



■ Édito

Quelle que soit sa vision du système de retraite français, chacun s'accorde à reconnaître qu'une réforme s'impose. Les difficultés ne sont pas nouvelles. D'abord, l'évolution démographique : le ratio cotisants/retraités est passé de 4 pour 1 dans les années 1960 à moins de 2 pour 1 aujourd'hui.

Ensuite, l'entrée plus tardive dans la vie active : jadis, les salariés commençaient leur activité à 14 ou 16 ans et la terminaient à 65. Actuellement, le premier emploi est vers 22 ou 23 ans, et le souhait est de pouvoir le quitter à 60 (voire moins).

Enfin, l'allongement de la durée de vie : nos anciens nous quittaient vers 75 ans, alors que nous espérons bien être encore sur notre chère Terre à 80 ou 85 ans.

Pour faire simple, 10 ans de cotisations en moins mais 10 ans de retraite en plus...

Dans ce contexte, si le plan Retraite du gouvernement est louable à bien des égards, il est éminemment critiquable dans les choix de financements proposés.

Parmi les pistes suivies, il est ainsi envisagé de remettre en cause les allègements de cotisations sur les bas salaires (dits « réduction Fillon ») qui concernent une très grande partie des entreprises françaises.

Le coût de cette mesure représente plus de 20 milliards d'euros et constituerait une recette potentielle bienvenue.

Mais une telle remise en cause pénaliserait très fortement les secteurs gros consommateurs de main-d'œuvre proches du salaire minimum (restauration, sécurité, textile, distribution...). Incontestablement, cette modification serait à l'origine d'une dégradation très sensible de l'emploi (on parle de 80 000).

Si nous pouvons admettre la nécessité de dégager des ressources, nous ne pouvons comprendre pourquoi seraient abandonnées les mesures « Fillon » décidées pour alléger le coût du travail très élevé en France.

Comme si le contexte qui avait présidé à l'instauration de ces allègements n'était subitement plus d'actualité !

Olivier Gignoux

Directeur du Pôle audit
et management des coûts sociaux

■ Actualité

Alors que le gouvernement présentait le 16 juin dernier son projet de loi sur la réforme des retraites, *la Lettre des Perspectives sociales* s'interroge sur le coût supporté par les entreprises... Bilan sur des impacts financiers non négligeables.



Réforme des retraites 2010 : quel coût pour les entreprises ?

L'IMPACT ATTENDU du déséquilibre démographique lié au *Papy-Boom* sur les systèmes français de retraite a été mis en évidence ces dernières années par la dégradation rapide du solde technique de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV).

En effet, après avoir été globalement équilibré entre 1998 et 2004, en particulier suite aux effets de la réforme de 1993, ce solde technique est redevenu déficitaire dès 2005 (-2 milliards d'euros environ) avec les premiers départs à la retraite des *papy-boomers*. Le déficit s'est fortement amplifié après 2006, avec un déficit prévisionnel 2010 très impacté par la baisse des ressources liée à la crise économique, estimé à 9,3 milliards d'euros.

À moyen terme, les régimes restent sous pression ; ils vont continuer à être confrontés dans les prochaines années à des difficultés socio-économiques majeures. Développons-en trois exemples.

1

Réforme des retraites 2010 : quel coût pour les entreprises ?

3

Envoi tardif de DAT : des sanctions de plus en plus lourdes pour l'employeur

5

Risque chimique : l'Europe a adopté le règlement CLP

7

Le forfait social : une nouvelle arme du gouvernement pour rétablir l'équilibre budgétaire ?

8

Nouvelles dispositions en matière d'indemnisation des victimes, dans le cadre d'une action en faute inexcusable

• L'allongement de l'espérance de vie (de 27,8 ans pour un homme de 60 ans en 2009 à 32,3 ans pour un homme du même âge en 2040) qui va, de fait, amener à verser les pensions plus longtemps.

• L'évolution du rapport cotisants / retraités (1,8 cotisant pour 1 retraité en 2006 contre 1,5 en 2020) qui va se traduire à la fois par une dégradation des ressources et des prestations de nos systèmes de retraite par répartition.

• Un taux de chômage historiquement élevé, proche de 10% de la population active en 2010 (à titre d'illustration, le Conseil d'Orientation des Retraites – COR – réalise ses simulations avec un taux de chômage de 4,5% à 7%). Les chômeurs ne payant pas de cotisations vieillesse et disposant de validations gratuites de droits au titre des périodes chômées, plus il y a de chômeurs, plus les ressources et les dépenses des régimes sont impactées.

Sous le poids de ces différentes contraintes, le COR prévoit ainsi, dans le scénario de référence de son dernier rapport établi au premier semestre 2010, un déficit prévisionnel de plus 30 milliards d'euros en 2010, 45 milliards d'euros en 2020, 70 milliards d'euros en 2030 et 100 milliards d'euros pour l'année 2050.

Dans ce cadre, le gouvernement a présenté son projet de loi portant réforme sur les retraites le 16 juin dernier. L'objectif affiché de la réforme est de ramener à l'équilibre le solde technique tous régimes confondus, à l'horizon 2018. L'objectif étant, tout en sauvegardant le niveau actuel des retraites, de ne pas reporter l'effort sur les seuls jeunes actifs.

Le gouvernement table dès 2011 sur des recettes nouvelles de 3,7 milliards d'euros, et en 2018 de :

- 4,4 milliards d'euros de recettes issues de nouvelles contributions ;
- 18,6 milliards d'euros sur les mesures de relèvement de l'âge de départ ;
- 4 milliards d'euros sur les mesures de convergence du public et du privé.

S'il a écarté la possibilité de créer de nouveaux impôts afin de pérenniser le système de retraite, il a proposé la mise en œuvre de nouvelles recettes, portant principalement sur les hauts revenus, et notamment sur les revenus du capital et les entreprises. Les 3,7 milliards d'euros de recettes pour 2011 seraient donc ainsi répartis :

- 1,5 milliard d'euros de taxes sur les ménages (notamment sur les revenus du capital) ;
- 2,2 milliards d'euros de taxes sur les entreprises.

Les entreprises seront donc directement mises à contribution *via* un ensemble de mesures, détaillées ci-après.

Concernant les mesures directes, la première consiste en l'annualisation du calcul des allègements généraux de charges patronales (aujourd'hui calculés au mois le mois). Cette mesure devrait permettre de lever 2 milliards d'euros dès 2011 selon les chiffres gouvernementaux. Elle permettra de ne pas favoriser le versement de bonus importants sur une période de un ou deux mois. Elle constitue ainsi le principal impact en termes de montant appliqué aux entreprises.

La deuxième porte sur l'imposition des revenus du capital, qui, une fois réformée, contribuera au financement de la réforme à hauteur de 200 millions d'euros.

Concernant les mesures indirectes, les stock-options avaient déjà subi en 2008 la mise en œuvre de nouvelles contributions spécifiques : à hauteur de 2,5% à la charge du bénéficiaire au moment de la levée de l'option et de 10% à la charge de l'entreprise au moment de l'attribution de l'option. **Le projet de loi portant réforme des retraites de 2010 propose le triplement de la contribution salariale mais également le passage de 10 à 14% de la contribution patronale.** Le gain estimé est de 70 millions d'euros en 2011 et près de 200 millions d'euros d'ici 2020. Il sera à la charge non seulement des bénéficiaires mais également des entreprises versant des stock-options.

Par ailleurs, un nouveau renforcement de la taxation sur les retraites chapeaux est prévu dans le cadre de la réforme. Doubles dans le cadre de la dernière loi de financement de la Sécurité sociale (2010), les contributions patronales vont de nouveau augmenter tandis qu'une nouvelle contribution salariale va être mise en place. En effet, la contribution patronale de 16% sur la fraction des rentes excédant un tiers du plafond de la Sécurité sociale (article L. 137-11 du code de la Sécurité sociale) s'appliquera désormais dès le premier euro. À la lecture du projet de loi, cette mesure ne pourrait concerner que les seuls bénéficiaires de retraites chapeaux également bénéficiaires de stock-options. Il paraît néanmoins plus plausible qu'elle soit, *in fine*, mise en place pour l'ensemble des bénéficiaires.

Pour les entreprises, le coût sera immédiat en matière comptable, puisque cette taxe est provisionnée au même titre que les rentes. Pour les salariés bénéficiaires de tels régimes, une nouvelle contribution sociale de

14% de la rente fait son apparition. À ce stade, cette mesure n'est pas plus précisée dans le projet de loi. Impossible ainsi de déterminer si elle concernera le stock des retraites chapeaux en cours de service ou uniquement les futures retraites liquidées à partir de 2011, et si de quelconques conditions de montants ou autres seront prévues. Dans tous les cas, l'impact global de ces deux mesures est chiffré en une seule fois par le gouvernement, ce qui rend impossible le calcul de la part à la charge de l'employeur, les recettes liées à cette mesure étant estimées à 110 millions d'euros dès 2011.

Enfin, deux mesures, non évoquées ou chiffrées dans le projet de loi, impactent des coûts induits à court ou moyen terme pour les entreprises.

Ainsi, une des « mesures positives » annoncée suite à une forte demande des syndicats (sur le principe, non nécessairement sur les modalités de mise en place) **est la création d'un dispositif de prévention et de compensation de la pénibilité du travail** permettant aux salariés en incapacité bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle de partir à la retraite à taux plein à 60 ans. Le projet de loi propose un financement ne pesant pas sur les régimes de retraite, car assuré par la branche accident du travail et maladie professionnelle de la Sécurité sociale, qui est financée par des cotisations exclusivement patronales. **Dès lors, il est prévisible que l'impact de ces départs à 60 ans se fera sentir sur les taux de cotisations employeur correspondants**, d'autant qu'il s'agit d'une mesure qui pourrait faire l'objet de concessions (en la rendant ainsi plus favorable) de la part du gouvernement aux demandes de l'opposition et des syndicats.

L'une des mesures phares du projet de réforme présenté par Éric Woerth consiste à relever l'âge de départ à la retraite. Il est porté progressivement à 62 ans dès 2018, au rythme de quatre mois par an. La réforme concernera donc les personnes ayant prévu de partir le 1^{er} juillet 2011 et qui devront reporter leur départ au 1^{er} novembre de la même année.

Pour les entreprises, les conséquences financières sont relativement nombreuses. Tout d'abord, elles devront nécessairement faire travailler plus longtemps leurs seniors, à des salaires plus élevés que ceux de nouveaux arrivants pouvant les remplacer, tout en développant de nouvelles tâches notamment en rapport avec le tutorat. Au-delà, les prestations d'indemnité de départ volontaire à la retraite pourraient être amenées à augmenter dans le cadre d'accords

de branche, et ce afin d'inciter plus fortement les salariés à retenir cette modalité de départ, notamment en réaction à l'incapacité qu'ont désormais les entreprises de demander à leurs salariés de partir à la retraite dès leurs droits complets acquis.

Enfin, l'un des autres coûts indirects significatifs pourrait être celui de l'impact du relèvement de l'âge de départ sur le provisionnement des contrats de prévoyance incapacité et invalidité. En effet, dès lors que les personnes sont en état

d'incapacité ou d'invalidité, ces contrats prévoient des provisionnements, sur des bases statistiques, destinés à couvrir les prestations futures. Les assureurs devraient en effet être conduits à revoir assez rapidement ces provisions qui sont plafonnées à ce jour à l'âge de 60 ans ce qui devrait augmenter par conséquent le coût de cette couverture (avec un impact de + 2 ans sur 7 ans provisionnés en moyenne).

À noter que les mesures énoncées ci-dessus seront intégrées à la loi de finances et à la loi

de financement de la Sécurité sociale pour 2011, et ne seront donc connues avec certitude qu'au milieu du quatrième trimestre 2010.

Julien Jacquemin

Actuaire Manager, Winter & associés

Max Barbier

Consultant confirmé, Winter & associés

■ AT/MP

Toute déclaration tardive par l'employeur des accidents du travail portés à sa connaissance auprès des caisses primaires est durement sanctionnée par le code de la Sécurité sociale. Aujourd'hui, ces sanctions se durcissent encore sous l'effet de la législation et de la jurisprudence.



Envoi tardif de DAT : des sanctions de plus en plus lourdes pour l'employeur

POUR RAPPEL, l'article **L. 441-2** du code de la Sécurité sociale impose une **obligation** de déclarer tout accident porté à la connaissance de l'employeur :

«L'employeur ou l'un de ses préposés doit déclarer tout accident dont il a eu connaissance à la caisse primaire d'assurance maladie dont relève la victime selon les modalités et dans un délai déterminés.»

Cet article est complété par l'article **R. 441-3** qui détermine les **modalités** déclaratives :

*«La déclaration de l'employeur ou l'un de ses préposés prévue à l'article **L. 441-2** doit être faite par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception, dans les quarante-huit heures non compris les dimanches et jours fériés...»*

À noter que ce délai de quarante-huit heures ne court pas à compter de la survenance de l'accident mais du jour où l'employeur (ou un de ses préposés) en ait été informé.

La sanction de cette obligation a récemment connu une évolution législative (LFSS du 24 décembre 2009) mais également

jurisprudentielle (Cass.civ, 2^e, 8 avril 2010, n° 09-11232).

→ L'évolution législative de la sanction : de la faculté à l'obligation de poursuivre

L'obligation de déclarer tout accident porté à la connaissance de l'employeur et ses modalités est assortie de sanctions.

En effet, selon l'article **L. 471-1 CSS** :

- dans son ancienne rédaction :

*«La caisse primaire **peut poursuivre** auprès des employeurs ou de leurs préposés qui ont contrevenu à ces dispositions **le remboursement de la totalité des dépenses faites** à l'occasion de l'accident»;*

- dans sa nouvelle rédaction, issue de la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) du 24 décembre 2009 :

*«La caisse primaire **recouvre** auprès des employeurs ou de leurs préposés n'ayant pas satisfait à ces dispositions l'indu correspondant à **la totalité des dépenses faites** à l'occasion de l'accident et peut prononcer la pénalité prévue à l'article **L. 162-1-14**.»*

Ce qui n'était qu'une **faculté** de demander à l'employeur le remboursement de la totalité des dépenses exposées consécutivement à l'accident, apparaît désormais, dans la nouvelle rédaction de l'article **L. 471-1**, comme une **mesure systématique** assortie, au surplus, de la faculté d'y adjoindre une **pénalité** telle que prévue à l'article **L. 162-1-14** rédigé comme suit :

«I - Peuvent faire l'objet d'une pénalité prononcée par le directeur de l'organisme local d'assurance maladie :

*...
2° Les employeurs ;*

*...
II - La pénalité mentionnée au I est due pour :*

*...
9° Le non-respect par les employeurs des obligations... relatives à la déclaration d'accident du travail à l'organisme local d'assurance maladie et à la remise de la feuille d'accident à la victime ; (LFSS 24/12/2009)...*

III - Le montant de la pénalité... est fixé en fonction de la gravité des faits reprochés, soit proportionnellement aux sommes concernées

dans la limite de 50% de celles-ci, soit, à défaut, de sommes déterminées ou clairement déterminables... forfaitairement dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale...

Le montant de la pénalité est double en cas de récidive... ».

Aussi, à la lecture des articles **L.471-1** et **L.162-1-14**, la déclaration tardive d'un accident du travail (au-delà de quarante-huit heures après sa connaissance par l'employeur ou un de ses préposés) est financièrement et doublement sanctionnée comme suit :

- **une première sanction consistant dans le recouvrement systématique auprès des employeurs (ou de leurs préposés) de la totalité des dépenses exposées par la CPAM à l'occasion de l'accident ;**

- **une seconde sanction**, dépourvue d'automatisme, prévue à l'article **L.162-1-14**, que le directeur de l'organisme social a la **faculté de prononcer** après avoir recueilli l'avis d'une commission constituée au sein du conseil d'administration.

En conséquence, l'employeur, en cas de déclaration tardive d'un accident du travail, se verra réclamer le remboursement de la totalité des sommes versées consécutivement à l'accident mais sera également exposé, de façon non automatique, à une pénalité d'un montant pouvant atteindre une somme égale à 50% des dépenses résultant de l'accident.

À titre d'illustration, prenons l'exemple d'un accident entraînant des frais de 10000 euros. En cas de déclaration tardive, la caisse demandera le remboursement de la somme de 10 000 euros, laquelle pourra, de façon non systématique, être assortie d'une pénalité de 5 000 euros (50% des sommes concernées), **soit un coût total de 15 000 euros à la charge de l'employeur.**

Toutefois, s'agissant d'une modification récente des textes législatifs (LFSS du 24 décembre 2009) et, faute de recul, on ne sait pas si les caisses vont les articuler ou non avec des dispositions antérieures qui, elles aussi, prévoient une pénalité supplémentaire en cas de déclaration tardive... mais sur une base de calcul différente.

En effet, **l'article R.147-7** du code de la Sécurité sociale, issu du décret du 20 août 2009, dispose :

«*Peuvent faire l'objet d'une pénalité les employeurs...*

3° qui n'ont pas procédé à la déclaration d'accident du travail... selon les modalités prévues...

4° qui n'ont pas respecté l'obligation de remise de la feuille d'accident... »

Dans ces cas de figure, l'article **R. 147-7-1** indique que «*La pénalité prononcée au titre*

de l'article R.147-7 est fixée, en fonction de la gravité des faits reprochés... à un montant maximum égal à :

...2° Une fois le plafond mensuel de Sécurité sociale... (quand l'employeur n'a pas procédé à l'envoi sous forme LR/AR de la déclaration d'accident du travail dans les quarante-huit heures de sa connaissance...).

3° Une fois le plafond mensuel de Sécurité sociale... » (quand l'employeur n'a pas remis la feuille d'accident au salarié).

« L'employeur ou l'un de ses préposés doit déclarer tout accident dont il a eu connaissance à la caisse primaire d'assurance maladie dont relève la victime selon les modalités et dans un délai déterminés. »

Dans l'exemple précité, la pénalité, en cas de déclaration tardive ou de défaut de remise de la feuille d'accident au salarié, s'élèvera à 2 885 euros (une fois le plafond mensuel de Sécurité sociale). **Ce qui porterait à 12 885 euros le montant à la charge de l'employeur.**

La hiérarchie des normes commanderait que le texte législatif modifié par la LFSS du 24 décembre 2009 l'emporte sur le décret du 20 août 2009.

→ **L'évolution jurisprudentielle de la sanction : de l'automatisme au contrôle de l'étendue de la sanction**

Jusqu'à-là, le juge auquel la caisse demandait de constater le caractère tardif de la déclaration d'accident du travail, n'avait pas d'autre choix que de prononcer la sanction civile prévue à l'article **L.471-1** du code de la Sécurité sociale.

En effet, le rôle du juge se cantonnait à vérifier que la déclaration d'accident avait été adressée à la caisse primaire au-delà du délai de 48 heures ou que la feuille d'accident n'avait pas été remise au salarié.

Aussi, et en dehors des cas de force majeure, rarement constatés, le juge prononçait la sanction.

Par un arrêt rendu le **8 avril 2010** (Cass.civ, 2^e, n° 09-11 232), la Cour de cassation a reconnu au juge le pouvoir « **d'apprécier l'adéquation d'une sanction à caractère punitif prononcée par un organisme de Sécurité sociale à la gravité de l'infraction commise par l'employeur** ».

Toutefois, comme il s'agit du premier arrêt en ce sens, on ne sait pas si cette nouvelle position de la Cour de cassation sera pérenne mais on doit s'interdire de croire que des sanctions ne seront plus prononcées. Ces dernières pourront, au mieux, être minorées en fonction de la gravité de l'infraction sous le contrôle du pouvoir d'appréciation des tribunaux qui, jusqu'alors, ne pouvaient se faire juges de l'adéquation de la sanction.

Pour rappel, tout accident porté à la connaissance de l'employeur et tout accident consigné sur le registre des accidents bénins lorsque celui-ci a été autorisé par la CRAM, doit, pour le premier, être déclaré dans un délai de quarante-huit heures et, pour le second, déclaré, avant l'expiration du même délai dès que l'accident, en apparence bénin, donne lieu à un arrêt de travail ou à la prescription de soins médicaux. **Cette obligation demeure inchangée ; elle est renforcée par le caractère désormais systématique de sa sanction**, à savoir la demande de remboursement par la CPAM de toutes les dépenses consécutives à l'accident assortie ou non d'une pénalité que le directeur de l'organisme social a la faculté de prononcer.

En conclusion, l'employeur n'est pas juge de la qualification de l'accident.

En cas de doute sur la réalité de sa surveillance aux temps et lieu d'exécution du travail, il pourra joindre une lettre de réserves à la déclaration mais ne pourra pas se soustraire à son obligation sous peine de se voir réclamer le remboursement de tous les frais liés à l'accident majoré d'une pénalité.

Isabelle Châtenet
Directeur technique

La Lettre des Perspectives sociales devient électronique !

Plus pratique et surtout plus écologique, *la Lettre des Perspectives sociales* se modernise et est maintenant accessible on-line.

Vous aurez accès ainsi à l'ensemble de la collection en temps réel et serez prévenus par email de la sortie des nouveaux numéros.

Inscriptions sur : www.almacg.fr
rubrique
« Abonnements à nos publications »

■ Prévention des risques

Le risque chimique concerne tous les secteurs d'activité et ses conséquences sont multiples : explosion, inflammabilité, altération de la santé et de l'environnement... Il est fait obligation à l'employeur d'en minimiser les effets. Tour d'horizon des questions à se poser pour une politique de prévention bien menée.



Risque chimique : l'Europe a adopté le règlement CLP¹

L'EMPLOI DES PRODUITS CHIMIQUES est parfois banalisé, le risque santé est difficile à appréhender du fait du développement de pathologies à long terme (CMR²) et d'expositions parfois multifactorielles (exposition à plusieurs substances).

De quoi rappeler les obligations des employeurs en matière de prévention de la santé et la sécurité des personnes exposées aux produits chimiques.

La réglementation impose la mise en œuvre d'une démarche de prévention du risque chimique. Elle s'appuie sur les principes généraux de prévention.

→ Pour appréhender le risque chimique, il faut se poser les bonnes questions

- Quelle est la liste des produits chimiques utilisés, les quantités stockées, leurs caractéristiques... L'ensemble est-il répertorié ?
- Des CMR² sont-ils utilisés ?
- Les produits chimiques reconditionnés sont-ils étiquetés ?
- Les personnes exposées aux produits chimiques sont-elles clairement identifiées ?
- Le risque chimique est-il évalué ?
- Les règles de substitution des produits chimiques sont-elles établies ?
- Le personnel exposé est-il formé au risque chimique ?
- Les atmosphères de travail sont-elles contrôlées ?
- Des EPI³ adaptés aux risques sont-ils mis à disposition des utilisateurs ?
- Les documents tels que fiche individuelle, attestation d'exposition... sont-ils rédigés ?
- Le personnel est-il surveillé médicalement ?

On trouve encore, dans certaines de nos entreprises, les situations suivantes :

- masques de protection respiratoire accrochés sur des postes de travail à proximité de solvant ;

- mains d'opérateurs souillées de colorant lavées à la javel concentrée ;
- serpillières imbibées de solvant utilisées pour nettoyer des sols pollués ;
- étiquettes de suivi masquant les étiquettes réglementaires apposées sur les contenants ;
- produits incompatibles stockés ensemble (inflammable + comburant) ;
- utilisateurs ne sachant pas interpréter une étiquette de produit chimique ;
- non-protection des mains, des voies respiratoires (pas de gants, masque...).

Si les réponses à ces questions ne sont pas satisfaisantes, si ces situations sont encore présentes, il est temps de mettre en œuvre quelques règles de prévention du risque chimique.

→ L'évaluation du risque chimique est la base de toute démarche de prévention gérée

La démarche d'évaluation consiste à identifier les éléments constitutifs du risque chimique : dangers des produits chimiques (par l'étiquetage, FDS⁴...), situations dangereuses ou expositions (à partir de l'analyse du travail réel).

Le risque lié à une situation dangereuse s'estime en combinant la gravité du dommage (en fonction des phases de risque ou mentions de danger, des quantités et des caractéristiques de l'environnement : espace confiné...) avec sa probabilité de survenue (historique...).

Le risque lié à l'exposition s'estime par le niveau de danger du produit et l'importance de l'exposition (durée, fréquence, concentration, volatilité, EPC⁵...).

Les résultats de cette évaluation sont consignés et réactualisés dans le Document unique.

Avez-vous intégré dans le Document unique l'évaluation particulière du risque chimique ?

Tous les produits chimiques utilisés doivent être recensés et identifiés.

La liste des produits, leurs lieux de stockage et d'utilisation, la quantité dans chacun de ces lieux, le nombre de personnes exposées, la nature physique... doivent être établis.

Avez-vous répertorié vos déchets de la même façon ?

→ L'information doit être disponible et comprise par les utilisateurs de produits chimiques

Tout produit chimique doit être étiqueté et posséder une fiche de données de sécurité (FDS⁴).

Une notice de poste doit être établie, pour chaque poste de travail utilisant des produits chimiques.

Le règlement CLP¹ définit les nouvelles règles en matière de classification, d'étiquetage et d'emballage des produits chimiques pour le secteur du travail et de la consommation. Ce nouveau règlement va remplacer progressivement puis abroger totalement, en 2015, le système européen existant.

Les utilisateurs savent-ils interpréter l'étiquetage du système existant et du règlement CLP¹ ?

Avez-vous rédigé les notices de poste ?

→ La suppression du risque doit rester prioritaire

L'étude du remplacement des produits, des équipements et des processus de travail doivent conduire à supprimer les produits chimiques dangereux.

Si la suppression est impossible, des règles de substitution (produit chimique, procédé) doivent être établies.

Avez-vous recherché des produits de substitution ?

Apportez-vous la preuve de substitution des produits chimiques dans un document écrit ?

→ La réduction du risque doit être appliquée

L'exposition des utilisateurs doit être réduite le plus possible sur les postes de travail.

La libération des produits chimiques sur les lieux de travail doit être évitée ou réduite le plus possible par la mise en place d'installations de ventilation avec captage des polluants à la source, la mise en place de protection individuelle qui complète la protection collective. Ces installations doivent être maintenues et vérifiées.

Des règles d'hygiène appropriées doivent être respectées.

Le contrôle des VLEP⁶ permet la mesure des expositions aux produits chimiques et ainsi d'alerter l'employeur sur les dérives, afin de réagir.

Avez-vous mis en œuvre le contrôle et le suivi des VLEP⁶ ?

→ La formation des personnes exposées

Le personnel exposé aux risques chimiques doit recevoir une formation et des informations sur les précautions à prendre (risques des produits, consignes d'hygiène, utilisation des EPI³, VLEP⁶, VLEB⁷, effets des CMR²...). Cette formation doit être renouvelée périodiquement.

Êtes-vous capable de prouver que le personnel exposé a bien suivi une formation appropriée ?

→ La surveillance médicale permet le suivi de la santé du salarié exposé

Un examen médical et une aptitude médicale sont nécessaires pour toute personne exposée à des produits chimiques dangereux pour la santé.

Une surveillance médicale renforcée et des examens complémentaires peuvent compléter le dispositif.

Avez-vous mis en place une surveillance médicale renforcée par rapport à certains produits chimiques ou certains procédés de travail ?

→ Les expositions des utilisateurs aux produits chimiques doivent être tracées

Une liste des personnes exposées aux produits chimiques dangereux pour la santé doit être tenue.

Une fiche individuelle d'exposition est établie pour chaque personne exposée de cette liste.

Une attestation d'exposition est remise aux salariés à leur départ de l'entreprise.

Avez-vous établi les documents : fiche d'exposition, attestation individuelle... ?




→ L'évolution de la réglementation doit être maîtrisée

La réglementation évolue en permanence. Dernièrement, une circulaire DGT 2010/03 du 13 avril 2010 réaménage le dispositif concernant les contrôles techniques des VLEP⁶ et le contrôle des VLEB⁷, un règlement N° 453/2010 de la commission UE du 20 mai 2010 définit de nouvelles exigences concernant l'établissement des fiches de données de sécurité pour le fournisseur.

Assurez-vous une veille réglementaire sur le risque chimique ?

Avez-vous une politique de prévention efficace contre le risque chimique ?

Répondez aux questions ci-dessous et évaluez votre niveau !

	Non 	Partiel 	Oui 
Avez-vous intégré dans le Document unique l'évaluation particulière du risque chimique ?			
Avez-vous répertorié vos déchets de la même façon que vos produits chimiques ?			
Vos collaborateurs savent-ils interpréter l'étiquetage du système existant ?			
Vos collaborateurs savent-ils interpréter l'étiquetage du règlement CLP ¹ ?			
Les utilisateurs de produits chimiques ont-ils reçu une formation adaptée ?			
Avez-vous rédigé les notices de poste ?			
Avez-vous recherché des produits de substitution pour les CMR ² ?			
Apportez-vous la preuve de substitution des produits chimiques dans un document écrit ?			
Avez-vous mis en œuvre le contrôle et le suivi des VLEP ⁶ ?			
Avez-vous mis en place une surveillance médicale renforcée par rapport à certains produits chimiques ou certains procédés de travail ?			
Avez-vous établi les documents fiche d'exposition ? Attestation individuelle ?			
Assurez-vous une veille réglementaire sur le risque chimique ?			
Total			

Résultats

Si vous avez un maximum d'**anneaux rouges** il est impératif de mettre en œuvre rapidement les règles de prévention du risque chimique.

Si vous avez un maximum d'**anneaux orange** il faut réduire vos écarts rapidement car un accident ou une maladie professionnelle peut toujours se produire.

Si vous avez un maximum d'**anneaux verts** il faut continuer d'améliorer votre réponse concernant la prévention du risque chimique.

Quelques dates importantes à venir

Règlement CLP : application à partir du 1/12/2010 pour les substances et à partir du 1/06/2015 pour les mélanges. Entre ces deux dates, classement des substances selon les anciennes règles et selon le règlement CLP.

FDS : à partir du 1/12/2010 pour les substances et les mélanges, la FDS devra être rédigée selon l'annexe 1 du règlement N° 453/2010 et à partir du 1/06/2015 pour les mélanges et les substances, la FDS devra être rédigée selon l'annexe 2 du règlement N° 453/2010.

VLEP : VLEP contraignantes (61 substances), depuis le 1/01/2010, contrôle annuel par organisme accrédité ; VLEP indicatives (53 substances), à partir du 1/01/2012, contrôle annuel par organisme accrédité.

→ Conclusion

Le risque chimique doit être appréhendé par le biais d'une démarche de prévention structurée.

Le respect de la réglementation ne se suffit pas à lui seul car le développement de pathologies à long terme (CMR²) et les risques d'expositions multifactorielles (exposition à plusieurs substances) sont des facteurs à ne pas sous-estimer.

Chantal Chareyre
Consultante

1 - CLP : Classification, Labelling, Packaging ou Classification, Étiquetage, Emballage

2 - CMR : Cancérogène, Mutagène, Toxique pour la reproduction

3 - EPI : Équipement de protection individuelle

4 - FDS : Fiche de données de sécurité

5 - EPC : Équipement de protection collective

6 - VLEP : Valeurs limites d'exposition professionnelle

7 - VLEB : Valeurs limites d'exposition biologique

■ Forfait social

Cette nouvelle contribution patronale apparue en 2008 a déjà vu son taux augmenter de 2% à 4% et son champ d'application s'élargir.

Le forfait social pourrait bientôt concerner d'autres éléments extra-salariaux qui n'étaient pas encore soumis à charge, tels que les tickets restaurants et les chèques vacances.



Le forfait social : une nouvelle arme du gouvernement pour rétablir l'équilibre budgétaire ?

LE FORFAIT SOCIAL est une contribution patronale, fixée initialement à un taux de 2%, mise en place par la loi de financement de la Sécurité sociale du 17 décembre 2008, dans le but de compenser les pertes des recettes occasionnées par les niches sociales qui ont été créées au fil des années.

La loi de finances de la Sécurité sociale du 24 décembre 2009 a doublé le taux de cette contribution à 4% et a élargi également son champ d'application.

Ainsi sont assujettis à cette contribution spécifique, les rémunérations ou gains répondant au double critère fixé par l'article **L. 137-15** du code de la Sécurité sociale :

- **d'exclusion de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale** telle que définie aux articles **L. 242-1** du même code et **L. 741-10** du Code Rural ;

- **et d'assujettissement à la CSG** mentionné à l'article **L. 136-1** du code de la Sécurité sociale.

Aujourd'hui, le forfait social s'applique notamment : à l'intéressement et la participation versés par l'entreprise et aux abondements de l'employeur aux Plans d'Épargne d'Entreprise (PEE), aux Plans d'Épargne Interentreprises (PEI) ou aux Plans d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO) ; aux contributions des employeurs, destinées au financement des prestations de retraite supplémentaire (pour la part exclue de l'assiette des cotisations sociales) ; aux sommes qui sont versées au titre de la prime exceptionnelle d'intéressement de 1500 euros, instaurée par la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail.

À cette liste non exhaustive, le législateur est venu ajouter avec la loi de financement

pour 2010, les jetons de présence et les rémunérations versées aux administrateurs ou aux membres des conseils de surveillance des sociétés anonymes et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme.

L'article L.137-15 du code de la Sécurité sociale prévoit cependant des exceptions : pour l'attribution de stock-options et d'actions gratuites, pour les contributions des employeurs aux prestations de prévoyance complémentaire (les entreprises de plus de 9 salariés étant déjà soumises à une contribution spécifique de 8%). Ainsi que pour la fraction des indemnités versées

« Cette nouvelle taxation pourrait toucher un grand nombre de salariés. »

dans certains cas de rupture du contrat de travail ou à l'occasion de la cessation forcée d'activité et pour les chèques vacances. Mais certaines de ces exceptions pourraient bientôt être amenées à disparaître.

En effet, aujourd'hui, le gouvernement projette d'utiliser ce forfait social pour lutter contre les déficits et envisage de soumettre à cette contribution certains revenus extra-salariaux exonérés de cotisations jusqu'à maintenant.

Seraient ainsi susceptibles d'être soumis au forfait social **les tickets restaurants et les chèques vacances. Mais également les avantages accordés par les comités d'entre-**

prise, les chèques emploi-service préfinancés ou les indemnités de rupture (pour les licenciements et les départs à la retraite).

Cette extension du forfait social pourrait être très mal vue des syndicats. En effet, cette nouvelle taxation pourrait toucher un grand nombre de salariés avec notamment la recrudescence de ce type de rémunérations extra-salariales (tickets restaurants, chèques vacances...) et l'augmentation du nombre de salariés concernés par les indemnités de licenciement suite aux conséquences de la crise financière.

La justification de cette nouvelle extension résiderait dans le fait que ces rémunérations complémentaires viennent se substituer, pour partie, aux salaires.

Cette nouvelle mesure s'inscrirait dans la tendance de réduction des niches sociales, sans pour autant avoir le même impact sur la compétitivité ou l'emploi qu'une suppression des allègements de charges pour les entreprises. Suppression qui semble, elle aussi, avoir été envisagée par le gouvernement.

L'avantage de l'extension du forfait social résiderait principalement dans la rapidité de l'impact de cette mesure, qui pourrait faire effet dès l'an prochain. Alors qu'en ayant recours à des dispositions fiscales (impôts sur les revenus ou sur les sociétés), il faut souvent attendre un an avant d'avoir des retombées.

À ce jour, aucun texte n'est paru mais le législateur pourrait se prononcer dans un futur proche sur les actions qu'il entend mener pour faire des économies sur les niches sociales.

Maria Monteil
Consultante

■ Jurisprudence

Depuis un arrêt du Conseil constitutionnel en date du 18 juin 2010, la liste des préjudices indemnisables dans le cadre d'une action en faute inexcusable s'allonge considérablement.



Nouvelles dispositions en matière d'indemnisation des victimes, dans le cadre d'une action en faute inexcusable

Dans le code de la Sécurité sociale figurent les dispositions qui énumèrent **limitativement** les sommes auxquelles **la victime d'une faute inexcusable peut prétendre** :

- majoration de la rente d'incapacité permanente partielle ou de la rente d'ayant droit: la Cour de cassation a jugé à plusieurs reprises que cette majoration doit être systématiquement portée à son maximum (doublement dans certaines limites) sauf faute inexcusable de la victime;
- indemnisation des souffrances physiques et morales (*pretium doloris*);
- indemnisation du préjudice esthétique;
- indemnisation du préjudice d'agrément;
- indemnisation du préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle.

Quant aux ayants droit, ils peuvent prétendre à l'indemnisation de leur préjudice moral.

Depuis un arrêt du Conseil constitutionnel en date du 18 juin 2010, cette liste limitative n'est plus opposable aux demandeurs. Ceux-ci pourront obtenir l'indemnisation de l'ensemble de leurs préjudices.

Sans qu'elle soit exhaustive, on peut dresser une première liste des préjudices dont il sera possible de demander l'indemnisation.

Pour la victime:

- parts des frais hospitaliers, médicaux, paramédicaux, pharmaceutiques qui

n'auraient pas été ou qui ne seraient pas pris en charge par le régime AT/MP ou un régime complémentaire;

- tous les frais de nature temporaire susceptibles d'être exposés par la victime avant la date de consolidation et n'entrant pas dans les catégories précédentes (honoraires d'un spécialiste assistant à une opération d'expertise, frais de transport, forfait hospitalier, coût de remplacement par un tiers dans son activité professionnelle, frais de garde d'enfants, tierce personne temporaire...);
- frais d'adaptation du logement préexistant ou frais correspondant au surcoût financier d'acquisition d'un logement mieux adapté au handicap;
- frais de déménagement et d'emménagement, surcoût de loyer pour un logement plus grand, adapté aux difficultés de mobilité de la victime devenue handicapée;
- frais permettant à la victime de bénéficier d'un lieu de vie extérieur (foyer, maison médicalisée);
- dépenses nécessaires à l'adaptation du véhicule aux besoins de la victime;
- surcoût engendré par l'acquisition d'un nouveau véhicule susceptible d'être adapté au handicap de la victime;
- surcoût des frais de transport consécutifs aux difficultés d'accessibilité aux transports en commun depuis l'accident;
- aide nécessaire pour permettre à la victime d'effectuer les actes de la vie quotidienne (toilette, habillage...) et des démarches,

préservant sa sécurité et suppléant sa perte d'autonomie;

- perte d'espoir, de chance ou de toute possibilité de réaliser un projet de vie familiale « normale » en raison de la gravité du handicap permanent, dont reste atteinte la victime après consolidation.

Pour les ayants droit :

- frais d'obsèques et de sépulture assumés par les proches de la victime à la suite de son décès consécutif à la survenance du dommage;
- perte ou diminution de revenus engendrées par le décès pour la famille proche;
- perte ou diminution de revenus subies par les proches qui ont été obligés d'interrompre provisoirement leur activité pour assurer une présence constante jusqu'au décès de la victime;
- frais divers engagés par les proches en raison du handicap de la victime.

L'indemnisation de ces divers préjudices peut représenter des sommes considérables à ajouter à celles déjà prévues par le code de la Sécurité sociale. Il est opportun d'interroger son assureur sur leur couverture.

Marcel Voxeur
Directeur associé