



Editorial

Xavier Bertrand aurait-il quitté la rue de Grenelle un peu trop tôt ?

En tout cas, son cabinet a multiplié les séances de travail et les rencontres ces dernières semaines, pour faire aboutir quelques dossiers sur lesquels le ministre s'était engagé, comme la prévention du stress, ou encore l'emploi des seniors, avec la finalisation des décrets d'application des réformes orchestrées par la LFSS 2009 (voir infra).

Malgré ces efforts, certains chantiers restent en suspens et seront transmis à son successeur, Brice Hortefeux. C'est le cas de la réforme de la médecine du travail, initiée en septembre et dont la première séance de négociation a eu lieu le 15 janvier. C'est aussi le cas du dossier peu consensuel de la pénibilité au travail.

Quel est l'état de ce dossier qui attend le nouveau ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville ? Xavier Bertrand avait lancé, cet automne, une série de rencontres bilatérales sur le sujet, pour mettre à plat les points d'accords et de désaccords entre patronat et syndicats, qui avaient négocié pendant 3 ans, pour finalement échouer en juillet dernier, sans même un relevé de conclusions.

Le ministre aura finalement juste eu le temps de recevoir les organisations syndicales. Celles-ci revendiquent la création d'un dispositif de départ anticipé pour pénibilité, la définition de critères liés aux conditions de travail, et non pas médicaux, et la fixation d'une contribution conséquente des entreprises au financement d'un tel dispositif.

A charge donc pour le nouveau ministre de recevoir les organisations patronales et surtout d'organiser la réunion tripartite promise début 2009. Les organisations syndicales se sont engagées à le relancer très rapidement sur le sujet.

Et Xavier Bertrand d'indiquer : « J'avais déjà lancé le dossier de pénibilité quand j'étais parlementaire en 2003. Je continuerai à le suivre de près en redevenant député ».

*Tiphaine Garat
Francis Meyer*

Sommaire

P.2-4
Les brèves

P.4-6
Quelles obligations en matière de
négociation sur l'emploi des seniors ?

P.7-8
Existe-t-il un principe général de non-
discrimination en fonction de l'âge en
droit communautaire ?

P.9-13
Compte rendu du colloque organisé le
jeudi 20 novembre 2008 sur le
vieillesse professionnelle
(seconde partie)

Les brèves

Inquiétude sur la retraite

Une majorité de français (61%) ne pensent pas avoir la garantie de toucher plus tard une pension de retraite satisfaisante par rapport au revenu. Ce pourcentage est bien plus important parmi les moins de 35 ans (75%), alors qu'il est de 45% parmi les 55 ans et plus, selon un sondage Ifop réalisé pour la CNAV.

70% pensent qu'il faut mieux « réformer » le système par répartition « pour mieux le préserver ».

Interrogées sur l'âge souhaité de départ à la retraite, 41% des personnes interrogées (les actifs seulement) répondent « entre 56 et 60 ans » et 15% entre « 61 et 65 ans ».

Moratoire à l'augmentation des cotisations retraite

Le gouvernement a finalement annoncé qu'il n'y aurait pas, au 1^{er} janvier 2009, de hausse des cotisations retraite, compensée par une baisse de même ampleur des cotisations chômage. « Parce que c'est vrai que l'incertitude est là », a expliqué Eric Woerth, ministre du Budget,

en faisant allusion au ralentissement économique et à la difficulté, dans ce contexte, d'abaisser les cotisations chômage.

A la suite de cette annonce, le conseil d'administration de la Cnav a demandé au gouvernement, le 7 janvier dernier, de compenser le manque à gagner pour la branche retraite de la Sécurité sociale. Dans une motion adoptée à la majorité de ses membres, il déclare que « le report de cette mesure est de nature à dégrader les comptes du régime, dégradation que ne peut accepter le Conseil. En conséquence, il attend des pouvoirs publics le respect du tableau d'équilibre prévu dans la loi ».

Retraite complémentaire

Selon le magazine Marianne (3/9-1), les négociations sur la retraite complémentaire qui doivent reprendre à la fin du mois de janvier pourraient être l'occasion d'un bras de fer entre syndicats et patronat avec pour enjeu le report de la retraite au-delà de 60 ans. « De fait, la retraite complémentaire représente de 20 à 60% des revenus de retraités, selon les cas. Repousser au-delà de 60 ans, l'âge de versement des pensions complémentaires ne reviendrait-il pas à repousser toute possibilité réelle de départ ? », s'interroge le journal.

Réforme des régimes spéciaux

Une partie des mesures arrêtées par le gouvernement le 28 avril 2008 dans le cadre du rendez-vous de 2008 sur les retraites, qui ont été reprises par la LFSS 2009, sont transposées par décrets aux régimes spéciaux de retraite suivants : agents des Fonctions publiques territoriale et hospitalière (CNRACL), ouvriers des établissements industriels de l'Etat, SNCF, RATP, IEG, des clercs et employés de notaires, de la Banque de France, de l'Opéra national de Paris et de la Comédie-Française.

Les mesures concernées sont :

- un accès à la retraite anticipée restreint
- une surcote plus attractive
- une revalorisation de la retraite au 1^{er} avril de chaque année

D. n°2008-1497 du 22 décembre 2008 et n°2008-1514 du 30 décembre 2008, JO 31 décembre 2008.

GPEC – Accor hôtellerie France

Les partenaires sociaux, hormis la CGT, ont signé, le 19 décembre, un accord de GPEC concernant 18 000 salariés d'ACCOR. Sa négociation avait été préparée par un accord signé fin 2007. Cet accord est sur le site www.dialogue-social.fr

Retraite progressive à l'Agirc et à l'Arrco

Le législateur ayant décidé de proroger d'une année (jusqu'au 31 décembre 2009) les modalités de mise en œuvre de la retraite progressive dans le régime général, l'Agirc et l'Arrco ont décidé de maintenir pour 2009 les règles de liquidation partielle des droits acquis par les salariés dans cette situation auprès des régimes de retraite complémentaire. Les droits à retraite complémentaire sur les tranches 1 et 2 en Arrco et A et B en Agirc sont affectés pour

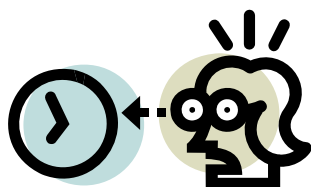
ces salariés d'un coefficient d'abattement spécifique qui varie en fonction de l'âge et de la durée d'assurance validée dans le régime de base (entre 150 et 160 trimestres). Les coefficients applicables à la retraite progressive en 2009 sont donc révisés.

- *Circ. AGIRC-ARRCO n°2009-2-DRE du 14 janvier 2009.*

Obligation de déclaration

Tout employeur ayant procédé soit à la mise en préretraite, à la mise à la retraite d'office d'au moins un salarié, soit au licenciement ou à la rupture conventionnelle du contrat d'au moins un de ses salariés âgés de 55 ans au moins au cours de l'année civile précédente doit déclarer à l'Urssaf au 31 janvier de chaque année :

- d'une part le nombre de salariés partis en préretraite d'entreprise ou mis à la retraite d'office quel que soit l'âge du salarié, et de salariés licenciés ou ayant fait l'objet d'une rupture conventionnelle lorsqu'ils sont âgés de 55 ans au moins,
- d'autre part l'âge du salarié et le montant de l'avantage qui lui est alloué.
Cette déclaration peut être complétée en ligne ([Formulaire en ligne](#)).
Le défaut de production de cette déclaration dans les délais prescrits donne lieu à une pénalité d'un montant égal à six cents fois le taux horaire du SMIC.



Quelles obligations en matière de négociation sur l'emploi des seniors ?

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 (LFSS 2009) prévoit que les entreprises et les établissements publics d'au moins 50 salariés doivent être couverts, **à compter du 1er janvier 2010**, par un accord d'entreprise ou de groupe, ou à défaut par un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors, sous peine de payer une pénalité (**Article 87**).

Cette nouvelle obligation sera réglée par les articles L138-24 à L138-28 du code de la sécurité sociale (*Attention : les articles L. 138-24 à L. 138-26 du code de la sécurité sociale s'appliquent à compter du 1er janvier 2010*).

L'article L138-25 du code de la sécurité sociale fixe le contenu de ces accords et plans. **Tout accord ou plan d'action comporte un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés, des dispositions concrètes déclinées par domaine d'action,**

Contact : Institut du Travail de Strasbourg 39 avenue de la Forêt Noire 67000 STRASBOURG 4

Tél : 03 88 61 25 21 – mél : tiphaine.garat@urs.u-strasbg.fr – <http://www.dialogue-social.fr>

auxquelles sont associés des indicateurs et enfin des modalités de suivi.

Deux projets de décret, soumis au Conseil national de l'emploi le 13 janvier, précisent aujourd'hui ce contenu et la procédure de validation. Ces mesures d'application entreront seulement en vigueur en janvier 2010, mais leur publication début 2009 permettra aux entreprises et aux branches d'avoir tous les éléments pour engager les négociations le plus rapidement possible.

Les nouvelles dispositions réglementaires feront l'objet d'un nouveau chapitre VIII ter au sein du titre III du livre I du Code de la sécurité sociale.

A retenir

• **Les seuils d'effectifs de 300 et 50 salariés seront appréciés au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois.** Seront pris en compte les salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents. Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif sera apprécié à la date de sa création. L'année suivante, l'effectif sera déterminé dans les conditions précitées, en fonction de la moyenne des effectifs de chaque mois d'existence de la première année.

• L'accord d'entreprise ou de groupe, ou le plan d'action devra comporter un objectif chiffré soit concernant **le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus**, soit concernant **le recrutement de salariés âgés de 50 ans et plus**. Il devra également comporter des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant **sur au moins trois des six domaines d'action suivants** :

- le **recrutement** des salariés âgés dans l'entreprise ;
- l'anticipation de l'**évolution des carrières professionnelles** ;
- l'amélioration des **conditions de travail** et la prévention de la pénibilité ;
- le développement des **compétences et des qualifications et l'accès à la formation** ;
- l'aménagement des **fins de carrière** et la **transition entre activité et retraite** ;
- la **transmission des savoirs** et des compétences et le **tutorat**.

Pour chaque domaine d'action retenu, des **objectifs chiffrés** seront fixés. Leur réalisation sera mesurée au moyen d'**indicateurs**. Le plan d'action devra prévoir que ces derniers et leur évolution feront l'objet d'une **communication annuelle au CE** ou, à défaut, aux délégués du personnel. Les accords d'entreprise ou de groupe détermineront librement leurs modalités de suivi.

• L'accord de branche étendu sur l'emploi des seniors, dispensant les entreprises entre 50 et moins de 300 salariés non couvertes par un accord ou un plan d'action de payer la pénalité, devra prévoir que les indicateurs précités, et leur évolution, figureront dans le **rapport annuel de branche**. Ces accords de branche feront l'objet, au même moment que leur dépôt, d'**une**

demande d'avis auprès du ministère de l'Emploi. Cette demande sera adressée par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'une copie de l'accord. Le ministère disposera de **trois mois**, à compter de la date de réception de la demande, pour notifier sa réponse. Le silence gardé par l'administration au terme de ce délai vaudra décision de conformité. L'avis défavorable devra être motivé.

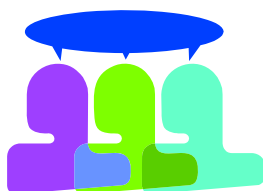
- La pénalité, fixée à 1 % des rémunérations ou gains versés aux salariés, sera **due pour chaque mois entier** au cours duquel l'entreprise d'au moins 50 salariés n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action sur l'emploi des seniors. Pour les établissements publics, l'assiette de la pénalité correspondra aux rémunérations ou gains versés aux salariés ou assimilés pris en compte dans l'effectif.

- Le nouvel article L. 138-27 du Code de la sécurité sociale met en place une procédure de rescrit permettant aux entreprises d'obtenir **un avis de l'autorité administrative sur la valeur de leur accord** et renvoi à un décret le soin de fixer le délai au-delà duquel le silence gardé par l'autorité administrative vaut décision de conformité. Selon le projet de décret, la demande de l'entreprise sera adressée par lettre recommandée avec avis de réception au **préfet de région**, ou lui sera remise en main propre contre décharge.

Le projet liste les **différentes mentions à indiquer sur cette demande**, dont les informations relatives à l'identification de l'entreprise. La demande sera réputée complète si, 30 jours à compter de sa réception, le préfet n'a pas fait connaître au requérant la liste des pièces ou informations manquantes.

Le préfet disposera de **trois mois** à compter de la date de réception de la demande complète pour notifier sa réponse. **Le silence gardé par l'administration** au terme de ce délai vaudra décision de conformité. **Toute réponse défavorable devra être motivée** et préciser les voies et délais de recours possibles. Le préfet adressera une copie de sa réponse à l'organisme de recouvrement des cotisations d'assurance vieillesse de l'entreprise.

Cette procédure de rescrit a été ajoutée au projet de loi suite aux remarques des partenaires sociaux en ce sens. Il s'agit de sécuriser juridiquement les entreprises concernées.



Existe-t-il un principe général de non-discrimination en fonction de l'âge en droit communautaire ?

Les évolutions récentes visant à maintenir les seniors au travail ont besoin, pour être pleinement efficaces, de pouvoir s'appuyer sur des droits individuels mobilisables directement par les personnes afin qu'elles puissent s'opposer à des pratiques, des accords collectifs ou des législations qui tendraient à les mettre à l'écart du fait de leur âge. Le fait de permettre aux citoyens d'invoquer directement le droit communautaire devant n'importe quelle juridiction nationale, dès le premier niveau de contentieux, a en effet permis l'essentiel du développement du droit communautaire y compris en matière sociale.

Mais les textes communautaires offrent-ils un appui sans ambiguïté ? En effet si l'on considère que la discrimination en fonction de l'âge est une atteinte directe aux droits de l'homme, il faut réduire au strict minimum les dérogations possibles et affirmer la valeur universelle du principe. Or l'analyse du droit communautaire dans la période récente ne permet pas d'affirmer que la discrimination en fonction de l'âge est devenue un principe général invocable « en soi » sans s'appuyer sur une disposition particulière.

Les conséquences immédiates de ce manque de clarté sur l'existence d'un tel principe sont l'accroissement des difficultés d'aboutir pour les rares plaideurs qui s'y risquent, et l'augmentation des marges de manœuvre pour les Etats ou les employeurs qui peuvent ainsi « louvoyer » entre les écueils et perpétuer des pratiques contestables.

A trois années d'intervalle, la Cour de justice des communautés européennes (CJCE) a rendu des décisions qui semblent peu compatibles entre elles.

Dans l'arrêt Mangold du 22 novembre 2005 (C-144/04) la Cour a déclaré contraire au droit communautaire une disposition du droit allemand à propos d'un salarié qui s'était vu proposé un CDD dès l'âge de 56 ans sans autre motif que l'âge (ce qui était autorisé par le droit allemand pour « favoriser » l'emploi des seniors). Elle affirme que « le principe de non discrimination en fonction de l'âge **doit être considéré comme un principe général du droit communautaire...** »

Dans l'arrêt Bartsch du 23 septembre 2008 (C-427/06), il s'agissait d'une personne privée de rente de réversion parce qu'elle avait plus de 15 ans d'écart avec son conjoint décédé (règle figurant dans une norme conventionnelle). La Cour refuse de reconnaître une discrimination liée à l'âge parce que « **le droit communautaire ne contient pas une interdiction de toute discrimination fondée sur l'âge dont les juridictions des Etats membres doivent garantir l'application lorsque le comportement éventuellement discriminatoire ne présente aucun lien avec le droit communautaire** ».

Comment faire coexister ces deux jurisprudences qui renvoient pourtant à un contexte similaire : celui de l'invocation du principe de non-discrimination dans une période au cours de laquelle le délai de transposition de la directive n'était pas expiré ?

Dans la première décision, la Cour avait dégagé un principe général de non discrimination pour « contourner » l'absence d'application immédiate de la directive. On espérait pouvoir conclure aussi à l'applicabilité de ce principe général dans le 2^{ème} cas... Hélas la Cour estime que la solution n'est pas transposable parce qu'en l'espèce on ne peut trouver aucun lien de rattachement au droit communautaire : la directive n'est pas encore applicable et le cas d'espèce relève exclusivement du droit interne qui peut seul être invoqué en l'espèce.

Quand on sait que l'identification des questions relevant ou non du champ d'application du droit communautaire est extrêmement épineuse et qu'il n'y a pas de critère stable et clair, on peut se douter qu'il va s'agir d'un sérieux frein à la reconnaissance des discriminations en fonction de l'âge.

Par ailleurs, l'analyse des décisions récentes montre que les avocats généraux, qui proposent en amont une analyse de chaque dossier, ne sont pas favorables à la généralisation d'un tel principe. Il semble qu'ils soient réticents à cause des conséquences économiques et financières lourdes en découlant. En outre, ils veulent préserver les compétences des Etats.

Il est dommage qu'il s'agisse là de motivations qui sont en réalité extra-juridiques et qui ont déjà prévalu dans le passé sur un autre volet de la discrimination : celui de la discrimination homme-femme. Quand la première requérante a invoqué en 1976¹ l'article 117

¹Arrêt de la Cour de justice des communautés européennes, Defrenne/Sabena, affaire 43-75 (8 avril 1976) - Selon la Cour, les articles du traité ayant un caractère impératif s'imposent non seulement à l'action des autorités publiques mais s'étendent également aux actes relevant de l'autonomie privée ou professionnelle, tels que les contrats individuels et les conventions collectives du travail.

du traité de 1957 sur la non-discrimination, les Etats ont affirmé en cœur qu'on ne peut les obliger à appliquer « brutalement » ce texte qui était resté de fait inappliqué durant plus de 15 ans ...

La Cour a toujours affirmé que les critères économiques ne pouvaient pas être mis en avant pour mettre à l'écart un principe fondamental, sauf à mettre en place des mesures pour contenir les conséquences financières qui pourraient déstabiliser les finances publiques, par exemple en limitant les recours aux actions futures (arrêt Barber)². Pourtant il faudra bien que dans un avenir proche on autorise les citoyens de la Communauté à agir personnellement pour « débusquer » toutes les formes de discrimination directe et indirecte liées à l'âge. Pour cela il faudra que la question de la discrimination en fonction de l'âge devienne un principe général de droit applicable en « diagonal » dans toutes les situations de travail, à l'instar de la discrimination liée au sexe.

² L'article 119 du traité CE impose l'égalité de traitement des travailleurs masculins et féminins pour ce qui est leur rémunération. Par l'arrêt Barber (affaire C-262/88, arrêt du 17 mai 1990), la Cour a décidé que les pensions versées par un régime professionnel privé relevaient de la notion de rémunération au sens de l'article 119. Toutefois, dans le même arrêt, la Cour a décidé pour des raisons de sécurité juridique (risque de bouleverser rétroactivement l'équilibre financier des fonds de pensions professionnels) de limiter les effets de cet arrêt dans le temps: l'article 119 du traité ne peut être invoqué pour demander l'ouverture d'un droit à la pension avec effet antérieur à l'arrêt (exception faite pour ceux qui avaient déjà engagé une action en justice).

**Compte-rendu du colloque organisé le jeudi 20 novembre
2008 à l'occasion de la 7^{ème} journée de pathologies
professionnelles de la Seine-Saint Denis sous la direction
du Professeur François Guillon**

Le vieillissement professionnel

Seconde partie

L'épuisement psychologique et la démotivation des professionnels de santé

Dr Alexandra TRICHARD

Service de Pathologies Professionnelles et Environnementales, CHRU Lille

A. Le constat

- Problématique de l'insatisfaction au travail des soignants
- Conséquences des Contraintes Psycho Organisationnelles sur la santé
 - o Pathologie mentale
 - o Pathologie cardio-vasculaire
 - o TMS
 - o Absentéisme
 - o Accidents du travail

B. L'épuisement professionnel

Le « burn out syndrome » ou « épuisement professionnel » est un concept apparu dans les années 50.

Il s'agit d'une désadaptation psychologique au travail qui concerne surtout les professions de relation d'aide et de responsabilité envers l'autre.

Les études épidémiologiques montrent que 25 à 40% des soignants seraient épuisés.

Le « burn out » présente 4 stades évolutifs : l'enthousiasme, la stagnation, la frustration et l'apathie (démoralisation).

Contact : Institut du Travail de Strasbourg 39 avenue de la Forêt Noire 67000 STRASBOURG 9

Tél : 03 88 61 25 21 – mél : tiphaine.garat@urs.u-strasbg.fr – <http://www.dialogue-social.fr>

C. L'articulation du « burn out » autour de 3 axes

- L'épuisement émotionnel : demande de soutien psychologique trop importante (sentiment de fatigue)
- La dépersonnalisation (ou déshumanisation) : perte d'empathie, détachement excessif dans les rapports avec autrui pouvant aller jusqu'au cynisme
- Le manque d'accomplissement personnel : dépréciation professionnelle engendrée par la perte d'efficacité thérapeutique et la démotivation.

D. L'analyse clinique du « burn out »

La personne souffrant du « burn out » présente des symptômes somatiques, psychiques et comportementaux variés :

- Symptômes somatiques non spécifiques: gastro-intestinaux, ORL, troubles du sommeil...
- Signes comportementaux inhabituels : irritabilité, sensibilité, labilité émotionnelle...
- Attitudes défensives décrites : rigidité, résistance excessive au changement, attitudes pessimistes, pseudo activisme...

E. Les facteurs de risque individuels du « burn out »

- Personnalité (différentes théories), motivation (place de la vocation)
- Événements de vie, problème de santé
- Déséquilibre effort/ récompense
- Corrélation avec la représentation du travail (soignant « idéal »/ ce que la société, les patients attendent de lui)

F. Quoi faire ?

- Désigner le « burn out » : être entendu, reconnu
- Accompagnement individuel
 - o Inaptitude temporaire, adaptation du poste
 - o Suivi psychologique, soutien
- Prévention collective
 - o Désigner les organisations à risques, les identifier, proposer des solutions...

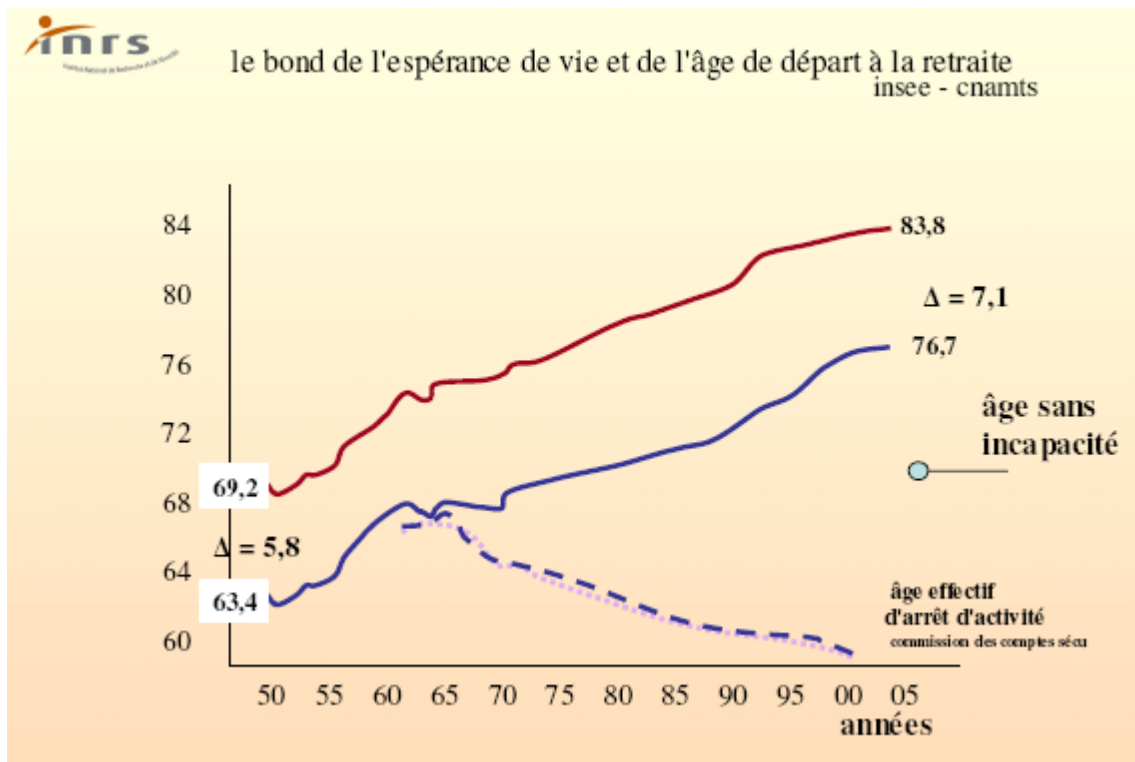
Contact : Institut du Travail de Strasbourg 39 avenue de la Forêt Noire 67000 STRASBOURG 10

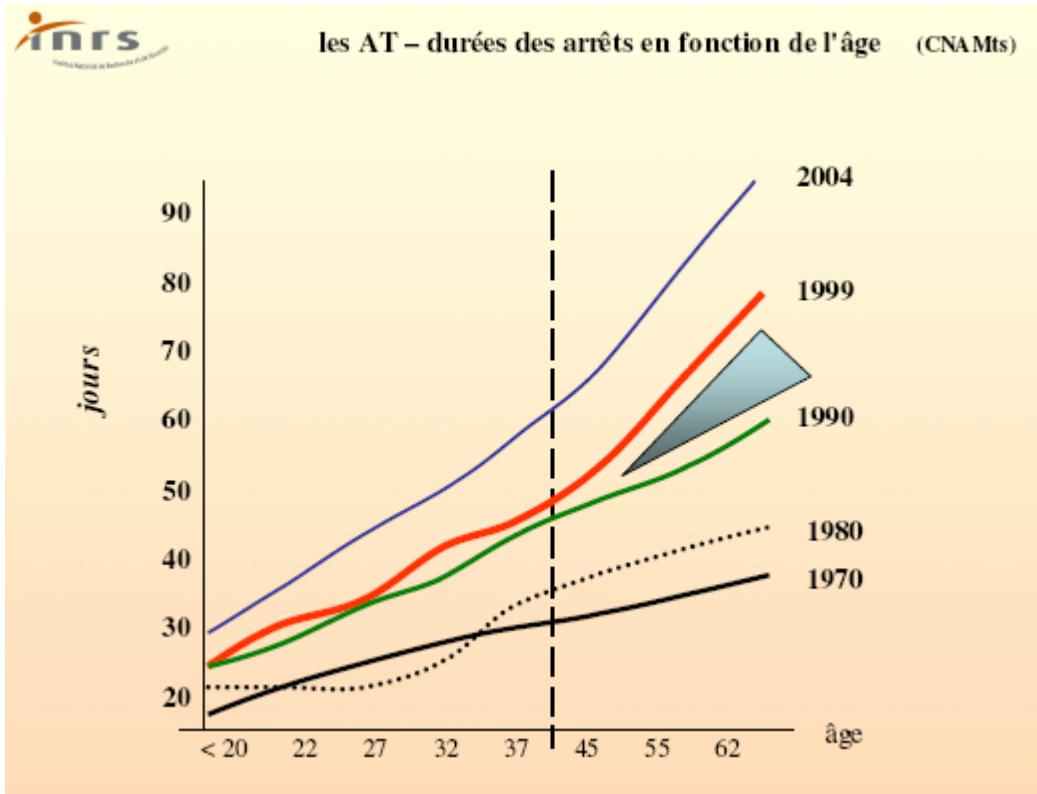
Tél : 03 88 61 25 21 – mél : tiphaine.garat@urs.u-strasbg.fr – <http://www.dialogue-social.fr>

Suivi de santé des salariés sous l'angle du vieillissement

Dr Jean-Pierre MEYER

Département Homme au Travail, Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, Centre de Lorraine





Le « mental » résiste mieux : les prix Nobel ont 70 ans et les champions olympiques 20 ans ...

Pourquoi est-on absent après 50 ans ?

- demande physique > capacités
- "harcèlement" de collègues ou supérieurs
- difficultés financières
- obésité (bmi>30)
- demande mentale > capacités

Beaucoup peuvent travailler mais pas tous et pas partout : changements sont importants entre 55 et 65 ans.

Le suivi médical n'est pas spécifique aux âges :

- C'est de parcours professionnel qu'il faut parler (travail et santé)
- Le suivi médical doit le quantifier, détecter les aléas et les troubles
- Le suivi médical va permettre de prévoir et préparer l'évolution par individu, par groupes professionnels

Contact : Institut du Travail de Strasbourg 39 avenue de la Forêt Noire 67000 STRASBOURG 12

Tél : 03 88 61 25 21 – mél : tiphaine.garat@urs.u-strasbg.fr – <http://www.dialogue-social.fr>

Parcours professionnel et indicateurs :

- **Individuels** : santé, perceptions du travail, arrêt de travail, troubles, pathologies
- **Collectifs** : entreprise, changements de production, turn-over, **solidarités entre générations**
- **Régionaux** : enquêtes

Cette lettre d'information 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.

Directeur de publication : Francis Meyer

Rédacteurs : Tiphaine Garat et Francis Meyer