

Objet : Principes d'application des 3 décisions portant sur la pénibilité

Diffusion : C. Froucht, C. Lanoé, E. Belois-Fonteix, P. Waldron-Werner, C. Petit, D. Pouponneau, J.L. Chenu

Date : le 22 novembre 2013

Ce dispositif est décrit dans les trois textes suivants :

- le protocole d'accord de fin de grève 24/7 du 22 juillet 2011,
- la décision n°4 du 12 septembre 2012,
- la décision n°7 du 19 février 2013.

L'objet de la présente note est de préciser le champ d'application des dispositions de réparation décrites dans les textes précités, les critères de qualification du travail de nuit, ainsi que le processus de mise en œuvre.

Champ d'application :

Ces décisions fixent les modalités de mise en place d'un dispositif de réparation exceptionnel à des personnels dont Orange reconnaît qu'ils ont été exposés, au cours de leur carrière, à des situations dites « de pénibilité » au sens de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et du décret d'application n° 2011-354 du 30 mars 2011.

Les situations d'expositions à des facteurs chimiques, à des facteurs cancérigènes, ne relèvent pas du champ d'application des décisions citées ci-dessus. Elles sont prises en charge dans le cadre du dispositif réglementaire de réparation prévu par la loi.

Les populations éligibles :

Pour mémoire, selon l'article 1 du protocole du 22/07/2011, sont concernés les salariés exerçant ou ayant exercé une activité professionnelle dans un cycle 24/7 (incluant des vacations de nuits, dimanches, jours fériés) et répondant aux conditions d'ancienneté fixées par cette note.

La décision n°4 s'applique aux salariés ayant exercé dans les répartiteurs, non bénéficiaires du service actif, ayant acquis une ancienneté de 15 ans sur cette activité.

La décision n°7 vise les salariés travailleurs réguliers de nuit, à l'exclusion des bénéficiaires du protocole 24/7, les salariés ayant acquis une ancienneté de 15 ans dans les magasins des Unités techniques ainsi que les salariés ayant exercé en équipes successives alternantes et répondant aux conditions d'ancienneté fixées au point 2 de cette note.

Dans chacune de ces activités, les critères d'éligibilité à une réparation sont cumulatifs :

- une durée d'au moins 15 ans « d'exposition » à l'activité considérée comme étant « pénible » ouvrant droit à réparation,
- avoir travaillé dans une « activité en équipes successives alternantes comprenant notamment des heures de nuit régulières susceptibles de laisser des traces durables sur la santé (perturbation du sommeil) ».

Seront ainsi prises en compte, en conformité avec la qualification de travailleur de nuit définie par le secteur des télécommunications, les situations dans lesquelles le salarié effectue :

- au moins deux fois par semaine 3 heures de travail quotidien dans la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures,
- ou qui a accompli au moins 260 heures de nuit dans l'année.

Détermination de l'ancienneté :

Toutes les anciennetés Groupe (incluant des vacations de nuits) sont prises en compte dans le calcul du seuil de déclenchement ouvrant droit aux dispositions, y compris l'ancienneté acquise dans les filiales du Groupe dès lors que cette période a été reprise dans le contrat de travail du salarié, ainsi que les périodes réalisées au sein de La Poste.

Cumul d'activités :

Sont également éligibles les salariés qui, en cumulant ces activités, auraient été exposés pendant au moins 15 ans à ces situations dites de pénibilité.

L'ancienneté totale retenue peut donc correspondre à différentes périodes de la vie professionnelle du salarié, interrompues par des périodes d'activités réalisées dans le cadre d'une autre organisation du travail.

Processus de validation du droit :

Les salariés ayant occupé pendant au moins 15 ans un des postes décrits dans l'une des trois décisions doivent solliciter le DRH de leur entité d'appartenance afin d'examiner leur droit à cette compensation pénibilité.

A cet effet, le salarié déclare les périodes durant lesquelles il a tenu ces postes (incluant par exemple des vacations de nuits, dimanches, jours fériés) au moyen du document en PJ récapitulant les dates prises en compte, l'entité et le manager de l'époque ainsi que la localisation géographique du service.

Le DRH de l'entité vérifie la cohérence des informations communiquées, en s'appuyant sur ce déclaratif et sur la base de documents complémentaires fournis par le salarié (ex : bulletins de paie, précisant en particulier le paiement d'heures de nuits..., et tout autre document justifiant de sa situation passée) ; il établit en double exemplaires une notification indiquant le total de l'ancienneté acquise.

Le DRH transmet cette notification au CSRH pour prise en compte dans le SIRH.

Chaque année, si le salarié relève toujours d'une situation « pénible », le DRH procède à une mise à jour du droit à CET Pénibilité et établit une notification actualisée qu'il adresse au CSRH pour prise en compte.

Nature et spécificités du temps libéré accordé au titre de la compensation de la pénibilité :

Comme prévu au chapitre « dispositif de réparation exceptionnel », le salarié bénéficie de mois calendaires de temps libéré de toute activité professionnelle.

Ce temps libéré est versé au compte épargne temps, il ouvre donc droit à jours de temps libre et congés annuels, ce qui augmente d'autant le temps libéré dont le salarié bénéficiera avant son départ en retraite.


Point de vigilance : les droits de réparation acquis au titre de la compensation de la pénibilité étant non monétisables, il est nécessaire de bien anticiper l'ensemble des droits acquis par le salarié avant de fixer la date de départ en retraite.

Salariés en TPI / TPS : le CET Pénibilité peut être pris pendant une période de TPI/TPS et viendra en déduction du temps de travail effectif sur cette période.

Par exemple : une période de CET Pénibilité de 12 mois permet de couvrir 2 années d'activité à 50% TPS (hors congés générés par cette période).

Pour les salariés qui sont déjà en TPS au moment de l'octroi de la pénibilité, le CET Pénibilité peut être pris sur le temps travaillé, mais ne peut en aucun cas avoir pour effet de différer la date de départ en retraite.

Primes : les primes et indemnités liées à l'activité cessent d'être versées hormis la prime CPEP pour ceux qui en bénéficiaient avant d'entrer en CET Pénibilité.



Alain ANDRE
Directeur de la santé et sécurité du groupe