



EDITORIAL

L'Université Robert Schuman a engagé depuis 2005 une collaboration avec la Direction Régionale du Travail et de la Formation Professionnelle d'Alsace visant à accompagner les partenaires sociaux sur le thème des implications directes et indirectes du recul de l'âge de la retraite, telles que la pénibilité du travail, la modification du régime des sorties anticipées ou la mise en place de dispositifs de soutien à l'emploi des seniors.

Les évolutions législatives et réglementaires sont actuellement extrêmement rapides et les acteurs de terrain n'ont pas toujours conscience des conséquences pour eux de ces changements à court et à moyen terme. Les employeurs doivent en tenir compte dans la gestion des ressources humaines et les salariés doivent être avertis des nouvelles règles qui régissent la fin de leur carrière professionnelle.

Pour les aider, plusieurs démarches ont été entreprises dans le cadre de ce partenariat. D'abord la création de notre site Internet www.dialogue-social.fr qui permet de se tenir quotidiennement au courant de ces évolutions et de prendre connaissance de notes de synthèse sur des sujets parfois complexes, notamment via cette lettre d'information mensuelle.

En second lieu, l'organisation de rendez-vous périodiques, sous la forme de petits-déjeuners débats, qui permet aux différents acteurs de venir gratuitement s'informer et d'échanger sur ces thématiques. Une limitation du nombre de participants assure une véritable interactivité entre les participants et les intervenants.

Une première expérience réussie a été menée au mois de mars à Strasbourg.

C'est pourquoi nous avons le plaisir de vous inviter à participer à notre deuxième petit-déjeuner débat qui aura lieu le 19 septembre 2008 à Mulhouse et le 24 septembre 2008 à Strasbourg.

Vous trouverez à la fin de cette lettre d'information le programme prévisionnel, qui sera actualisé au regard des évolutions qui sont intervenues durant l'été et le bulletin d'inscription. Nous espérons vous y retrouver nombreux.

Tiphaine Garat
Francis Meyer

SOMMAIRE

P.2-5 Brèves

P.6-8 Passage à 41 ans de cotisations et reconduction du dispositif de retraite anticipée.

P.8-13 Les partenaires sociaux français s'entendent sur un accord sur le stress au travail

P.13-16 Programme et bulletin d'inscription aux petits-déjeuners d'information de septembre 2008.

BREVES

Echec des négociations sur la pénibilité au travail

Organisations syndicales et patronales ont annoncé, le 16 juillet, l'échec de la négociation sur la pénibilité au travail lancée en février 2005. En effet, les syndicats ayant refusé de discuter du nouveau texte patronal qui supprime la possibilité d'accéder à une cessation anticipée d'activité pour les salariés ayant exercé des métiers pénibles, le patronat a déclaré la fin de la négociation. Aucun relevé de conclusions listant les points d'accord et de désaccord n'a été rédigé à l'issue de cette dix-huitième réunion. Les partenaires sociaux n'ayant pas abouti, le gouvernement reprend la main à la rentrée.

A lire sur le site dialogue-social.fr : [Le patronat propose un nouveau texte sur la pénibilité au travail avant la séance ultime du 16 juillet 2008.](#)

Possibilité de rachat d'années d'études supérieures jusqu'à 65 ans

La HALDE, dans une délibération publiée au JO du 1er août, considère que l'impossibilité, pour certains actifs âgés de plus de 60 ans, de procéder au rachat d'années d'études supérieures constitue une discrimination liée à l'âge. Le dispositif actuellement en vigueur prévoit en effet la possibilité de rachat des années d'études supérieures jusqu'à l'âge de 60 ans pour les fonctionnaires, les actifs relevant du régime général de la sécurité sociale, les professionnels non salariés artisans, industriels et commerçants et les agriculteurs.

La HALDE recommande donc l'abrogation de cette condition d'âge et l'ouverture du droit de racheter les années d'études supérieures jusqu'à la liquidation de la pension de retraite.

Elle rappelle d'ailleurs que pour les professions libérales, les ministres des cultes et membres des congrégations et collectivités religieuses, cette possibilité est offerte jusqu'à 65 ans.

En réponse, le Ministre du Travail a fait savoir, le 12 août, qu'il était en voie de satisfaire la demande de la HALDE. Selon *les Echos et la Tribune* (13-8), un décret, actuellement soumis à la signature des ministres devrait être publié rapidement pour relever la limite d'âge à 65 ans.

[Plus d'information](#) sur le site dialogue-social.fr

Suppression progressive du dispositif de dispense de recherche d'emploi (DRE)

La loi relative aux droits et devoirs des demandeurs d'emploi, adoptée le 23 juillet 2008 et promulguée le 1er août, a modifié les articles L5411-8 et L5421-3 du code du Travail visant le dispositif de recherche d'emploi.

Pour parvenir à l'objectif de plein-emploi à l'horizon 2012, la loi prévoit le relèvement progressif de l'âge d'accès au dispositif de DRE, puis la suppression de ce dispositif à compter du 1er janvier 2012.

Actuellement, peuvent se trouver admis à la DRE :

- A partir de 55 ans, les allocataires du régime d'assurance chômage justifiant de 160 trimestres de cotisation, les bénéficiaires de l'ASS et les chômeurs non indemnisés
- A partir de 57 ans et demi, tous les allocataires du régime d'assurance chômage

Le relèvement progressif de la limite d'âge s'effectuera sur trois ans.

- A partir de 2009, pourront être dispensés :
 - les allocataires du régime d'assurance chômage d'au moins 58 ans,
 - les bénéficiaires de l'ASS et les chômeurs non indemnisés d'au moins 56,5 ans
- A partir de 2010, pourront être dispensés :
 - les allocataires du régime d'assurance chômage d'au moins 59 ans,
 - les bénéficiaires de l'ASS et les chômeurs d'emploi non indemnisés d'au moins 58 ans.
- A partir de 2011, pourront être dispensés les seuls demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, d'au moins 60 ans.

Le dispositif de la dispense de recherche d'emploi sera ensuite supprimé, ceci à compter du 1er janvier 2012.

Néanmoins, toute personne qui bénéficiera du dispositif à cette date continuera à en bénéficier.

[Plus d'information](#) sur le site dialogue-social.fr

A lire : Bilan de la loi Fillon sur les retraites

Cinq ans après la réforme de 2003, *Retraite et société*, la revue de recherche de la Cnav, dresse un bilan des mesures phare de ce texte. Avec un taux d'emploi des seniors de 38% en 2007, quel impact réel ont eu les mesures destinées à retarder le départ en retraite ? La surcote, avec 7% de bénéficiaires, n'a-elle qu'un effet d'aubaine ? La réforme a-t-elle avantagé les bénéficiaires du minimum contributif ?...

[Le commander](#)

Une présentation des principaux articles de ce dossier sera dans la prochaine lettre d'information.

Retraite et inquiétude des français

L'*Observatoire des retraites* révèle que 80% des personnes interrogées sont inquiètes lorsqu'elles pensent à leur retraite. 84% d'entre elles sont soucieuses quant au montant de la pension qui leur sera versé, et 51% pensent que le système de retraite actuel ne pourra financer qu'en partie leur retraite.

En dépit d'une certaine prise de conscience, les salariés de 45 ans et plus n'envisagent pas pour autant de travailler plus longtemps pour avoir un revenu de remplacement amélioré. En effet, seuls 17 % d'entre eux l'envisagent, 22% souhaitant même travailler moins longtemps quitte à toucher moins. Enfin, la majorité (60%) souhaite travailler le nombre d'années prévu par la loi pour toucher une retraite à taux plein.

- Etude IPSOS juin 2008 : les baby-boomers inquiets face à la retraite

Accord sur l'emploi des seniors dans la banque

Un accord du 9 juillet 2008, consacré à la non-discrimination par l'âge et à l'emploi des seniors est ouvert à la signature des organisations syndicales dans les banques AFB (Association française des banques) et banques populaires. La CFDT du secteur annonce qu'elle en sera signataire, soulignant que ce texte, négocié durant deux ans, est un des premiers conclus dans une branche donnant des objectifs chiffrés sur ce thème et qu'il fait de l'emploi et de la carrière des seniors un axe prioritaire de la profession.

L'AFB y prend l'engagement de contribuer au développement de l'emploi des seniors en faisant progresser sensiblement l'âge moyen des départs à partir de 55 ans tous motifs confondus. Cet âge se situait en 2007 à 58,9 ans. L'AFB s'engage à le faire progresser d'un trimestre par an, à partir de 2009 pour le porter à 60 ans fin 2012.

La branche invite aussi les entreprises de plus de 300 salariés à trouver, lors des négociations d'entreprises, deux objectifs chiffrés complémentaires portant sur les thèmes du recrutement et de la mobilité, de l'accès à la formation continue, de la promotion et de la rémunération, de la gestion des emplois et des compétences, des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière, du DIF des plus de 50 ans, du bilan de compétences pour les 45 ans et plus, de la VAE ou des périodes de professionnalisation.

[Plus d'informations](#) sur le site dialogue-social.fr

Santé : Plus d'un arrêt de travail sur deux est lié au stress en Europe

Une récente étude de l'*Observatoire européen des risques* révèle que le stress serait responsable de 50 à 60% des arrêts de travail sur le continent européen.

Précarité du travail, pression, harcèlement et violence seraient les symptômes du stress au travail. La tendance pour les années à venir n'est guère encourageante, car les analystes parient sur une augmentation des cas de stress professionnel.

Parmi les raisons qui engendrent le stress au travail en Europe, on retrouve en premier lieu la précarité du travail, c'est à dire un emploi peu qualifié et peu rémunéré, avec peu d'opportunités de formation et sans réelles perspectives de carrière.

Toujours selon cette étude publiée par l'*Agence européenne pour la Santé et la Sécurité au Travail*, le stress au travail serait également causé par le fait qu'avec le développement des nouvelles technologies, chaque employé doit gérer un nombre plus grand de tâches qui auparavant nécessitaient un effectif plus grand.

Enfin, cette étude met en rapport le stress au travail avec le déséquilibre croissant entre vie professionnelle et personnelle. En effet, plus de 40% des citoyens européens qui travaillent beaucoup, se disent insatisfaits de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle.

Plus d'information : <http://www.fenetreeurope.com>

Bénéficiaires du dispositif de dispense de recherche d'emploi

Fin 2005, parmi les 834 500 personnes de 50 ans ou plus indemnisées par l'assurance chômage ou le régime de solidarité, environ 420 000 bénéficiaient d'une dispense de recherche d'emploi en France. La DARES indique que le dispositif est moins utilisé qu'en 2003. Les personnes entrant en DRE ne sont pas toutes indemnisées. En 2005, 20% des nouveaux dispensés sont dans ce cas, alors que 65% perçoivent une allocation chômage et 15% une allocation de solidarité. A noter que le gouvernement entend supprimer de manière progressive ce dispositif (voir supra).

- DARES, *Première informations n°28.3, juillet 2008.*

[Plus d'informations](#) sur le site dialogue-social.fr

Cotisations retraite en hausse

Le Premier ministre François Fillon a adressé une lettre aux partenaires sociaux, le 28 juillet 2008, pour leur confirmer la volonté du gouvernement d'augmenter les cotisations retraite à partir de 2009.

La réforme des retraites de 2003 prévoit, outre l'augmentation de la durée de cotisation de 40 à 41 ans, «un relèvement des cotisations vieillesse pour assurer l'équilibre des comptes d'ici 2020», rappelle le chef du gouvernement aux différents syndicats. François Fillon évoque donc un «relèvement progressif des cotisations vieillesse en trois phases : 0,3% en 2009, 0,4% en 2010 et 0,3% en 2011». Pour autant, le relèvement «interviendrait à prélèvements constants, grâce à la diminution parallèle des cotisations d'assurance chômage», insiste-t-il.

Les partenaires sociaux doivent aborder cette question à l'automne lors de la renégociation de la convention d'assurance chômage, qui expire à la fin de l'année.

Dans la même lettre, le Premier ministre confirme qu'une réaffectation de recettes ou de dépenses de la branche famille contribuera aussi au «redressement des compte de la branche vieillesse».

Plan de départ volontaire en cours d'application chez MERCK Santé

Un accord signé le 25 avril 2008 chez MERCK Santé définit un plan de départ volontaire (PDV) suite à l'abandon partiel d'une activité de recherche en matière de diabète. Le nombre de départs autorisés, tous dispositifs confondus porte sur 72 emplois. Le départ en préretraite est ouvert, sous condition d'ancienneté, aux salariés impactés par la réorganisation dès 54 ans et aux autres salariés à 55 ans, sous réserve pour le personnel des sites de production que le départ permette le reclassement d'un salarié concerné par la réorganisation. L'entreprise propose deux types de préretraite : l'un implique une cessation totale d'activité et l'autre permet une reprise d'activité à l'extérieur, aux revenus pris en compte pour fixer le montant de la préretraite. Par ailleurs, l'entreprise peut demander un maintien en activité à temps partiel, durant un an, pour permettre une transmission des compétences. La rente viagère, à la gestion externalisée, est égale à 70% du salaire, pour la part du salaire limitée à la tranche A, à 65% au-delà. L'indemnité de départ prend en compte le préjudice matériel et moral que la préretraite peut causer.

Passage à 41 ans de cotisations et reconduction du dispositif de retraite anticipée.

Un projet de lettre ministérielle (Travail, Santé et Budget) du 7 juillet 2008 précise les modalités d'application de l'augmentation après 2008 de la durée d'assurance au regard des textes législatifs et réglementaires en vigueur dans le régime général, les régimes alignés, le régime des exploitants agricoles, les régimes des professions libérales et le régime des avocats.

La Direction de la Sécurité Sociale précise les modalités d'application de cet allongement en ce qui concerne :

- d'une part, les durées d'assurance à retenir pour l'ouverture du droit à taux plein et le calcul de la pension « normale » prévue à l'article L351-1 du Code de la sécurité sociale ;
- d'autre part les conditions d'ouverture et le calcul des retraites anticipées respectivement définies aux articles L351-1-1 CSS (carrière longue) et L351-1-3 CSS (assurés handicapés)

1. Les durées d'assurance à retenir pour l'ouverture du droit à taux plein

Les durées d'assurance et de périodes reconnues équivalentes exigées pour l'ouverture du droit à pension au taux plein sont majorées, à compter du 1^{er} janvier 2009, d'un trimestre par année et par génération pour atteindre 164 trimestres en 2012.

A noter que cette augmentation ne s'applique pas au regard de la date d'effet de la pension, mais en fonction de la génération de l'assuré. En d'autres termes, la durée d'assurance requise pour le taux plein est celle qui est en vigueur au soixantième anniversaire de l'assuré, même s'il décide de différer la date de son départ en retraite après 60 ans (LFSS 2007).

Date de naissance	Durée d'assurance requise
Assurés nés avant 1949	160 trimestres
Assurés nés en 1949	161 trimestres
Assurés nés en 1950	162 trimestres
Assurés nés en 1951	163 trimestres
Assurés nés en 1952	164 trimestres

La durée d'assurance requise pour le taux plein est également celle prise en compte pour le calcul de la pension (durée dite de proratisation) pour les assurés nés après 1947, indique la lettre.

Il est également signalé que si un toilettage des textes réglementaires sera entrepris prochainement (s'agissant des références obsolètes à mettre en conformité avec la loi), ces textes ne font pas obstacles à la mise en œuvre des dispositions législatives ci-dessus qui sont d'applicabilité directe.

La lettre précise également les modalités d'applications de cette augmentation au regard du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue.

2. Réforme du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue

Tout d'abord le gouvernement confirme la reconduction du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue mais en précisant que les conditions de durée d'assurance évolueront conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi du 21 août 2003 précitée et du décret n°2003-1036 du 30 octobre 2003.

Les conditions relatives au début d'activité demeurent inchangées (justifier d'au moins cinq trimestres d'assurance avant la fin de l'année au cours de laquelle est survenu leur 16^e ou 17^e anniversaire sauf exceptions).

Par contre les conditions de durée d'assurance exigées pour bénéficier du dispositif de départ anticipé en retraite pour carrière longue, une durée minimale validée et une durée minimale cotisée, évoluent dans la même mesure que la durée d'assurance pour bénéficier du taux plein.

- A ce jour, la durée minimale d'assurance ou de périodes équivalentes requise pour bénéficier de ce départ anticipé est égale à la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein majorée de huit trimestres, soit 168 trimestres.
A compter du 1^{er} janvier 2009, elle augmentera d'un trimestre par an en fonction de la génération de l'assuré (comme indiqué ci-dessus pour l'évolution de la durée d'assurance).
- De même, la durée d'assurance cotisée, qui varie en fonction de l'âge de l'assuré à la date d'effet de sa pension, est égale à la durée totale d'assurance à 56 et 57 ans, à la durée totale minorée de 4 trimestres à 58 ans, à la durée nécessaire pour le taux plein à 59 ans. Ces durées vont donc aussi augmenter d'un trimestre par an en fonction de la génération de l'assuré.

Age	Durée d'assurance validée	Durée d'assurance cotisée		
		Départ à 56 ou 57 ans	Départ à 58 ans	Départ à 59 ans
Avant 1949	168 trimestres	168 trimestres	164 trimestres	160 trimestres
1949	169 trimestres	169 trimestres	165 trimestres	161 trimestres
1950	170 trimestres	170 trimestres	166 trimestres	162 trimestres
1951	171 trimestres	171 trimestres	167 trimestres	163 trimestres
1952	172 trimestres	172 trimestres	168 trimestres	164 trimestres

Exemple :

Un assuré né en septembre 1951 devra réunir 163 trimestres pour obtenir une pension à taux plein. S'il souhaite un départ à 59 ans au 1^{er} octobre 2010, il devra justifier d'une durée d'assurance totale de 171 trimestres (163+8) et d'une durée cotisée de 163 trimestres. Pour le calcul de sa retraite, la durée d'assurance exigée pour le taux plein est comme pour la retraite normale, prise en compte selon l'année de naissance.

Le dispositif devient donc de plus en plus restrictif.

Dans une lettre du 5 novembre 2007, la DSS avait prévu que les dossiers des demandes relatives à des départs anticipés longue carrière devant prendre effet postérieurement au 1^{er} décembre 2008 soient enregistrés mais que leur traitement soit différé. **Les demandes qui ont été enregistrées et conservées doivent être instruites selon les règles ci-dessus et les assurés informés de la suite qui sera donnée à leurs dossiers.**

Toutes les nouvelles demandes pour des dates d'effet postérieures au 1^{er} décembre 2008 peuvent être examinées et le cas échéant liquidées.

L'administration indique que le même mécanisme d'évolution s'applique aux pensions liquidées au titre de la retraite anticipée des assurés handicapés, qui doivent également justifier de certaines durées d'assurance et de durées cotisées variables selon l'âge de départ.

Les durées d'assurance pour l'ouverture du droit et le calcul sont déterminées en fonction de la génération de l'assuré et de son âge à la date d'effet de sa retraite.

Il convient enfin de souligner que la loi du 21 août 2003 a posé le principe d'un nouvel allongement pour les générations 1953 et suivantes sans toutefois en préciser la durée. Elle sera précisée par décret avant 2012.

A noter : dans une circulaire n°2008/41 du 25 juillet 2008, la CNAV explique les modalités d'application de l'augmentation de la durée d'assurance pour bénéficier d'une retraite à taux plein à compter du 1^{er} janvier 2009.

*Tiphaine GARAT,
Chargée de recherche à l'Institut du travail, Strasbourg.*

[Plus d'information](http://dialogue-social.fr) sur le site dialogue-social.fr

Les partenaires sociaux français s'entendent sur un accord sur le stress au travail

Engagées le 7 avril dernier, les négociations sur le stress au travail ont abouti à un accord national interprofessionnel (ANI) lors de la quatrième réunion entre patronat et syndicats, le 2 juillet. Jugé globalement

positif par ces derniers – à l'exception de la CTFC qui a exprimé le souhait de « *mesurer les gains possibles pour les salariés* » –, le texte reprend les dispositions de l'accord-cadre européen du 8 octobre 2004, dont il réalise

la transposition en droit français (cf. Lettre d'information n° 15, mai 2008). Il se contente souvent de reprendre textuellement les dispositions européennes, mais il y apporte certains amendements considérés comme favorables aux travailleurs. L'accord du 2 juillet a d'ores et déjà été signé par la CFDT et la CFTC, les autres confédérations attendant la position de leurs fédérations pour y apposer leur signature.

L'approche choisie est conforme à celle retenue par les partenaires sociaux européens : elle est d'abord **pédagogique**. Reprenant la structure de l'accord européen et le contenu de ses dispositions, l'ANI a pour objet « d'augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail » et de fournir un cadre permettant de « détecter, de prévenir, d'éviter et de faire face aux problèmes de stress au travail » (article 2).

Ce **cadre juridique** s'appuie sur les règles de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs existantes, issues de la directive communautaire n° 89/391 du 12 juin 1989 et des articles L. 4121-1 à -5 du code du travail. L'accord précise les mesures à prendre ainsi que les obligations et responsabilités de chaque acteur.

1. Reconnaissance, définition et facteurs du stress au travail

1. 1. Reconnaissance.

L'ANI du 2 juillet 2008 reconnaît le stress au travail comme un risque professionnel, tout en refusant de l'appréhender comme une maladie professionnelle. Il est toutefois admis qu'« une exposition prolongée au stress peut (...) causer des problèmes de santé » (article 3 alinéa 2).

Les partenaires sociaux s'attachent cependant à distinguer le stress au travail du harcèlement et de la violence au travail, qui sont envisagés comme des facteurs de stress. Ils s'engagent à entamer une négociation sur

ces deux thèmes dans les 12 mois suivant la signature de l'accord, afin de transposer en droit français un autre accord-cadre européen conclu le 26 avril 2007.

1. 2. Définition.

L'un des intérêts de l'accord réside dans la **définition** qu'il retient du stress. Les partenaires sociaux français reprennent la définition de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, selon laquelle « un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face » (article 3 alinéa 1^{er}). Le texte français s'écarte ainsi de l'accord-cadre européen, qui définit les stress comme « un état accompagné de plaintes ou dysfonctionnements physiques, psychologiques ou sociaux, et qui résulte du fait que les individus se sentent inaptes à combler un écart avec les exigences ou les attentes les concernant. »

La mention, figurant dans l'accord européen, de la « pression à court terme qui peut être considérée comme positive » a finalement été supprimée dans le texte final. Celui-ci affirme tout de même que « l'individu est capable de gérer la pression à court terme », mais précise qu'« il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses ».

Cette description du stress a été obtenue par les syndicats, qui sont parvenus à imposer une définition insistant sur le lien entre stress et management. Ne subsiste dans l'accord que l'affirmation selon laquelle « différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires ».

La **dimension collective du stress lié au travail** est donc fortement privilégiée. Cela

est confirmé s'agissant des facteurs de stress identifiés par l'accord.

1. 3. Facteurs (article 4).

Reconnaissant la complexité du phénomène du stress, les partenaires sociaux identifient les « facteurs » pouvant constituer « des signes révélant un problème de stress au travail ». Dans son approche globale, l'accord français fait de l'analyse des facteurs de stress une obligation, alors que l'accord-cadre européen prévoit que « l'identification d'un problème de stress au travail *peut* passer par une analyse de facteurs (...) ». L'ANI est, par ailleurs, plus détaillé s'agissant de l'énumération des quatre catégories de facteurs figurant dans l'accord européen :

- A ce titre, l'accord français renforce l'accent mis par l'accord européen sur l'importance de **l'organisation du travail, premier facteur du stress au travail** qui comprend : « aménagement du temps de travail, dépassements excessifs et systématiques d'horaires, degré d'autonomie, mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à disposition des travailleurs, charge de travail réelle manifestement excessive, des objectifs disproportionnés ou mal définis, une mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management, etc. » (article 4 alinéa 1^{er}).
- **Les « conditions et l'environnement de travail »** (exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à une promiscuité trop importante, à la chaleur, à des substances dangereuses, etc.) favorisent également le stress. L'accord admet ainsi que l'exposition à ces risques peut donc non seulement affecter la santé physique

du travailleur, mais également sa santé mentale, ces deux aspects étant étroitement liés en matière de stress.

- Les partenaires sociaux français reconnaissent encore que **la (mauvaise) communication** peut engendrer un stress, en créant une incertitude et des difficultés relationnelles.
- Enfin, **les facteurs subjectifs** ne sont pas oubliés ; l'accord cite les « pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien, difficulté de conciliation entre vie personnelle et professionnelle, etc. ». Ce dernier facteur est appréhendé de manière plus générale dans l'accord, son article 2 précisant que **l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale, vie personnelle** concourt à la préservation de la santé des salariés face au stress et doit donc être prise en compte dans la prévention du stress au travail.

2. Mesures et responsabilités face au stress au travail

« Dès qu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou à défaut le réduire » (article 4 alinéa 4). Si « la responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur » (ibid.), l'ensemble des acteurs de l'entreprise est associé à leur mise en œuvre.

Conformément à l'accord européen, les partenaires sociaux français ont pris soin de préciser que l'obligation des employeurs d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs « couvre également les problèmes de stress au travail dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité ». Par conséquent, le régime juridique mis en place par l'accord

est calqué sur les règles instituées aux articles L. 4121-1 à -5 du nouveau code du travail transposant la directive européenne sur la santé-sécurité des travailleurs.

2. 1. Les mesures de lutte contre le stress au travail

Différents types. De manière quelque peu maladroite, l'accord précise tout d'abord que « les mesures peuvent être collectives, individuelles ou concomitantes » (article 6 alinéa 1^{er}), sans privilégier l'un ou l'autre type. Cette disposition, qui se conforme à l'accord européen, apparaît pourtant contraire à la directive 89/391. Celle-ci impose en effet à l'employeur de « prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle » (article 6 § 2 sous h).

Par ailleurs, l'accord laisse le choix aux employeurs entre des « mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés » ou « une politique générale intégrée qui implique des actions de prévention et des actions correctives » (article 6 alinéa 1^{er}). Cette seconde approche est conforme à la directive communautaire, qui impose notamment à l'employeur de « planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail » (article 6 § 2 sous g).

Finalité des mesures. Les mesures doivent donc tendre à prévenir tout phénomène de stress, ainsi qu'à l'éliminer ou à défaut le réduire. L'accent est toutefois mis sur le principe de prévention à plusieurs reprises. Ainsi, l'accord précise que « la préservation de la santé des travailleurs » passe notamment par « la mise en place d'une prévention efficace contre les problèmes générés par les facteurs de stress liés au travail » (article 2 alinéa 2), et que « l'amélioration de la prévention du stress est un facteur positif qui contribue à une

meilleure santé des travailleurs et à une plus grande efficacité de l'entreprise » (article 4 alinéa 5).

Exemples. Les partenaires sociaux français souhaitent que cet accord permette la promotion de bonnes pratiques notamment de dialogue dans l'entreprise et dans les modes organisationnels pour faire face au stress au travail (article 2 alinéa 2). Ils ont repris, à titre d'exemple, les mesures citées à cette fin par l'accord européen.

Les premiers exemples ne font qu'indiquer l'objet des mesures en se référant implicitement aux facteurs de stress identifiés plus haut : « des mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail, à assurer un soutien adéquat de la direction aux personnes et aux équipes, à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail, à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail, et des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur ».

L'accord insiste ensuite sur l'importance de « la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise et en particulier de l'encadrement et de la direction », ainsi que sur « l'information et la consultation des travailleurs et/ou de leurs représentants, conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales ». La mention des pratiques européennes est surprenante et ne s'explique que par la reprise *in extenso* de la disposition correspondante de l'accord européen.

Citées à titre d'exemple, ces mesures de formation et d'information sont en réalité rendues obligatoires tant par le code du travail que par la directive européenne.

L'ANI comporte également une obligation de réexamen régulier des mesures de lutte

contre le stress, calquée sur celle imposée par l'accord européen.

2. 2 Les responsabilités et l'implication des différents acteurs

Obligations réciproques de l'employeur et des travailleurs, responsabilités partagées ? L'article 5 de l'ANI, intitulé « Responsabilités des employeurs et de salariés », étend au problème du stress au travail la législation définissant les obligations de chacun en matière de santé et de sécurité des travailleurs. L'obligation générale de l'employeur de protéger la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que l'obligation des travailleurs de se conformer aux mesures de protection déterminées par l'employeur sont expressément réaffirmées, à l'image des dispositions de l'accord européen (article 5).

« La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur », les institutions représentatives du personnel, et à défaut les travailleurs, n'étant associés qu'à la mise en œuvre de ces mesures (article 4 alinéa 4). L'ANI – mais non l'accord européen – prend soin de le rappeler plus loin : « les mesures sont mises en œuvre, sous la responsabilité de l'employeur, avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ou de leurs représentants » (article 5 alinéa 3).

Cette dernière disposition, « purement » française, est importante car elle réaffirme le principe de la responsabilité de l'employeur dans la mise en œuvre des mesures. L'accord européen se contente en effet d'une seule disposition selon laquelle « ces mesures seront mises en œuvre avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ou de leurs représentants ».

Cette différence, lourde de sens, est au cœur d'un arrêt de la Cour de justice du 5 janvier 2008, par lequel la Cour de justice des Communautés européennes a condamné la France pour ne pas avoir transposé les

obligations spécifiques incombant aux travailleurs selon la directive, suggérant que l'employeur et les travailleurs se partagent la responsabilité dans la gestion des risques. Il est donc permis de douter de la conformité de l'ANI à la directive.

La question se pose également concernant l'accord européen lui-même : en tant qu'accord « autonome », il n'a pas fait l'objet d'un examen de sa conformité au droit communautaire, la Commission n'ayant inauguré ce contrôle qu'en 2007 en examinant les dispositions de l'accord autonome sur le harcèlement et la violence au travail. Une éventuelle contestation de l'accord français, voire de l'arrêté d'extension à venir, devrait logiquement rejaillir sur l'accord européen, dont il constitue le prolongement, et sur la conformité de ce dernier à la directive communautaire.

L'implication des autres acteurs : le CHSCT et le médecin du travail

L'accord du 2 juillet prend soin de préserver le rôle du **CHSCT** dans la prévention et la lutte contre le stress, en précisant que « lorsque l'entreprise ne dispose pas de l'expertise requise, elle fait appel à une expertise externe conformément aux législations, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales, sans obérer le rôle du CHSCT ».

Cette disposition renvoie implicitement à un arrêt de la Cour de justice des Communautés européennes (22 mai 2003, Commission c/ Pays-Bas), qui impose la priorité de l'intervention interne sur celle des experts externes.

Si le rôle des représentants du personnel dans la mise en œuvre de mesures de lutte contre le stress est rappelé à plusieurs reprises, le droit spécifique à la formation des représentants du personnel sur la question des risques psychosociaux, revendiqué par la CFDT, n'a pas été consacré. Selon ce syndicat, le refus patronal s'expliquerait par la volonté des employeurs de se garder une marge de manœuvre quant

aux négociations à venir sur le rôle du CHSCT ou encore sur le droit d'alerte en matière de stress et de troubles musculo-squelettiques.

Quant au **médecin du travail**, il est considéré comme « une ressource en termes d'identification du stress au travail ». Son implication relève de l'évidence au regard de son rôle de prévention (cf. article L. 4622-3 C. tr., L. 241-2 al. 1^{er} ancien). Par ailleurs, « les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer (son) rôle pivot » et précisent que le secret médical « garantit au travailleur de préserver son anonymat, dans un environnement pluridisciplinaire » (article 6 alinéa 2).

Ces dispositions ont été ajoutées par les partenaires sociaux français. Sans doute faut-il y voir un lien avec la réforme annoncée des services de santé au travail et du rôle du médecin du travail qui suscite de vives interrogations de la part des organisations syndicales.

3. Les suites de l'accord

L'accord « invite l'État à prendre, dans les meilleurs délais, les mesures d'extension » afin qu'il s'applique à toutes les entreprises.

Mais la généralité des principes consacrés et des termes employés nécessite une mise en œuvre concrète afin que l'accord soit réellement opérationnel. L'obligation d'engager des négociations de branche afin de d'adapter l'ANI aux spécificités des activités a été rejetée par le Medef au nom du principe d'autonomie des branches. L'accord du 2 juillet 2008 n'impose donc pas une négociation décentralisée. Il précise néanmoins que les accords de branche et d'entreprises ne peuvent déroger à ses dispositions que dans un sens plus favorable aux travailleurs (article 7 alinéa 2).

Citant l'exemple de l'utilisation abusive des TIC (téléphone et ordinateurs portables...), la CFTC a demandé à ses fédérations d'ouvrir au plus vite des négociations en la matière.

Il faudra donc patienter avant de pouvoir mesurer l'impact concret de l'accord dans les entreprises.

Mélanie SCHMITT

Maitre de conférences à l'université
ROBERT SCHUMAN, Strasbourg



Rédacteurs : Tiphaine Garat, Francis Meyer et Mélanie Schmitt

Directeur de la publication : Francis Meyer

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

**L'Institut du travail et la DRTEFP d'Alsace
ont le plaisir de vous inviter à
un petit-déjeuner débat sur le thème :**

**« L'impact des nouvelles réglementations
sur les salariés en fin de carrière »**

**Vendredi 19 septembre 2008 à Mulhouse
Salon du Mercure, Mulhouse Centre**

Et

**Vendredi 26 septembre 2008 à Strasbourg
Salon du Novotel, Centre Halles**

8h30 - 11h30



ATTENTION

**Seule une trentaine de personnes pourront participer à ces petits-déjeuners débats.
Nous vous remercions de bien vouloir confirmer votre présence avant le 5 septembre 2008
en renvoyant le coupon-réponse ci-joint.**

L'inscription est gratuite et obligatoire.

Le petit-déjeuner est offert.

Nous vous remercions de nous avvertir le plus rapidement possible en cas de désistement afin de permettre votre remplacement.

**Programme du petit-déjeuner débat
« L'impact des nouvelles réglementations
sur les salariés en fin de carrière »**

8h00 **Accueil des participants**

8h30 – 11h30 **Débat-discussion en présence de Francis Meyer
et Tiphaine Garat, Institut du Travail, Université Robert Schuman.**

Il est proposé notamment de faire le point sur :

- Le « rendez-vous 2008 sur les retraites » et le bilan de la « loi Fillon »
- Les mesures retenues par le gouvernement pour l'emploi des seniors
- La mise en place de la rupture conventionnelle
- La création du contrat de mission
- L'échec de la négociation sur la pénibilité au travail

L'objectif de ces interventions est de permettre aux différents acteurs de repérer les éléments pertinents des réformes en cours, d'en percevoir les implications dans les domaines de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des conditions de travail.

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle d'Alsace.

BULLETIN D'INSCRIPTION

Date et horaire :

Vendredi 19 septembre 2008 à MULHOUSE

Et

Vendredi 26 septembre 2008 à STRASBOURG

De 8h30 à 11h30

Accueil dès 8h00

Lieu :

Mercure Centre Mulhouse

4, place du Gal de Gaulle - MULHOUSE

Tel : 03.89.36.29.39

Accès :

En venant par l'A36 (E60, E54), sortir à Mulhouse centre et suivre Centre Ville et Gare centrale (Parking privé gratuit).

Novotel Strasbourg Centre Halles

Quai Kléber - STRASBOURG

Tél : 03.88.21.50.50

Accès :

En venant par Colmar-Mulhouse (A35), sortir Strasbourg sortie 2 et suivre Place des Halles (Parking P2 Sébastopol)

Tramway : ligne A, station Ancienne Synagogue/ Les Halles

Renseignements supplémentaires :

Vous pouvez contacter Tiphaine Garat à l'Institut du travail soit par téléphone au 03.88.60.86.86 soit par courrier électronique à l'adresse suivante : tiphaine.garat@urs.u-strasbg.fr.

Coupon à retourner avant le 5 septembre 2008

- Oui, je souhaite m'inscrire au petit-déjeuner débat du vendredi 19 septembre 2008 à Mulhouse
- Oui, je souhaite m'inscrire au petit-déjeuner débat du vendredi 26 septembre 2008 à Strasbourg

Société ou organisme :

Nom-prénom :

Fonction :

Courriel :

Téléphone :

Adresse :

Une confirmation d'inscription vous sera adressée par courriel.