



## EDITORIAL

Alors ? Ce contrat de génération ?

Comme vous l'avez lu dans la précédente lettre d'information, la loi sur le contrat de génération est entrée en vigueur le 18 mars. Elle vise à favoriser l'embauche des jeunes et le maintien des seniors dans l'emploi, avec à la clef des incitations financières. Le gouvernement projette 80.000 embauches pour 2013.

Le premier contrat de génération a été signé le 26 mars dernier dans une entreprise spécialisée dans l'optique de précision. Le Premier ministre, Jean-Marc Ayrault, et Michel Sapin, ministre du Travail, se sont déplacés pour l'occasion. L'employeur, interrogé sur l'utilité d'un tel dispositif, confessait avoir « *embauché ce jeune sans savoir que le contrat existait* », tout en confirmant devoir « *rajeunir son personnel pour faire durer son entreprise* ».

Le 23 avril dernier, les sociétés et mutuelles d'assurances ont conclu le premier accord de branche relatif au contrat de génération, avec l'objectif de recruter au moins 2.000 jeunes en contrat à durée indéterminée en trois ans, selon un communiqué publié lundi. Cet accord a été signé par la Fédération française des sociétés d'assurance (FFSA), le Groupement des entreprises mutuelles d'assurance (Gema), la CFDT, la CGC, la CFTC et la CGT. Les signataires ont également fixé des objectifs en faveur des seniors, avec le maintien dans leur emploi d'au moins 2 000 personnes âgées d'au moins 57 ans et la poursuite du recrutement de salariés d'au moins 55 ans. Ils prévoient aussi de « mener des actions en faveur de la transmission des savoirs et des compétences dans l'entreprise ». « La mise en place de binômes entre salariés expérimentés et jeunes embauchés, ainsi que le tutorat, seront également encouragés », précise le communiqué.

A suivre...

Tiphaine Garat  
Francis Meyer

## SOMMAIRE

P.2	Le chiffre du mois
P.3	Les brèves
P.7	Egalité professionnelle : stratégie des DIRECCTE en matière de contrôle de la mise en œuvre des obligations légales
P.9	Que devient la pénalité 1% seniors après l'entrée en vigueur du dispositif de contrat de génération?
P.10	Accidents du travail : quelles particularités chez les seniors ? Résumé d'un article de la revue de l'INRS « hygiène et sécurité du travail », par C. TISSOT et J.-C. BASTIDE, 4ème trimestre 2012, n° 229 , p. 15 et suiv.

*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

**17%**

C'est le nombre de rupture conventionnelle (RC) qui ont été signées par des salariés de 50 ans ou plus au 1<sup>er</sup> semestre 2012 (1 RC sur 6 concerne donc un senior).

La structure des motifs de sortie varie selon l'âge des salariés. Les jeunes démissionnent plus souvent : au 1<sup>er</sup> semestre 2012, 74% des sortants de moins de 30 ans ont donné leur démission, contre 58% des 30-49 ans, 47% des 50-54 ans et 34% des 55 ans et plus.

Les licenciements, tous motifs confondus, s'accroissent en revanche avec l'âge.

Les RC sont le 3<sup>ème</sup> motif de sortie à tout âge mais sont moins fréquentes chez les salariés les plus jeunes.

*Source : Dares, 2012-072 (oct 2012)*

## LES BREVES

### A VENIR :

**Demi-journée d'information dialogue-social.fr  
19 juin 2013, de 9 h à 12h**

**La Loi relative à la sécurisation de l'emploi**

**Interventions de Francis Meyer et Nicolas Moizard, enseignants-chercheurs à l'Institut du travail,  
Université de Strasbourg**

**Deux thèmes seront principalement abordés :**

- **Anticipation et accompagnement des mutations économiques en vue de préserver l'emploi**
- **Les mesures destinées à améliorer la couverture santé, à faciliter l'accès à l'emploi et à lutter contre la précarité**

### **12 % des salariés interrompent leur travail pour préserver leur santé ou sécurité**

**Au cours des douze derniers mois, vous est-il arrivé d'interrompre ou de refuser une tâche pour préserver votre santé ou votre sécurité ?** 12 % des salariés ont répondu par l'affirmative à cette question dans l'enquête Sumer 2010 et diffusée par la DARES. Parmi ces 12 % de salariés, 16 % d'ouvriers, soit deux fois plus que les cadres et professions intellectuelles supérieures (8 %), et les hommes sont amenés à le faire un peu plus fréquemment (13 %) que les femmes (11 %). Par rapport aux autres salariés, ils sont exposés à davantage de risques professionnels, et ont eu plus d'accidents de travail. Certains contextes de travail mettent plus souvent les salariés en position d'interrompre ou de refuser une tâche. Cela tient à la nature du poste de travail, mais aussi à l'organisation du travail et aux relations sociales avec les collègues, les supérieurs ou le public. Sept profils distincts ont été dégagés, qui rassemblent entre 8 % et 22 % des salariés ayant interrompu ou refusé une tâche :

- les « isolés » (8 %) : les salariés exerçant de façon isolée des métiers de service physiquement et psychologiquement exigeants. Ce profil concerne plutôt des femmes (57 %) ;
  - les « harcelés » (11 %) : salariés qui se sentent mal dans leur travail, en conflit avec leur hiérarchie ou leurs collègues ;
  - les « agressés » (13 %) : salariés de la santé, de l'action sociale ou de la sécurité, en contact avec le public ;
  - les « ouvriers de métier » : salariés autonomes, exerçant des métiers pénibles et dangereux (17 %) ;
  - les « OS fragilisés » (14 %) : salariés effectuant un travail industriel routinier et très encadré ;
  - les « stressés » (15 %) : salariés (cadres et professions intellectuelles) subissant les revers de l'autonomie et des responsabilités ;
  - les « peu exposés » : 22 % des salariés ayant interrompu ou refusé une tâche sont dans ce groupe.
- Autres constats issus de l'étude : les salariés en mauvaise santé sont plus enclins à interrompre leur

travail ou refuser une tâche ; les interruptions ou refus de tâches sont plus fréquents dans les entreprises où sont présents des représentants élus ou des délégués syndicaux.

Source : DARES, Analyses n° 2013-23, mars 2013

### **Conditions de travail, organisation du travail et usages des TIC selon les métiers**

A partir des enquêtes Conditions de travail 1998 et 2005 réalisées par la Dares, le Conseil d'analyse stratégique (CAS) a réalisé une **étude cartographique des conditions de travail sur l'ensemble des métiers à l'aide de la nomenclature des familles professionnelles (87 FAP)**.

Cette étude vise à positionner les différents métiers au regard de quatre dimensions des conditions de travail :

- les conditions physiques (contraintes, nuisances et risques professionnels) ;
- les horaires de travail (durée, organisation...) ;
- les rythmes et les marges de manœuvre ;
- la charge émotionnelle (tensions avec le public ou les collègues, isolement ou entraide dans le travail).

L'étude est consultable sur le site du [CAS](#)

### **Guides INRS pour mieux intégrer les risques psychosociaux au document unique**

L'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) publie deux brochures pour aider les entreprises à intégrer les risques psychosociaux (RPS) dans leur document unique (DU).

La première, intitulée « *Risques psychosociaux et document unique : vos questions, nos réponses* », propose de répondre aux interrogations les plus courantes sur le sujet. La seconde, « *Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU* », est un guide méthodologique qui permet à l'entreprise de repérer les RPS et de les évaluer.

Ces documents s'adressent aux entreprises de plus de 50 salariés. Pour les plus petites, un outil spécifique « Faire le point » est d'ores et déjà disponible sur le site [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr).

Les deux brochures sont consultables sur le site [INRS](#)

### **Etude APEC : Les mobilités professionnelles des cadres séniors sont plutôt contraintes**

La mobilité professionnelle des cadres de 45 ans et plus est plus faible que celle de leur cadets, selon une enquête de l'APEC, publiée fin mars. De plus, lorsqu'ils changent de poste ou d'entreprise, leur mobilité est moins favorable.

La mobilité interne est le plus souvent imposée. Contrairement aux cadres plus jeunes, lorsque les cadres de 45 et plus ont connu une mobilité interne, celle-ci a, dans la majorité des cas, été imposée par l'entreprise. Mais que la démarche soit volontaire ou non, les cadres de 45 ans et plus

ont tiré moins de bénéfices de leur changement de poste en interne que les cadres plus jeunes. Celui-ci s'est traduit moins souvent par une promotion hiérarchique, voire par un élargissement du périmètre de responsabilités, ainsi que par une hausse de la rémunération. Malgré cela, l'appréciation des cadres séniors reste positive dans l'ensemble : 61% jugent globalement leur changement de poste comme satisfaisant, contre 80% chez les moins de 45 ans.

Source : [APEC](#)

### **Contrat de génération : démarches pour demander l'aide financière**

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 300 salariés qui peuvent prétendre à l'aide financière prévue lorsqu'elles recourent au dispositif "[contrat de génération](#)", peuvent en faire la demande auprès de **Pôle emploi services dans les trois mois** suivant le début d'exécution du contrat de travail.

Pôle emploi indique ainsi que les entreprises qui ont embauché, par exemple, un jeune en CDI depuis le 1er janvier 2013, bénéficient de l'aide si elles font la demande avant le 15 juin 2013.

Les entreprises peuvent remplir la demande grâce au formulaire disponible sur [le site www.contrat-generation.gouv.fr](http://www.contrat-generation.gouv.fr).

La demande est à retourner datée et signée à l'adresse suivante :

**Pôle emploi services  
TSA 80 114  
92 891 Nanterre CEDEX 9**

### **Conseil d'orientation des retraites : les résultats détaillés des projections à long terme, régime de retraite par régime de retraite**

A l'occasion de sa réunion du 26 mars dernier, le Conseil d'orientation des retraites a présenté, en complément de son [11e rapport](#), les résultats détaillés des projections à long terme, régime de retraite par régime de retraite.

Le dossier complet de cette réunion est consultable sur le [site du COR](#).

Figurent dans ce dossier, outre une note de présentation exposant les données méthodologiques de cet exercice, 20 fiches par régime (regroupant parfois base et complémentaires), comprenant chacune quatre parties : effectifs de cotisants et masse des ressources (hors compensation et produits de gestion), en distinguant le cas échéant les différentes sources de financement (cotisations, impôts et taxes...); effectifs de retraités (droit direct et droit dérivé, âge effectif moyen de départ à la retraite, rapport démographique), masse des pensions (droit direct et droit dérivé) et pension moyenne de droit direct ; soldes financiers ; effets des mesures prises depuis 2010.

Selon le COR, "l'analyse des projections régime par régime a enfin permis de consolider de façon définitive les résultats du [11e rapport du COR concernant les perspectives du système de retraite en 2020, 2040 et 2060](#), confirmant ainsi les analyses et conclusions de ce rapport adopté le 19 décembre 2012".

### **Installation de la Commission pour l'avenir des retraites**

Conformément à la feuille de route de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012, le Premier Ministre M. Jean-Marc Ayrault a confié à une Commission d'experts, présidée par Mme Yannick Moreau et installée le 27 février 2013, la mission de proposer des pistes de réformes des retraites dans le cadre des orientations suivantes :

- Le choix de la répartition, qui est au cœur du pacte social entre les générations, comme principe fondateur de notre système de retraite.
- Le respect des valeurs, notamment de solidarité et d'universalité, qui ont présidé à sa création, tout en le faisant évoluer de manière à assurer sa pérennité et à tenir compte des transformations économiques et sociales survenues depuis.
- La prise en compte du fait que les évolutions du système de retraite ne peuvent être pensées indépendamment des évolutions de la situation de l'emploi, du travail et de la réalité des parcours professionnels.
- L'affirmation que la réflexion sur notre système de retraite ne peut se limiter à la seule question de son équilibre financier et doit chercher également les voies permettant de rendre ce système plus juste.

Pour le gouvernement, l'évolution du système de retraite français « *nécessite une réflexion globale, combinant prise en compte des priorités de financement et enjeux en matière d'équité et de justice du système, à court comme à long terme, et intégrant l'ensemble des régimes, de base et complémentaires, dans le respect des prérogatives de chacun* ».

Pour ce faire, et mener à bien sa mission, la Commission d'experts s'appuiera sur [les rapports récents](#) du Conseil d'orientation des retraites et sur [un cahier des charges](#) arrêté par le gouvernement après discussion avec les partenaires sociaux. La Commission procédera également à des auditions et consultations auprès des acteurs concernés.

La commission rendra un rapport au mois de juin 2013. Conformément à la feuille de route de la grande conférence sociale de juillet 2012, le gouvernement engagera alors une concertation avec les partenaires sociaux, puis prendra les décisions nécessaires pour assurer l'avenir des régimes des retraites.

## EGALITE PROFESSIONNELLE : STRATEGIE DES DIRECCTE EN MATIERE DE CONTROLE DE LA MISE EN ŒUVRE DES OBLIGATIONS LEGALES

Souhaitant renforcer l'effectivité du droit en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les pouvoirs publics ont récemment édicté une série de [nouveaux textes](#) destinés à consolider les obligations pesant sur les entreprises, notamment vis-à-vis de leur obligation de négocier un accord spécifique en la matière. Pourtant, ces dernières peinent à jouer le jeu malgré la pénalité financière qui les menacent, et dans la pratique on est encore bien loin de l'égalité de droits entre les femmes et les hommes.

En plus des résistances d'ordre socioculturel, l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) a mis en évidence un certain nombre de « [défauts de conceptions](#) » de ce dispositif qui a réduit son efficacité. Il s'agit notamment des incertitudes et ambiguïtés juridiques entourant la procédure de contrôle opérée par les services de la DIRECCTE.

Dès lors, le Ministère du travail a publié [une instruction le 21 février 2013](#), qui précise cette stratégie de contrôle et propose des outils pratiques de réalisation. L'objectif est d'assurer une action homogène sur l'ensemble du territoire national. Cette instruction vient compléter les circulaires des [28 octobre 2011](#) et [18 janvier 2013](#).

Le Ministère indique que l'action des DIRECCTE ne se limite naturellement pas au contrôle, mais doit s'inscrire dans un programme plus large d'information, de sensibilisation et d'accompagnement des entreprises, en particulier, les PME.

Concrètement, pour gagner en efficacité, le Ministère du travail préconise un ciblage de l'action de contrôle des DIRECCTE auprès des entreprises concernées :

- au 1<sup>er</sup> semestre 2013, une action ciblée sur les entreprises de plus de 1000 salariés ;
- au 2<sup>d</sup> semestre 2013, une action ciblée sur les entreprises de 300 salariés et plus ;
- début 2014, un élargissement de l'action de contrôle à toutes les entreprises assujetties.

Le contrôle se déploie sur deux étapes. Il consiste à vérifier, d'une part, l'existence de l'accord ou du plan d'action et, d'autre part, sa conformité aux exigences légales. Dans ce cadre, le Ministère prend soin de préciser que l'administration du travail n'a pas vocation à procéder à un contrôle d'opportunité ou d'appréciation qualitative des mesures arrêtées suite à une négociation au sein de l'entreprise ou unilatéralement par l'employeur.

Il indique également, dans un souci de cohérence, de lisibilité et d'efficacité de l'action de l'administration, que les contrôles opérés en 2013 doivent être principalement axés sur le respect de la réglementation issue de la [loi du 26 octobre 2012](#) et du [décret 2012-1408 du 18 décembre 2012](#). Aussi, le contrôle de la couverture de l'entreprise par un accord ou un plan d'action s'apprécie à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Sur le plan purement administratif, mais toujours dans un but d'efficacité, la section centrale travail des DIRECCTE se voit confier un travail de préparation et d'assistance consistant à opérer un contrôle sur pièce de l'identification d'entreprises non couvertes ainsi que la vérification de la

conformité des documents déposés. Il s'agit d'une action préalable destinée à alléger celle des agents de contrôle qui ont la responsabilité de veiller, *in fine*, au respect de la réglementation.

Enfin, à l'issue de l'action de contrôle, la décision des DIRECCTE doit suivre le cheminement fixé par la [circulaire du 28 octobre 2011](#) (notamment mise en demeure de régulariser une situation non conforme au regard de l'obligation légale dans un délai de 6 mois et prise en compte des motifs de défaillance de l'entreprise pour déterminer le montant de la pénalité).

## QUE DEVIENT LA PENALITE 1% SENIORS APRES L'ENTREE EN VIGUEUR DU DISPOSITIF DE CONTRAT DE GENERATION?

Dans une [lettre-circulaire](#) publiée le 26 mars 2013, l'Agence centrale des organismes de Sécurité sociale (Acos) indique en se référant à une [circulaire interministérielle](#) que les entreprises qui sont couvertes à la date du 4 septembre 2012 (date de la transmission du [document d'orientation relatif au contrat de génération](#) aux syndicats et au patronat) par un accord (de branche ou d'entreprise) ou par un plan d'action sur l'emploi des salariés âgés ainsi que les entreprises qui entreraient dans le champ des dispositions relatives à l'emploi des seniors, du fait du franchissement des seuils d'effectif postérieurement au 4 septembre 2012 **ne peuvent, jusqu'au 30 septembre 2013, faire l'objet d'aucun redressement** pour défaut de couverture par un dispositif en faveur de l'emploi des seniors durant cette période.

Pourquoi la date du 30 septembre 2013? En fait, dans le [dispositif de contrat de génération](#), les entreprises d'au moins 300 salariés ont jusqu'à cette date pour conclure un accord ou élaborer un plan d'action "contrat de génération".

En revanche, la pénalité reste applicable aux entreprises, soumises à l'obligation, qui ne seraient pas couvertes à la date du 4 septembre 2012 par un accord ou un plan « seniors », probablement pareillement jusqu'au 30 septembre 2013.

Ces circulaires appellent quelques remarques.

Il est curieux que des circulaires prolongent les effets d'une loi abrogée. Effectivement, [l'article L.138-24 du code de la sécurité sociale ayant institué la pénalité « seniors » est abrogé au 4 mars 2013](#). Très précisément, l'article 3 du [décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 relatif au contrat de génération](#) prévoit que « La section 1 du chapitre VIII *ter* du titre III du livre 1er du code de la sécurité sociale (deuxième partie : décrets en Conseil d'Etat et troisième partie : décrets simples) (c'est-à-dire pour la partie législative les anciens [articles L138-24 à L138-28](#)) est **abrogée** ».

Sachant qu'une règle juridique abrogée est une règle qui cesse d'être applicable pour l'avenir, **il est, par conséquent, étonnant que la circulaire interministérielle ainsi que la lettre-circulaire de l'ACOSS prévoient que la pénalité « seniors » puisse avoir un quelconque effet au-delà de la date du 4 mars 2013**, que ce soit à l'égard des entreprises couvertes par un accord ou plan d'action à la date du 4 septembre 2012 qui se trouvent du coup être exonérées, ou à l'égard des entreprises qui n'étaient pas couvertes à cette date et qui restent, donc, redevables de la pénalité après le 4 mars. On peut alors raisonnablement penser qu'après le 4 mars 2013, les URSSAF, chargées de recouvrer la pénalité « seniors », ne seront plus fondées sur le plan juridique à prononcer une telle pénalité. Le fondement juridique sur lequel elles pourraient s'appuyer n'existe plus.

Par ailleurs, prolonger l'application de la pénalité « seniors », permet-il vraiment aux entreprises à s'approprier les outils prévus dans le dispositif de contrat de génération ?

## « ACCIDENTS DU TRAVAIL : QUELLES PARTICULARITES CHEZ LES SENIORS ? »

RESUME D'UN ARTICLE DE LA REVUE DE L'INRS

« HYGIENE ET SECURITE DU TRAVAIL »,

PAR C. TISSOT ET J.-C. BASTIDE

4EME TRIMESTRE 2012, N° 229, P. 15 ET SUIV.

En France comme partout en Europe, la population vieillit. Selon les projections, la part des 55 ans et plus dans la population active devrait encore progresser ces prochaines années pour atteindre presque 19% en 2030 contre 13.2 % en 2011. Les seniors voient leurs capacités s'amoinrir, notamment leur capacité fonctionnelle, mais ils mettent en œuvre des stratégies (anticipation, évitement, gestes ou utilisation du collectif) pour compenser ces baisses. Cela explique aussi pourquoi ils ont une attitude plus responsable vis-à-vis de la santé et de sécurité. Ils s'engagent moins que les jeunes dans des comportements à risque. Et de fait, ils ont moins d'accidents, mais ils sont plus graves.

En effet selon une étude de 2007, ils ont deux fois moins d'accidents que les salariés de 20 à 29 ans. Mais l'indice de gravité est de 26.4 pour les plus de 50 ans contre 8.5 chez les 20 – 29 ans. Ils sont également surreprésentés dans les accidents mortels.

Les principales causes d'accidents sont les accidents de plain-pied, les chutes de hauteur et les manutentions manuelles. Quant aux décès, ils sont dus à des malaises, des accidents classés en «divers » et ceux liés au risque routier. Les récits des accidents mettent en lumière les complications survenues après les chutes, par exemple des embolies pulmonaires ou des infections. Les malaises sont particulièrement caractéristiques dans la tranche des 60 – 65 ans. Il s'agit d'arrêts cardiaques, d'infarctus, d'embolies pulmonaires, de ruptures d'anévrisme.

Les hommes sont plus concernés que les femmes mais très légèrement.

A noter également que les stratégies issues de l'expérience ne sont pas toujours bonnes et conduisent parfois à sous évaluer le risque, voire à neutraliser les procédures applicables, au prétexte du professionnalisme et de l'expérience du senior.

En conclusion, les données d'accidentologie permettent d'établir des classements entre les différentes classes d'âge; mais il est difficile de montrer en quoi l'âge intervient en tant que facteur dans la survenue d'un accident. Les pertes d'équilibre et les malaises semblent être des causes d'accidents plus centrées sur les seniors. L'âge peut aussi contribuer à rendre la gestion du stress plus difficile. Les récits des accidents et des mesures prescrites ne mentionnent presque jamais le problème du vieillissement et les dispositions appropriées qui permettraient de protéger les seniors. L'avancée en âge est synonyme d'expérience professionnelle. Néanmoins des cas d'accidents montrent que l'expérience ne remplace pas une formation lors d'une nouvelle affectation de poste ou à l'occasion de nouvelles tâches. Les formations, l'accueil au poste de travail et la sensibilisation aux risques restent des mesures essentielles, quel que soit l'âge du salarié.