



## EDITORIAL

C'est dans une ambiance conviviale et studieuse que nous nous sommes réunis à l'occasion de la journée d'information et d'échanges « négocier et compenser la pénibilité au travail » organisée par l'Institut du travail avec le soutien de la DIRECCTE Alsace, le jeudi 22 septembre 2011 à Strasbourg.

200 personnes, représentants de direction d'entreprise, médecins du travail, représentants du personnel, représentants des organisations syndicales et représentants des institutions régionales, étaient présentes pour un débat constructif et très riche. Un temps important ayant été laissé à la discussion, chacun a pu apporter son témoignage ou ses inquiétudes face aux nouvelles obligations.

Nous remercions tout particulièrement les intervenants qui ont donné un éclairage très intéressant sur les nouveaux dispositifs liés à la pénibilité dont nous ne connaissons pas encore tous les tenants et les aboutissants, faute de pratique. Nous espérons néanmoins avoir répondu aux questions que se posaient les acteurs concernés.

Les 70 personnes qui n'ont pas pu être présentes faute de place pourront également avoir accès à ces expertises. Les supports powerpoint des interventions sont d'ores et déjà sur le site [dialogue-social.fr](http://dialogue-social.fr) dans la rubrique actualité et un compte-rendu des actes sera réalisé dans la prochaine lettre d'information. Le compte-rendu de colloque est un exercice ingrat puisqu'il faudra évidemment être fidèle à la pensée des intervenants tout en devant, nécessairement, en résumer la pensée... Mais cet exercice nous permettra aussi de restituer l'esprit de cette journée, les temps forts des discussions, donner l'envie d'en savoir plus en lisant les actes et, plus encore, d'assister à de futures réflexions collectives organisée par l'Institut du travail dans le cadre du dialogue social. Des journées d'information sur la pénibilité seront d'ailleurs organisées dans les mois qui viennent.

Tiphaine Garat  
Francis Meyer

## Le chiffre du mois

# 1,3 milliard

**C'est le montant des économies en 2012  
liées au relèvement de l'âge légal de départ à la retraite.**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'âge légal de départ en retraite passera à 60 ans et 8 mois pour les personnes nées en 1952. La CNAV anticipe quelque 620 000 départs, soit « une réduction de 138 000 par rapport à une situation sans réforme ». Le nombre de départs anticipés pour carrière longue reste limité dans ces chiffres globaux de départ : il devrait être ramené à 39 000 cette année, après 45 000 en 2010. L'économie liée à la réforme est estimée à 260 millions d'euros en 2011, puis 1,3 milliard en 2012. Le déficit de l'assurance vieillesse devrait ainsi être ramené à 5,8 milliards d'euros en 2012, après 6 milliards en 2011 et un pic à 8,9 milliards en 2010.

Source : Cnav

*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.*

## **SOMMAIRE**

- P.4 Les brèves
- P.6 Interdire aux pilotes de ligne d'exercer après 60 ans constitue une discrimination fondée sur l'âge  
CJUE 13 septembre 2011, aff. C447-09, Prigge et autres
- P.8 Egalité professionnelle hommes/femmes : un décret précise le cadre réglementaire des accords et plans d'action

### **INVITATION**

Le groupe santé et sécurité au travail par delà les frontières piloté par l'Euro-institut vous invite au forum franco-allemand qui aura lieu le jeudi 13 octobre 2011 à Offenburg sur le thème des troubles musculo-squelettiques.

L'inscription se fait en ligne en cliquant sur le lien ci-dessous :  
<http://euroinstitut.org/anmeldung/formular.php/anmeldung-TMS-fr>

**Vous trouverez l'invitation sur le site de l'institut du travail, rubrique actualités (<http://www-idt.u-strasbg.fr/spip.php?article335>)**

**POUR CONSULTER LES SUPPORTS POWERPOINT DES INTERVENANTS AU COLLOQUE ORGANISE PAR L'INSTITUT DU TRAVAIL DE STRASBOURG ET LA DIRECCTE ALSACE LE 22 SEPTEMBRE 2011**

**« PREVENIR ET COMPENSER LA PENIBILITE AU TRAVAIL »**

<http://www.dialogue-social.fr/fr/generalites-penibilite-et-condition-de-travail/idcat-37-idsscat-38-id-1677/seniors.html>

## LES BREVES

### **Rapport du COR sur la situation des polypensionnés**

Le neuvième rapport du COR, adopté mercredi 28 septembre 2011, porte sur la situation des polypensionnés. Il répond à une demande du ministre du Travail, qui fait suite à la loi du 9 novembre 2010 (art 14). Du fait de la pluralité des régimes qui composent le système de retraite français, un nombre important de retraités sont des « polypensionnés », c'est-à-dire qu'ils perçoivent des pensions de plusieurs régimes de retraite de base : près de 40 % des hommes et 30 % des femmes des générations qui viennent de partir à la retraite. Le rapport rappelle que cette situation n'est pas neutre sur le niveau total de retraite. Il comprend des exemples de situations concrètes de polypensionnés, afin d'illustrer les problèmes en jeu. Il est accompagné de compléments qui présentent une information riche et détaillée sur les polypensionnés. Leur situation illustre la complexité du système français de retraite, source d'inégalités, liée tant à la pluralité des régimes de base qu'à la diversité des règles de calcul de la retraite. Elle renvoie aussi, conformément à la loi du 21 août 2003, à des préoccupations d'égalité de traitement entre les retraités. Les éléments de constat contenus dans ce rapport du COR pourront notamment contribuer à la réflexion nationale sur les objectifs et les caractéristiques d'une réforme systémique de la prise en charge collective du risque vieillesse, qui est programmée à partir du 1er semestre 2013.

<http://www.cor-retraites.fr/article403.html>

### **Les mesures retraite de l'avant PLFSS 2012**

L'avant projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2012 comporte 3 mesures en matière de retraite :

- **surcote**

Les règles régissant la surcote devraient être harmonisées dans l'ensemble des régimes de retraite. Le nombre de trimestres pris en compte au-delà duquel le droit à surcote est ouvert devrait s'entendre des trimestres « cotisés » et non pas des « bonifications et majorations de durée d'assurance » (dont la liste sera fixée par décret), exception faite des bonifications et majorations accordées au titre des enfants et du handicap

- **sportif de haut niveau**

Le gouvernement propose la mise en place d'un dispositif d'ouverture de droits à la retraite, sous conditions de ressources et financé par l'état, pour les sportifs de haut niveau amateurs. Il est proposé que les périodes d'inscription sur la liste des sportifs de haut niveau soient assimilées à des périodes d'assurance vieillesse.

-Ministre des cultes

A l'instar du dispositif de rachat des années d'études dans le régime général et les régimes alignés, les ressortissants de la Cavimac pourraient racheter leurs périodes de formation à la vie religieuse antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 1998.

La version définitive de ce texte devrait être présentée en conseil des ministres le 5 octobre.

### **Age de départ à la retraite : vers une harmonisation entre la France et l'Allemagne ?**

François Fillon estime qu'il faudrait aller vers un âge de départ en retraite commun entre la France et l'Allemagne, où l'âge légal de départ en retraite doit passer dans les années qui viennent de 65 à 67 ans. « Il faudra aller vers un temps de travail commun [...] vers un âge de retraite commun [...] vers une convergence progressive de l'organisation économique et sociale de nos deux pays, car c'est la clef de la survie et du développement de la zone euro et du continent européen » a-t-il déclaré le 22 septembre.

*Extrait du discours du Premier ministre lors de la remise du prix de l'audace créatrice*

## Interdire aux pilotes de ligne d'exercer après 60 ans constitue une discrimination fondée sur l'âge

### CJUE 13 septembre 2011, aff. C447-09, Prigge et autres

*Bien que le droit d'exercer l'activité de pilote de ligne puisse être restreint à partir d'un certain âge, une interdiction totale va au-delà de ce qui est strictement nécessaire pour assurer la protection de la sécurité aérienne.*

La Directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail<sup>1</sup> interdit toute différence de traitement liée à l'âge non dument justifiée. Néanmoins, les Etats membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur les capacités physiques des travailleurs, liées à l'âge, ne constitue pas une discrimination si la possession de telles capacités est essentielle et déterminante pour pouvoir exercer une activité professionnelle. De même la directive n'empêche pas les Etats membres d'adopter toutes les mesures nécessaires pour assurer le maintien de la sécurité publique.

En l'espèce, les réglementations internationale et allemande prévoient qu'un pilote de ligne, entre 60 et 64 ans, ne peut continuer à exercer son activité que s'il est membre d'un équipage composé de plusieurs pilotes, ces derniers devant être âgés de moins de 60 ans et toutefois, ces réglementations interdisent aux pilotes d'exercer leur activité au-delà de 65 ans.

La convention collective applicable au personnel de bord de la compagnie aérienne allemande Deutsche Lufthansa est allée plus loin en interdisant à ses pilotes d'exercer leur activité au-delà de 60 ans. L'objectif invoqué était d'assurer « la sécurité du trafic aérien ». Employés pendant de nombreuses années par Deutsche Lufthansa, les contrats de travail de trois pilotes ont, conformément à la convention collective, pris fin automatiquement lorsqu'ils ont atteint l'âge de 60 ans.

S'estimant victimes d'une discrimination fondée sur l'âge – interdite par la directive – ils ont saisi les tribunaux allemands afin de faire constater que leurs relations de travail avec Deutsche Lufthansa n'avaient pas cessé à l'âge de 60 ans et d'ordonner la poursuite de leurs contrats de travail. Le Bundesarbeitsgericht (tribunal fédéral du travail allemand) a demandé à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) si une convention collective prévoyant une limite d'âge de 60 ans pour les pilotes de ligne dans le but de garantir la sécurité aérienne est compatible avec le droit de l'Union.

---

<sup>1</sup> Directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L303, p.16).

La Cour rappelle tout d'abord que les conventions collectives conclues avec les partenaires sociaux doivent respecter le principe de non-discrimination en fonction de l'âge, reconnu comme principe général du droit de l'Union et concrétisé par la directive dans le domaine de l'emploi et du travail.

Ensuite, la Cour constate que la limitation de la possibilité pour les pilotes d'exercer leur profession à 60 ans poursuit l'objectif de garantir la sécurité des passagers et des habitants des régions survolées ainsi que la sécurité et la santé des pilotes eux-mêmes et cette limitation, admet la Cour de Luxembourg, peut être prévue par une convention collective. Toutefois la Cour relève que les réglementations internationale et allemande ont considéré qu'il n'était pas nécessaire d'interdire aux pilotes d'exercer leur profession après l'âge de 60 ans, mais qu'il suffisait seulement de restreindre cet exercice.

La Cour juge donc que l'interdiction pure et dure de piloter après cet âge, prévue par la convention collective, n'est pas une mesure nécessaire à la protection de la sécurité publique et de la santé.

La Cour constate par ailleurs que le fait de posséder des capacités physiques particulières peut être considéré comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour exercer la profession de pilote de ligne et que la possession de telles capacités est liée à l'âge. Cette exigence visant à garantir la sécurité du trafic aérien, poursuit un objectif légitime susceptible de justifier une différence de traitement fondée sur l'âge.

Toutefois ce n'est que dans des circonstances très limitée qu'une telle différence de traitement peut être justifiée. A cet égard, la cour note que les autorités internationales et allemandes considèrent que, jusqu'à 65 ans, les pilotes disposent des capacités physiques requises pour piloter.

Dans ces conditions, la Cour répond que l'âge limite de 60 ans, imposée par les partenaires sociaux pour pouvoir piloter un avion de ligne, constitue une exigence disproportionnée au regard des réglementations internationale et allemande qui ont fixé cet âge limite à 65 ans.

Rappelons que le juge français a l'obligation d'interpréter le droit national à la lumière des directives communautaires, telles qu'interprétées par la Cour de Justice.



## Egalité professionnelle hommes/femmes : un décret précise le cadre réglementaire des accords et plans d'action

*Partant du constat que la réduction des écarts de pensions entre les hommes et les femmes passe par une réduction des inégalités professionnelles, le législateur incite fortement, à travers la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, **les entreprises d'au moins 50 salariés** à s'attaquer au problème des inégalités en matière professionnelle entre les hommes et les femmes. Elles devront, avant le 1er janvier 2012 et sous peine de sanction financière, conclure un accord collectif ou, à défaut, élaborer un plan d'action. **Un décret du 7 juillet 2011** précise le cadre réglementaire de cette obligation.*

L'obligation ainsi faite aux entreprises de négocier en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas nouvelle. Elle fait partie des thèmes sur lesquels les entreprises doivent obligatoirement négocier chaque année. La loi innove, néanmoins, en prévoyant d'une part que les entreprises ne peuvent pas se contenter de négocier, mais qu'elles doivent signer un accord collectif ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action. Et d'autre part, les entreprises qui sont « en infraction » seront sanctionnées financièrement.

Le dispositif entre en vigueur à compter du 1er janvier 2012. Néanmoins, pour les entreprises couvertes au 1<sup>e</sup> novembre 2010 par un accord ou un plan d'action répondant aux prescriptions légales, le décret du 7 juillet 2011 entre en vigueur à l'échéance de l'accord ou du plan d'action.

### Contenu de l'accord collectif ou du plan d'action

La loi sur les retraites impose aux entreprises d'au moins 50 salariés d'être couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ou à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant un plan d'action défini dans le rapport annuel sur la situation économique (entreprise de moins de 300 salariés) ou le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise (entreprises d'au moins 300 salariés) (*voir ci-dessous*).

Le contenu de l'accord ou, à défaut, du plan d'action est fixé fonction de l'effectif de l'entreprise.

- **Entreprises de moins de trois cents salariés**

Les entreprises doivent, à travers l'accord ou le plan d'action, fixer les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre dans **au moins deux des domaines suivants** : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification,

conditions de travail, rémunération effective, articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

- **Entreprises de trois cents salariés et plus**

Dans ce cas, les entreprises doivent, à travers l'accord ou le plan d'action, fixer les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre dans **au moins trois des domaines** précités.

Dans **ces deux cas** de figure, les objectifs de progression et les actions prévus doivent être accompagnés d'**indicateurs chiffrés**.

Le gouvernement a estimé qu'il était plus efficace d'inciter les entreprises à se concentrer sur le nombre restreint de domaines d'action plutôt qu'à survoler l'ensemble des sujets relatifs à l'égalité professionnelle, sans obligation de résultat.

### **Durée de l'accord ou du plan d'action**

Bien que la loi soit muette sur le sujet, l'article L. 2242-5 al.2 du code du travail préexistant à la loi du 9 novembre 2010 prévoit explicitement que lorsque un accord sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans. On peut donc a priori penser que les accords et plans d'action à venir auront la même périodicité.

### **Sanction pécuniaire et rôle actif de l'administration du travail**

Dans un souci d'effectivité, le législateur a prévu une pénalité de 1% maximum de la masse salariale à l'encontre des entreprises qui ne s'engageraient pas dans une démarche active (accord collectif ou plan d'action) en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'objectif à travers cette sanction n'est pas pour autant de "récolter des fonds". Aussi, l'administration du travail se voit confier un rôle actif quant au contrôle du respect de la nouvelle obligation légale. Ainsi, lorsque l'inspecteur ou le contrôleur du travail constate qu'une entreprise ne s'est pas dotée d'un accord collectif ou, à défaut, d'un plan d'action, il **met en demeure** l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de remédier à cette situation dans un délai de **six mois**.

L'employeur doit, avant l'expiration de ce délai, lui communiquer l'accord ou, à défaut, le plan d'action mis en place ou modifié, également par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. S'il n'est pas en mesure de communiquer l'un ou l'autre, il justifie des motifs de la défaillance de l'entreprise au regard de cette obligation. Il peut être entendu à sa demande.

## Décision et notification de la sanction

A l'issue du délai de six mois, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi décide s'il y a lieu d'appliquer une sanction financière et si oui en fixe le montant.

Le DIRECCTE tient compte des motifs de défaillance dont l'employeur a justifié, des mesures prises par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la bonne foi de l'employeur. Parmi les motifs de défaillance recevables :

- la survenance de difficultés économiques de l'entreprise;
- les restructurations ou fusions en cours;
- l'existence d'une procédure collective en cours;
- le franchissement du seuil d'effectifs au cours des douze mois précédant celui de l'envoi de la mise en demeure de l'administration.

La pénalité est calculée sur la base des rémunérations et gains versés pour **chaque mois entier** à compter du terme de la mise en demeure. Elle est due jusqu'à la réception par l'inspection du travail de l'accord relatif à l'égalité professionnelle ou du plan d'action.

Le DIRECCTE adresse à l'employeur qui n'a pas rempli ses obligations légales, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, une notification motivée du taux de la pénalité qui lui est appliquée, dans le délai d'un mois à compter de la date d'expiration de la mise en demeure et lui demande de communiquer en retour le montant des gains et rémunérations servant de base au calcul de la pénalité dans le délai d'un mois. A défaut, la pénalité est calculée sur la base de deux fois la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale par mois.

C'est le trésorier payeur général, auquel le DIRECCTE aura transmis un titre de perception, qui procédera au recouvrement.

## Rapport de situation comparée : à la recherche d'une plus grande efficacité

Chaque année, l'employeur doit soumettre au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. L'objectif est de permettre d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, ces éléments font partie du rapport sur la situation économique de l'entreprise établi par l'employeur.

Or, l'obligation légale d'élaborer ce rapport n'est que peu respectée. Le rapport remis par l'IGAS au Ministre chargé du travail en juillet 2009 indiquait que 45% des entreprises n'élaboraient pas le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

C'est pourquoi, le gouvernement a introduit des modifications dans le contenu du rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise pour les entreprises de 300 salariés et plus et dans le contenu du rapport sur la situation économique de l'entreprise pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Désormais, ces rapports doivent intégrer le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (*voir ci-dessus*) et préciser les mesures prises au cours de l'année écoulée, l'évaluation du niveau de réalisation des objectifs et les objectifs de progression pour l'année à venir.

Une synthèse du plan d'action doit être élaborée et portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

Le décret du 7 juillet 2011 indique que cette synthèse du plan d'action comprend au minimum des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport au salaire médian ou au salaire moyen, à la durée moyenne entre deux promotions et à l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.