



EDITORIAL

L'Institut du travail de l'Université de Strasbourg et la DIRECCTE Alsace organisent chaque année une journée d'information et d'échanges qui vient clôturer les actions d'information organisées dans le cadre de la convention « dialogue social territorial ». Cette année, cette journée a été organisée le vendredi 27 septembre 2013 sur le thème de la mobilité dans l'emploi et des transitions professionnelles.

Depuis 2007, ont surtout été abordées des questions liées à l'emploi des seniors et à l'amélioration des conditions de travail. Du fait de la collaboration avec l'équipe de droit social (UMR7354-DRES) et des enseignants-chercheurs en économie de l'Institut, nous avons pu élargir notre réflexion et nous avons choisi un thème un peu plus « transversal », mais néanmoins lié à l'actualité sociale.

En ouverture, l'éclairage d'une économiste du travail a permis de cerner plus exactement les déterminants à l'œuvre sur le marché du travail et de mieux connaître l'importance des flux concernés par ces transitions.

La question du droit de l'assurance chômage, qui sera remodelé début 2014 lors du renouvellement de la convention nationale interprofessionnelle, a ensuite été développée dans une intervention croisée entre une universitaire et un gestionnaire d'organisme paritaire.

C'est ensuite le thème du droit de la formation professionnelle qui a été présenté pour mieux saisir les enjeux de la réforme en cours. Les rapports « pleuvent » actuellement et de nombreuses « tribunes » sont consacrées à ce sujet dans les principaux quotidiens nationaux, avec des préconisations qui sont parfois très radicales. En tout cas, de nouvelles articulations sont attendues entre plan de formation, droit individuel à la formation et accès des chômeurs à des financements croisés pour faciliter leur retour à l'emploi ou leur reconversion. Les enjeux liés à cette réforme ont été explicités.

Enfin, l'accord national interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi, suivi de la loi et des décrets d'application, a fait l'objet d'une analyse juridique serrée, notamment en ce qui concerne les mobilités internes, volontaires ou contraintes, et la protection sociale complémentaire.

A également été abordée l'influence de la politique européenne sur tous ces sujets.

Nous remercions tous les membres de l'Institut et toute l'équipe de droit social de s'être investis avec autant d'enthousiasme dans la réalisation de cette journée et nous espérons que nous pourrions trouver à l'avenir d'autres terrains de collaboration.

TIPHAINE GARAT

FRANCIS MEYER

SOMMAIRE

| | |
|------|---|
| P.3 | Le chiffre du mois |
| P.3 | Les brèves |
| P.6 | Communications de la journée d'information et d'échanges "Mobilité dans l'emploi et transitions professionnelles" (27 septembre 2013) |
| P.21 | Invitation, matinée d'information La liberté d'expression religieuse en entreprise Mardi 26 novembre 2013, Strasbourg |

Direction de publication : Francis Meyer

Rédaction : Tiphaine Garat, Hakim El Fattah, Francis Meyer

Les résumés des interventions de la journée d'information ont été rédigés par les étudiants du Master 2 de droit social de l'Université de Strasbourg.

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

35%

C'est le pourcentage des personnes handicapées occupant un emploi en 2011 (contre 64% pour l'ensemble de la population). 81% exerçaient leur activité sur des emplois salariés « ordinaires » (hors établissement et service d'aide par le travail, entreprise adaptée...).

Ils occupaient davantage des postes d'ouvriers et d'employés.

Source : Dares Analyses n°66, octobre 2013

LES BREVES

Liste des accords de branche et d'entreprise relatifs au contrat de génération

Vous trouverez deux tableaux récapitulatifs des accords relatifs au contrat de génération, récoltés à ce jour. Ils sont classés par ordre alphabétique et un lien vous permet de consulter le texte de du contrat de génération et une analyse de son contenu. Cette liste sera mise à jour au fur et à mesure que les accords nous parviennent.

<http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2198/publication.html>

Diplôme d'université « analyse du travail et risques professionnels »

Les inscriptions au diplôme d'université "Analyse du travail et risques professionnels" sont ouvertes jusqu'au 15 novembre 2013.

Ce diplôme est ouvert à toute personne en charge des questions de santé au travail et de protection du milieu du travail : préventeurs, intervenants en prévention des risques professionnels, conseillers de l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail, assistants de service de santé au travail, infirmiers en santé au travail, animateurs sécurité, membres de comité d'hygiène et de sécurité, consultants en santé au travail.

Pour plus d'information, consultez le site de l'Institut du travail : www.idt.unistra.fr

Accords et plans seniors : quels changements pour 10 entreprises pionnières en Alsace?

Appel à projet de recherche de la DARES sur la construction et la mise en œuvre des accords et plans d'action relatifs à l'emploi des salariés âgés.

L'attention portée à l'emploi des seniors n'est pas un phénomène nouveau en France. Depuis le début des années 80, cette question a fait l'objet de nombreux débats et études et d'une production législative considérable. La question du maintien en emploi des travailleurs âgés et de la remontée du taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans est en revanche plus récente : elle a émergé à la fin des années 90, dans un contexte de déséquilibre du financement des régimes de retraites et dans une perspective d'anticipation des risques de pénurie de main d'œuvre à l'horizon 2010.

Depuis lors, de nombreuses mesures ont été prises pour tenter d'accroître le taux d'emploi des salariés âgés. Parmi ces dispositions, l'article 87 de la loi 2008-1330 de financement de la Sécurité sociale pour 2009 prévoyait l'obligation de signer avant 1^{er} janvier 2010 des accords d'entreprises ou de branches en faveur de l'emploi des salariés âgés pour les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe de 50 salariés ou plus. Les entreprises qui n'étaient pas couvertes soit par un accord de branche étendu, un accord d'entreprise ou un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés étaient soumises à une pénalité d'un montant de 1% de leur masse salariale. Cette obligation légale a conduit les entreprises concernées à produire un texte traitant de leurs salariés âgés.

Les accords et plans d'action déposés auprès des services déconcentrés du Ministère du travail ont fait l'objet de plusieurs bilans et analyses qualitatives qui ont permis d'apporter des éléments de réponse à la question de l'appropriation du texte législatif par les différents acteurs.

La présente étude a pour objectif de poursuivre l'analyse sur le terrain auprès des divers acteurs de la négociation. Son but est de construire 10 monographies d'entreprises et d'analyser les conditions de construction et d'élaboration des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés qui y ont été produits, puis de vérifier si les intentions qui y étaient énoncées avaient donné lieu à un engagement réel et à des actions concrètes de la part des différents acteurs.

Cette recherche présente l'originalité d'être fondée sur une ré-enquête d'entreprises alsaciennes déjà rencontrées, à une exception près, en 2009, avant donc l'obligation de négocier, dans le cadre d'une étude portant sur la question du maintien dans l'emploi des travailleurs âgés (FORTÉ Michèle, GARAT Tiphaine, NISS Myriam, REBEUH Marie-Claude, TRAUTMANN Jacques, (2009) : «Les salariés âgés dans l'entreprise : vers une visibilité accrue ? », Rapport final pour le compte de la DRTEFP d'Alsace, BETA-Céreq (<http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-986-publication-etude-cereq-bureau-d-economie-theorique-et-appliquee-institut-du-travail-de-strasbourg-l/publication.html?term=cereq>). Ces entreprises, de toutes tailles, avaient été sélectionnées parce qu'elles étaient impliquées dans des actions en direction des travailleurs âgés. Elles appartiennent à des secteurs d'activité différents (Activités financières, Construction, Industrie, Santé, Transports).

L'intérêt attendu de ce retour dans les mêmes entreprises est de déterminer, à un horizon de 18 mois à 2 ans, si la nouvelle obligation de négocier en matière d'emploi des seniors a modifié ou non leur perception de la question des salariés âgés et leurs pratiques en la matière. En d'autres termes, il s'agit de déterminer si ces entreprises restent précurseuses en développant des politiques innovatrices en matière d'emploi des seniors ou si elles rentrent dans le rang en se contentant de mettre en place des pratiques préexistantes pour se mettre en conformité avec la loi.

Lire le rapport dans son intégralité : <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2156/publication.html>

La prévention des facteurs de pénibilité, quel bilan ?

Les accords et plans de prévention de la pénibilité en Alsace - rapport de recherche rédigé par l'équipe de droit social UMR DRES, Université de Strasbourg, avec le soutien de la DIRECCTE Alsace.

Ce rapport présente une analyse des accords collectifs et plans d'action de prévention de la pénibilité déposés à la DIRECCTE Alsace entre le 1er janvier 2012 et le 31 mars 2012.

Il est constitué de 3 parties :

Introduction générale : une introduction présentant le contexte légal du nouveau dispositif et ses enjeux ainsi que la démarche de l'étude.

Partie 1 : Une partie relative aux accords et plans adoptés dans le secteur de l'industrie (industrie automobile, industries agroalimentaires et industries manufacturières, soit 28 accords et plans) et dans le secteur des transports (8 accords et plans).

Partie 2 : Une partie relative aux accords et plans adoptés dans le secteur social, médico-social et de la santé, soit 17 accords et plans, dans le secteur des services aux entreprises, des activités de contrôle et analyses techniques, du BTP, du commerce, de la gestion des déchets, soit 18 accords et plans.

Lire le rapport dans son intégralité : <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2151/publication.html>

COMMUNICATIONS

JOURNEE D'INFORMATION ET D'ÉCHANGE DU 27 SEPTEMBRE 2013

MOBILITE DANS L'EMPLOI ET TRANSITIONS PROFESSIONNELLE

Cette journée d'information et d'échanges dans le cadre du dialogue social territorial a été organisée par l'Institut du travail de Strasbourg avec le soutien de la DIRECCTE Alsace et la collaboration de l'Equipe de droit social de l'Université de Strasbourg.

Ce rendez-vous organisé au Centre de conférences AGIPI a traité de la mobilité dans l'emploi et des transitions professionnelles. Il a permis de réunir de nombreux acteurs du droit social, notamment des directeurs et des responsables de ressources humaines, des représentants du personnel, des médecins du travail, des représentants des organisations syndicales et patronales, des psychologues du travail, des avocats, des étudiants (notamment du Master 2 de Droit social de l'UdS), des juristes en droit social, des membres de cabinets de consulting et des représentants des corps de contrôle (Pôle Emploi, Carsat, DIRECCTE).

Vous trouverez ci-après les thèmes abordés lors de cette journée au travers de comptes-rendus reprenant les différentes interventions. Ces comptes-rendus ont été rédigés par les étudiants du Master 2 de droit social de l'Université de Strasbourg, sous la responsabilité des intervenants. Nous vous invitons à consulter sur le site Internet dialogue social [les présentations dans leur intégralité](#).

Mobilités et transitions professionnelles : de quoi parle-t-on?

Anne Bucher, Enseignant-chercheur en économie, Université de Strasbourg

Résumé

Le terme mobilité professionnelle désigne l'ensemble des mouvements de main d'œuvre sur le marché du travail et renvoie donc aux trajectoires professionnelles des individus. La mobilité professionnelle revêt plusieurs formes : il peut s'agir de passages entre l'emploi, le chômage et l'inactivité (transitions professionnelles), ou de mobilités dans l'emploi avec ou sans changement d'employeur, d'établissement, de secteur d'activité ou encore de catégorie sociale (PCS).

Depuis les années 70 et au-delà des variations conjoncturelles, le taux de mobilité des actifs sur le marché du travail a augmenté, porté principalement par la hausse continue des transitions entre l'emploi et le chômage, la mobilité en emploi n'ayant que peu évolué. La hausse des passages par le chômage s'explique en partie par un recours accru aux formes d'emplois temporaires. Les

trajectoires professionnelles des individus apparaissent aujourd'hui plus éclatées mais ces évolutions masquent des différences notables au sein de la population.

Les mouvements d'emplois et de main d'œuvre sont le reflet des ajustements qui s'opèrent sur le marché du travail ainsi que des comportements stratégiques des entreprises. Leur ampleur et leur évolution traduisent plus aujourd'hui une dualisation du marché du travail que l'étendue du processus de destruction créatrice mis en avant par Schumpeter. Cette dualisation du marché du travail résulte à la fois d'une politique de rétention de main d'œuvre et d'une politique d'ajustement rapide sur la frange périphérique de l'emploi répondant à la hausse de l'incertitude sur l'activité économique.

Consulter la présentation sur le site [dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2203/publication.html) : <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2203/publication.html>

Réalité économique et volonté politique : réflexions sur l'évolution de la relation de travail

Jeanne-Marie TUFFERY-ANDRIEU, Enseignant-chercheur en histoire du droit,

Université de Strasbourg

Résumé

L'évolution de la relation de travail est marquée par de nombreux bouleversements dont il convient d'apprécier les liens avec la société. Il est à ce sujet intéressant de constater l'évolution des termes de maître, employeur ou encore patron, issu du droit romain.

En 1789 sont consacrés les principes de la liberté de faire, d'entreprendre, d'aller de même que celui d'égalité entre les individus. En la matière, l'article 1134 du Code civil de 1804, énonce juridiquement le principe.

I. **La relation de travail : résultat de l'initiative patronale**

Jusqu'à la fin du Second Empire, la relation de travail est envisagée au-delà de la relation strictement contractuelle caractérisée par les notions d'« employeur » et d'« employé », terminologie souvent utilisée dans le monde anglo-saxon. Ainsi, en France, le terme de « patron » sera plus volontiers utilisé. Dès lors, les éléments juridiques, économiques ou encore sociétaux conduisent à une nouvelle approche de la relation de travail. En Alsace, elle se traduit, notamment par la mise en place d'une formation au bénéfice des ouvriers, d'une véritable politique sociale (*vente de denrées de première nécessité, actes médicaux gratuits*) ou encore, un peu plus tard, de modalités particulières concernant le transfert d'entreprises avec reprise des contrats de travail existants. Cette approche de la relation de travail, conjuguée avec la mise en œuvre d'une politique sociale par l'usine, montre qu'elle s'étend bien au-delà de la seule dimension contractuelle et promeut une prise en considération de la personne.

II. La relation de travail : résultat de la volonté législative

En France, 1867, le législateur promulgue la loi sur les sociétés anonymes. La responsabilité de celui qui dirige est différente par rapport à celle qui était établie dans le cadre des sociétés de personnes. Le passage de la société de personnes à la société de capitaux contribue à désincarner la relation de travail. En outre, en mars 1884, est promulguée la loi sur les syndicats professionnels, qui vient, aussi, sensiblement transformer la relation de travail. Ces nouvelles dispositions conduisent alors à une approche plus politique de la relation de travail dont les manifestations seront de plus en plus visibles par la suite.

Consulter la présentation sur le site [dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr) : <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2203/publication.html>

Les déterminants des transitions chômage-emploi

Intervention croisée

Fabienne Tournadre, Enseignant-chercheur en économie, Université de Strasbourg

David Deloye, Assistant confédéral CGT-FO, administrateur UNEDIC

Les principaux leviers d'augmentation des transitions chômage-emploi, Fabienne Tournadre

Résumé

La France connaît depuis le milieu des années 70 un chômage de masse avec des pics dans les périodes de croissance faible. Le chômage atteint aujourd'hui en France un taux de 11% de la population active, taux historiquement élevé. Le risque de chômage n'affecte cependant pas de la même manière tous les individus. Il varie en effet en fonction du genre, de l'âge, de la catégorie socio-professionnelle, la région d'origine ou de la nationalité. Au sein même des chômeurs, certains individus (40% des chômeurs) se verront enfermés dans un chômage de longue durée (plus d'un an) alors que d'autres multiplieront les épisodes de chômage courts. Ces différentiels de taux de chômage sont le fruit d'un marché du travail segmenté auquel répond un dualisme du chômage.

Pour faire face à cette augmentation et cette persistance du chômage, les politiques de l'emploi ont changé de logique. Une logique dite passive où le but de l'assurance chômage était seulement de protéger les travailleurs contre des fluctuations trop importantes de leurs revenus en cas de chômage a laissé la place à une logique d'activation des politiques publiques, où l'accent est mis sur l'amélioration du taux de retour à l'emploi. L'activation des politiques publiques passe par trois domaines d'actions privilégiés et non exclusifs :

- Des actions sur la vitesse de transition : le montant de l'allocation chômage sera conditionnel à la vitesse de transition (action sur la durée ou la dégressivité en fonction de

la durée du chômage) et la recherche d'emploi sera contrôlée dans une logique d'incitation/sanction.

- Des actions sur la qualité de la transition : l'allocation chômage sera « généreuse » mais accompagnée. Le financement d'une recherche d'emploi de qualité pourra ainsi conduire à des appariements plus productifs et plus stables.
- Des actions visant à la limitation des transitions : le financement de l'assurance chômage par les employeurs dépendra du nombre de transitions / du nombre de recours à l'assurance chômage dans une logique pollueur/payeur.

Ces instruments d'une augmentation du taux de retour à l'emploi ne sont cependant pas parfaits et portent chacun plusieurs limites.

Consulter la présentation sur le site *dialogue-social.fr* : <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2203/publication.html>

Les déterminants des transitions chômage-emploi, David Deloye

Résumé

Le système d'indemnisation du chômage en France fait coexister plusieurs systèmes d'indemnisation qui ne sont pas hermétiques et ont régulièrement évolué. Il existe aujourd'hui trois systèmes d'indemnisation de la perte d'emploi en France.

Tout d'abord, l'assurance chômage, financée par les contributions des salariés et des employeurs, est destinée aux salariés privés involontairement d'emploi et qui ont cotisé au moins 4 mois. La durée des droits est fonction de la durée de cotisation avec un plafond et le montant de l'allocation est fonction du salaire perdu avec une allocation « plancher » et « plafond ».

L'assurance chômage couvre près de 2,3 millions de demandeurs d'emploi pour un budget en 2012 de 32 Milliards d'€. L'allocation mensuelle moyenne est de 1100 €.

Ensuite, la solidarité, financée par l'impôt, permet le versement d'allocations forfaitaires aux allocataires d'assurance en fin de droits. Ce versement est toutefois subordonné à la condition d'avoir travaillé pendant une période déterminée et le montant de l'allocation varie en fonction des revenus du foyer fiscal. La solidarité indemnise actuellement près de 500 000 demandeurs d'emploi. L'allocation maximale est de 450 € en ASS et de 900 € en ATS.

Enfin, même si le RSA n'est pas à proprement parlé un dispositif d'indemnisation de la privation d'emploi, puisqu'il inclut des aides et mesures spécifiques à l'insertion et à l'aide sociale, il constitue de fait aujourd'hui une sorte de troisième système, notamment au travers de l'obligation de s'inscrire comme demandeur d'emploi pour en bénéficier.

La question qui aujourd'hui nous est posée est : « quel est l'impact du régime d'assurance chômage sur l'emploi en France ? ».

Historiquement, le régime d'assurance chômage a vocation à assurer un revenu de remplacement à l'allocataire indemnisé. Le rôle d'amortisseur social du régime d'assurance chômage est pleinement justifié avec cette vocation. En effet, un des rôles de l'assurance chômage est de limiter

au maximum la perte de pouvoir d'achat et ainsi de limiter l'impact des épisodes de chômage sur l'économie nationale.

Ce n'est pas le seul levier propre à l'assurance chômage. Les mesures mêmes du régime d'assurance chômage peuvent avoir un impact considérable sur la structuration du marché de l'emploi.

Nous avons isolé trois paramètres pour illustrer nos propos. Ces thèmes seront à n'en pas douter au centre des prochaines négociations de la convention d'assurance chômage qui devrait débiter au premier semestre 2014 :

- Les allocations du régime d'assurance chômage : la question actuelle porte sur le niveau de ces allocations (trop hautes pour certains) et la mise en place d'une dégressivité et de plafonds d'indemnisation. Beaucoup militent pour la réintroduction d'allocations dégressives « incitatives » à la reprise d'emploi.

Or les allocation dégressive ont déjà été mises en place (AUD) et n'a pas eu d'impact significatif sur le taux de retour à l'emploi (voir la présentation de Fabienne TOURNADE et l'étude PRIETO)

En outre, nous tenons à signaler que près de 60 % des allocataires du régime d'assurance chômage travaillent en activité réduite. Cela démontre bien que le niveau d'indemnisation n'est pas un facteur de reprise d'activité. Cette proposition n'a d'autre objectif que de faire des économies au régime d'assurance chômage qui est dans une situation financière difficile.

Enfin, une telle mesure aurait pour conséquence de pousser beaucoup d'allocataires vers des emplois précaires et donc accentuer leur propre précarité.

- Le taux de contribution : ce taux est fixé lors des négociations et doit permettre de financer les prestations.

Initialement les contributions devaient permettre de financer les prestations. Toutefois, notamment dans les périodes de fragilité financière, ce sont les prestations qui s'ajustent en fonction des contributions. Il y a toujours eu un équilibre à trouver entre les deux thématiques.

L'ANI du 11 janvier 2013 innove en proposant une hausse ciblée des contributions conçue comme une sanction devant permettre la modification du comportement des employeurs dans leur recours aux travailleurs précaires (exemple des employeurs qui recourent à des CDD de moins de 3 mois s'ils ne sont pas transformés en CDI par la suite). Si le principe est bon (c'est une demande de nombreux syndicats depuis des années), les paramètres retenues vident de sens et de contenu la mesure.

En effet ce dispositif exclut l'intérim et les CDD d'usage qui représentent près 75% des contrats précaires. Ainsi, les employeurs pourront choisir l'intérim pour contourner ce dispositif. Il y a un réel risque d'effet d'aubaine pour les employeurs du travail temporaire.

De plus, la majoration maximale proposée était insuffisante pour avoir un réel impact sur l'employeur. Les estimations de l'Unédic font apparaître une contribution entre 100 et 120 millions d'€ au titre de ce mécanisme « sanctionnateur ». Ce montant est à rapporter au montant total des contributions de l'assurance chômage : 32 milliards, soit 0,3 % des contributions totales. Cette incitation est totalement insuffisante pour modifier le comportement abusif de certains employeurs.

Pour finir, FO continue de revendiquer d'un système de bonus/malus analogue à celui des accidents du travail qui responsabiliserait les entreprises. Le principe est de majorer fortement la

contribution d'assurance chômage des employeurs qui abusent des contrats courts et dans le même temps de diminuer sensiblement la contribution des employeurs qui au contraire respectent les règles et sont vertueux en la matière. Un tel levier financier inciterait certainement les employeurs qui tardent à revoir leurs méthodes de gestion des contrats de travail.

- Les aides à la reprise d'activité. Il s'agit de deux sujets fondamentaux pour l'assurance chômage et qui seront au cœur des négociations prochaines :
 - L'activité partielle : Près de 60 % des allocataires de l'assurance chômage travaillent en activité réduite. Le nombre d'allocataires en activité réduite ne cesse de progresser et ce type d'emploi ne débouche pas nécessairement sur un emploi pérenne. Alors que devons-nous faire ?

Une première modification a été apportée en abaissant de 130 heures à 110 heures la limite mensuelle de cumul. Cette modification n'a rien changé puisque le nombre d'allocataires en activité partielle a continué de progresser. Il y a donc une adaptation du marché de l'emploi aux règles de l'assurance chômage. On se trouve face à deux alternatives : ne rien faire, ce qui contribue à la précarité des salariés et met en difficulté financière le système d'assurance chômage, ou durcir les règles, ce qui signifie ne plus permettre le cumul des droits et précariser cette population. C'est un très bon exemple de l'impact de l'assurance chômage sur l'emploi et de la difficulté de prendre des décisions qui impactent des millions de personnes.

- Le cumul des droits : Ce dispositif a été présenté comme une nouveauté par l'ANI de 2013 alors même que les droits rechargeables existaient déjà. La vraie question est de savoir si l'on peut cumuler les droits non utilisés d'une ancienne période d'indemnisation avec les droits nouveaux acquis. Il s'agit d'un problème soulevé par beaucoup d'organisations syndicales de salariés lors des précédentes négociations et qui sera également au centre de la prochaine négociation. Sur le principe, il n'y a pas de difficulté intellectuelle. La principale difficulté est financière. Les principales revendications (2 sont proposées) couvriraient entre 750 millions d'€ à 1,5 Milliards d'€. Dans le contexte actuel financier du régime d'assurance chômage, à moins de trouver de nouveaux financements, il paraît compliqué de mener à bien cette revendication, notamment au regard de l'ANI du 11 janvier 2013, qui stipule que la création des droits cumulables ne devra pas engendrer des charges supplémentaires pour le régime d'assurance chômage.

Dans ce cadre, soit le dispositif trouvé n'engendre aucun coût, auquel cas on peut légitimement se demander à quoi il servirait, soit le dispositif de droits cumulables engendre un coût mais ce seront d'autres dispositifs et donc d'autres allocataires qui seraient mis à contribution pour financer ce dispositif, ce qui n'est pas acceptable.

En conclusion, l'indemnisation du chômage ne crée pas d'emplois mais peut avoir un impact significatif sur la structure du marché du travail. La négociation des paramètres d'indemnisation est donc un exercice très délicat notamment dans des périodes où l'endettement cumulé pourrait atteindre 22 milliards d'euros fin 2014.

Consulter la présentation sur le site *dialogue-social.fr* : <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2203/publication.html>

Formation et emploi, quelle partition ?

Jacqueline Bouton, Enseignant-chercheur en droit, Université de Strasbourg

Résumé

La formation professionnelle est à la croisée des chemins. On attend une véritable révolution dans son organisation, sa structuration et son financement, ce qui risque de changer fondamentalement la donne. La manière dont l'Etat veut prendre la main sur ce dispositif est très discutée. Toujours est-il que dans la formation professionnelle se dégage une tendance de fond : essayer de sortir des approches purement contractuelles, de fluidifier les catégories, de les rendre fongibles, afin d'élargir la sphère des bénéficiaires ; avec toutefois le risque que les entreprises se détachent de leurs responsabilités pour aller vers une mutualisation des services, voire reportent la responsabilité sur les institutions et organismes tiers. Un des axes de la loi du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République est consacré à l'orientation et l'insertion professionnelle.

I. La formation au niveau de l'enseignement supérieur

La notion d'insertion professionnelle a été mise en place et reconnue comme une mission de service public de l'enseignement supérieur par la LRU de 2007 (une autre mission consiste dans la formation initiale et continue tout au long de la vie). En 2013, le législateur a souhaité qu'elle aboutisse à un objectif plus large de réussite de tous les étudiants. A cette fin, ont été mis en place un certain nombre de moyens dès 2007 (dispositif « admission post-bac », bureau d'aide à l'insertion professionnelle des étudiants). Ceux-ci s'accompagnent d'un contrat annuel passé entre l'Etat et les établissements d'enseignements du supérieur. Pour favoriser l'insertion professionnelle des étudiants, différentes modalités leur sont offertes : licence professionnelle, master en apprentissage, développement des stages en entreprises, formation continue et VAE.

II. Monde du travail et formation professionnelle

La formation professionnelle est définie à l'article L 6111-1 du code du travail et constitue officiellement depuis 2013 un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels. Dans les rapports individuels de travail, on retrouve le droit à la qualification professionnelle au sein de l'entreprise avec comme objectif de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Cette question n'est pas directement envisagée par l'ANI de 2013 mais est introduite par le gouvernement par le biais des sources de financement du compte personnel de formation. Toutefois, cette notion de droit attaché à la personne pose la question de l'équité dans la recherche d'emploi. Dans les rapports collectifs de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences devra porter sur la formation dans l'entreprise (objectifs fixés,

compétences à acquérir au cours des trois ans de validité de l'accord). En dehors de l'entreprise, une négociation de branche devra être menée sur la formation.

III. Le compte personnel de formation

Avec une dénomination plutôt ambivalente (approche consumériste), ce compte pose la question de son insertion dans le rapport de subordination car il ne peut être débité que par son propriétaire, et la question de l'universalité, car il est envisagé pour chaque personne indépendamment de son statut alors que dans l'entreprise, une personne est nécessairement liée à son statut. Se pose également la question de son utilisation par l'employeur exclusivement pour des formations utiles pour son entreprise. En revanche, son avantage est qu'il est intégralement transférable ce qui permet de sécuriser les parcours professionnels en permettant au salarié de poursuivre avec cohérence son propre parcours.

Consulter la présentation sur le site *dialogue-social.fr* : <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2203/publication.html>

De l'ombre à la lumière : le volet protection sociale complémentaire de l'ANI du 11 janvier 2013 et ses suites

Fabienne Muller, Enseignant-chercheur en droit, Université de Strasbourg

Résumé

Dans l'ensemble du dispositif concernant la sécurisation des parcours mis en œuvre par l'ANI du 11 janvier 2013 et la loi du 14 juin 2013, on retrouve un volet « protection sociale complémentaire ».

A ce titre, on peut distinguer dans l'ANI trois mesures clés :

- L'extension de la couverture complémentaire de frais de santé à l'ensemble des salariés du secteur privé au 1er janvier 2016 au plus tard, par voie d'accord ou par décision unilatérale de l'employeur, avec une protection au moins égale au panier de soins prochainement défini par décret et un financement qui doit être assuré à 50% au moins par l'employeur
- La même extension est prévue à terme pour la prévoyance des risques invalidité, incapacité, décès et maternité.
- L'extension de la portabilité des droits pour ces deux garanties à 12 mois.

Toutefois, ce volet a connu un parcours assez chaotique et les dispositions finalement adoptées ont constitué la source de nombreuses crispations, tant au niveau national que local.

Au niveau national tout d'abord, une première crispation est apparue du côté des mutuelles, majoritaires sur le marché de la complémentaire santé individuelle et moins impliquées sur les contrats collectifs que les institutions de prévoyance. L'extension de la complémentaire santé à

l'ensemble des salariés les prive d'une partie substantielle de leur clientèle et ne répond pas à l'enjeu de solidarité dès lors qu'elle délaisse les retraités, les étudiants, les fonctionnaires et les chômeurs.

Une seconde crispation est ensuite apparue suite au choix opéré par le législateur de permettre aux partenaires sociaux de désigner un assureur unique au niveau de la branche. Mais le 13 juin 2013, le Conseil constitutionnel a censuré l'article L912-1 du code de la Sécurité sociale relatif à cette faculté de désignation au profit d'une simple recommandation d'un organisme, rejoignant ainsi l'autorité de la concurrence saisie auparavant par l'APAC.

Enfin, au niveau local, se pose la question de la compatibilité de cette extension obligatoire avec le régime alsacien-mosellan : en effet, ces deux régimes présentent des divergences importantes pour ce qui a trait au niveau des garanties (couverture plus faible pour le régime local) et au financement (en Alsace-Moselle, la couverture santé complémentaire est à la charge exclusive du salarié). A ce titre, le régime local devra nécessairement évoluer sous peine d'être contesté par les salariés qui y sont obligatoirement soumis.

La portabilité des droits en matière de santé se trouve également améliorée avec une extension de son champ d'application et de sa durée (12 mois au lieu de 9 dans la limite du dernier contrat). La loi de 2013 marque également l'abandon du cofinancement au profit de la mutualisation : à ce titre, les licenciements au sein d'une entreprise auront pour effet une charge croissante pour les salariés restants.

Alors que les incertitudes quant à l'application de ces nouvelles règles demeurent, des annonces ont déjà été faites concernant notamment l'augmentation des primes et la suppression de l'avantage fiscal des salariés (contribution patronale au régime complémentaire exonérée de l'impôt sur le revenu). Nous sommes également dans l'attente de la parution du décret organisant le panier de soins minimal ainsi que l'articulation avec le régime local.

Consulter la présentation sur le site *dialogue-social.fr* : <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2203/publication.html>

L'influence de la politique européenne de flexibilité : des réformes françaises contraintes et surveillées

Mélanie Schmitt, Enseignant-chercheur en droit, Université de Strasbourg

Résumé

En droit français, la question des mobilités et transitions professionnelles est envisagée sous la bannière de la sécurisation des parcours professionnels. Ce dispositif de la portabilité marque sans doute la spécificité d'une flexisécurité à la française. On a coutume de distinguer deux actes dans sa mise en place :

- 1er acte : l'ANI du 11 janvier 2008 et la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.
- 2nd acte : l'ANI du 11 janvier 2013 et la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

En dépit de la différence des termes employés, la politique française de l'emploi est bien influencée par le cadre politique de l'Union européenne. En effet, cette politique de flexisécurité a été développée dans certains Etats membres (Danemark, Pays-Bas) avant d'être reprise par l'UE : l'acte fondateur de cette politique est un document de la Commission européenne de 2007 (« Vers des principes communs de flexisécurité »). Ces principes vont ainsi devenir la matrice de la politique de l'emploi développée par l'UE mais sans donner lieu à des actes contraignants pour les Etats membres. En effet, l'UE utilise dans ce domaine la méthode ouverte de coordination : seuls des objectifs communs sont fixés aux Etats qui ont le libre choix des moyens pour y parvenir (pas de contrainte juridique, pas de sanction). Des rapports nationaux doivent toutefois être remis chaque année à la Commission européenne.

La stratégie globale de l'UE va se traduire par une imbrication voire une subordination de la politique de l'emploi à la politique économique. La Commission européenne énumère ainsi des mesures à prendre pour introduire cette flexicurité : favoriser les licenciements pour favoriser les embauches, développer la mobilité géographique dans toute l'UE, réduire la segmentation du marché du travail entre insiders et outsiders, mettre l'accent sur la mobilité ascensionnelle.

La politique de flexisécurité va tendre à moderniser le droit du travail, les systèmes de protection sociale, la formation professionnelle et non pas seulement la politique de l'emploi. L'ANI de 2008 constitue la première tentative française d'articuler ces différentes politiques. Mais cette vision globale est rompue par la loi du 25 juin 2008 qui ne porte principalement que sur le premier aspect.

La crise de 2008 a également interrogé sur le plan de la politique de flexisécurité notamment au regard de son coût pour les Etats (avec notamment la modernisation des systèmes de Sécurité

sociale) alors même que l'UE leur impose de réduire leurs dépenses. Cette politique est finalement maintenue au sein de la stratégie globale « Europe 2020 » adoptée en 2010 et reste subordonnée à des indicateurs tant macro que micro-économiques. L'aspect le plus novateur ne réside pas dans la substance mais dans le processus unique de coordination mis en place, qui soumet la politique de l'emploi et les aspects sociaux aux impératifs de la politique économique et budgétaire.

La recommandation de la Commission européenne pour la France datant de mai 2013 salue l'ANI du 11 janvier 2013 comme une mesure permettant de suivre la voie de la flexisécurité. L'UE regrette toutefois que la loi qui l'a suivi ne résolve pas totalement le problème de la segmentation du marché du travail (favorisation indirecte du recours aux travailleurs intérimaires).

La mobilité à chaud : l'échange sécurité contre flexibilité

Nicolas Moizard, Enseignant-chercheur en droit, Université de Strasbourg

Résumé

Les articulations entre la loi et l'accord collectif ainsi qu'entre l'accord collectif et le contrat de travail ont été possibles avec la mise en place d'un ordre public social défini par la loi et l'application de l'accord collectif à tous les contrats de travail sauf dispositions spécifiques plus favorables (principe de faveur).

L'ANI du 11 janvier 2013 suivi de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ont poursuivi le chemin adopté par certaines conventions collectives depuis le début des années 2000 (qui privilégiaient le collectif sur l'individuel) en permettant aux organisations syndicales de signer des accords sur la mobilité interne ainsi que des accords sur le maintien de l'emploi qui font fi de l'intérêt individuel par une suspension des clauses contractuelles ; cela est contestable compte tenu des intérêts distincts en cause.

I. Les accords de maintien de l'emploi (AME)

Ils visent à intervenir en cas de grandes difficultés économiques en vue d'organiser la durée du travail mais également de revoir à la baisse la rémunération des salariés dans certaines limites. Cet accord doit être signé par des syndicats représentatifs représentant au moins 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles (soit une légitimité renforcée) pour une durée de 2 ans. Le refus du salarié peut entraîner son licenciement pour motif économique et ce licenciement reste individuel sans considération du nombre de salariés licenciés. L'effet en faveur du salarié est que l'employeur s'engage à ne pas procéder à des licenciements économiques.

II. Les accords de mobilité interne (AMI)

Ils prévoient une mobilité professionnelle ou géographique dans le cadre de mesures collectives de réorganisation sans diminution d'effectif. Un tel accord peut donc amener le salarié à changer de métier et/ou de lieu de travail. L'accord précise le périmètre d'application de la mobilité interne et

prévoit des restrictions à la mobilité. Sa validité est subordonnée aux règles classiques de conclusion d'accords collectifs. L'accord garantit le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle. Son application au contrat de travail nécessite l'accord du salarié qui peut être licencié pour motif économique en cas de refus.

III. De nombreuses « nuances » à apporter

Tout d'abord, le champ d'application ne vise pas nécessairement tous les salariés (AME + AMI) ; quid du principe d'égalité de traitement ? L'employeur peut-il demander à un salarié l'application d'un des deux accords pour éluder une procédure de licenciement pour motif personnel car il sait que ce dernier va refuser ce qui va entraîner un licenciement économique ?

L'accord peut prévoir une clause pénale en cas de non-respect (AME) ; le salarié visé par l'accord, mais quand même licencié pour motif économique, ne pourra pas aller au contentieux et recevra une indemnité forfaitaire.

Ensuite, l'accord s'impose au salarié, on lui demande son accord mais il ne peut pas négocier (AME + AMI) : ne serait-ce pas un non-respect du principe de la liberté contractuelle ?

De plus, les clauses du contrat de travail sont suspendues (AME + AMI) ce qui caractérise également une atteinte à la liberté contractuelle.

Les possibilités de baisser le salaire, de modifier la fonction ou le lieu d'exercice du travail (AME + AMI) portent atteinte à l'économie du contrat, aux prévisions des parties.

Enfin, on parle de zone géographique d'emploi (AMI) : correspond-elle à la notion de secteur géographique dégagée actuellement par la jurisprudence ? Les partenaires sociaux peuvent-ils définir seuls cette zone ?

Consulter le working paper sur le site dialogue-social.fr : <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2203/publication.html>

INVITATION

Matinée d'information

La liberté d'expression religieuse en entreprise

**Présentée par Benjamin Dasboville,
Maître de conférence en droit social**

**Mardi 26 novembre 2013, de 9h à 12h
Amphithéâtre de la MISHA**

L'expression religieuse en entreprise a été au cœur de l'actualité juridique en cette année 2013, comme l'illustre l'importance des débats et proposition de réformes qui ont fait suite à l'arrêt « Baby Loup » du 19 mars 2013. Cette décision nécessite d'être replacée dans une étude plus large de la loi et de la jurisprudence, ce qui permettra de préciser les limites que fixe le Droit à la liberté d'expression religieuse en entreprise ainsi que les conditions que doivent respecter les entreprises pour restreindre cette liberté.

Elle sera organisée à la Maison des sciences de l'homme (MISHA) à Strasbourg et pourra accueillir 130 personnes : des directions d'entreprise, des médecins du travail, des représentants du personnel et syndicalistes et des représentants des organismes institutionnels (CARSAT, Universités, DIRECCTE).

Inscription : Institut du travail ; tiphainegarat@unistra.fr ; tél : 0368858325

A NOTER

JEUDI 23 JANVIER 2014 – 14 H / 17 H

DEMI-JOURNEE D'INFORMATION SUR

L'INDEMNISATION DES TMS SUITE A LA MODIFICATION DU TABLEAU 57