités à verser peuvent être non négligeables.

➤ La mise à la retraite par l'employeur

La mise à la retraite par l'employeur, contrairement à celle initiée par le salarié, est un processus très encadré. L'employeur peut envisager cette option lorsque le salarié atteint l'âge légal ou conventionnel de départ à la retraite. Des conditions strictes doivent être respectées : aucune mise à la retraite n'est possible avant l'âge de 67 ans, et entre 67 et 70 ans, l'accord du salarié est indispensable. Après 70 ans, l'employeur peut mettre fin au contrat sans l'accord du salarié.

•• **Ce dispositif de retraite progressive permet de favoriser la diversité intergénérationnelle et la prolongation de la durée de vie au travail.** ••

➤ L'importance de la gestion du départ à la retraite

La gestion du départ à la retraite est un élément clé de la politique RH des entreprises. Avec l'allongement de la durée de vie au travail, les entreprises doivent s'interroger sur les actions à mettre en place pour gérer les départs. Quelques pistes peuvent être envisagées : favoriser le transfert de compétences des salariés seniors vers les juniors, proposer des solutions de transition, réaliser des entretiens spécifiques pour envisager un éventuel départ. ••

Rétrospective.

Retour sur les projets de la promotion 23/24
du Master 2 Droit Social



Sujet 1

• POUVOIR D'ACHAT ET AUGMENTATION SALARIALE

Par Constance CATTEAU, Thomas DUFEUTRELLE,
Alexandre GOURNAY, Ornella LAMARINA,
Arthur LECLERCQ et Alexis MECHOUK

Sujet 2

• LES NOUVEAUX RAPPORTS & ORGANISATION AU TRAVAIL

Par Nicoline AUBRY, Camille DEQUEKER,
Charlotte GANRY, Suzanne MILLE
et Mathilde MONSALLUT

Sujet 3

• INCLUSION, DIVERSITÉ ET DISCRIMINATION

Par Jade GARDIEN, Clozuet KOUADIO,
Margaux PRADEILLES, Pauline LECOCQ,
Victor LE POTTIER et Colombe SICARD

Sujet 4

• LA GESTION DANS L'ENTREPRISE DE L'ALLONGEMENT DE LA DURÉE DE VIE AU TRAVAIL

Par Elisa DADOIT, Caroline FILIPE MAURICIO,
Lucie PAJOR, Charline PENET,
Benjamin VERSTRAETE et Shana ZEITOUN

Nos conseillers prennent la parole.

Par Michaël MASCLET, Anne JALILLOSSOLTAN et Corinne SACQUET



Michaël MASCLET,
Conseiller en droit social
La Cité des Entreprises ●●

L'allongement de la carrière est notamment un des objectifs de la réforme des retraites de 2023. Le taux d'emploi des seniors est un enjeu national : 56,9% des personnes de 55 à 64 ans sont en emploi en 2022 (contre 82,5% des 25 à 49 ans). Ce taux qui a atteint son plus haut niveau depuis 1975 reste inférieur à celui de la moyenne de l'Union européenne, qui est de 62,4%. Selon l'INSEE près de 1.2 million de personnes âgées de 55 à 70 ans résident en Hauts-de-France et 34 % d'entre elles occupent un emploi. Ce taux d'emploi est le plus faible de la France métropolitaine.

Cette réforme conduit finalement à un relèvement progressif l'âge minimal au départ à 64 ans (hors dispositifs de départ anticipé) et l'âge d'annulation de la décote éventuelle à 67 ans. Cet allongement programmé de la carrière et donc fatalement de la hausse de l'âge au travail aura indéniablement un impact sur la gestion des ressources humaines des entreprises. Ce constat n'a pas échappé aux organisations syndicales salariales et patronales. En effet, la dernière négociation interprofessionnelle sur le « pacte de la vie au travail » avait notamment pour objectif de traiter de ces nouveaux enjeux du travail. L'échec de cette négociation ne doit pas inciter les entreprises à ne pas anticiper les conséquences de cette situation.

Notre nouvelle publication, en partenariat avec le Master 2 droit du travail - Université de Lille, se propose d'identifier les nouveaux enjeux et les leviers d'action pour l'entreprise.

● LES SENIORS : QUELLE POPULATION ? QUELS BESOINS ?

- **Combien de salariés sont concernés aujourd'hui et demain par l'allongement de la vie au travail ? Quelle est la pyramide des âges des entreprises ?**

Il n'est pas possible de répondre à cette question avec une réponse unique pour toutes les entreprises. La taille, le secteur d'activité et les recrutements passés, font de chaque entreprise un cas unique. L'entreprise qui souhaite anticiper l'allongement de la vie au travail doit prioritairement effectuer une analyse de sa pyramide des âges. Ce diagnostic doit nécessairement inclure notamment une analyse : des typologies d'emploi, des difficultés de recrutement, des parcours professionnels internes, des compétences clés actuels et en devenir, ... Cette étape va permettre à l'entreprise d'identifier ses enjeux prioritaires et donc de déterminer le niveau et la typologie de ses engagements dans sa gestion de ses ressources humaines.

Cette étape passe nécessairement par un diagnostic précis et personnalisée de l'entreprise. Celui-ci

peut parfois être externalisé. Je vous invite à lire l'article de Soheila Robati sur les possibilités de faire financer une partie de ce diagnostic.

- **A partir de quel âge peut-on parler de senior ?**
Nombreux sont les accords, qui placent la barre à 50 ans. Le code du travail prévoit différents âges en fonction des dispositifs. A titre d'exemple, 57 ans pour les CDD senior. En matière de gestion de carrière et de formation professionnelle, un salarié est considéré senior à partir de 45 à 50 ans. Pour l'Insee, les seniors correspondent à la tranche d'âge 55-64 ans.
- **Est-il encore raisonnable de fixer l'entrée dans la population des seniors à 50 ans ?**

Aujourd'hui, la perspective de la retraite, pour la majorité des salariés, se situe entre 64 et 67 ans. Maintenir un seuil d'entrée à « 50 ans », dans un accord d'entreprise, peut-être un signal psychologiquement négatif pour les

quinquagénaires. N'est-il pas souhaitable de reculer ce seuil usité actuellement dans nos accords d'entreprise ? Cependant, inversement ne faut-il pas envisager l'accompagnement des salariés dans la gestion de l'allongement de la vie au travail avant cet âge ? Désormais, ne faut-il pas réserver les dispositifs destinés à conduire en douceur les salariés vers la retraite aux alentours de 60 ans ?

- **Qui est en charge dans l'Entreprise, d'accompagner et de faciliter la poursuite de l'activité professionnelle en douceur jusqu'à l'âge de cessation d'activité ?**

Accompagner et faciliter, la poursuite de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de cessation d'activité, c'est tout d'abord admettre l'hétérogénéité des aspirations des salariés. Tous les seniors n'aspirent pas à quitter le monde du travail le plus tôt possible. Pour certains, ce choix est parfois impossible. Des salariés peuvent avoir commencé tardivement leur vie professionnelle du fait d'études longues, de changement d'orientation professionnelle ou de difficultés à s'intégrer sur le marché de l'emploi. De même, l'arrivée de plus en plus tardive des enfants peut contraindre les parents à se maintenir en activité aussi longtemps que possible. À l'opposé, d'autres, en particulier ceux qui ont un travail pénible ou peu intéressant n'aspirent qu'au ne rêvent que de départ. L'accompagnement de l'entreprise doit donc intégrer la diversité des profils de collaborateurs.

- **Comment identifier les attentes et les besoins des salariés ?**

L'entretien professionnel est un excellent moyen pour identifier dans quel état d'esprit catégorie se place le salarié (A ce jour, obligatoire tous les 2 ans

pour toutes les entreprises, C. trav., art. L. 6315-1). Si la loi « formation » du 5 mars 2014, a supprimé « l'entretien senior » (ou entretien de deuxième partie de carrière) qui prévoyait un rendez-vous avec l'employeur pour chacun des salariés dans l'année qui suivait leur 45e anniversaire. Cet entretien senior peut être maintenu dans l'entreprise, notamment si des mesures et un accompagnement sont prévus à l'égard des seniors. Il peut permettre d'évoquer avec le salarié l'éventualité d'une deuxième carrière ou d'une nouvelle orientation professionnelle et le recours à une VAE ou un bilan d'étape professionnel.

D'ailleurs, l'avant-projet d'ANI sur le « pacte de la vie au travail » avait proposé une révision de la périodicité de ces entretiens (tous les 5 ans), leur contenu et leur dénomination (Entretien Professionnel d'Employabilité). Il était notamment prévu de les renforcer à certains « moments clé de la vie professionnelle (35 ans, 45 ans 55 ans et 60 ans). Ainsi, il est tout à fait envisageable, au sein d'un accord d'entreprise, de redonner du sens à ces entretiens. A titre d'exemple, un accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP, prévu à l'article L2242-20 du code du travail) peut au même titre que le projet d'ANI envisager que l'entretien réalisé l'année qui suit le 35e anniversaire soit axé sur les perspectives d'évolution professionnelle. De même, celui réalisé dans l'année qui suit le 45e anniversaire peut être l'occasion d'aborder : l'adaptation des missions ou du poste de travail, prévenir l'usure professionnelle et recueillir les souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié. ●●

Seniors & Emploi

En 2023, 83% des 50-54 ans étaient en activité, mais ce chiffre tombe à 38,9% pour les 60-64 ans, selon l'Insee. Une proportion importante de seniors, surtout les 55-59 ans (20,7%), ne se trouvent ni en emploi ni à la retraite. À l'horizon 2030, près de 50% des techniciens de l'industrie et 36% des ingénieurs cesseront leur activité.

Pour ce qui est de la santé au travail, si les accidents de travail sont moins fréquents chez les seniors mais ils sont plus graves.

Fort de ce constat, Le MEDEF Lille Métropole, en réponse à l'appel à projets de la DREETS, s'engage à faciliter l'embauche et le maintien des seniors, prévenir l'usure professionnelle, promouvoir la transmission intergénérationnelle des compétences, et faciliter les reconversions professionnelles.

Pour ce faire, nous proposons une approche collective et individuelle pour les salariés de 50-64 ans. Un diagnostic de la pyramide des âges sera réalisé dans les entreprises volontaires, pour ouvrir le dialogue sur

l'employabilité des seniors, les conditions de travail, le tutorat, l'encadrement,...

Cet accompagnement RH vise à adapter les postes et compétences, encourager des pratiques innovantes d'organisation du travail, proposer des solutions de transmission des compétences, de reconversion, et la prise en compte de la charge de travail. Ce dispositif, destiné aux entreprises de moins de 250 salariés, est cofinancé par l'État (DREETS) à hauteur de 50%. De plus, plusieurs ateliers thématiques seront organisés pour sensibiliser sur des thèmes différents liés à l'âge et partager des success stories afin d'apporter une expertise et des solutions aux entreprises. Le projet, lancé depuis le mois d'avril 2024, prendra fin en septembre 2025.

Merci de contacter Soheila ROBATI à l'adresse suivante si vous êtes intéressés : srobati@citeonline.org

• QUELS SONT LES RISQUES PROFESSIONNELS SPÉCIFIQUES OU ACCRUS POUR LES SENIORS ?

Avec le recul de l'âge des départs à la retraite, le risque d'accident du travail et de reconnaissance de MP risque de s'accroître si l'entreprise ne mène pas une politique de prévention des risques adaptée aux populations seniors.

Les statistiques montrent que la durée moyenne des arrêts augmente avec l'âge et que les chutes de hauteur, les accidents de plain-pied et les malaises sont caractéristiques des seniors, quel que soit le secteur professionnel. Les incapacités permanentes plus fréquentes et plus importantes au vu du taux moyen d'incapacité.

• Les principaux risques professionnels spécifiques aux seniors :

Le vieillissement affecte à la fois les capacités physiques et psychologiques, dans une mesure très variable d'un individu à l'autre, mais de façon inéluctable.

Les risques physiques du senior

Les appareils cardiorespiratoire et locomoteur, les fonctions sensorielles et neurologiques sont altérées et les risques physiques et d'accidents du travail augmentent avec l'âge.

- Les capacités pulmonaires diminuent,
- La force physique baisse progressivement,
- Le niveau de vigilance et les réflexes sont moins bons,
- l'efficacité des mécanismes de thermorégulation se détériore,
- L'ouïe et la vue sont moins performantes.

Les sollicitations physiques sont donc plus pénibles (efforts répétés, ports de charges lourdes, postures contraignantes), et se révèlent particulièrement préjudiciables à la santé des seniors. Celles-ci sont à l'origine de troubles musculo-squelettiques, qui, s'ils concernent beaucoup de travailleurs, sont particulièrement fréquents chez les seniors exposés, qui sont plus vulnérables du fait d'une moindre souplesse de leurs articulations. Les affections dorsolombaires, les tendinopathies des membres supérieurs..., peuvent se révéler particulièrement invalidantes et récidivantes dans la population des salariés âgés.

La sécurité au travail du senior est menacée par une baisse de rapidité dans l'exécution des tâches et des réactions plus lentes aux situations inattendues, mais aussi par des troubles de l'attention et de la concentration favorisant la survenue d'accidents du travail, occasionnés par une perception visuelle dégradée (presbytie) et des déficits auditifs (presbycousie).

Néanmoins, la présence de seniors peut aussi contribuer à l'amélioration de la sécurité au travail par la mise en œuvre et la transmission des savoir-faire de prudence.

Le mécanisme de tolérance aux écarts de température étant moins efficace, les travailleurs âgés sont plus sensibles aux risques thermiques (canicule sur les chantiers du BTP, etc..).

Les risques psychologiques du senior

Les facteurs générateurs de stress revêtent une importance accrue chez les seniors : les changements sont plus anxiogènes pour les travailleurs âgés dans la mesure où ils sont synonymes de rupture, de remise en cause d'un long passé professionnel; ils contribuent à la perte des points de repère antérieurs ancrés depuis longtemps (spatiaux, temporels, comportementaux, relationnels) ; ils favorisent les interrogations sur soi, sa qualification, et ceci à un âge critique, particulièrement pour les femmes : peur de perdre son savoir-faire, son pouvoir, ses relations de travail habituelles, son lieu de travail quotidien etc.

Les évolutions managériales et techniques entraînent une remise en question des expertises des seniors qui peuvent ainsi être mis dans des situations d'autonomie excessive, voire en situation d'incompétence générant une forte déstabilisation personnelle.

Autre conséquence, la moitié des cas d'inaptitude au travail concernent un senior.

Pour éviter l'augmentation des risques professionnels liés à l'allongement de la vie au travail, il est donc indispensable, avec l'appui du SST et des partenaires sociaux, de reconsidérer les aménagements du poste, l'organisation et l'environnement de travail des seniors.

La démarche de prévention peut être individuelle (transformation du poste ou mutation dans un poste moins exposé ou reclassement professionnel), mais c'est surtout la mise en œuvre d'une politique d'adaptation collective et préventive des facteurs de santé au travail tout au long de la vie professionnelle du début de carrière jusqu'à la retraite qui se révèle la plus efficace. ●●



Anne JALIOSSOLTAN,
Conseillère en droit social
La Cité des Entreprises ●●

• COMMENT FAVORISER L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ MOBILISABLES AU TRAVERS DU COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION ?

Il est important pour les entreprises de prévenir l'usure professionnelle et de préserver la santé personnelle des salariés en agissant sur les conditions de travail, la pénibilité et le stress. En vertu de la loi Retraites, les personnes exposées à des facteurs de risque professionnels peuvent, en utilisant leur Compte professionnel de prévention (C2P), obtenir la prise en charge de projets de reconversion en vue d'accéder à un emploi non exposé. Les modalités d'utilisation du C2P pour un tel projet ont été fixées par le décret no2023-760 du 10 août 2023 et complétées récemment par deux nouveaux arrêtés datés du 2 février 2024.

Il est également possible de mobiliser le C2P par une prise en charge de la réduction du temps de travail. En vertu de la loi Retraites, les personnes exposées à des facteurs de risque professionnels peuvent, en utilisant leur C2P, obtenir la prise en charge d'une réduction de sa durée de travail en finançant un complément de rémunération.

A titre d'exemple certaine entreprise prévoit dans le cadre d'un accord de rappeler les dispositifs légaux prévus via le «C2P» Compte professionnel de prévention. Ainsi, les salariés de plus de 57 ans, positionnés sur un emploi éligible à l'acquisition de points au sein du C2P (travail répétitif, travail de nuit, équipes successives alternatives, ...), peuvent les « transformer » pour accompagner un passage à temps partiel, abondées par l'employeur et sans impact sur leur rémunération.



Anne JALOSSOLTAN,
Conseillère en droit social
La Cité des Entreprises ●●



Corinne SACQUET,
Conseillère en droit social
La Cité des Entreprises ●●

Ces mesures peuvent être qualifiées de curatives. En amont, des mesures préventives à l'usure professionnelle et à la désinsertion professionnelle doivent être également menées à destination des salariés pouvant être exposés, notamment au travers d'un suivi médical adapté.

• EXISTE-T-IL D'AUTRES DISPOSITIF DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET PRÉSERVATION DE LA SANTÉ DES SALARIÉS ?

En effet, plusieurs dispositifs ont été créés par la loi santé du 2 août 2021 pour favoriser le maintien dans l'emploi et lutter contre la désinsertion professionnelle :

- **Organiser la visite médicale de mi-carrière** : ce nouvel examen médical est organisé à l'initiative du médecin du travail, de l'employeur ou du salarié au cours de l'année du 45ème anniversaire du salarié, avec pour objectifs :
 - s'assurer de l'adéquation du poste de travail du salarié avec son état de santé ;
 - évaluer les risques de désinsertion professionnelle du salarié ;
 - sensibiliser le salarié sur les enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.
- **Fixer un rendez-vous de liaison** : il ne s'agit pas d'un examen médical mais d'un entretien entre le salarié et l'employeur qui a pour objectif le maintien du contact et du lien avec le salarié pendant son arrêt de travail.

Dans le cadre de cet entretien, le salarié est informé qu'il peut bénéficier :

- d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- d'un examen de pré reprise ;
- de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.

L'entreprise doit intégrer que la tranche 55-60 ans se caractérise statistiquement également par l'apparition de problème de santé et le développement d'affections de longue durée. 42.7 % des arrêts de longues durées la concerne. Aussi l'entreprise ne devrait-elle pas intégrer cette statistique dans ses mesures de préventions ?

A titre d'exemple, certaines entreprises réfléchissent à proposer dans le cadre des dispositifs de préventions de prévoyances d'entreprise la prise en charge d'un bilan de santé pour les collaborateurs volontaires. Cette prévention adressée aux salariés de 40-50 ans peut être réellement efficaces pour dépister plus précocement certaines affections. ●●

Témoignage Adhèrent.

Vilogia

• TÉMOIGNAGE SUR L'ALLONGEMENT DE LA DURÉE DE VIE AU TRAVAIL

À l'instar du combat mené en faveur des jeunes, toutes les parties prenantes doivent unir leurs forces pour faire de l'emploi des seniors une réalité concrète.

Les employeurs doivent montrer une volonté réelle d'embaucher ces travailleurs expérimentés et les pouvoirs publics ont un rôle à jouer en mettant en place des politiques et des incitations favorables.

Il est impératif que nous valorisons les seniors en tant qu'atout pour nos entreprises. Leur expérience, leur expertise et leur engagement méritent d'être reconnus.

Nous pouvons créer un environnement de travail où chaque génération contribue pleinement à l'efficacité de notre entreprise.

Le futur du travail se fera avec tous les salariés, quel que soit leur âge !

Est-ce un sujet à l'étude chez vous ? Si oui comment organisez-vous la réflexion autour du sujet ?

Ce sujet est totalement d'actualité et ce à plusieurs titres et autour de plusieurs scénarios :

- Celui des collaborateurs pouvant bénéficier d'une carrière longue et ayant la motivation de faire valoir leurs droits à partir dès que possible et entamer un nouveau parcours de vie.
- Celui des collaborateurs motivés à rester en emploi au regard des diverses réformes les éloignant d'un départ en retraite.
- Celui des collaborateurs qui souhaitent progressivement faire valoir leurs droits à la retraite en diminuant leur temps de travail à l'approche de l'âge légal de départ à la retraite ou une fois ce dernier atteint.



Christophe BUNIET,
Directeur des Ressources Humaines
Groupe Vilogia

A ce jour, quelle(s) mesure(s) ont été engagées sur ce sujet ?

Nous avons mis en place depuis plusieurs années un dispositif visant à accompagner les collaborateurs souhaitant partir progressivement à la retraite.

- Un collaborateur ayant 58 ans révolu peut faire la demande d'un mi-temps travaillé, payé 70%.

Sachant que l'entreprise continue de prendre en charge 100 % des cotisations retraite. Ce régime peut être appliqué sous conditions jusqu'à ce que le collaborateur puisse bénéficier d'une retraite progressive CARSAT.

- Nous avons également un dispositif de compte épargne temps complet (CET), permettant d'utiliser les droits acquis (jours de repos, de congés, ou prime et placements monétaires) afin de bénéficier d'un congé de fin de carrière permettant d'anticiper le départ en retraite.

Le bénéfice de 4 semaines annuelles de repos en sus des congés, de congés d'ancienneté, ainsi que la mise en place d'un dispositif d'abondement des jours de repos épargnés rendent ce dispositif de compte épargne temps particulièrement attractif pour nos seniors.

- Nous avons instauré un dispositif de rachat de trimestre par l'entreprise, sous conditions pour les collaborateurs de 58 ans et plus.
- Afin de stimuler l'épargne salariale des seniors, nous avons mis en place un plan d'épargne retraite collectif. Juxtaposé à un régime d'intéressement confortable et à un système d'abondement par l'employeur des sommes issues de la prime d'intéressement épargnée sur le PERCOL, ce dispositif d'épargne salariale peut s'avérer particulièrement efficace.

Quelles sont les mesures qui sont envisagées à court moyen ou long terme ?

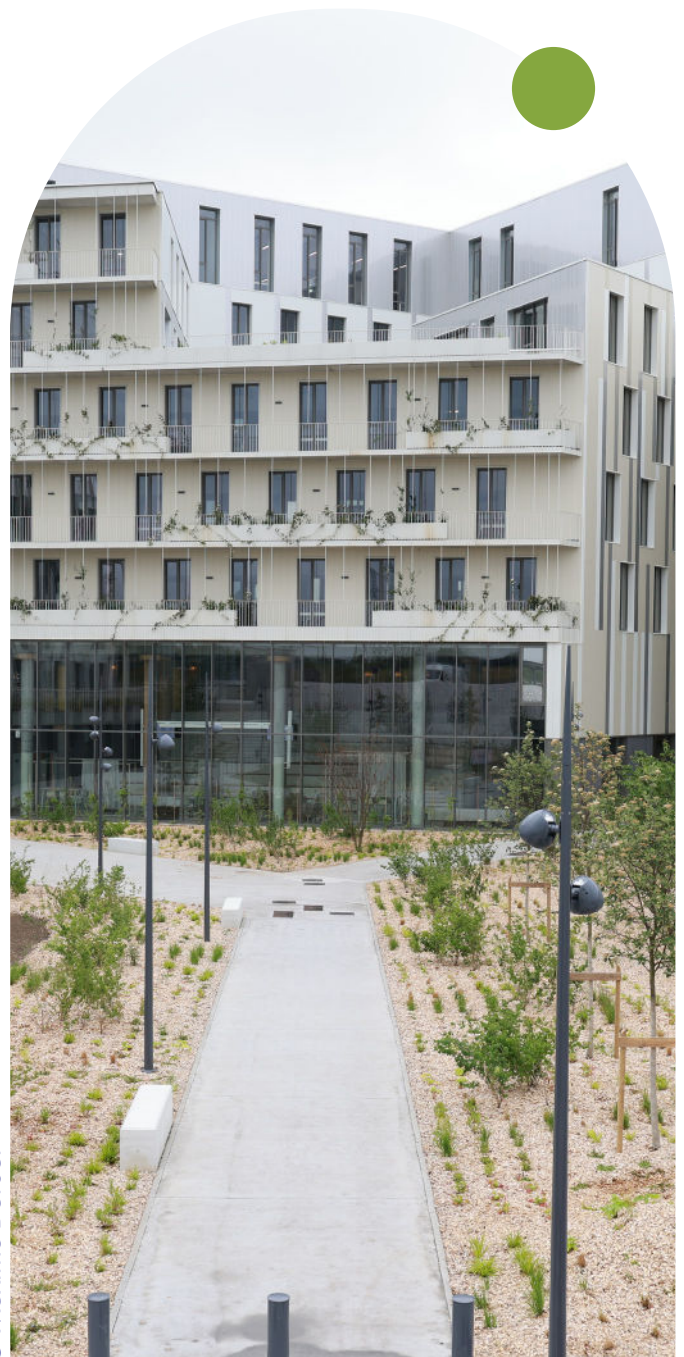
La législation nous conduit à devoir nous adapter en permanence. Les souhaits des collaborateurs selon leurs parcours de carrière sont aussi à prendre en compte et rendent ces réflexions multiples et difficilement modélisables tant chaque situation reste différente l'une de l'autre. Nous pouvons toutefois investiguer des thématiques comme la transmission ou le mécénat de compétence.

- Transmettre les acquis, les expériences et l'histoire d'un métier et/ou d'un environnement métier est une mission à confier aux seniors quand leur statut d'expert est reconnu.
- La contribution à l'univers associatif a du sens dans une entreprise à valeur d'utilité sociale reconnue entreprise à mission. Le mécénat de compétence peut dans cette optique être un dispositif pertinent à mettre à l'étude.
- Aider nos seniors à préparer au mieux leur fin de carrière et à comprendre les dispositifs légaux et d'entreprise, en renforçant l'accompagnement personnalisés des fins de carrières. D'autant plus nécessaire dans cette évolution permanente des règles et procédures.

Qu'en est-il du côté du dialogue avec les partenaires sociaux ?

Une réelle prise de conscience partagée est à l'œuvre. La Gestion Prévisionnelle des Emplois et Parcours Professionnels (GPEPP) est un sujet permanent dans lequel nous retrouvons forcément la dimension d'accompagnement de fin de carrière.

Ce sujet est bien présent dans les négociations thématiques qui rythment l'année d'un dialogue social constructif, attentif et toujours bienveillant. ●●



© Maxime Dufour

Veille de jurisprudence.

Par Bernard BOSSU

• VEILLE DE JURISPRUDENCE SUR LA GESTION DANS L'ENTREPRISE DE L'ALLONGEMENT DE LA DUREE DE VIE AU TRAVAIL

1) Précisions jurisprudentielles sur le contrat de sécurisation professionnelle

Cass. soc., 18 janv. 2023, n° 21-19.349

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), qui a pour objet « l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi » (C. trav., art. L. 1233-65), doit être proposé à tout salarié menacé de licenciement économique dès lors qu'il dispose d'une ancienneté suffisante, définie par les partenaires sociaux. Il en va autrement dans l'hypothèse où le salarié relève du congé de reclassement car il travaille dans une entreprise employant au-moins 1000 salariés.

La Cour de cassation décide que la rupture du contrat de travail, suite à l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, doit reposer sur une cause réelle et sérieuse. En conséquence, l'employeur est tenu d'informer le salarié sur la cause économique de la rupture. Plusieurs décisions récentes de la Cour de cassation précisent comment articuler les règles qui gouvernent l'information du salarié sur le motif économique avec son adhésion au contrat de sécurisation professionnelle.

De façon constante, la Cour de cassation juge que l'appréciation de la cause économique ne peut résulter que des motifs énoncés par l'employeur dans un document écrit (Cass. soc., 27 mai 2009, n° 08-43.137) qui peut prendre trois formes différentes (Cass. soc., 18 janv. 2023, n° 21-19.349). Le motif économique peut tout d'abord figurer dans le document d'information sur le CSP remis obligatoirement au salarié ou dans la lettre de



Bernard BOSSU,
Professeur agrégé des facultés de droit,
Directeur du Master Droit social
de l'université de Lille

licenciement que l'employeur peut remettre au salarié à titre conservatoire. Le motif économique peut encore être indiqué dans tout autre document écrit remis ou adressé au salarié, par exemple à l'occasion de la communication d'une proposition de reclassement (Cass. soc., 16 nov. 2016, n° 15-12.293). On notera que l'écrit doit être remis personnellement au salarié, l'employeur ne peut pas se contenter d'afficher dans l'entreprise les documents relatifs à la procédure économique de licenciement (Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 21-17.483, RJS 2/23, n° 78).

La Cour de cassation décide encore que l'écrit doit être porté à la connaissance du salarié au plus tard au moment de l'acceptation du CSP. Celle-ci intervient dès lors que le salarié adresse à l'employeur son bulletin d'adhésion au CSP, même si le dossier complet est renvoyé ultérieurement (Cass. soc., 18 janv. 2023, n° 21-19.349, préc.). Cette adhésion emporte, en vertu de l'article L. 1233-67 du Code du travail, rupture du contrat. En conséquence, si le salarié n'a pas été informé du motif économique du licenciement avant son adhésion au CRP, il n'a pas pu prendre sa décision en connaissance de cause, ce qui rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dès lors que le salarié a adhéré au CSP, l'employeur ne peut pas revenir unilatéralement sur sa décision de rompre le contrat de travail (Cass. soc., 15 fév. 2023, n° 21-17.784, RJS 5/23, n° 252). Comme l'adhésion au CSP emporte rupture du contrat, il faut nécessairement l'accord des deux parties pour rétablir le contrat de travail. Si l'employeur peut proposer au salarié la rétractation d'une proposition de CSP, il ne peut pas en revanche imposer son retour dans l'entreprise.

L'arrêt rappelle ensuite une jurisprudence constante : « il appartient au juge d'évaluer le montant de l'indemnité d'occupation due de ce chef au salarié » (Cass. soc., 15 nov. 2023, n° 21-26.021). Pour apprécier celle-ci, il va s'appuyer sur la surface du domicile utilisée à des fins professionnelles et sur le temps d'occupation du domicile. Les juges du fond peuvent aussi fixer le montant de l'indemnité en tenant compte de l'existence d'un matériel professionnel stocké en permanence au domicile (Cass. soc., 8 nov. 2017, n° 16-18.499).

•• Dès lors que le salarié a adhéré au CSP, l'employeur ne peut pas revenir unilatéralement sur sa décision de rompre le contrat de travail ••

2) Charge de la preuve et Indemnité d'occupation du domicile à des fins professionnelles

Cass. soc., 15 nov. 2023, n° 21-26.021

Lorsqu'un salarié occupe à la demande de son employeur une partie de son domicile pour les besoins de son activité professionnelle, il doit recevoir une contrepartie financière (Cass. soc., 7 avril 2010, n° 08-44.865). Celle-ci trouve son fondement dans l'atteinte portée à la vie privée, le salarié devant installer à son domicile ses dossiers et instruments de travail. Cette indemnité n'a pas à être versée si le salarié demande à travailler à son domicile alors qu'un local professionnel est mis à sa disposition (Cass. soc., 4 déc. 2013, n° 12-19.667).

Mais qui doit prouver qu'un local professionnel a été mis ou non à la disposition du salarié ? Pour répondre à cette interrogation, la Cour de cassation s'est appuyée sur l'article 1353 du Code civil (ancien article 1315) qui prévoit que « celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation ». Elle en déduit « qu'il incombe à l'employeur, qui conteste devoir une indemnité pour occupation du domicile à des fins professionnelles, de démontrer avoir mis effectivement à la disposition du salarié un local professionnel pour y exercer son activité ».

3) L'accompagnement d'une personne handicapée peut justifier une préférence d'âge

CJUE, 7 décembre 2023, aff. 518/22

Une structure d'aide aux personnes handicapées a publié une annonce aux termes de laquelle elle recherche une assistante de vie ayant de préférence entre 18 et 30 ans pour s'occuper d'une étudiante handicapée de 28 ans. Suite au rejet de sa candidature, une personne âgée de 50 ans estime avoir été victime d'une discrimination directe fondée sur l'âge. La CJUE décide, au nom du droit à l'autodétermination des personnes handicapées, que le critère d'âge mentionné dans l'offre d'emploi était compatible avec le droit de l'Union européenne. Dans cette affaire, il est question d'une assistante de vie qui va partager directement la vie quotidienne d'une personne en l'aidant à accomplir des tâches ménagères ou encore en participant à l'organisation de sa vie sociale. Il est donc important de respecter le souhait de la personne handicapée pour favoriser son intégration sociale et professionnelle. Les juges ont encore précisé que pour favoriser le suivi des études d'une étudiante handicapée et son intégration dans la communauté universitaire, la tranche d'âge à laquelle appartient l'assistante de vie est importante.

4) Discrimination indirecte fondée sur l'âge au stade de l'embauche

Cass. soc., 6 sept. 2023, n° 22-15.514

Une candidate à un emploi a été présélectionnée sur la base d'un CV anonyme, l'entreprise ayant mise en place un processus de recrutement dont la première phase était anonymisée. Lors de sa convocation à la journée de sélection, la candidate refuse de communiquer sa date de naissance, ce qui entraîne son exclusion du processus de recrutement. S'estimant victime d'une discrimination indirecte fondée sur l'âge, elle décide de saisir la juridiction prud'homale.

En vertu de l'article L. 1132-1 du Code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son âge. Toutefois, les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination, lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés. Dans l'affaire en cause, selon les juges du fond, on pouvait retenir un but légitime car il était essentiel de connaître l'âge pour s'assurer de l'identité de la personne. La Cour de cassation censure la décision au motif que la Cour d'appel « n'a pas caractérisé que la connaissance de la date de naissance de la candidate, à ce stade du processus de recrutement sur un poste d'animateur agent mobile, était objectivement et raisonnablement justifiée par un but légitime ». La Cour de cassation relève encore que selon le listing de l'entreprise « aucun des agents recrutés n'avait plus de 56 ans, que la candidate faisait valoir être âgée de 57 ans, avoir postulé en raison de l'anonymat de la phase de sélection promue par la charte de la diversité signée par l'entreprise et avoir refusé de communiquer son âge par crainte d'être discriminée ».

5) Télétravail et reclassement d'un salarié médicalement inapte

Cass. soc., 29 mars 2023, n° 21-15.472

Un médecin du travail déclare une salariée inapte à son poste de travail tout en précisant dans son avis qu'elle « pourrait occuper un poste administratif sans déplacement et à temps partiel (2j/semaine) en télétravail à son domicile avec aménagement du poste approprié ». Suite à son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, la salariée décide de saisir le juge prud'homal.

Selon la Cour d'appel, l'employeur a manqué à son obligation de reclassement en refusant d'aménager le poste occupé par la salariée en télétravail. Dans le cadre de son pourvoi, l'employeur fait valoir que son obligation de reclassement ne porte que sur les postes disponibles existant au sein de l'entreprise et il n'existait au sein de celle-ci aucun poste en télétravail. Le pourvoi est rejeté par la Cour de cassation au motif que l'employeur n'a pas loyalement exécuté son obligation de reclassement. Elle relève que l'employeur doit proposer au salarié un autre emploi approprié au salarié en tenant compte des préconisations du médecin du travail. Et en l'espèce, les indications du médecin étaient parfaitement claires et les missions accomplies par la salariée étaient susceptibles pour l'essentiel d'être réalisées à domicile en télétravail.

••
En vertu de l'article L. 1132-1 du Code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son âge. ••

6) Licenciement d'un salarié inapte qui refuse un poste de reclassement

Cass. soc., 13 mars 2024, n° 22-18.758

Lorsque le médecin du travail constate l'inaptitude du salarié à son poste de travail, une obligation de reclassement pèse sur la tête de l'employeur. Il est tenu de proposer au salarié un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail. Le salarié peut-il refuser la proposition de reclassement de l'employeur au motif qu'elle se traduit par une modification de son contrat de travail ? La Cour de cassation a longtemps considéré que le salarié est en droit de refuser une proposition de reclassement qui emporte modification de son contrat (Cass. soc., 9 avril 2002, n° 99-44.678). Mais cette solution n'a-t-elle pas été remise en cause par la loi 2016-1088 du 8 août 2016 qui prévoit qu'en cas d'inaptitude consécutive à une maladie non professionnelle, l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail (art. L. 1226-2-1, al.3 du Code du travail) ?

La question a été tranchée par la Cour de cassation dans un arrêt en date du 13 mars 2024. Dans cette affaire, une salariée a refusé le poste de reclassement proposé par l'employeur car, même s'il était conforme à l'avis du médecin, il se traduisait par une baisse de sa rémunération. La Cour de cassation décide que dès lors que l'employeur a proposé un poste conforme aux préconisations du médecin du travail, l'obligation de reclassement est réputée satisfaite. En conséquence, si le salarié refuse le poste proposé en raison d'une modification de son contrat, l'employeur peut le licencier.

La Cour de cassation a répondu par la négative le 10 janvier 2024. Dans cette affaire, l'employeur faisait valoir qu'il avait été obligé de décaler l'ensemble des entretiens en raison notamment de la démission du directeur général. L'argument n'a pas convaincu la Cour de cassation qui relève que « lors de l'entretien réalisé en 2017, le salarié avait signalé l'impact sérieux de sa charge de travail et le non-respect ponctuel du repos hebdomadaire, que le repos hebdomadaire n'avait pas été respecté à plusieurs reprises en 2018 et que les convocations pour l'entretien pour 2018 n'avaient été adressées qu'en mars 2019 ». ●●

7) Convention de forfait en jours et défaut de suivi régulier du salarié

Cass. soc., 10 janvier 2024, n° 22-13.200

La convention de forfait en jours ne permet pas de s'affranchir des textes régissant le droit à la santé et au repos. Il faut veiller en particulier au respect des règles gouvernant le repos quotidien et le repos hebdomadaire et assurer un suivi de la charge de travail, par exemple par des entretiens individuels réguliers. La loi, qui prévoit le contenu des accords collectifs encadrant le forfait en jours, prévoit notamment la nécessité de fixer les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail, les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail ou encore les modalités selon lesquelles le salarié peut assurer son droit à la déconnexion (C. trav., art. L. 3121-64, II). Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, le défaut d'exécution des dispositions précitées prive d'effet la convention individuelle de forfait pendant toute la durée de la défaillance de l'employeur (Cass. soc., 22 juin 2016, n° 14-15.171). Mais celui-ci peut-il se justifier en invoquant des contraintes inhérentes à l'entreprise ?

CONTACTS

La Cité des entreprises
Campus Entreprises & Cités • 40, rue Eugène Jacquet • 59700 Marcq-en-Baroeul
03 20 99 45 35 • www.lacitedesentreprises.com
Faculté des sciences juridiques, politiques et sociales
1, Place Déliot • 59024 Lille
03 20 90 75 30 • droit.univ-lille.fr