

## Retraite : on vous dit tout sur une « réforme » qui n'en est pas une...

La Première ministre, Madame Élisabeth BORNE a présenté le 10 janvier dernier, les grandes lignes de la « réforme » des retraites. L'objectif étant que le système de retraite soit équilibré vers 2030. La « réforme » fera l'objet d'un projet de loi de finances, présenté en Conseil des ministres le 23 janvier et vraisemblablement validé après utilisation de l'article 49.3.

Tour d'horizon (sous forme humoristique) d'une réforme qui n'en est pas une !



### Nos politiques savent-ils lire et compter ?

Les politiques ont manifestement des problèmes de maîtrise de la langue française et des difficultés en calcul...

### Problème de vocabulaire

Depuis une trentaine d'années, à chaque loi qui remet en cause des

avantages sociaux, nos dirigeants parlent de « réforme ». Il s'agit d'un abus de langage ! Prenons la définition du mot « réforme » dans le dictionnaire LAROUSSE : « Changement de **caractère profond, radical** apporté à quelque chose, en particulier à une institution, et visant à améliorer son fonctionnement ».

Reporter l'âge légal du départ en retraite correspond-il à cette définition ? À vous de juger !

Le même « abus » de langage avait été abondamment utilisé lors du passage du comité d'entreprise au comité social et économique (CSE). On parlait de « réforme du dialogue social », en vue de son amélioration... Le dialogue social a en réalité été considérablement appauvri. Ce n'est pas moi qui le dis ! C'est le comité d'évaluation des ordonnances « Macron » qui l'a écrit dans son dernier rapport. Depuis, ce comité a été supprimé... Même pas mal !

Pourquoi cet « abus » de langage à propos du mot « réforme » ? Tout simplement, parce que dans les esprits de nos élites, ce mot fait « moderne ». Si vous êtes contre,

## Éditorial

### Grèves : vers une situation à l'anglaise ?

*Cela fait maintenant plusieurs mois, que des grèves importantes ont lieu en Angleterre.*

*Grèves de longues durées, avec une mobilisation massive.*

*En face, des politiques qui restent sans réaction et qui jouent la montre, en espérant que les mouvements de contestations d'éteindront d'eux-mêmes.*

*Nos dirigeants politiques français semblent avoir retenu la même stratégie : laisser la situation se pourrir et les manifestants se lasser.*

*Cette stratégie avait parfaitement bien fonctionné, lors du mouvement des gilets jaunes.*

*Il en sera de même pour la réforme des retraites. Le temps joue contre les manifestants et grévistes...*

*Attention au retour de bâton ! À force de tirer sur la corde, elle pourrait lâcher... et voir le peuple se révolter.*

vous êtes rétrograde, voire, arriéré. Procédé facile, mais qui fonctionne et qui marginalise toute opposition.

Si le gouvernement avait nommé son projet sur les retraites : « *projet d'allongement de la durée de cotisations et report de l'âge de départ en retraite* », le concept aurait été beaucoup moins vendeur !

### Difficultés avec les mathématiques

Depuis longtemps, nos gouvernants ont l'habitude de jongler avec les milliards pour faire peur au « petit » peuple. Il est vrai que pour un salarié payé au SMIC, des chiffres en milliards effraient.

Selon le [Conseil d'orientation des retraites](#) (COR), le déficit du système de retraite français devrait se situer entre 7,9 et 17,2 milliards d'euros en 2025. Cela fait plus peur que Freddy Krueger dans le film « Les griffes de la nuit ».

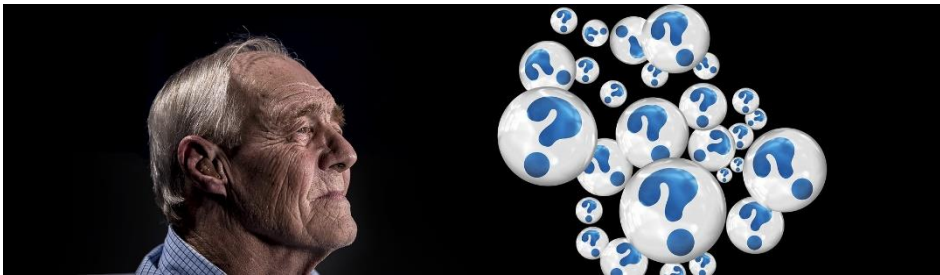
Relativisons quelque peu ces chiffres. La dette publique de l'État français qui recouvre l'ensemble des emprunts contractés par les administrations publiques devrait dépasser les **3 000 milliards d'euros en 2023**.

Autre chiffre à mettre en perspective avec le déficit, soi-disant abyssal, du système de retraite. La société VERNIMEN vient de publier, comme chaque année, son [étude sur les dividendes distribués par les sociétés du CAC 40](#) en 2022. Ces entreprises ont distribué aux actionnaires plus de **80 milliards d'euros**, soit le plus haut niveau

enregistré depuis que l'étude existe (2003).

### Des économies potentielles gigantesques dans de nombreux domaines

J'invite les lecteurs à lire le rapport annuel de la Cour des comptes. Comme chaque année, il liste les dysfonctionnements et les gabegies de l'État français. Les économies potentielles se chiffrent en milliards. Malheureusement, la Cour des comptes ne peut faire que des constats et des préconisations, mais n'a pas de pouvoir contraignant.



### Venons-en à cette « réforme » des retraites

#### Report de l'âge légal de départ en retraite

L'âge légal de départ en retraite sera progressivement **relevé à 64 ans**, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, à raison de trois mois de plus par année de naissance. L'âge légal de départ qui est aujourd'hui de 62 ans sera donc porté à 64 ans en 2030.

D'après les données d'avril 2021 de l'INSEE, l'âge de [l'espérance de vie en bonne santé](#) des hommes est de 63,7 ans et de 64,6 ans pour les femmes.

Français, françaises, profiter bien de votre retraite à 64 ans !

Le [dessinateur ZAÏTCHICK](#) a merveilleusement « croqué » ce

paradoxe dans un dessin humoristique, avec la légende suivante : « *c'est quand même curieux, pour le coronavirus, à 64 ans, t'es vieux et fragile... mais pour la réforme des retraites, t'es jeune et en plein forme !* ».

### Allongement de la durée de cotisations

Ce report d'âge est accompagné d'une accélération du calendrier d'allongement de la durée de cotisations pour percevoir une retraite à taux plein. Elle sera portée à **43 annuités en 2027**, à raison d'un trimestre supplémentaire par année.

L'âge d'annulation de la décote n'est pas touché, il reste fixé à 67 ans. Ouf ! Il

ne faudra pas travailler jusqu'à 90 ans... Quoi que, comme le disait Henri SALVADOR : « le travail c'est la santé ! ». Il est vrai qu'il ajoutait « rien faire c'est la conserver »...

### Quelques petites concessions pour affirmer l'ouverture au dialogue du gouvernement !

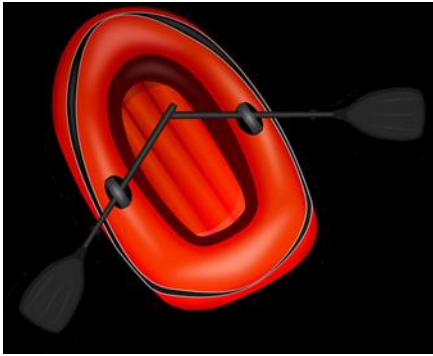
Plusieurs catégories de salariés sont exclues du dispositif de relèvement de l'âge de départ en retraite :

- Les personnes en invalidité ou inaptitude, dont le départ est maintenu à 62 ans,
- Les travailleurs handicapés, départ anticipé possible à 55 ans,
- Les salariés victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles ayant une incapacité d'au moins 10 % qui pourront partir deux ans avant l'âge légal,

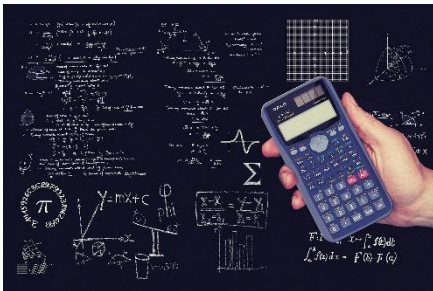
- Les salariés ayant des carrières longues, qui pourront partir deux ans avant l'âge légal.

### Augmentation de la pension minimale de retraite

En contrepartie du report de l'âge de départ à la retraite, les « petites » pensions seront revalorisées de... 100 euros par mois. Chouette ! Les croisières en méditerranée vont enfin devenir accessibles aux plus modestes !



Pour les salariés qui ont eu une carrière complète au SMIC, la retraite sera relevée à **1 200 euros brut par mois**. Cela ne vous aidera pas à partir en vacances à l'île Maurice, mais peut être que vous pourrez aller à Lille chez Maurice !



Comme le disaient Jean Gabin dans le film « La traversée de Paris » et Coluche dans un de ces sketches : « Salauds de pauvres ! ».

### L'amélioration du taux d'emploi des seniors ?

Actuellement le taux d'emploi des seniors (60 à 64 ans) n'est que de 33 %.

C'est le principal « hic » de la « réforme ». C'est bien beau de vouloir faire travailler les salariés plus longtemps, mais en général, ils sont licenciés bien avant l'âge légal de départ en retraite. Être « liquidé de son entreprise » avant de pouvoir « liquider sa retraite »... C'est la retraite par « armes à répétition », pardon, par répartition. Sinon, vous pouvez opter pour la retraite par « décapitation ».

La Première ministre a annoncé plusieurs mesures pour maintenir les seniors en activité :

- La création d'un index senior dans les entreprises et l'obligation de négocier sur le sujet,
- L'accès à la retraite progressive permettant de liquider une partie de sa retraite deux ans avant l'âge légal. Le passage à temps partiel serait facilité,
- Un accès plus facile au cumul emploi-retraite et la possibilité d'acquérir des trimestres supplémentaires permettant d'améliorer la retraite à temps plein.

La démarche est louable. Les entreprises répondront-elles présentes ?

### Et pour les régimes « spéciaux » ?

La plupart des régimes spéciaux seront fermés pour les nouveaux entrants. Ce changement concernerait les salariés recrutés à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023 qui dépendraient du régime général de retraite, comme les salariés du privé.

De nombreux points du projet restent au conditionnel.

Avec les régimes spéciaux, le gouvernement avance avec grande prudence. Il connaît la solidarité, la capacité de mobilisation des salariés couverts ces régimes et leurs moyens d'action puissants.

Si la situation devenait intenable, un recul du gouvernement, pour ces régimes, n'est pas exclu.

Nous assisterions alors à un remake du film d'Yves ROBERT « courage, fuyons ». En espérant que la suite ne sera pas « un éléphant ça trompe énormément »...

Ce billet d'humour pour dire que dans un climat morose (inflation, guerre en Ukraine), on peut ne pas se prendre au sérieux, tout en traitant un sujet sérieux.



The End.

# Les français rejettent massivement le projet de réforme des retraites

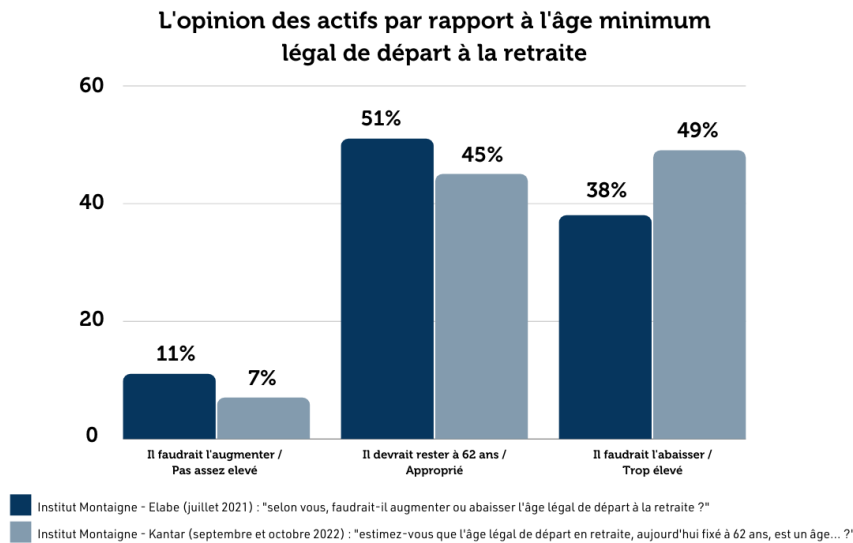
L'Institut Montaigne vient de publier une étude intitulée : « **Retraites et fin de carrière, qu'en pensent les actifs français ?** ».

L'étude confirme un rejet massif et général du report de l'âge légal de départ en retraite de la part des

actifs. Seuls 7 % des actifs estiment que l'âge de départ en retraite n'est pas assez élevé.

**Un rejet massif du report de l'âge légal à la retraite**

Sans surprise, l'étude confirme le très faible soutien de l'opinion au report de l'âge légal de départ à la retraite. 62 ans étant déjà considérés comme "excessif" par 48 % d'entre eux.

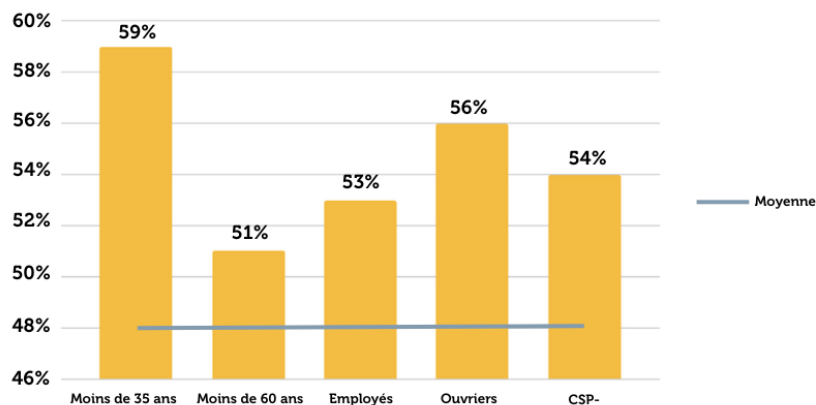


Un rejet de la réforme des retraites concerne tous les actifs. Les jeunes y étant plus opposés que les seniors.

**Ce rejet concerne toutes les catégories socioprofessionnelles,**

**toutes les professions, les salariés du secteur public comme du privé.**

**Catégorie d'actifs les plus en accord avec l'opinion selon laquelle l'âge de départ à la retraite est déjà excessif**



Base : actifs (n= 5001)

Source : Enquête Kantar Public pour l'Institut Montaigne à paraître

**Les opinions relatives à l'âge minimum légal de départ ne sont pas ou très peu déterminées par les conditions du travail vécues individuellement.**

Il n'y a pas un élément en particulier qui explique ce rejet massif (insatisfactions diverses ressenties au travail, pénibilité physique, charge psychologique, CSP, durée du travail). En revanche, il existe des facteurs individuels qui contribuent à la formation de l'opinion selon laquelle l'âge minimum légal de 62 ans est déjà « trop élevé », donc de ceux qui sont *a priori* **les plus fermement opposés** au relèvement de cet âge : il s'agit notamment de l'insatisfaction sur le temps de travail, l'absence de perspectives de carrière et la pénibilité physique ressentie, l'insatisfaction sur l'autonomie, sur l'équilibre pro/perso et l'impossibilité de pratiquer le télétravail.

Selon l'Institut Montaigne, ce rejet est plus collectif qu'individuel. Il

dépasse le simple cadre de la réforme des retraites et traduit une crise politique plus générale (défiance vis-à-vis des gouvernements, sentiment général d'injustice).

**Une proportion significative des travailleurs seraient prêts à anticiper leur départ à la retraite, quitte à voir leur pension réduite.**

La pénibilité, notamment physique, ou le travail à horaire atypique (travail le week-end, notamment) sont des facteurs incitant à un départ anticipé. Un nouvel allongement de la durée de cotisation pour l'obtention de la retraite à taux plein sans modification de l'âge minimum légal pourrait entraîner de nombreux départs précoces avec pension réduite, ce qui diminuerait fortement le rendement financier attendu de la réforme.



**Des actifs qui souhaitent un aménagement des fins de carrière**

Une majorité relative (41 %) des sondés déclarent souhaiter un aménagement des conditions de travail avant le départ à la retraite, ouvrant la porte à diverses possibilités d'aménagements des fins de carrière.

Le profil-type du salarié souhaitant un aménagement de fin de carrière est ainsi celui qui a une forte ancienneté (au moins 15 ans) et n'envisage ni reconversion ni mobilité professionnelle.

## Comment établir le budget prévisionnel 2023 de votre CSE ?

Le début d'année est traditionnellement la période au cours de laquelle, le [trésorier du CSE](#) (comité social et économique) présente le budget prévisionnel à



l'ensemble des élus, pour approbation.

**Pourquoi établir un budget prévisionnel du CSE ?**

La construction d'un budget prévisionnel est une étape importante dans la vie d'un CSE. Il est basé sur une estimation des dépenses et des recettes pour l'année à venir. Il permet

**d'anticiper** les résultats à venir, le niveau de la trésorerie et les grands équilibres financiers.

Grâce à cet exercice, les élus du personnel pourront planifier et arbitrer entre les différentes [activités sociales et culturelles](#) (ASC).

C'est un outil de gestion et d'aide à la décision, permettant de piloter l'activité du CSE.

Ce budget ne se calcule pas à l'euro près. L'objectif est de définir les grandes tendances de ce que sera l'activité du CSE pendant l'année.

Si nécessaire, ce budget prévisionnel sera réactualisé une ou plusieurs fois, pendant l'exercice. Cette situation a été courante pendant la pandémie de la Covid-19, les CSE ayant dû faire face à des baisses de recettes et à des arrêts d'activités sociales et culturelles.

Ce budget prévisionnel est aussi un **outil de communication**. Il assure un consensus des élus sur les grands choix du CSE et un niveau d'information équilibré de tous.

### Comment construire le budget prévisionnel du CSE ?

Le budget prévisionnel doit faire apparaître les charges (ou dépenses) et produits (ou recettes) enregistrés selon leur nature en distinguant deux sections :

- La section « **Attributions Economiques et Professionnelles** », également appelée « budget de fonctionnement »,
- La section « **Activités Sociales et culturelles** » (ASC),

Pour les produits et charges relevant des deux sections, il faudra imputer les sommes, en déterminant des clés de répartition.

En général, le trésorier du CSE construit le budget prévisionnel, en partant des recettes et dépenses réelles de l'année précédente. C'est une bonne base de départ, pour rester cohérent et n'oublier aucun poste important.

### Le budget de fonctionnement

La construction du budget prévisionnel de la section « Attributions Economiques et Professionnelles » pose peu de difficultés. On retrouve souvent les mêmes dépenses d'une année sur l'autre. Le trésorier devra donc se référer aux dépenses réelles de l'année précédente, pour construire le budget. Pour plus de précision, il est conseillé de demander à l'employeur de fournir une estimation du montant de la subvention de fonctionnement (calculée sur la masse salariale).

### Le budget des œuvres sociales et culturelles (ASC)

La construction de ce budget est plus délicate. Les activités sociales et culturelles proposées aux salariés, pouvant changer sensiblement d'une année sur l'autre.

#### 1<sup>ère</sup> étape : définir les grandes priorités du CSE pour l'exercice :

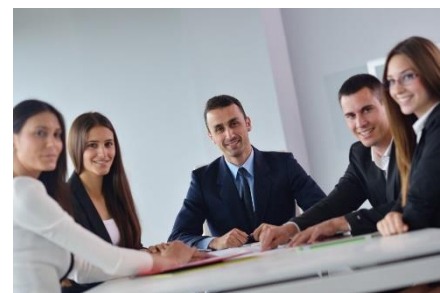
Les élus doivent s'interroger sur les grandes lignes du projet du CSE :

- Priorité au pouvoir d'achat des salariés (chèques cadeaux, chèques vacances, etc.) ?
- Priorité au rassemblement et à la cohésion des salariés (voyages, activités sportives, etc.) ?
- Privilégier les salariés ou les enfants des salariés ?

#### 2<sup>ème</sup> étape : estimer le montant des recettes du CSE :

Pour évaluer le montant de la subvention des œuvres sociales et culturelles (ASC), le plus simple est de demander une estimation à l'employeur, qui a en général, une très bonne idée de la masse salariale prévisionnelle de l'exercice.

Pour les autres produits, notamment les participations des salariés, une approche précise des calculs est souvent plus aléatoire... et dépend du comportement des salariés (consommation des œuvres sociales et culturelles)... pas toujours prévisible !



#### 3<sup>ème</sup> étape : estimer le montant des dépenses du CSE :

Le calcul du coût global annuel d'une œuvre sociale et culturelle pour le CSE fait intervenir plusieurs paramètres : bénéficiaires des activités, modalités d'accès (ayant droit, conjoint, enfant, limite d'âge, ...), montants (plafond par ayant droit, par période, etc.), participations des salariés.

Les calculs peuvent vite s'avérer complexes ! L'historique et les simulations faites les années précédentes seront d'une grande utilité.

#### 4<sup>ème</sup> étape : synthétiser les recettes et dépenses dans un tableau :

Ce travail de synthèse permet de vérifier les grands équilibres et de procéder aux derniers arbitrages.

### Quels éléments intégrer dans la construction du budget 2023 du CSE ?

Pour établir le budget 2023, les élus devront intégrer deux éléments principaux, liés à l'actualité :

## **l'inflation et la demande de pouvoir d'achat des salariés.**

L'inflation a été forte en 2022 (6 % sur l'année) et restera élevée en 2023 ([prévision de 5,5 %](#)). La plupart des postes des dépenses prévisionnelles devront donc intégrer ces hausses. À l'inverse, il

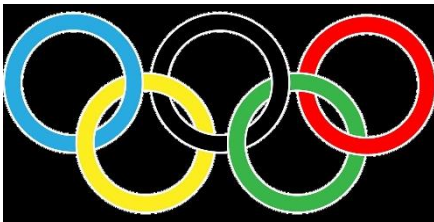
sera difficile d'augmenter les participations des salariés aux activités, en raison d'un pouvoir d'achat en baisse...

Concernant ce [pouvoir d'achat](#) des salariés, le CSE peut agir, mais comment ? C'est la grande question ! **Faut-il privilégier les**

**dépenses chèques cadeaux et chèques vacances, pour donner du pouvoir d'achat, ou au contraire, maintenir les autres activités du CSE, au caractère moins « monétaire ».** Les élus sont ici, confrontés à un choix cornélien.

## **Bons d'achat et cadeaux exonérés de cotisations pour les Jeux olympiques 2024 et la Coupe du monde de rugby 2023**

Pour favoriser la participation du public aux [Jeux olympiques 2024](#) et à la [Coupe du monde de rugby 2023](#) et encourager les CSE à attribuer des places au plus grand nombre des salariés, sans que ces avantages soient assujettis aux prélèvements sociaux et fiscaux, le ministère de l'Économie a annoncé, dans un communiqué du 11 janvier 2023, la mise en place de « **possibilités élargies** » d'attribution de bons d'achat et de cadeaux en nature.



### **Bons d'achat, chèques-cadeaux ou cadeaux : rappel de la règle URSSAF**

Normalement, la remise de cadeaux ou bons d'achat aux salariés est soumise à cotisations. Mais il existe deux tolérances :

- L'une concerne les bons d'achats et cadeaux,

- L'autre les chèques-lire, les chèques disque et les chèques culture.

#### **1 Bons d'achat et cadeaux :**

##### **1<sup>re</sup> règle :**

Si la valeur cumulée des bons d'achats, chèques-cadeaux et cadeaux sur une année et par salarié n'excède pas **183 euros** (en 2023), ceux-ci sont exonérés de cotisations, quels que soient les événements auxquels ils se rattachent.

##### **2<sup>ème</sup> règle :**

Si le montant global dépasse le seuil, il faut alors examiner chaque bon d'achat (ou chèques-cadeaux ou cadeaux) pour voir si certains d'entre eux bénéficient d'exonérations spécifiques. Pour cela, il est nécessaire (conditions cumulatives) :

- d'être en relation avec un événement précis (voir liste ci-après),

- d'être d'une utilisation déterminée en relation avec l'événement,
- de ne pas dépasser **183 euros** (en 2023), par événement et par année civile.



**Liste des événements :** Mariage, Pacs, naissances, retraite, fête des Pères, fête des Mères, Sainte-Catherine, Saint-Nicolas, Noël des salariés et de leurs enfants (jusqu'à 16 ans), rentrée scolaire (enfant âgé de moins de 26 ans).

##### **Précisions :**

- *Sainte-Catherine : la limite d'âge est de 25 ans,*

- *SaintNicolas : la limite d'âge est de 30 ans,*
- *Naissance : la limite de 183 euros s'apprécie par enfant,*
- *Rentrée scolaire : la limite de 183 euros s'apprécie par enfant,*
- *Noël : la limite de 183 euros s'apprécie par enfant et par salarié.*

### Attention !

Lorsque les conditions ne sont pas simultanément remplies, le bon ou cadeau est soumis, en cas de contrôle de l'URSSAF, aux cotisations sociales pour son montant global (dès le 1<sup>er</sup> euro).

Autre difficulté, la « tolérance » URSSAF n'a selon la Cour de cassation aucune portée normative... Chaque contrôleur URSSAF est donc en droit de redresser un CSE, sans tenir compte des tolérances de l'URSSAF !

### 2 Les chèques-lire, les chèques disque et les chèques culture :

Ils sont entièrement exonérés de cotisations, quel que soit le montant.

### 3 Bons d'achat de produits alimentaires :

L'attribution de bons d'achat pour des produits alimentaires courants n'est pas concernée par les seuils d'exonération. Par contre, l'attribution de bons d'achat pour des produits alimentaires non courants, dont le caractère festif est avéré (foie gras, caviar, champagne) bénéficient du seuil d'exonération de 183 euros (s'ils sont octroyés à l'occasion d'un des événements cités précédemment).



### Possibilité d'attribution élargie pour les JO et la Coupe du monde de rugby

En pratique, les CSE pourront attribuer aux salariés des billets ou des bons d'achat et cadeaux en nature dédiés (prestations associées, transport, hébergement, cadeaux divers...) au titre de ces deux événements.

L'avantage en nature en résultant bénéficiera de l'exclusion d'assiette des cotisations et contributions sociales.

Exceptionnellement, le plafond d'exemption applicable à ces bons d'achat et cadeaux sera porté à 25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. Ce qui correspond à une limite de **917 €** en 2023, soit cinq fois plus que le plafond d'exonération habituellement applicable aux bons d'achat du CSE.

En cas de dépassement de ce plafond, seule la fraction supérieure sera assujettie à cotisations et contributions sociales.

**Il est précisé que ce dispositif exceptionnel n'aura pas de conséquence sur l'attribution des autres avantages versés au titre d'événements particuliers par le CSE (naissance, mariage, Noël, etc.), qui se fera dans les mêmes conditions que les années précédentes (Min. Économie, communiqué du 11 janv. 2023).**



# Mesures de prévention liées au froid : obligations des employeurs

Avec l'arrivée du froid, il est utile de rappeler les obligations de l'employeur en matière de **prévention** et de gestion des impacts sanitaires et sociaux liés au froid.

En effet, le froid accentue les difficultés du travail : pénibilité plus importante, fatigue accrue, perte de dextérité, moindre sensibilité tactile, risque accru de troubles musculosquelettiques (TMS), gelures, hypothermie.



## Quels sont les effets du froid sur le corps et le mental ?

La baisse des températures a des conséquences tant pour l'organisme que pour le mental.

Pour faire face au froid, le corps déclenche des mécanismes dits « endogènes thermorégulateurs ». Ce terme désigne des défenses instinctives de l'organisme, pour tenter de limiter la perte de chaleur et protéger nos fonctions vitales.

Pour lutter contre le froid et maintenir une température corporelle à un niveau stable, **l'organisme doit mobiliser davantage d'énergie**. Le cœur bat donc plus vite et consomme plus d'oxygène. Les risques d'accident

cardio-vasculaires sont donc plus élevés.

Le cerveau commande au sang d'abandonner les extrémités du corps pour se focaliser sur les zones où se trouvent les organes vitaux. La dextérité des doigts est donc réduite.

La baisse des températures est parfois synonyme de moindre luminosité et donc d'un manque de vitamine D. Résultat : l'humeur peut être affectée. Les personnes sont plus fatiguées et moins concentrées. Les risques d'accident au travail sont donc plus élevés.

## Évaluation des risques liés au froid

L'employeur a une obligation générale d'évaluation des risques professionnels. L'évaluation des risques liés au froid en fait partie. Plusieurs facteurs doivent être analysés :

- Climatiques ou ambiants : selon l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité), la vigilance s'impose dès que la température, à l'abri du vent, est inférieure à 5 degrés. Le vent et l'humidité de l'air aggravant la situation,
- Inhérents au poste de travail : l'exposition prolongée au froid en extérieur accentue les difficultés pour les salariés,
- Individuels : l'âge, le sexe, l'état de santé du salarié doivent inciter l'employeur à être encore plus vigilant.

Différents outils existent pour évaluer l'exposition des salariés au froid : l'indice de refroidissement éolien, d'indice d'isolement vestimentaire, l'évaluation de la contrainte thermique, l'évaluation de la dépense énergétique.

## L'importance du document unique d'évaluation des risques

Après avoir procédé à l'inventaire des risques identifiés pour chaque unité de travail, l'employeur transcrire dans le **document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**, les résultats de ces investigations et les mesures mises en œuvre.

Le **document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** est obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1er salarié.

Les 9 principes généraux de prévention qui régissent l'organisation de la prévention sont les suivants :

- Éviter les risques, c'est-à-dire supprimer le danger ou l'exposition au danger,
- Évaluer les risques, c'est-à-dire apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque pour prioriser les actions de prévention à mener,
- Combattre les risques à la source, c'est-à-dire intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires,

- Adapter le travail à l'homme, en tenant compte des différences individuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé,
- Tenir compte de l'évolution de la technique, c'est-à-dire adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles,
- Remplacer un produit ou un procédé dangereux par ce qui l'est moins, lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une solution présentant des dangers moindres,
- Planifier la prévention en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement,
- Donner la priorité aux mesures de protection collective et utiliser les équipements de protection individuelle en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes,
- Donner les instructions appropriées aux salariés, c'est-à-dire les former et les informer pour qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.

## La prévention des risques liés au froid

Après avoir évalué les risques liés au froid, l'employeur doit mettre en œuvre des actions de prévention et prendre toutes mesures utiles pour protéger les salariés et assurer leur sécurité. Ces mesures sont prises, après avis du médecin du travail et information /consultation du [comité social et économique](#) (CSE).

## Aménagement des postes de travail

Dans les locaux de travail fermés, l'employeur doit maintenir une température convenable. Pour les locaux annexes (locaux de restauration, de repos, de permanence, etc.), l'employeur doit s'assurer que la température est adaptée à leur destination.

Pour les postes de travail directement exposés au froid, l'employeur doit les aménager pour que les salariés soient protégés des conditions atmosphériques difficiles.



## Réorganisation du travail

C'est l'un des éléments « clé » de la prévention des risques liés au froid. L'employeur doit prendre des mesures de réorganisation du travail :

- Planifier le travail en extérieur, en tenant compte de la météo,
- Limiter le temps de travail au froid,
- Limiter le travail intense et le port de charges lourdes,
- Prévoir des pauses plus nombreuses.

## Vêtements et équipements de travail adaptés

Les équipements de travail doivent être adaptés à la situation : chaussures antidérapantes,

protection thermique de la tête, etc. Selon l'INRS, pour se protéger du froid, il est préférable de porter plusieurs couches de vêtements, plutôt qu'un seul vêtement épais.

## Information et formation des salariés

La prévention ne saurait de concevoir, sans sensibilisation des salariés. Les actions d'informations et formations sont indispensables. Tout travailleur doit être informé des risques qu'il encourt et des moyens de prévention existants. Il doit recevoir une formation pratique et appropriée à la sécurité.

## Le droit de retrait du salarié

S'il estime que sa situation de travail présente un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé, le salarié peut exercer son droit de retrait.

Dans quelles conditions un salarié peut-il exercer son droit de retrait ? En vertu des articles [L. 4131-1](#) et suivants du Code du travail, un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif.

## Pour aller plus loin

- INRS : dossier « [Travail au froid](#) »,
- Circulaire ministérielle : « [Gestion et prévention des vagues de froid](#) ».

## Quand une grève est-elle abusive ?

Le droit de grève est un droit constitutionnellement reconnu et garanti comme une concertation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles, mais l'exercice de ce droit ne doit pas dégénérer en abus notamment par la commission d'actes illicites[1].



La grève peut dégénérer en abus lorsqu'elle constitue une entrave grave à la liberté du travail ou lorsqu'elle se traduit par une désorganisation de l'entreprise entraînant un préjudice excessif.

Ainsi une grève peut être licite en son principe, mais entraîner par ses modalités un trouble manifestement illicite.

En cas de mouvement illicite ne correspondant pas à la définition de la grève, les salariés y participant commettent une faute professionnelle et sont privés de la protection légale accordée aux salariés exerçant normalement leur droit de grève. Ils peuvent donc être sanctionnés par l'employeur dans les conditions de droit commun.

Même si le mouvement répond à la définition de la grève, le juge peut considérer que l'exercice du droit de grève a dégénéré en abus en raison

des circonstances dans lesquelles le droit de grève a été exercé. Il y a abus du droit de grève lorsque celle-ci entraîne ou risque d'entraîner la désorganisation de l'entreprise elle-même et non sa seule production (ou son niveau d'activité). Le mouvement collectif devient alors illicite et les salariés demeurant grévistes perdent le bénéfice de la protection légale ; ils peuvent alors être sanctionnés ou licenciés dans les conditions de droit commun[2].

Des actes illicites ayant désorganisé la production ne suffisent pas à caractériser un abus du droit de grève dès lors qu'il n'est pas établi qu'il en est résulté un risque de désorganisation de l'entreprise elle-même. Le seul fait que certains salariés grévistes commettent des actes illicites au cours d'un mouvement de grève ne suffit pas à disqualifier de façon générale celui-ci en grève illicite ou abusive, sauf si, par leur fréquence ou leur généralisation, ces faits, notamment d'atteintes aux personnes ou aux biens, caractérisent un abus du droit de grève.

L'exercice du droit de grève suspend l'exécution du contrat de travail et les parties au contrat de travail, employeur et salarié, sont dispensées des obligations contractuelles qui leur incombent en principe.

Pendant l'exercice du droit de grève, le salarié bénéficie d'une protection particulière dans le sens où, d'une

part, il ne doit subir aucune discrimination, notamment en matière de rémunération et d'avantages sociaux, d'autre part, sauf faute lourde, il ne peut être ni sanctionné ni licencié à raison de l'exercice du droit de grève.

L'exercice du droit de grève ne peut pas justifier une sanction disciplinaire, sauf faute lourde imputable au salarié. À défaut, la sanction disciplinaire est nulle. Cette nullité s'applique à toute sanction disciplinaire prononcée pour avoir participé à une grève ou pour avoir commis au cours d'une grève un fait ne pouvant pas être qualifié de faute lourde. Seuls les salariés grévistes ayant personnellement et activement participé aux actes fautifs peuvent être sanctionnés pour faute lourde ; les autres salariés grévistes n'ont pas à répondre de ces actes[3].



La faute lourde, condition de la légitimité de la sanction disciplinaire ou du licenciement d'un salarié gréviste, qu'il appartient à l'employeur d'établir, est une faute commise dans l'intention de nuire à l'employeur ou de désorganiser l'entreprise. La faute lourde peut notamment résulter de l'entrave à la liberté du travail, d'actes de violence

sur les personnes, d'actes de dégradation sur les biens, de violation des règles de sécurité au cours d'un mouvement de grève. Toutes les formes de violence peuvent caractériser une faute lourde.

Seuls les salariés exerçant normalement leur droit de grève bénéficient de cette protection contre le licenciement ou la sanction disciplinaire. En sont exclus les salariés participant à un mouvement illicite ne répondant pas aux conditions de la grève ou à un mouvement de grève ayant dégénéré en abus.



Le droit de grève n'emporte pas celui de disposer arbitrairement des lieux de travail. L'occupation des lieux de travail par les salariés grévistes est abusive ou illicite notamment lorsqu'elle entrave

gravement la liberté du travail, vise à désorganiser l'entreprise ou porte gravement atteinte à la sécurité des personnes ou des biens. À l'inverse, une occupation symbolique, pacifique, bénigne et très momentanée ne constitue pas par principe un abus du droit de grève[4].

Une entrave à la liberté du travail des non-grévistes constitue un abus du droit de grève[5].

Le caractère illimité d'une grève ne caractérise pas en soi un trouble manifestement illicite[6].

Tout mouvement collectif a, par nature voire même vocation, un impact financier sur la structure qui le subit, laquelle peut être plus ou moins paralysée selon l'importance de l'effectif gréviste[7].

[1] Cour d'appel de Nouméa – ch. Sociale 29 juillet 2021 / n° 18/00070

[2] Cour d'appel de Riom – ch. civile 04 SOCIALE 27 avril 2021 / n° 20/00950

Cour d'appel de Riom – ch. civile 04 SOCIALE 6 octobre 2020 / n° 20/00326

[3] Cour d'appel de Riom – ch. civile 04 SOCIALE 6 octobre 2020 / n° 20/00324

[4] Cour d'appel de Riom – ch. civile 04 SOCIALE 6 octobre 2020 / n° 20/00326

Cour d'appel de Nouméa – ch. Sociale 29 juillet 2021 / n° 18/00070

[5] Cour de cassation – Chambre sociale 27 novembre 2007 / n° 06-41.272, n° 06-41.274, n° 06-41.275

[6] Cour d'appel de Paris – Pôle 6 – Chambre 2 17 novembre 2022 / n° 22/04960

[7] Cour d'appel d'Aix-en-Provence – Chambre 1-2 20 octobre 2022 / n° 21/11654

**Eric ROCHEBLAVE**

Avocat Spécialiste en Droit du Travail et Droit de la Sécurité Sociale  
Barreau de Montpellier  
<https://www.rocheblave.com/>

# Céolis



## Formations pour les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL  
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL  
AGIR POUR UNE SOCIÉTÉ PLUS JUSTE



Formation économique du CSE

Formation du Secrétaire du CSE

Formation du Trésorier du CSE

Comprendre les comptes de l'entreprise

Formations à la carte

Organisation de séminaires



CEOLIS FORMATION est un Organisme agréé pour la formation économique des élus du CSE.

n° d'agrément : 272 104 071 21

**Coordonnées CEOLIS :**

Tél : 09 67 22 32 35

[www.groupe-ceolis.fr](http://www.groupe-ceolis.fr)

Mail : [contact@groupe-ceolis.fr](mailto:contact@groupe-ceolis.fr)

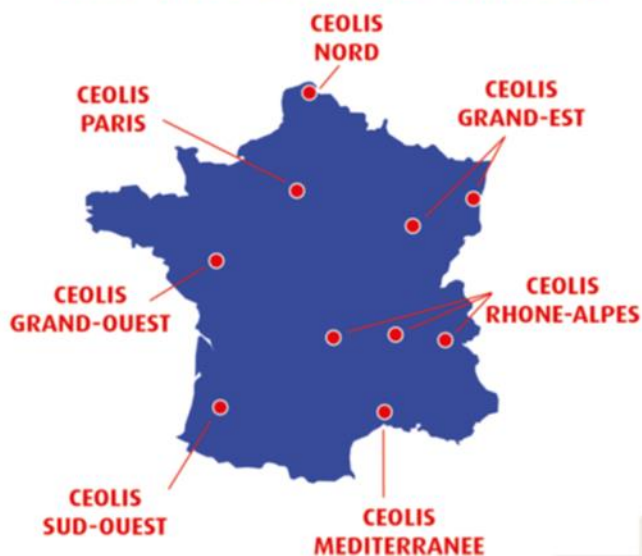
# Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (février 2023)

# Céolis

Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL  
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL  
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.  
Téléchargement gratuit sur notre site internet : [groupe-ceolis.fr](http://groupe-ceolis.fr)

Orientations stratégiques  
Situation économique et financière  
Politique sociale  
PSE / licenciements  
Droit d'alerte  
Comptabilité du CSE  
Assistance juridique  
Formation

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

[www.groupe-ceolis.fr](http://www.groupe-ceolis.fr)

Mail : [contact@groupe-ceolis.fr](mailto:contact@groupe-ceolis.fr)

# Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (février 2023)