

« Quels dispositifs de droit du travail mobilisés et mobilisables pour faire face aux enjeux du vieillissement au travail et des pénibilités ? »

MATHILDE CARON, MCF HDR DROIT PRIVE, CRDP EQUIPE LEREDS

Webinaire du 18 mars 2025 : Âge, santé, travail : entre droit et réalité, quelles perspectives ?

Introduction

- ▶ **Statistiques** : <https://evaluation.securite-sociale.fr/home/retraite/1-5-vieillissement-de-la-populat.html>
- ▶ 1er janvier 2024
- ▶ 68,4 millions d'habitants
- ▶ Les plus de 60 ans représentent 27,7 % de la population
- ▶ En 2040, il y aura 51 personnes de 65 ans ou plus pour 100 personnes de 20 à 64 ans, contre 37 en 2021

Introduction suite

- ▶ Défis
 - ▶ Vieillessement de la population
 - ▶ Prise en compte en droit du travail
- ▶ Vieillesse/vieillessement
- ▶ Dispositifs de droit du travail mobilisés et mobilisables susceptibles de permettre de faire face aux enjeux du vieillissement au travail et des pénibilités ?

Introduction suite

- ▶ Points communs
 - ▶ faire en sorte que le salarié puisse être maintenu dans son emploi dans de bonnes conditions
 - ▶ ou soit préparé à exercer un autre emploi dans de bonnes conditions.
 - ▶ La protection de la santé des salariés et la prévention de leur usure professionnelle
- ▶ Limites à la protection peuvent parfois apparaître,
 - ▶ soit par manque d'implication au niveau de l'entreprise,
 - ▶ soit par rejet du salarié,
 - ▶ soit par manque d'effectifs pour les SPST par exemple.

Annonce de plan

- ▶ Employeur (I) et service de prévention et de santé au travail (II) bénéficient de dispositifs en droit du travail pour faire face au vieillissement au travail et des pénibilités.
- ▶ I- Le maintien en emploi sous l'angle de l'employeur
- ▶ II- Le maintien en emploi sous l'angle du SPST

I- Le maintien en emploi sous l'angle de l'employeur

- ▶ Article L. 6321-1 du Code du travail :
 - ▶ l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail,
 - ▶ il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi et peut proposer des actions de formation
- ▶ Pour mener à bien cette mission il doit :
 - ▶ Réaliser des entretiens individuels

I- Le maintien en emploi sous l'angle de l'employeur suite

- ▶ **ENTRETIEN INDIVIDUEL PREVU PAR LA LOI**
- ▶ = Article L. 6315-1 du Code du travail
 - ▶ chaque salarié bénéficie tous les deux ans (sauf disposition plus favorable prévue par accord collectif) d'un entretien professionnel avec son employeur.
 - ▶ + tous les 6 ans : bilan
- ▶ Non spécifique au vieillissement, cette démarche participe du maintien, sur le long terme, en emploi et de la prévention de l'usure professionnelle

I- Le maintien en emploi sous l'angle de l'employeur suite

► LES ENTRETIENS ET LE TUTORAT PREVUS PAR LES ACCORDS COLLECTIFS

► Illustration : Accord portant sur l'emploi des seniors au sein de Blanc Aero Industries, 30 juill. 2024

- Les seniors sont les personnes de plus de 50 ans, dites les personnes les plus âgées par rapport aux personnes les plus jeunes.
- Cet accord prévoit un entretien annuel, distinct de l'entretien individuel d'évaluation mais concomitant, qui permet
 - de prendre spécifiquement en compte les contraintes du poste,
 - d'identifier les mesures d'accompagnement nécessaires à de nouvelles perspectives d'emploi
 - ou encore de favoriser la transmission des savoirs et du tutorat. Parmi les mesures de maintien en emploi,

I- Le maintien en emploi sous l'angle de l'employeur suite

- ▶ cet accord propose une accentuation de la formation professionnelle des seniors avec un suivi par la commission formation.
- ▶ Si des adaptations des conditions de travail sont nécessaires, l'accord prévoit des formations aux bons gestes et bonnes postures, y compris pour les intérimaires seniors, ainsi qu'un temps libre pour réaliser un bilan gratuit de prévention par les services de la sécurité sociale et les centres AGIRC-ARRCO.
- ▶ Un budget spécial aménagement de poste est prévu, une possibilité de passer à un temps de travail en journée plutôt qu'en équipe est possible.

I- Le maintien en emploi sous l'angle de l'employeur suite

- ▶ Important = les partenaires sociaux ont une part importante dans la prise en compte du vieillissement au travail, même si,
- ▶ Regret = cette négociation n'est que facultative :
 - ▶ Article L. 2242-21 du Code du travail qui se situe dans la sous-section relative à la gestion des emplois et de parcours professionnels, prévoit que la négociation triennale sur les orientations stratégiques de l'entreprise dans les entreprises d'au moins 300 salariés **peut** porter sur l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés (6°)
 - ▶ + Projet ANI 14 novembre 2024

I- Le maintien en emploi sous l'angle de l'employeur suite

- ▶ Concernant le tutorat :
- ▶ l'accord précité y fait référence.
- ▶ Le rapport Masingue de 2009 pointait le fait que la transformation de salariés seniors en tuteurs n'allait pas de soi en entreprise car les 35-45 ans était plutôt la tranche d'âge mobilisée pour ce tutorat.
- ▶ Depuis, de nombreuses actions de sensibilisation (Ex : ANACT, ARACT) ont eu lieu afin d'octroyer une meilleure qualité à cet aspect de l'accompagnement du vieillissement des salariés.

I- Le maintien en emploi sous l'angle de l'employeur suite

- ▶ **LE BILAN DE COMPETENCE, LA VAE ET LE CPF**
- ▶ Le bilan de compétence = autre clef du maintien en emploi
- ▶ Peut aider à la reconversion professionnelle pour des raisons physiques ou mentales,
- ▶ Il peut s'accompagner de formations organisées dans le cadre du compte personnel de formation, mais aussi d'une validation des acquis de l'expérience

I- Le maintien en emploi sous l'angle de l'employeur suite

► LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

► Obligation de sécurité

- Elle conduit, dans l'entreprise, à la prévention des risques professionnels, sur la base des 9 principes édictés par l'article L. 4121-2 du Code du travail ainsi qu'à la rédaction et la mise à jour du DUERP

► DUERP ?

- obligatoire dès la première embauche
- permet de recenser et d'évaluer les risques présents dans l'entreprise afin de proposer des actions de suppression, de diminution, de prévention des risques pour les salariés exposés.
- Traçabilité = conservation durant 40 ans à compter de son élaboration

I- Le maintien en emploi sous l'angle de l'employeur suite

- ▶ Prise en compte du vieillissement dans le DUERP ?
 - ▶ Le vieillissement peut être pris en compte dans ce document, non pas comme risque, mais dans les mesures de préventions qui s'appliquent face aux risques, car l'âge peut nécessiter des mesures différentes.
 - ▶ De plus, plus le DUERP est mené sérieusement et suivi d'effets, plus le vieillissement pourra se faire dans de bonnes ou meilleures conditions.
- ▶ Dans l'accomplissement de cette mission, l'employeur peut se faire aider, entre autres, par le SPST.

II- Le maintien en emploi sous l'angle du SPST

► LES VISITES DE MI CARRIERE

- mise en place par la loi n° 2021-2018 du 2 août 2021 (article L. 4624-2-2 C. trav.)
- Objectif 1= vérifier la bonne adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié + éviter la désinsertion professionnelle en prévenant les risques notamment en évaluant les capacités actuelles du salarié. Cela prend en compte son parcours professionnel, son âge et son état de santé général.
- Objectif 2 = informer le salarié et de le sensibiliser aux enjeux du vieillissement et à la prévention des risques professionnels.
- Initiative de la visite ? service de prévention et de santé au travail, employeur, ou salarié

II- Le maintien en emploi sous l'angle du SPST suite

- ▶ Moyens ? = le médecin du travail propose des mesures individuelles
 - ▶ Ex : un aménagement de poste, son adaptation ou sa transformation
 - ▶ Ex : des mesures d'aménagement du temps de travail.
- ▶ Les salariés visés par cette visite sont ceux visés par un accord collectif, à défaut, ceux âgés de 45 ans.
- ▶ + Projet ANI 14 novembre 2024

II- Le maintien en emploi sous l'angle du SPST suite

► **LES VISITES DE SUIVI INDIVIDUEL RENFORCE**

- Visite liée à l'examen médical d'aptitude qui peut avoir lieu à la demande du salarié en vue de son maintien en emploi (4624-1) ou qui est organisé dans le cadre du suivi individuel renforcé (4624-2)
- Qui est concerné ? tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.
- Qui l'effectue ? le médecin du travail au cours d'une visite médicale, dans les meilleurs délais après la cessation de leur exposition à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou, le cas échéant, avant leur départ à la retraite (4624-2-1)

II- Le maintien en emploi sous l'angle du SPST suite

- ▶ Objectif ?
- ▶ établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions aux facteurs de risques professionnels
- ▶ + mettre en place une surveillance post-exposition ou post-professionnelle, en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de sécurité sociale.

II- Le maintien en emploi sous l'angle du SPST suite

- ▶ Lien avec le maintien en emploi ? Oui car = missions confiées par l'article L. 4622-2 du Code du travail aux services de prévention et de santé au travail (mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail) pour qui la compatibilité entre l'état de santé du travailleur et le maintien en emploi sont une mission principale.
- ▶ + Passeport de prévention (déploiement mai 2025 à fin 2026)

Conclusion

- ▶ Le Code du travail prévoit un ensemble de mesures propres à participer à la protection de la santé des salariés, que ce soit sur le plan des conditions de travail ou des parcours professionnels pour lesquels les employeurs, les salariés, les représentants de la collectivité de travail et les services de prévention et de santé au travail apportent tous une pierre à l'édifice. Cela peut être amélioré mais a le mérite d'exister et d'avoir beaucoup évolué.
- ▶ MERCI