



EDITORIAL

« Retraite : l'usine à gaz de la pénibilité », « Pénibilité : les patrons déjà submergés par le nombre de tâches à accomplir », « Compte pénibilité : attention usine à gaz », « L'ébauche du futur dispositif fait peur au patronat »... Les titres des journaux parus cette semaine font apparaître clairement que les nouvelles propositions concernant le compte personnel de prévention de la pénibilité présentées aux partenaires sociaux par l'ex-DRH de Renault Michel de Virville sont accueillies prudemment, voire critiquées.

Tout d'abord, la définition des contours d'un travail « pénible », enjeu majeur de la réforme, fait débat. La Commission est partie des dix facteurs de pénibilité introduits dans le Code du travail par la loi de 2010. « Les seuils associeraient systématiquement l'intensité de l'exposition et sa temporalité », affirme Michel de Virville. Par exemple, « le dispositif se déclencherait si un salarié travaille plus de la moitié de son temps à une température inférieure à zéro ou supérieure à 30 degrés. Ou s'il travaille de nuit plus de 15 fois par mois. Pour la manutention de charges lourdes, il y aurait pas moins de trois seuils différents: pour le « levé/porté », pour le « poussé/tiré » et la manipulation de plus de 7,5 tonnes par jour, plus de dix jours par mois ».

Selon lui, ces bornes extrêmes servent à « provoquer des réactions ». Malgré cela, les organisations patronales ne semblent pas rassurées. Certains employeurs exigent que soit introduite une condition d'entrée dans le dispositif. « Ce n'est pas au bout d'un seul mois de travail de nuit que l'on s'expose à des séquelles », remarque-t-on, par exemple, dans la distribution. Les employeurs s'interrogent également sur la mise en œuvre concrète dans les entreprises: « comment et qui va mesurer le temps passé dans une des postures pénibles (accroupi, bras au-dessus des épaules, etc.) ? ». Enfin, la question du coût affole (500 millions les premières années, puis jusqu'à 2,5 milliards en 2040). En effet, le compte sera financé par des cotisations patronales.

Il faudra donc faire preuve de beaucoup de pédagogie pour convaincre les entreprises que le centre de gravité de la réforme ne se trouve pas dans l'accumulation des points pour autoriser un départ anticipé, mais dans la prévention et dans la faculté pour le salarié de « rebondir » en sortant des travaux pénibles par la formation ou par l'aménagement du temps de travail. C'est le sens des déclarations du Ministre du travail lors de son intervention en ouverture des 4èmes journées parlementaires consacrées à la santé au travail, le 12 février dernier.

Tiphaine Garat
Francis Meyer

SOMMAIRE

P.3	Le chiffre du mois
P.3	Les brèves
P.6	Le point sur le cumul emploi-retraite
P.7	Jurisprudence : C.Cass., 18 janvier 2014, n°13-10294 Les seniors ont-ils accès à la formation ?
P.8	Invitation – demi-journée d'information sur la rémunération (Mardi 13 mai de 14 heures à 17 heures)

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

70%

C'EST LA HAUSSE DU NOMBRE DE CHOMEUR DE CATEGORIE A (SANS AUCUNE ACTIVITE) AGES DE 50 ANS ET PLUS SUR 4 ANS.

CETTE AUGMENTATION A ETE DE 12% EN 1 AN.

« Le relèvement progressif de l'âge minimal d'éligibilité à la dispense de recherche d'emploi à compter de janvier 2009, puis la fermeture complète du dispositif depuis le 1^{er} janvier 2012, combinés au relèvement de l'âge légal de départ en retraite suite à la réforme de 2010 ont contribué sensiblement à la hausse du nombre de demandeurs d'emploi de 50 ans ou plus », précise le communiqué du ministère.

Source: Ministère du travail

LES BREVES

Présentation de la loi sur les retraites garantissant l'avenir et la justice du système de retraites du 21 janvier 2014

Les dispositions relatives à la prise en compte de la pénibilité ont été présentées dans la lettre d'information n°71 de février 2014 par Francis Meyer, enseignant-chercheur de l'Institut du travail de Strasbourg.

Le volet « retraite » sera présenté dans la lettre d'information du mois d'avril par Fabienne Muller, enseignant-chercheur de l'Institut du travail de Strasbourg.

Rapport du professeur Pierre-Yves Verkindt sur le CHSCT

Le professeur Pierre-Yves VERKINDT a remis, le vendredi 28 février 2014, au Ministre du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, Michel SAPIN, un rapport sur le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail et l'a présenté au Comité d'Orientation des Conditions de travail.

Ce rapport intervient conformément à la [feuille de route sociale](#) issue de la Conférence sociale des 20 et 21 juin 2013 qui annonçait, parmi les chantiers prioritaires, la réalisation d'une mission sur le CHSCT "pour établir un état des lieux des forces et faiblesses de cette instance et pour envisager les pistes d'évolution". Il était prévu que la mission examine "particulièrement la couverture dans les petites entreprises, la question des sites où existe une co-activité importante, la formation de ses membres, le recours à l'expertise, les modalités de désignation, de fonctionnement et l'articulation entre CHSCT et comité d'entreprise".

Le rapport présente [trente-trois propositions](#) destinées à faire évoluer le CHSCT.

Source : *Le CHSCT au milieu du gué*, rapport du Professeur P.-Y. Verkindt, février 2014

Etude : quel lien entre la politique de formation de l'entreprise et la sécurisation des parcours professionnels?

Dans une [étude](#) publiée par le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ), Mme Josiane Vero et M. Jean-Claude Sigot s'interrogent sur le lien entre la sécurisation des parcours professionnels et la politique de formation des entreprises. Ils estiment que ce lien n'est

pas exclusif d'autres considérations, puisque "un ensemble plus vaste de facteurs englobant la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail semble devoir être pris en compte". A partir des données issues de l'enquête européenne CVTS4*, les deux auteurs ont dressé des profils d'entreprises au regard de la question de la sécurisation des parcours professionnels. Ils mettent en évidence quatre configurations d'entreprises : configuration de « structure simple », « d'ajustement au poste », de « développement des compétences » et de « développement des capacités ».

*** CVTS (Continuing Vocational Training Survey) : enquête européenne auprès des entreprises sur les formations financées par les entreprises d'au moins 10 salariés du secteur privé hors agriculture, santé, éducation et administration.**

Source : Politiques d'entreprise et sécurisation des parcours : un lien à explorer, Jean-Claude Sigot, Josiane Véro, Bref du Céreq n°318, janvier 2014.

Emploi des seniors : quelles particularités en Alsace?

Dans le cadre d'un partenariat entre l'Insee-Alsace et l'Observatoire régional de l'emploi et de la formation (OREF Alsace), une **étude portant sur le maintien en emploi des seniors en Alsace** a été réalisée.

L'étude souligne, d'abord, qu'en Alsace, les seniors représentent 22,6 % de la population active contre 23,7 % en France métropolitaine (chiffres de l'année 2009). Cette réalité démographique est liée au phénomène du **vieillessement plus tardif de la population active** qui s'explique lui-même notamment par le décalage du baby-boom dans la région (1950-1970), la baisse de la natalité enregistrée entre 1976 et 1979, ainsi que les particularités régionales du marché du travail (importance de l'industrie, des métiers manuels et des filières d'études courtes).

La présence des seniors sur le marché du travail en Alsace est également particulière au regard du reste de la population métropolitaine, indique l'étude. En effet, en Alsace, **les seniors sont en moyenne moins touchés par le chômage que le reste de la population**, malgré la hausse des dernières années. Les jeunes seniors sont les plus épargnés, le taux de chômage tombant à 6,9 % pour les 50-54 ans.

Mais, **à partir de 55 ans l'évolution du taux d'emploi des seniors est à la baisse** et cette tendance s'accélère à partir de 56 ans. L'Alsace se caractérise, à cet égard, par le fait qu'on trouve **moins de seniors en emploi dans la région qu'au niveau métropolitain**, l'écart atteignant son maximum à 58 ans en 2009. C'est que le dispositif des carrières longues qui offre des possibilités de départ anticipé à la retraite concerne davantage les Alsaciens.

Au total, **le taux d'emploi des seniors pour la tranche d'âge 50-69 ans s'établit à 44,9 % en Alsace et 44,1 % en France métropolitaine**. Entre 60 et 64 ans, il est de 15,3 % en Alsace contre 16,1 % au niveau métropolitain.

L'étude indique par ailleurs que les seniors sont plus souvent présents dans **des secteurs en déclin** (agriculture, industries du textile, mécanique, maintenance, formage de métal) ou dans lesquels les politiques de recrutement étaient restrictives ces dernières années (enseignement, administration publique).

A l'inverse, les métiers dont les seniors sont à l'écart sont les métiers récents (informaticiens), les métiers pénibles (armée, police et pompiers, ouvriers du gros œuvre du bâtiment, de la manutention), les métiers précaires où les temps partiels prédominent (caissiers, animateurs culturels, surveillants) et d'autres métiers (coiffeurs, commerciaux). Les seniors sont peu présents dans les industries de l'agroalimentaire, de la pharmacie, de la plasturgie et des matériels électriques.

Au final, ainsi que l'étude le montre, **les métiers des services à la personne sont les seuls exercés par un nombre significatif de seniors suite à des mobilités professionnelles**. Ils servent de recours aux seniors pour retrouver un emploi après une période de chômage ou d'inactivité, conclut l'étude.

Source : *Maintenir en emploi des seniors alsaciens devenus plus nombreux*, Clément Gass, Sylvain Moreau, [Insee Alsace](#), février 2014

LE POINT SUR LE CUMUL EMPLOI-RETRAITE

On sait que la réforme de 2003, puis celle de 2009, ont assoupli les conditions de perception simultanée d'une pension de retraite et de revenus d'activités, qu'ils proviennent d'un emploi salarié ou d'une activité indépendante. Toutes les personnes peuvent en bénéficier désormais, quel que soit leur statut.

La situation actuelle

Les modalités divergent cependant suivant que l'on relève d'un cumul inter-régime ou intra-régime. Dans le 1^{er} cas par exemple, un salarié qui passe du statut de salarié à celui d'indépendant, le cumul est sans restriction. Dans le 2^{ème} cas, un salarié qui reprend une activité chez le même employeur ou chez un autre, le cumul intégral est également possible mais sous conditions : avoir atteint l'âge légal de départ en retraite applicable à son année de naissance, avoir le nombre de trimestres suffisants pour une retraite à taux plein et liquider tous ses droits auprès de tous les régimes de retraite complémentaire.

Si ces conditions ne sont pas toutes remplies, il subsiste un plafonnement :

- Pour l'exercice d'une profession libérale, le seuil est de 37 548 euros pour 2014
- Pour les commerçants et artisans, il est de 18 548 euros
- Pour les salariés et les agents non titulaires de l'Etat, il est de 2312,61 euros, soit 160 % du SMIC
- Pour les fonctionnaires, il est du 1/3 du montant annuel brut de leur pension, majoré de 6.941,39 euros pour 2014.

Actuellement, les cotisations versées dans le cadre d'une reprise d'activité produisent de nouveaux droits dans le cadre du cumul inter-régime. Ce n'est pas le cas dans le cadre de l'intra-régime où les liquidations de pension de retraite sont définitives.

**Pour les personnes nées avant 1953, elles doivent décider en 2014 si elles veulent liquider une pension tout en poursuivant une activité sans limitation au niveau des cumuls.
Après elles seront soumises au plafond.**

La situation à compter du 1^{er} janvier 2015

Tous les régimes sont concernés pour les liquidations qui interviendront après le premier janvier.

Les cotisations versées au titre de la retraite ne produiront plus de droits et ne permettront plus de valider de nouveaux trimestres.

Jusqu'à la réforme récente du régime d'assurance chômage, il y avait une exception : les cotisations cessaient d'être prélevées à partir de 65 ans. Ce n'est plus le cas avec la création d'une

«contribution spécifique de solidarité», calquée sur les cotisations chômage (4% employeur ; 2,4% salarié), intervenue dans le cadre de la renégociation de la convention d'assurance chômage.

Les cotisations seront donc versées à fond perdu. Par exemple pour un salarié qui reprend une activité sous statut d'auto-entrepreneur.

Pour les professions libérales et les indépendants, elles ne pourront plus bénéficier du cumul emploi-retraite en liquidant une seule de ses pensions : il faudra liquider toutes ses pensions. De plus, si on ne liquide que l'une d'entre elles, les autres ne produiront plus de droits.

LES SENIORS ONT-ILS ACCES A LA FORMATION ?

JURISPRUDENCE

C.CASS, 18 FEVRIER 2014, N°13.10294

Les enquêtes concernant le travail des seniors font toutes ressortir que les seniors sont moins formés que les autres salariés pour diverses raisons. La réforme de la formation professionnelle qui vient d'intervenir essaie une nouvelle fois de remédier à cet état de fait en imposant un entretien professionnel d'un type nouveau dans toutes les entreprises et pour tous les salariés. Il doit être organisé tous les 2 ans durant toute la vie professionnelle pour étudier les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi. Tous les 6 ans, il doit y avoir une formalisation écrite de cette démarche sous peine de voir l'employeur obligé d'abonder de 100 heures le congé personnel de formation.

Mais «la formation continue tout en long de la vie» n'est pas encore une réalité dans toutes les entreprises, y compris dans les grandes. La surreprésentation des seniors dans les ruptures conventionnelles et le taux de chômage important qui affecte ceux qui perdent leur emploi montre que cette catégorie de travailleurs, plus encore que d'autres, continue à faire office de variable d'ajustement.

L'arrêt de la Cour de Cassation mentionné ci-dessous est représentatif de cet écart entre les prescriptions légales et la situation sur le terrain. Il s'agit d'un pilote d'avion qui souhaite continuer à se former et obtenir une certification pour un autre type d'appareil alors qu'il va atteindre les 60 ans. Selon les règles conventionnelles, une telle formation n'est accessible qu'aux salariés pouvant assurer ensuite un service durant au moins 6 ans, ceci afin d'amortir le coût élevé de ces formations pour l'employeur.

Cette contrepartie est, selon l'employeur, assez virtuelle pour un salarié senior, car celui-ci peut partir d'une année à l'autre à partir de 60 ans. Il lui a donc refusé l'accès à la formation.

La décision de la Cour d'appel, confirmée en Cassation, retient qu'il s'agit d'une discrimination liée à l'âge et les arguments de non-amortissement de la formation ne sont pas recevables : le salarié peut démissionner à tout moment de sa vie professionnelle ou être empêché du jour au lendemain

de piloter pour des raisons médicales. Dans ces deux cas, l'employeur n'obtient pas non plus le retour sur investissement qu'il a réalisé en formant le salarié. Cela signifie que le travailleur âgé fait l'objet d'un traitement discriminatoire lié manifestement à son âge.

Reste que les incertitudes liées à la date exacte de départ du salarié de l'entreprise après 60 ans, ou après 65 ans pour le régime général, n'ont pas fini de créer du tracas aux services des ressources humaines.

Cour de cassation - chambre sociale
Audience publique du 18 février 2014 - P/13-10294

« Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant en référé (Paris, 8 novembre 2012), que M. X..., né le 30 octobre 1951, commandant de bord sur Boeing 747/400, au sein de la société Air France, s'est porté volontaire pour un stage de qualification sur Airbus A 380 au cours de la campagne de qualification pour la saison hiver 2010/2011 ; qu'invoquant les dispositions de l'article 2.4.3.2 de la convention d'entreprise du personnel navigant technique aux termes desquelles un officier navigant peut prétendre à une qualification de type avion tant que sa durée d'affectation sur le type d'avion souhaité avant son départ à la retraite est supérieure ou égale à la durée minimale d'affectation due, la société a refusé ses demandes au motif que l'intéressé atteindrait l'âge de soixante ans avant la durée minimale d'affectation sur ce type d'avion, qui était pour lui de six années ; que se prévalant des dispositions de l'article L. 421-9 du code de l'aviation civile permettant, à certaines conditions, aux pilotes de continuer leur activité jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans, le salarié a saisi le juge des référés de demandes tendant à faire cesser un trouble manifestement illicite résultant d'une discrimination fondée sur son âge ; » ...

«Attendu qu'ayant rappelé que l'article L. 1132-1 du code du travail interdit qu'une personne fasse l'objet d'une mesure de discrimination, directe ou indirecte, notamment en matière de formation, de qualification ou de promotion professionnelle, en raison de son âge, qu'ayant constaté que l'employeur n'apportait aucun élément faisant apparaître que le refus opposé au salarié était justifié par un objectif légitime, que, notamment, l'argument de la société relatif à la rentabilité du coût de la formation, selon lequel le navigant qui a atteint soixante ans serait susceptible de ne pas renouveler sa demande annuelle de poursuite de son activité jusqu'à l'expiration de la durée minimale d'affectation ou de ne plus pouvoir assurer des vols, suite aux visites médicales auxquelles il est soumis, est inopérant, tout navigant pouvant, à un moment quelconque de sa carrière et quel que soit son âge mettre fin au contrat de travail qui le lie à la société ou ne plus être autorisé à piloter en raison d'un problème de santé constaté lors d'une visite médicale, alors qu'il a pu bénéficier d'une récente qualification non encore amortie, et qu'ayant retenu que l'objectif de sécurité publique est assuré pour les pilotes de plus de soixante ans par les conditions posées par le paragraphe II de l'article L. 421-9 du code de l'aviation civile, la cour d'appel a, par ces seuls motifs non critiqués par le moyen, caractérisé une discrimination fondée sur l'âge constitutive d'un trouble manifestement illicite qu'il convenait de faire cesser ... »

INVITATION

DEMI-JOURNEE D'INFORMATION

**« LA REMUNERATION A LA LUMIERE DES REFORMES RECENTES :
L'IMPACT DU CONTRAT DE TRAVAIL ET DE LA LOI SUR LES REGLES APPLICABLES »**

MARDI 13 MAI 2014, DE 14H A 17H

AMPHITHEATRE DE LA MISHA

Intervention de Fleur Laronze, Enseignant-chercheur de droit privé, Université de Haute Alsace

La rémunération est une notion dont les contours peuvent évoluer au cours de la vie du contrat de travail mais également au sein du droit du travail. Ainsi, la rémunération contractuelle/salariale est définie parfois de manière opportune afin de permettre au salarié de bénéficier du SMIC. Au sein du droit du travail, la rémunération est irriguée par un ensemble de règles qui, sans modifier sa nature, altèrent son régime. Dès lors la question qui se pose est celle de la qualification juridique de salaire même en présence de primes non prévues par le contrat de travail, ainsi que le régime juridique du salaire qui a fait l'objet de réformes récentes, plus particulièrement les règles de prescription (loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi).

Inscription : Institut du travail ; tiphaine.garat@unistra.fr ; tél : 03 68 85 83 25