



EDITORIAL

Le fond national de soutien relatif à la pénibilité est opérationnel

Créé par la loi portant réforme des retraites de 2010 et mis en place par le décret du 26 décembre 2011 (voir lettre d'information n°51) jusqu'au 31 décembre 2013, le fonds national de soutien relatif à la pénibilité (FNSP) a été doté de 20 millions d'euros et placé auprès de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS).

Ainsi, depuis le 12 avril, les entreprises et les branches peuvent déposer un dossier de demande de subvention auprès du fonds, financé par l'Etat et la Sécurité sociale.

Le fonds doit contribuer « *au financement de travaux ou d'actions d'expertise, d'ingénierie, de tutorat, de formation, d'évaluation ou de promotion menés par les branches et les entreprises, en faveur de la prévention de la pénibilité* » mais « *ne peut financer des mesures de compensation* ». Le projet peut être réalisé uniquement en interne ou par un ou plusieurs prestataires externes. L'apport est plafonné à 100.000 euros par projet et par entreprise et ne peut dépasser 70% des coûts totaux du projet relatifs aux thématiques couvertes par l'appel à projets.

La Caisse précise dans le cahier des charges que le projet sera évalué au regard de sa cohérence et de sa qualité, de la prise en compte de la santé au travail et de l'amélioration des conditions de travail, ainsi que de l'impact des dispositifs prévus sur la réduction ou l'allègement de la pénibilité.

Le cahier des charges et le dossier de demande de subvention sont téléchargeables sur le site dialogue social.

<http://www.dialogue-social.fr/fr/act/idcat-37-idsscat-193-idssscat-196-id-1857/les-acteurs-impliqu%E9%BF%BDs.html>

Tiphaine Garat
Francis Meyer

SOMMAIRE

- P.2 Le chiffre du mois
- P.3 Les brèves
- P.5 Discrimination en raison de l'âge : sources européennes et mise en œuvre du droit interne
Par Pierre Bailly et Jean Philippe Lhernould
Résumé d'un article paru dans la revue Droit social, mars 2012, p. 223 et s.
Deuxième partie
- P.8 Compte-rendu du séminaire organisé le 30 mars 2012 par la Direction Générale du Trésor :
« Seniors et marché du travail – quels leviers ? »
- P.13 Invitation - mercredi 11 mai 2012 de 9h à 12h
«Variations autour du statut cadre »

Direction de publication : Francis Meyer

Rédaction : Tiphaine Garat, Hakim El Fattah, Francis Meyer

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace.

Le chiffre du mois

2,1%

C'est le pourcentage de revalorisation des retraites du régime général au 1^{er} avril 2012. Depuis 2009, la revalorisation annuelle des pensions de vieillesse intervient au 1^{er} avril et non plus au 1^{er} janvier de chaque année. Cette règle permet d'aligner la date de revalorisation des pensions du régime général sur celle applicable dans les régimes de retraite complémentaire Agirc Arrco.

Source : Cnav

LES BREVES

Le portail Exp-Pro : Outils d'aide à l'évaluation des Expositions professionnelles

Pour améliorer la connaissance des expositions professionnelles, le Département Santé Travail de l'Institut de Veille Sanitaire (InVS) a mis en place, en partenariat avec la Direction Générale du Travail (DGT), la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES), le Centre de Recherche et Développement en Informatique Médicale (CREDIM), et le Laboratoire santé Travail Environnement (LSTE), un **portail spécifique de l'évaluation des expositions professionnelles** : exppro.invs.sante.fr/accueil

Circulaires de la Caisse nationale d'assurance vieillesse :

- Circulaire n° 2012/33 du 4 avril 2012 : Retraite pour pénibilité : rémunération perçue par les professeurs des universités et les praticiens hospitaliers siégeant au sein des commissions pluridisciplinaires. A consulter sur le site de la [CNAV](http://cnav.fr)
- Circulaire n° 2012/35 du 17 avril 2012 : Revalorisation des pensions et rentes de vieillesse à compter du 1er avril 2012. A consulter sur le site de la [CNAV](http://cnav.fr)
- Circulaire n° 2012/36 du 17 avril 2012 : Montants des différents plafonds de ressources opposables aux veuves de guerre à compter du 1er avril 2012. A consulter sur le site de la [CNAV](http://cnav.fr)
- Circulaire n° 2012/31 du 29 mars 2012 : conséquences du report de l'âge de la retraite sur les prestations d'assurance chômage. A consulter sur le site de la [CNAV](http://cnav.fr)
- Circulaire n° 2012/27 du 16 mars 2012 : incidences sur le cumul emploi-retraite total de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012. A consulter sur le site de la [CNAV](http://cnav.fr)

Rapport d'étude : Les conditions de travail dans les accords et plans d'action relatifs aux seniors. Février 2012.

A la demande du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (Coct), une étude qualitative sur un échantillon de 13 entreprises dont 6 en Picardie a été menée par le Centre de recherches et d'études sur l'âge et les populations au travail (CREAPT), l'Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES), l'Université Paris Descartes, l'ANACT et le CESTP-ARACT.

Cette étude "se veut plus attentive à la réalité du terrain, aux contradictions éventuelles, aux obstacles et aux avancées, à des options précises dans tel ou tel domaine".

Elle a donné lieu à un rapport en forme de recueil d'expériences "intéressantes", issus des processus de négociation ou des actions menées, qui relie les conditions de travail et l'emploi des seniors. Ce rapport n'a pas vocation à proposer un bilan des actions engagées dans les 13 entreprises témoins.

Ce rapport d'étude est consultable [ici](#)

Les parcours de vie, axe de réflexion pour la retraite, selon le COR

Dans une note du 11 avril 2012, le Conseil d'orientation des retraites (COR) s'est à nouveau interrogé, comme en 2003 sur le thème « parcours de vie, activité professionnelle et retraite ». Si le système de retraite a été mis en place il y a 65 ans, depuis la vie professionnelle et personnelle des français a connu de « grands changements », explique le COR faisant apparaître de « nouveaux groupes en difficulté » : jeunes, famille monoparentale, personnes sans qualification, chômeur de longue durée... Pour les membres du COR, ces bouleversements doivent être au cœur de la réflexion sur l'évolution du système de retraite. D'autant qu'ils auront, dans le cadre du système actuel, un impact certain sur les droits à retraites des intéressés.

Contribution sur les « retraites chapeaux »

Depuis 2010, les contributions dues dans le cadre des régimes de retraite supplémentaire à prestations définies, se sont alourdies. L'ACOSS détaille, dans une circulaire du 3 avril, les évolutions intervenues depuis cette date.

Lettre-circ. ACOSS n°2012-043 du 3 avril 2012.

Discrimination en raison de l'âge : sources européennes et mise en œuvre du droit interne

Par Pierre Bailly et Jean Philippe Lhernould

Résumé d'un article paru dans la revue Droit social, mars 2012, p. 223 et s.

Deuxième partie

(Voir la première partie dans la lettre d'information n°53 de mars 2012)

Il est possible de classer les décisions de la CJUE en deux catégories :

- Une première série d'arrêts concerne des réglementations mettant en œuvre des mécanismes de rupture du contrat consécutifs à une limite d'âge.
- Une deuxième concerne des dispositions prévoyant soit un âge maximum de recrutement, des conditions d'attribution d'indemnités de rupture dépendant de l'âge, des conditions de rémunération déterminées en considération de l'âge du salarié ...

1 - Quels sont les objectifs susceptibles de justifier une différence de traitement fondée sur l'âge ?

La CJUE fait preuve d'une grande ouverture. Ainsi :

- La réglementation nationale n'a pas besoin de mentionner explicitement cet objectif
- Des éléments tirés du contexte général peuvent permettre aux juges d'identifier l'objectif sous jacent
- La coexistence de plusieurs objectifs n'est pas non plus un obstacle à l'existence d'un motif légitime
- Les objectifs peuvent être liés les uns aux autres ou classés par ordre d'importance.
- Le fait que l'objectif évolue au cours du temps n'est pas non plus un obstacle à ce qu'il soit considéré comme légitime

L'objectif légitime s'entend d'un objectif d'intérêt général. La simple réduction des coûts salariaux ne remplit pas cette condition, mais il peut s'agir d'accorder ou de laisser aux employeurs une certaine flexibilité... Le concept d'intérêt général se confond en fait avec l'objectif de politique sociale : emploi, marché du travail, formation professionnelle. L'intérêt particulier de l'employeur ne suffit pas. Il faut des objectifs « sociaux » :

- Régulation du marché national de l'emploi, notamment aux fins d'enrayer le chômage
- Promotion de l'embauche
- Maintien d'une pyramide des âges équilibrée

- Récompense de l'expérience acquise par un travailleur

Les considérations de nature budgétaire peuvent être prises en compte mais ne constituent pas à elles seules un motif légitime.

Les mécanismes de cessation automatique des contrats de travail des salariés ayant atteint un âge déterminé sont largement répandus dans les Etats membres constate la CJUE ; la clause couperet n'est donc pas en soi illégitime.

Comment prouver que les objectifs sont légitimes ?

Ce sont les autorités des Etats qui doivent rapporter la preuve de la légitimité : les exigences de la Cour sont d'un niveau probatoire élevé. Les affirmations générales ne suffisent pas.

2- Les tests de proportionnalité pour atteindre l'objectif légitime

La légitimité de la mesure ne suffit pas : il faut que la mesure soit appropriée pour atteindre l'objectif, autrement dit les moyens doivent être appropriés et nécessaires.

Mais la marge d'appréciation laissée aux Etats est grande : parfois même on a l'impression que pour certains motifs on présume la licéité, notamment s'agissant des clauses de cessation automatique. La Cour cherche à trouver un juste équilibre entre les différents intérêts en présence.

Par exemple une politique d'insertion professionnelle des seniors fondée uniquement sur un critère d'âge avec à la clef une précarisation de l'emploi sur une longue période ne saurait se justifier. (Proposer à partir de 52 ans un contrat à durée déterminée sans motif de recours autre de l'âge et renouvelable jusqu'à l'âge de la retraite est excessif et porte une atteinte disproportionnée à l'une des parties).

Par contre, les clauses de rupture automatique intervenant lorsque le salarié peut faire valoir ses droits à la retraite sont vues avec bienveillance ; à condition que la compensation financière dont bénéficie le salarié soit suffisante. Mais le contrôle de la Cour sur le « niveau suffisant » est faible : la mise à la retraite avec 228 euros par mois n'a pas été considéré comme étant dans une situation « déraisonnable ».

La Cour légitime les ruptures au motif que rien n'interdit à ces salariés de retourner sur le marché du travail...

3 - Test de cohérence

Ce test est un démembrement du test proportionnalité. Le juge national peut s'appuyer sur le contenu précis de la réglementation pour vérifier son adéquation avec l'objectif légitime. Ainsi une

réglementation qui ne se contente pas de rémunérer l'expérience, mais qui instaure une différence de traitement en fonction de l'âge auquel on a acquis cette expérience n'est pas cohérente. De même exclure du bénéfice d'une indemnité spéciale de licenciement les salariés qui sont éligibles à une pension de vieillesse n'est pas cohérent car cela laisse supposer que parce que leur droit à retraite est ouvert, ils souhaitent nécessairement quitter le marché du travail. Enfin déconventionner un dentiste pour des raisons liées à l'âge tout en l'autorisant à exercer dans le secteur non conventionné n'est pas cohérent par rapport à l'objectif affiché d'assurer un service médical de qualité.

4 - Régime probatoire

Premièrement, les affirmations générales ne suffisent pas. Deuxièmement il appartient au juge national d'apprécier la valeur probante des éléments qui lui sont soumis, lesquels peuvent notamment comprendre des données statistiques. Mais il peut s'agir aussi de prévisions comportant un certain degré d'incertitudes.

En tant que droit fondamental, le droit au travail est-il susceptible d'être opposé aux plafonds d'âge ?

A priori non : l'intérêt que représente le maintien en activité de ces personnes doit simplement être pris en compte dans le respect d'autres intérêts éventuellement divergents. La solidarité intergénérationnelle et le fait de devoir laisser la place aux jeunes sont encore des motifs recevables par la Cour.

Les mesures mises en place par accord collectif sont-elles traitées de manière différente ?

La Cour met certes en avant le droit fondamental à la négociation collective reconnue par la charte, mais elle précise que les partenaires sociaux doivent respecter la directive 2000/78 qui concrétise le principe de non discrimination. Indulgence plus grande peut être, carte blanche certainement pas.

Suite dans le prochain numéro

Compte-rendu du séminaire organisé le 30 mars 2012
par la Direction Générale du Trésor :

« Seniors et marché du travail – quels leviers ? »

Dans le cadre du Séminaire Politiques de l'Emploi – Interactions de l'économique et du juridique, organisé par la Direction Générale du Trésor, une séance s'est tenue le 30 mars 2012 sur le thème « Seniors et marché du travail – quels leviers ? ». L'occasion pour un économiste (M. Didier Blanchet), un juriste (M. Pierre-Yves Verkindt) et un praticien (M. Patrick Plein) de débattre autour d'un sujet que sa complexité rend passionnant.

En raison du rôle actif que les seniors sont appelés à jouer sur le marché du travail (du fait notamment de l'aggravation du déficit des caisses de retraites, allongement de l'espérance de vie, vieillissement de la population) l'objectif des organisateurs de ce séminaire a été de mieux comprendre les mécanismes de retour à l'emploi des seniors au chômage, d'identifier les freins (tant du côté du demandeur d'emploi que de l'entreprise) et de déterminer les leviers d'amélioration possibles.

Point de vue de l'économiste

A l'occasion de ce séminaire présidé par l'avocat M. Jacques Barthélémy, l'économiste Didier Blanchet a rappelé que la France a un taux d'emploi des seniors relativement faible (41,4% en 2011) ce qui la situe loin de l'objectif de l'Union européenne (50%) fixé dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne (2000-2010).

Si la tranche des seniors âgés de 55-59 ans qui représente un taux d'emploi de 60,6% en 2010 place la France dans une position proche de la moyenne européenne (60,9%), il en est autrement de la tranche d'âge 60-64 ans (17,9% en 2010 contre 30,5% pour la moyenne des pays de l'union européenne à 27).

Comment expliquer cette contre-performance ? Pour M. Blanchet, la situation actuelle de la France s'explique par le « cercle vicieux » : désincitation de l'offre de travail d'un côté, et atonie de la demande de travail de l'autre. Le développement de dispositifs facilitant le retrait anticipé du travail a alimenté et renforcé les préjugés des employeurs sur la motivation et l'employabilité des travailleurs seniors, affaiblissant progressivement la demande.

Quels leviers d'action possibles en vue d'encourager l'emploi des seniors ? Pour briser le « cercle vicieux » et limiter le retrait des seniors du marché du travail, il faut d'après M. Blanchet agir sur l'offre et la demande de travail à la fois.

S'agissant de l'offre de travail, les leviers d'actions concernent avant tout le système de retraite. En effet, il existe deux façons de modifier l'incitation au départ :

- Réduire la générosité du système
- Ou créer l'incitation financière au report

La France a joué sur différents leviers : décalage de l'âge du taux plein automatique, baisse du taux de remplacement, mise en place de la surcote, allongement de la durée de cotisation, hausse de l'âge d'ouverture des droits à la retraite... Des réformes ont aussi été mises en place pour durcir les conditions de départ anticipé (préretraites totales, dispenses de recherche d'emploi -DRE-indemnisées, retraites anticipées pour carrière longue...).

Comme l'intervenant l'a souligné, ces leviers n'ont pas le même impact pour l'équilibre des régimes, puisque seule la première politique (réduction de la générosité du système) permet de limiter les dépenses qui ont représenté pour l'ensemble des régimes de retraite de base et complémentaires 13,3% du PIB en 2010 (95,3 milliards d'euros de prestations nettes ont été versées en 2010 par la CNAV).

Quoi qu'il en soit, l'action conjuguée de ces différents leviers semble produire des effets positifs sur l'emploi des seniors. **Selon les chiffres de la Dares, l'emploi des seniors âgés de 55-64 ans a progressé de 4,4 points entre 2003 et 2011 pour atteindre 41,4% en 2011 ; celui des 55-59 ans a enregistré un bond de 9,5 points sur la même période et se situe à 63,9% en 2011.**

Si l'intervenant est d'avis que la réforme des retraites de 2010, compte tenu de son caractère plus contraignant, va selon toute vraisemblance avoir des effets positifs sur l'emploi des seniors, il a néanmoins pointé du doigt, dans l'hypothèse d'une demande de travail atone, le risque d'accroître la précarité des seniors avant l'âge légal de départ à la retraite.

Les autres axes sur lesquels il est nécessaire d'agir selon l'intervenant sont la santé et les

conditions de travail. Bien qu'une prise de conscience s'affirme, les avancées en la matière restent pour le moment timides. La négociation collective a privilégié pendant longtemps les départs anticipés et négligé la question de l'amélioration des conditions de travail. Les partenaires sociaux sont, dès lors, appelés à un changement d'approche profond ; il faudrait passer d'une culture de réparation et de compensation (action en aval) à une culture de prévention (action en amont).

Parallèlement aux actions en matière de l'offre, des actions sur le plan de la demande de travail peuvent se révéler tout à fait utiles (nécessité de politiques marchant sur deux jambes). Soit. Mais, les leviers en matière de la demande sont plus difficiles à identifier. Car, et M. Blanchet insiste sur ce point, les difficultés d'accès à l'emploi rencontrées par les seniors s'expliquent en partie par un certain nombre de représentations négatives sans fondement objectif : ratio productivité/salaire trop faible, accentué par l'idée que la rémunération à l'ancienneté serait déconnectée de la performance.

Bien que les mesures de productivité aux âges élevés souffrent d'un biais de sélection : seule est observée la productivité de ceux qui restent en emploi, le problème de l'écart productivité-salaire ne peut pas, cependant, être totalement éludé. Car, même si la productivité individuelle absolue n'est pas affectée par l'âge, le problème réside, selon M. Blanchet d'une part, dans le risque de dévalorisation relative brutale : les effets des chocs technologiques et de la concurrence étrangère peuvent affecter les seniors de manière plus fréquente et moins spontanément rattrapable, et d'autre part dans la discrimination observée frappant les seniors qui peut être de nature

« statistique » : infondée au niveau individuel mais fondée sur constats moyens objectifs.

A partir de ce constat, plusieurs leviers peuvent être actionnés : réduire le coût du travail via des subventions/allègements de cotisations, stimulation de la productivité par des efforts accrus en matière de formation, action sur les mentalités par notamment le durcissement de la législation anti-discrimination.

Point de vue du juriste

M. Pierre-Yves Verkindt, juriste, a relativisé le rôle du droit dans la promotion de l'emploi des seniors. L'emploi des seniors n'est pas d'abord une question juridique. Le poids du contexte économique et culturel est à prendre en compte. Pour justifier son propos, il a mis en avant l'échec du CDD « seniors » et le bilan mitigé des accords et plans d'actions relatifs à l'emploi des seniors.

Mais, cette première approche ne doit faire nous faire oublier que l'emploi des seniors est aussi une question juridique avec une toile de fond : la « redécouverte », sous l'influence des textes et de la jurisprudence communautaires, des discriminations fondées sur l'âge. Cette « redécouverte » donne lieu aujourd'hui à deux tendances : un principe de non discrimination à raison de l'âge en expansion et une interprétation restrictive des justifications de différences de traitement.

Une illustration de ces tendances nous est fournie par la jurisprudence française. A l'occasion d'un arrêt qu'elle a rendu le 9 février 2012 (n° 10-28651), la Cour de cassation juge que « Si des dispositions réglementaires autorisant, à certaines conditions, la mise à la retraite d'un salarié à un âge donné peuvent ne pas constituer, par

elles-mêmes, une discrimination interdite par l'article L.1132-1 du code du travail, **il n'en résulte pas que la décision de l'employeur de faire usage de la faculté de mettre à la retraite un salarié déterminé est nécessairement dépourvue de caractère discriminatoire ;**

Que c'est dès lors à bon droit, que la cour d'appel a retenu que si les dispositions du décret n° 54-24 du 9 janvier 1954 ouvrent la possibilité pour la SNCF de mettre à la retraite d'office un agent à l'âge de 55 ans, **cette décision doit répondre aux conditions posées par l'article L. 1133-1 du code du travail dans sa rédaction alors applicable, interprété au regard de la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000, qui consacre un principe général du droit communautaire ;**

Attendu d'autre part, que, selon ce texte, les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination **lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime, notamment de politique de l'emploi**, et lorsque les moyens de réaliser cet objectif sont **appropriés et nécessaires ;**

La Cour d'appel, qui a relevé qu'une large proportion d'agents de sa catégorie, âgés de plus de 55 ans, ne se voyait pas imposer une telle mesure et que la SNCF se bornait à invoquer, pour justifier la mise à la retraite d'office de M. X..., la possibilité de réduire ses charges financières au regard du nombre de ses agents, et retenu que cet objectif général global et constant ne permettait pas de considérer la mise à retraite de l'intéressé comme étant justifiée par un objectif légitime, au sens de l'article L. 1133-1 du code du travail, de sorte qu'elle était constitutive d'une discrimination fondée sur l'âge et

qu'elle devait être annulée, a (...) légalement justifié sa décision ».

Loin de se limiter à la question des discriminations, le législateur a multiplié les actions encourageant l'emploi des seniors. Il y a d'abord ce que M. Verkindt appelle le droit légal et conventionnel « apparent » : le relèvement de l'âge de la mise à la retraite d'office qui pourrait conduire à la disparition de ce mode de rupture du contrat de travail ; pérennisation du dispositif de la retraite progressive qui ne rencontre pas pour autant un franc succès ; libéralisation du cumul emploi retraite ; obligation de négocier (mais pas de conclure un texte) sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ; obligation de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action favorable à l'emploi des seniors.

Quant au droit « caché » de l'emploi des seniors, il est caractérisé, selon M. Verkindt, d'une part par la « redécouverte » des « conditions de travail » comme concept juridique via la question de la pénibilité au travail, et d'autre part à travers le contrat de travail en tant qu'outil de la politique de l'emploi des seniors par l'adaptation notamment du temps de travail et des salaires pour cette population.

S'agissant de la question des conditions de travail, l'intervenant insiste tout particulièrement sur ce point, car, à défaut, d'une amélioration sensible de la qualité de vie au travail, le risque est d'alimenter deux contentieux : le contentieux futur de la reconnaissance du départ anticipé à la retraite pour pénibilité, et le contentieux de l'inaptitude médicale. Les financements de la retraite risquent alors de dériver vers l'invalidité et l'assurance chômage via l'inaptitude, sans apporter de solution à la question de l'emploi des seniors.

11

Le point de vue d'un directeur RH

M. Patrick Plein, directeur développement RH du groupe Vinci, a donné un éclairage de praticien, en soulignant que l'amélioration du taux d'emploi des seniors est un processus lent, nécessitant une véritable volonté managériale.

La lenteur de ce processus est due à une multitude de facteurs et notamment les perceptions négatives pesant sur les seniors (moins productifs, moins mobiles, résistance au changement ...) qui se traduisent par des pratiques managériales en termes d'embauche, de formation et d'évaluation des performances très peu favorables aux seniors.

En réaction, les seniors se mettent en « congé intérieur », vivent plus difficilement leurs conditions de travail, perdent les repères, se démotivent et voient leurs compétences se dégrader.

Au sein du groupe Vinci la question de l'emploi des seniors est partie intégrante de la politique de promotion de la diversité développée par le groupe. Les mesures législatives ont facilité, néanmoins, la prise de conscience du groupe, qui a choisi de transformer une contrainte apparente en opportunité pour maintenir ses compétences en interne.

Quatre enjeux sont identifiés :

- Changer le regard sur les seniors.
- Prendre en compte l'allongement de la durée de vie professionnelle.
- Faire face aux départs en retraite et aux besoins de recrutement.
- Lutter contre la pénibilité au travail.

Pour ce faire, des actions concrètes sont conduites en faveur de l'emploi des seniors :

- Sensibilisation et responsabilisation des managers.
- Structuration de la transmission des savoirs.
- Réduction de la pénibilité des postes.
- Implication des IRP.
- Promotion de la santé des collaborateurs.
- Gestion de la seconde partie de carrière.

Suite à ces actions, la part des plus de 50 ans dans l'effectif est stable depuis 5 ans : 23%. Quant à la part des seniors dans les embauchés en CDI, elle se situe entre 5 % et 7 % depuis 5 ans.

Les interventions à ce Séminaire ainsi qu'une synthèse des travaux sont consultables sur
<http://www.tresor.economie.gouv.fr/5036-seniors-et-marche-du-travail-quels-leviers-30-mars-2012>

INVITATION

Vendredi 11 mai 2012 de 9h à 12h
«Variations autour du statut de cadre »

A Strasbourg

Cette matinée sera divisée en 2 parties.

1. Le cadre a-t-il encore un avenir ?

Selon une jurisprudence en voie d'élaboration, « la seule différence de catégorie professionnelle, entre cadres et non-cadres ne peut en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement, résultant d'un accord collectif, entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence. »

La Cour de cassation précise peu à peu sa position. Elle vient encore de rendre 4 arrêts en date 12 mars 2012.

Cette démarche des juges, visant à contrôler les différences de traitement entre salariés, montre leur volonté d'opérer un contrôle pointilleux des juges du fond en matière d'avantages catégoriels au regard du principe d'égalité de traitement. On peut dès lors se poser la question de savoir si le statut de cadre a encore un avenir. C'est l'objet de la première partie de la matinée.

2. « Passer cadre » : place et rôle de la promotion au statut cadre dans les entreprises

Au-delà des débats de droit sur le statut cadre, faire passer ou devenir cadre occupe toujours une place importante dans les politiques de ressources humaines. Une recherche récente issue d'un partenariat Apec/Céreq apporte un double éclairage, quantitatif et qualitatif, sur ce dispositif où se rencontrent les politiques de gestion de carrière des entreprises et les attentes de reconnaissance d'une partie des salariés.

Intervenants :

Francis Meyer - Université de Strasbourg

Hélène Alexandre - Responsable d'études à l'APEC

Information et inscription : tiphaine.garat@unistra.fr