

## JEAN-BAPTISTE MOUSTIÉ

COMPTRASEC UMR 5114 CNRS–Université Montesquieu Bordeaux IV

<sup>1</sup> Loi n° 2011-1862 du 13 décembre 2011 relative à la répartition des contentieux et à l'allègement de certaines procédures juridictionnelles, *JO* n° 0289 du 14 décembre 2011 p. 21105.

<sup>2</sup> Art. L. 3252-2, L. 3252-3 al. 1 et R. 3252-2 et s. du Code du travail.

<sup>3</sup> Loi n° 2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion, *JO* n°0281 du 3 décembre 2008 p. 18424.

<sup>4</sup> Art. L. 262-2 al. 4 du Code de l'action sociale et des familles.

<sup>5</sup> Art. L. 3252-3 al. 2 modifié du Code du travail.

<sup>6</sup> Art. L. 3252-8 al. 2 complété du Code du travail.

<sup>7</sup> Art. L. 3252-10 modifié du Code du travail.



### I – Loi relative à la répartition des contentieux et à l'allègement de certaines procédures juridictionnelles<sup>1</sup>

Bien que cette réforme concerne en grande partie la procédure civile générale, celle relative au droit du travail n'a pas été complètement éludée. En la matière, la loi du 13 novembre 2011 est ainsi venue modifier les modalités de saisie de rémunération des salariés ainsi que la procédure de choix des juges départiteurs intervenant devant la juridiction prud'homale.

Lorsqu'un salarié a des dettes personnelles, une saisie directe de sa rémunération s'avère possible mais le principe est que cette saisie ne peut être que partielle. La loi est ici venue modifier les modalités de calcul du plancher d'insaisissabilité de la rémunération du salarié. Deux étages différents définissent cette part insaisissable de rémunération. Le plancher de base, non modifié par la loi, est directement lié au niveau de rémunération et au nombre de personnes à charge du salarié<sup>2</sup>. Le montant de ce plancher est en revanche encadré. Il ne pourra ainsi jamais être inférieur à une somme forfaitaire introduite suite à la création du Revenu de Solidarité Active (RSA)<sup>3</sup>. Ce « second plancher » qualifié de minimum forfaitaire insaisissable est d'un montant équivalent au « RSA socle »<sup>4</sup>. La loi de 2011 vient modifier ce minimum insaisissable<sup>5</sup> en ne permettant plus de le majorer au regard de la situation familiale du salarié. Ce minimum forfaitaire insaisissable est dorénavant toujours équivalent au montant du « RSA socle » pour une personne seule. Toujours sur la question des saisies de rémunération, la loi du 13 novembre 2011 modifie aussi le régime applicable en cas de saisies multiples opérées sur le même salarié. Ici, les créances des montants les plus faibles devront maintenant être payées en priorité<sup>6</sup>. Il a de plus été reconnu au juge une possibilité de s'adresser aux organismes sociaux et fiscaux pour déterminer la rémunération et la composition de la famille du salarié saisi<sup>7</sup>.

La loi du 13 décembre 2011 modifie enfin les modalités de choix des juges départiteurs intervenant aux instances prud'homales. Ces magistrats professionnels – contrairement aux conseillers prud'homaux – sont des juges d'instance désignés par les premiers présidents de cour d'appel pour un an. Auparavant, ces juges exerçaient uniquement leur mission dans un conseil de prud'hommes se trouvant dans le ressort de leur tribunal d'instance. Mais, la loi a cherché à spécialiser davantage ces juges départiteurs en évitant que cette tâche puisse être confiée à des magistrats qui statueraient rarement en cette matière. Désormais, les premiers présidents de cour d'appel ont la

possibilité de désigner des juges d'instance « spécialisés » qui pourront exercer leur fonction de départage au sein de conseils de prud'hommes présents dans le ressort, cette fois-ci plus large d'un tribunal de grande instance (TGI)<sup>8</sup>. Ainsi, en cas de pluralité de conseils de prud'hommes dans le ressort d'un TGI et si l'activité de ces conseils s'avère faible, un juge départiteur pourra être choisi autrement que par le ressort de son tribunal d'instance d'origine.

## II – Décrets relatifs à la fiche de prévention des expositions aux facteurs de risques professionnels<sup>9</sup>

La prise en compte « relative » de la pénibilité au travail<sup>10</sup> opérée par la réforme des retraites de novembre 2010<sup>11</sup> a abouti à la création d'un nouveau document mis à la charge de l'employeur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Ce document, qui consiste en une « fiche individuelle »<sup>12</sup> d'évaluation des facteurs de risques professionnels, a pour finalité d'évaluer l'ensemble des facteurs d'exposition à la pénibilité<sup>13</sup> qu'aura pu subir un salarié tout au long de sa carrière. L'objectif final est de permettre à des salariés atteints d'incapacité d'origine professionnelle et ayant été exposés à des facteurs de pénibilité de pouvoir liquider plus tôt leur pension de retraite. Les décrets de 2012 sont venus nommer clairement cette fiche, établir son contenu et dresser son régime. Ainsi, le nouvel article D. 4121-6 du Code du travail dénomme ce document « fiche de prévention des expositions » et énonce que cette fiche devra faire état des « conditions habituelles d'exposition » aux facteurs de pénibilité, de la durée de cette exposition et des « mesures de prévention [...] mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire » ces facteurs de risque. Cette fiche devra être mise à jour « lors de toute modification des conditions d'exposition pouvant avoir un impact sur la santé du travailleur »<sup>14</sup> et une copie de cette fiche sera personnellement remise au salarié quittant l'établissement ou au salarié se trouvant en arrêt de travail pour une durée déterminée<sup>15</sup>. La fiche pénibilité devra aussi être communiquée au service de santé au travail et plus particulièrement au médecin du travail qui devra la faire entrer dans le dossier médical du salarié<sup>16</sup>.

Les décrets de 2012 viennent aussi sanctionner l'employeur qui n'aurait pas rempli ou actualisé cette fiche<sup>17</sup>. Ce dernier encourra une peine d'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe soit au maximum 1 500€. Cette amende sera appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par l'infraction.

<sup>8</sup> Art. L. 1452-2 modifié du Code du travail.

<sup>9</sup> Décret n° 2012-134 du 30 janvier 2012 tirant les conséquences de la création de la fiche prévue à l'article L. 4121-3-1 du Code du travail, *JO* n° 0026 du 31 janvier 2012 p. 1778 et décret n° 2012-136 du 30 janvier 2012 relatif à la fiche prévue à l'article L. 4121-3-1 du Code du travail, *JO* n° 0026 du 31 janvier 2012, p. 1787.

<sup>10</sup> V. notamment : F. Petit, « La pénibilité au travail, un nouveau risque professionnel ? », *Dr. soc.* 2011, pp. 262-268 et Ph. Coursier, « La réforme des retraites et les situations d'incapacité au travail », *JCP éd. S.* 2010, n° 49, pp. 31-34.

<sup>11</sup> Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, *JO* n°0261 du 10 novembre 2010, p. 20034.

<sup>12</sup> Art. L. 4121-3-1 du Code du travail.

<sup>13</sup> Pour la définition de ces facteurs de risque, V. art. D. 4121-5 du Code du travail.

<sup>14</sup> Art. D. 4121-7 nouveau du Code du travail.

<sup>15</sup> Art. L. 4121-3-1 al. 2 et art. D. 4121-8 nouveau du Code du travail.

<sup>16</sup> Art. D. 4121-7 nouveau du Code du travail.

<sup>17</sup> Art. R. 4741-1-1 nouveau du Code du travail.

