



**Réforme des retraites 2023 : l'enjeu des risques professionnels**

Le 23 janvier prochain a été présenté en Conseil des Ministres le projet de loi de réforme des retraites.

Parmi les mesures annoncées :

- le recul progressif de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans et la modification du calendrier d'augmentation de la durée d'assurance pour partir sans décote (à taux plein),
- le maintien des cas de départs anticipés (au plus tôt à 62 ans), pour les assurés ayant été victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle,
- un départ anticipé à l'âge de 62 ans pour les salariés déclarés inaptes lors d'une visite médicale obligatoire à l'âge de 61 ans.

➤ **Simplification du dispositif de départ à la retraite des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie au cours de leur carrière**

Le projet de loi entend simplifier le dispositif actuel de départ à la retraite des salariés victimes d'un AT/MP au cours de leur carrière.

Il prévoit ainsi un départ possible au taux plein, 2 ans avant l'âge légal dans deux cas :

- toute personne ayant eu un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10%, si cette incapacité est liée à une exposition à l'un des facteurs de pénibilité. La durée d'exposition à ce facteur sera réduite de 17 ans à 5 ans,
- toute victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 20%, sans autre condition.

Le dossier de presse évoque ainsi 100 000 personnes par an pouvant ainsi partir à l'âge de 62 ans à taux plein.

Nul doute que cette simplification risque d'accentuer le phénomène de déclaration de sinistre des salariés en fin de carrière.

L'attention devra donc être portée sur les demandes de reconnaissance d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

En effet, derrière cette anticipation du départ à la retraite, la prise en charge d'un tel sinistre peut avoir de nombreuses répercussions pour l'entreprise :

- majoration du coût du licenciement pour inaptitude avec le versement des indemnités spéciales pour inaptitude d'origine professionnelle,
- augmentation/majoration du taux de cotisations AT/MP quel que soit l'effectif de l'entreprise,
- risque d'augmentation des contentieux sur la prise en charge des sinistres et de demande de reconnaissance d'une faute inexcusable,

- risque d'augmentation des procédures de mise en cause du respect de l'obligation de sécurité, etc.

➤ **Le départ anticipé à la retraite pour les personnes en situation d'inaptitude**

Pour ces personnes, le départ à la retraite resterait possible à compter de 62 ans.

Pour l'heure, le projet est très lapidaire sur l'ouverture de ce cas de départ anticipé à la retraite.

Une visite médicale de fin de carrière devrait être rendue obligatoire à 61 ans « *pour les salariés les plus exposés aux risques d'usure professionnelle* ».

- Comment déterminer les salariés concernés ?

Dans le cadre du principe de prévention de l'usure professionnelle pendant la carrière professionnelle, le Gouvernement sollicite des branches professionnelles le recensement des « *métiers les plus exposés aux facteurs de risques ergonomiques qui causent 9 maladies professionnelles sur 10 : les postures pénibles, le porte de charges lourdes et les vibrations mécaniques* ».

Par ailleurs, le projet prévoit que ces salariés, déclarés inaptes lors de la visite de fin de carrière, pourraient faire valoir leurs droits à la retraite dès l'âge de 62 ans.

- Un régime juridique spécial sera-t-il donné à l'inaptitude constatée lors de cette visite ?

Il semblerait que l'avis d'inaptitude ne vaudra pas cas de départ ou de mise à la retraite du salarié mais uniquement ouverture du droit à un départ anticipé quelques mois plus tard.

Toutefois, le texte n'évoque pas le sort de la période séparant la visite constatant l'inaptitude du salarié et la date à laquelle le salarié atteint l'âge de 62 ans.

- Autres questions en suspens
  - le salarié pourra-t-il être reclassé et malgré tout bénéficier de cette mesure ?
  - devra-t-il, au contraire, être licencié pour inaptitude et attendre ses 62 ans en période de chômage ?
  - enfin, si ce cas d'ouverture à une retraite anticipée est uniquement lié à l'exposition aux trois facteurs de pénibilité précités, l'inaptitude sera-t-elle considérée, de plein droit, comme ayant une origine professionnelle, quel que soit le contexte entourant la visite, notamment en l'absence de toute prise en charge d'une pathologie au titre de la législation professionnelle ?

Cette mesure doit être mise en parallèle de la création du fonds d'investissement d'un milliard d'euros prévu d'ici 2027, notamment pour financer des outils limitant la pénibilité du travail.

La prévention des risques professionnels et de la pénibilité devient ainsi au fil des différentes réformes un enjeu de politique publique inséré dans l'entreprise.