



SOMMAIRE

P. 2	Le chiffre du mois Retraites complémentaires en Europe : Les droits acquis des salariés se déplaçant dans l'UE pourront être maintenus
P. 3	Cinq projets de décrets sur la protection sociale complémentaire en cours de finalisation
P. 4	Les rythmes de travail en 2010
P. 4-5	Vingt ans de réformes des retraites : quelle contribution des règles d'indexation ?
P. 6	OCDE : Mieux travailler avec l'âge Pénibilités : les entreprises ne paieront pas immédiatement
P. 7	Fiche de lecture : Ce que le genre fait au droit Stéphanie Hennette-Vauchez, Mathias Möschel et Diane Roman, 1re édition, collection « À droit ouvert », Dalloz, 2013, 269 pages
P. 8-9	Affaire Caisse d'épargne Rhône-Alpes : le droit à la santé versus le « benchmark »
P. 10	Invitation à la demi-journée d'information du 19 septembre sur la réforme de la formation professionnelle

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.

(62%)

DES SALAIRES EUROPEENS DEPLORENT UNE DEGRADATION DE LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL DURANT CES CINQ DERNIERES ANNEES

C'EST LE RESULTAT D'UNE ENQUETE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES EUROPEENS ET SUR L'IMPACT QUE LA CRISE ECONOMIQUE A PU AVOIR SUR CELLES-CI. L'ENQUETE A ETE REALISEE AUPRES D'UN ECHANTILLON REPRESENTATIF DE 26 500 ACTIFS EUROPEENS. ELLE REVELE UNE DETERIORATION GENERALE DES CONDITIONS DE TRAVAIL AINSI QUE DE GRANDES DISPARITES EN MATIERE DE SATISFACTION DES TRAVAILLEURS SELON LES PAYS.

NEANMOINS, LA PLUPART DES TRAVAILLEURS SE DISENT SATISFAITS DE LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL (77% EN MOYENNE DANS L'UE) ET DE LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL (85%). PLUS DE 80% DES PERSONNES INTERROGEEES AU LUXEMBOURG, EN FINLANDE ET AUX PAYS-BAS ESTIMENT QUE LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL SONT BONNES. VIENNENT ENSUITE L'AUTRICHE, LA BELGIQUE, LE ROYAUME-UNI ET L'ESTONIE.

COMMISSION EUROPEENNE - FLASH EUROBAROMETRE

Retraites complémentaires en Europe

Les droits acquis des salariés se déplaçant dans l'UE pourront être maintenus

Le Parlement européen a adopté, le 15 avril 2014, un projet de directive visant à faciliter la mobilité des travailleurs entre les États membres en améliorant les modalités d'acquisition et de préservation des droits à pension de retraite complémentaire. Le Conseil doit encore formellement approuver le texte.

Régimes concernés. Si les droits à pension de base sont déjà garantis par le droit européen grâce au principe de coordination des régimes de sécurité sociale instaurés par les règlements communautaires, via notamment la totalisation des périodes d'assurance, de telles mesures pour les systèmes de retraites complémentaires n'existent pas.

Le projet de directive tend à améliorer les modalités d'acquisition et de préservation des droits à retraite complémentaire.

Le texte sera applicable seulement aux régimes complémentaires de pension (à l'exception de ceux couverts par la coordination, dont font partie l'Agirc et l'Arrco) pour lesquels un droit existe en raison d'une relation de travail et destinés à servir une pension complémentaire à des travailleurs salariés. Le texte ne s'appliquera « qu'aux périodes d'emploi accomplies après sa mise en œuvre »

Délai de transposition de la directive L'accord fixe un délai de quatre ans pour la transposition de la directive en droit national. Des dispositions plus favorables que celles prévues par la directive pourront toutefois être mises en place par les États membres.

POSITION (UE) N° 2/2014 DU CONSEIL EN PREMIÈRE LECTURE

en vue de l'adoption de la directive du Parlement européen et du Conseil relative aux prescriptions minimales visant à accroître la mobilité des travailleurs entre les États membres en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaires

Adoptée par le Conseil le 17 février 2014

Cinq projets de décrets sur la protection sociale complémentaire en cours de finalisation

Les projets de décrets d'application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2014 et de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 relatifs à la protection sociale complémentaire sont en cours de finalisation et devraient être publiés fin mai ou début juin. D'ores et déjà, cinq projets de textes ont été élaborés.

Le premier porte sur la notion de contrats santé responsables et instaure des plafonds de prise en charge, notamment en optique, pour une application aux contrats souscrits ou renouvelés à partir du 1er janvier 2015.

Le deuxième projet précise le panier minimum de garanties applicable au 1er janvier 2016 aux salariés qui bénéficieront d'une couverture santé obligatoire dans le cadre de la généralisation.

Le troisième texte détaille la procédure de mise en concurrence préalable au choix d'un ou de plusieurs organismes recommandés pour mettre en place une couverture santé.

Le quatrième définit la notion de « degré élevé de solidarité », qui vise les prestations qui sont susceptibles d'être versées sans contrepartie de cotisations et qui peuvent figurer dans le régime de protection sociale complémentaire mis en place par accord professionnel ou interprofessionnel.

Le cinquième projet détaille enfin la procédure de mise en concurrence des organismes proposant des contrats complémentaires individuels « aide à la complémentaire santé » (ACS) (pour une application aux contrats souscrits ou renouvelés à partir du 1er janvier

LES RYTHMES DE TRAVAIL EN 2010 - DARES – Document d'études – avril 2014

RESUME

OLIVIA SAUTORY – SANDRA ZOLLONIZ

Les rythmes et modes d'organisation du travail ont beaucoup évolué au cours de ces dernières décennies :

+ Augmentation du travail le week-end, accroissement de l'irrégularité et de l'imprévisibilité des horaires et réduction des temps de travail. Le semainier de la dernière enquête « Emploi du temps » de l'Insee permet de dresser finement un état des lieux des horaires de travail en France en 2010.

Une première typologie distingue huit types de journées travaillées : standards, longues, demi-journées, décalées vers le matin, décalées vers l'après-midi ou la soirée, décalées vers la nuit, fragmentées, courtes. Une seconde typologie dégage neuf types de semaines de travail, les huit premières étant dominées chacune par l'un des types de journées identifiés, la dernière étant caractérisée par de nombreux jours de repos.

+ Un peu moins de la moitié des personnes travaillent selon une semaine « standard ». Elles travaillent du lundi au vendredi selon des journées essentiellement « standards », de 8h20 à 17h30 sur une durée de huit heures en moyenne, et rarement le week-end. Ce type de semaine concerne en grande partie des professions intermédiaires, aux horaires réguliers. La semaine longue concerne davantage les non-salariés et les cadres ayant une lourde charge de travail et des horaires peu prévisibles mais qu'ils maîtrisent davantage que d'autres salariés. Les semaines décalées sont plus fréquentes dans les grandes entreprises et résultent du mode d'organisation particulier qu'est l'alternance des horaires de travail (2x8, 3x8), observée le plus souvent chez les ouvriers de l'industrie et les professions intermédiaires de la santé. Les autres semaines atypiques concernent une variété de secteurs et de professions mais le plus souvent des employés peu qualifiés. C'est dans ces semaines que les salariés semblent cumuler le plus de contraintes horaires, et qu'ils déclarent le plus souvent rechercher un autre emploi.

Le document d'étude est à consulter en intégralité sur [le site du ministère du travail](#)

Vingt ans de réformes des retraites : quelle contribution des règles d'indexation ?

INSEE ANALYSES – AVRIL 2014

Anthony Marino, division Redistribution et politiques sociales, Insee

RESUME

Depuis la fin des années 1980, le mode de calcul des droits à retraite a connu de nombreux changements visant à limiter la progression des dépenses de pensions en part du Produit Intérieur Brut. Si on avait conservé l'intégralité des règles qui ont prévalu jusqu'au milieu des années 1980, cette part se serait élevée à près de 21 points de PIB en 2060, selon des simulations effectuées à l'aide du modèle Destinie 2 de l'Insee. Avec l'ensemble des modifications intervenues depuis, jusqu'à la réforme de 2014 et les derniers accords Agirc-Arrco, cette part se limiterait à environ 14 points, si on retient une hypothèse d'évolution annuelle de la productivité de 1,3 % à moyen et long termes.

Parmi les facteurs de cette modération, les règles d'indexation jouent un rôle majeur. Depuis la fin des années 1980, c'est l'indice des prix qui sert à revaloriser les pensions en cours de service dans le secteur privé, ainsi que les salaires dits « portés aux comptes », ceux sur la base desquels se fait la liquidation. Ce principe a été confirmé par la loi de 1993. La loi de 2003 a étendu le mode d'indexation sur les prix aux pensions de la fonction publique.

Les changements de règles d'indexation contribuent à contenir l'évolution des pensions de manière importante mais variable selon le niveau de la croissance économique. Selon que les gains de productivité s'élèveront respectivement à 1 % ou 2 % par an (hypothèses du Conseil d'orientation des retraites), les simulations réalisées à l'aide de « Destinie 2 » montrent que cet effet variera de 3,6 à 6 points de PIB à l'horizon 2060. Les réformes des retraites ont ainsi rendu le niveau à long terme du ratio retraites/PIB assez sensible aux hypothèses macroéconomiques. Avec les règles telles qu'elles sont annoncées aujourd'hui, le poids des retraites dans le PIB se situerait en 2060 entre 12 et 15 % du PIB entre les hypothèses haute et basse de croissance retenues par le Conseil d'orientation des retraites.

Cette sensibilité vaut également pour le pouvoir d'achat relatif des retraités. Les montants des pensions à la liquidation devraient certes continuer à augmenter. Toutefois, les pensions vont évoluer moins rapidement que les revenus d'activité et l'écart entre les deux sera plus important dans les scénarios de croissance plus forte. Similaire en 2010 à celui des actifs, le niveau de vie moyen des ménages de retraités n'en représenterait plus que 85 % à 70 % en 2060, selon que les gains de productivité s'élèveront respectivement à 1 % ou 2 % par an.

L'intégralité de l'étude est consultable sur le [site de l'Insee](#)

Direction de l'Emploi, du
travail et des affaires sociales

Emploi

Janvier 2014



Mieux travailler avec l'âge **FRANCE**

Évaluation et principales recommandations

Emploi des seniors en France : l'OCDE formule plusieurs recommandations

Dans un rapport rendu public le 30 janvier 2014, intitulé "**Mieux travailler avec l'âge en France**", l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) formule plusieurs recommandations visant à promouvoir davantage l'emploi des seniors en France.

Parmi les pistes d'actions, l'OCDE recommande à la France de :

- *Lutter contre la discrimination liée à l'âge* : combattre les représentations négatives des seniors dans le monde du travail qui constituent une entrave majeure à l'allongement de la vie active et qui incitent les employeurs à peu recruter après l'âge de 55 ans.
- *Rendre la rupture conventionnelle moins attractive en fin de carrière pour les salariés et les entreprises* : ce mode de rupture est particulièrement financièrement attractif pour les seniors les mieux rémunérés et leurs employeurs mais semble peu s'accompagner d'un retour à l'emploi.
- *Renforcer les actions de Pôle emploi en faveur du retour à l'emploi des seniors* : déterminer précocement le meilleur accompagnement des seniors à partir d'un profilage solide et privilégier les mesures les plus efficaces comme une aide intensive à la recherche d'emploi et un emploi aidé dans le secteur marchand.
- *Inscrire les besoins des seniors dans la réforme de la formation professionnelle* : promouvoir la mise à jour des compétences et la montée en qualification des seniors pour leur permettre une mobilité professionnelle en fin de carrière.
- *Privilégier la reconversion professionnelle et l'accès à un temps partiel sans perdre en salaire pour les salariés qui auront un compte personnel de prévention de la pénibilité* : l'option de départ anticipé ne devrait être préconisée que pour les salariés proches de la retraite les premières années de la mise en place du compte pénibilité.

Pour consulter le rapport directement : [OCDE](#)

PENIBILITE : LES ENTREPRISES NE PAIERONT PAS IMMEDIATEMENT

Les discussions ne sont pas terminées, mais il semble bien que les entreprises ne seront pas soumises dès 2015 à la cotisation « pénibilités » ou qu'elle sera en tout cas extrêmement minime. La cotisation générale de 0.2 % ne sera pas exigée durant plusieurs années. Seule la sur-cotisation liée à l'exposition aux pénibilités dans l'entreprise serait due mais elle serait très faible.

Les droits ouverts ne pouvant être mobilisés avant d'avoir acquis 20 points, et le maximum de points pour les poly-exposés étant de 8 points par an. Par ailleurs les 20 premiers points devront être consacrés à la formation.

La déclaration faite pour alimenter le compte sera annuelle. Reste à régler la question de la mesure de la pénibilité et de la tenue de la fiche individuelle. Pour garantir les entreprises contre les recours en cascade des salariés, le gouvernement songe à utiliser la technique du rescrit fiscal.

FICHE DE LECTURE

Ce que le genre fait au droit

Stéphanie Hennette-Vachez, Mathias Möschel et Diane Roman, 1re édition, collection « À droit ouvert », Dalloz, 2013, 269 pages

Qu'est-ce que le genre ?

Les différences entre hommes et femmes sont-elles entérinées, voire produites par le droit ?

Quelles formes juridiques prend la recherche d'égalité entre hommes et femmes ?

La théorie féministe du droit, particulièrement vivante à l'étranger où elle bénéficie d'une réception académique certaine, est encore peu connue en France.

Lancé en novembre 2011 avec le financement de l'Agence nationale de recherche, le programme de recherche REGINE (Recherche et études sur le genre et les inégalités dans les normes en Europe) se donne pour objectif de faire connaître en France cette branche spécifique de l'analyse critique du droit.

L'ouvrage « Ce que le genre fait au droit » reconstitue les actes d'une journée d'études, organisée, le 19 septembre 2012, à l'université Paris Ouest Nanterre La Défense. Il vise à présenter les grands enjeux de l'analyse dite « genrée » du droit, qu'ils portent sur la théorie du droit, le droit administratif ou le droit pénal.

Il présente également les outils et méthodes de l'analyse, qu'il s'agisse du recours aux statistiques pour la mise en évidence des discriminations indirectes ou de la lutte contre les stéréotypes sexistes.

Enfin, cet ouvrage offre pour la première fois une traduction en langue française de réflexions majeures publiées à l'étranger sur la démocratie et la parité, le droit de la bioéthique, le droit social, la liberté religieuse et l'identité sexuelle.

Avec les contributions de : Olivia Bui-Xuan, Marie-Xavière Catto, Juliette Gaté, Charlotte Girard, Sophie Grosbon, Stéphanie Hennette Vauchez, Carole Nivard, Julie McCandless, Mathias Möschel, Diane Roman, Blanca Rodríguez Ruiz, Ruth Rubio-Marín, Sally Sheldon, Julie Suk, Madhavi Sunder, Kendall Thomas et Carolina Vergel-Tovar.

Affaire Caisse d'épargne Rhône-Alpes : le droit à la santé versus le « benchmark »

Première partie (seconde à paraître dans le numéro de juin)

Une organisation du travail fondée sur le benchmark est-elle conforme au droit du travail ? La question s'est posée à l'occasion d'un contentieux porté devant le tribunal de grande instance de Lyon et puis devant la cour d'appel du même chef-lieu s'agissant de la Caisse d'épargne Rhône-Alpes qui avait mis en place « un outil informatique destiné au suivi et au pilotage de l'activité commerciale des collaborateurs ».

Le syndicat SUD, estimant que ce système de « gestion des performances du personnel » portait atteinte à la santé physique et mentale des salariés, a demandé aux juges d'interdire à la banque d'y recourir. Selon l'organisation syndicale, ce système était « particulièrement contraignant », fonctionnant sur le principe d'une « évaluation permanente » de chaque agence et de chaque salarié dont les résultats pouvaient être consultés par l'ensemble des salariés à tout moment par le moyen de tableaux de suivi informatique.

Dans ce système, aucun objectif précis n'était officiellement imposé ni aux agences, ni aux salariés. D'après le syndicat plaignant, le seul objectif identifiable était de faire mieux que les autres. Cette affirmation n'a pas été démentie par la banque pour qui ce pilotage était « plus puissant que celui par objectifs » en ce qu'il développait « la culture de la performance ... ». Et c'est là justement où le bât blesse, estime le syndicat SUD qui considère que cette culture de la performance et la concurrence qu'elle induit entre les agences et les salariés se font au détriment de la santé de ces derniers comme en témoigneraient la « véritable terreur » et le « stress permanent » qu'elles leur avaient fait subir.

Qu'est-ce que le benchmark ?

Le benchmarking est défini comme étant « un ensemble d'outils et de méthodes d'évaluation des produits, des services, des méthodes, des processus d'une entreprise par comparaison à un référentiel issu de l'étude d'autres entreprises dans le but d'étalonner les performances par rapport aux concurrents ou de découvrir des pratiques nouvelles susceptibles de les améliorer » (Mesnard Xavier et Tarondeau Jean-Claude, « Utiliser l'audit par benchmarking pour améliorer les performances », Revue française de gestion, 2003/6 no 147, p. 247-258).

Qu'en est-il de l'outil mis en place par la CERA (Caisse d'épargne Rhône-Alpes)? Si le benchmark est, classiquement, un « benchmark externe » (Frank Bournois, « Le benchmark dévoyé », Semaine Sociale Lamy – 2013, Supplément n° 1571), et bien que l'on soit tenté de considérer que l'outil mis en place dans la présente affaire, relève d'un « benchmark interne », tel ne semblerait pas être le cas en l'espèce car l'outil en question « correspond davantage à un système de mesure et de positionnement relatif à des performances » (Frank Bournois, « Le benchmark dévoyé », *ibid.*).

Dans la présente affaire, les juges étaient appelés à se prononcer sur une organisation du travail contestée pour les atteintes qu'elle aurait portées à la santé des salariés. La réponse à cette

question ne va pas de soi, car l'organisation du travail, relève d'un « territoire privé » protégé par la liberté d'entreprendre, qui est l'apanage de l'employeur. Les éventuelles intrusions sont limitées aux hypothèses où il y a atteinte à des droits fondamentaux, dont la santé et le respect de l'intégrité physique font partie.

Les pouvoirs reconnus à l'employeur sont donc encadrés et s'exercent, entre autres, sous le contrôle du juge (Philippe Waquet, Yves Struillou, Laurence Pécaut-Rivolier. Pouvoirs du chef d'entreprise et libertés du salarié. Du salarié-citoyen au citoyen-salarié. Ed. Liaisons, 2014 p. 39). Par ailleurs, l'employeur est soumis à un certain nombre d'obligations en matière d'information et de consultation des IRP, s'agissant de l'introduction de « tout projet important d'introduction de nouvelles technologies ayant des conséquences sur l'emploi et les conditions de travail » (Philippe Waquet, Yves Struillou, Laurence Pécaut-Rivolier, *ibid*).

Dans l'affaire qui nous occupe, il s'est agi donc de trancher des questions de principe.

Le « benchmark », un procédé attentatoire à la santé des salariés

Le tribunal de grande instance, saisi de cette affaire, s'est montré catégorique quant à la question posée. En effet, en s'appuyant sur une multitude d'éléments juridiques et factuels, les juges estiment dans un jugement rendu le 4 septembre 2012 qu'« en instaurant comme mode d'organisation du travail le benchmark » l'employeur « n'a pas respecté l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur lui » et « compromet gravement la santé de ses salariés ».

A noter !

Dans cette affaire, bien qu'il s'agisse d'atteintes à la santé mentale, les juges parlent d'atteintes à la santé des salariés, sans faire de distinction entre les dimensions physique et psychique. C'est une manière pour eux de signifier que la notion de santé est une et indivisible, conformément à la conception de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) pour qui « la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité » Préambule de 1946.

Plusieurs instances dont les médecins du travail, l'inspection du travail et les assistantes sociales ont stigmatisé les méfaits de ce mode de gestion (dévalorisation des personnes, atteinte à leur dignité, sentiment d'instabilité, culpabilisation, sentiment de honte incitation pernicieuse à outrepasser la réglementation, multiplication des troubles physiques et mentaux ...).

Pour sa défense, la caisse d'épargne s'est prévalu du fait que le juge n'a pas « le pouvoir de s'immiscer dans le pouvoir de direction de l'employeur » sauf en cas de « violation grave et flagrante d'une règle de droit particulière ». Cela n'a pas convaincu le TGI, pour qui le pouvoir de direction de l'employeur ne fait pas obstacle à ce que le juge puisse lui interdire de prendre des mesures attentatoires à la santé de ses salariés. De la même manière lorsqu'il constate qu'« une organisation de travail compromet la santé des salariés », le juge « peut intervenir pour interdire sa mise en œuvre ».

Le TGI a, par ailleurs, mis en échec un autre argument de la banque consistant à soutenir l'absence

de lien de causalité entre le benchmark et les risques psychosociaux, qui font, selon elle, « partie du monde actuel » et existaient au sein de l'entreprise bien avant la mise en place du benchmark. Cet argument n'a pas prospéré. L'absence de concomitance ne signifie pas forcément l'absence de tout lien de causalité. Les médecins du travail, dans plusieurs de leurs rapports, ont pointé du doigt le benchmark « comme un facteur de risques psychosociaux » et comme une cause d'accentuation de ces derniers, lorsqu'ils sont déjà présents au sein de la structure, comme c'est le cas en l'espèce.

Au regard de sa substance, le jugement rendu par le TGI constitue incontestablement une « déclinaison de l'obligation de sécurité de résultats, dans la lignée » de l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mars 2008 (dit arrêt SNECMA) (Pierre-Yves Verkindt, « Le benchmark touché au coeur ? », Semaine Sociale Lamy – 2013, Supplément n° 1571) et s'inscrit « dans une perspective de contrôle de l'environnement pathogène voulu ou permis par l'employeur » (Marie-Ange Moreau, « L'obligation générale de préserver la santé des travailleurs (ou ne pas oublier l'ancrage communautaire de certains textes) », Droit social 2013 p. 410).

**Invitation à la demi-journée d'information organisée en clôture de la convention
«dialogue social territorial» sur la réforme de la formation professionnelle**

Le 19 SEPTEMBRE 2014 de 9 H à 13 h à l'AGIPI SCHILTIGHEIM

Le thème abordé cette année portera sur **la réforme de la formation professionnelle**. Seront abordés le compte personnel de formation, le financement et la question de la relation formation emploi. Les intervenants sont des universitaires et des praticiens, ainsi que des représentants syndicaux et patronaux, signataires et non signataires de l'ANI.

Plus de détails sur le contenu de la matinée seront mis en ligne prochainement.

Contact et inscription : hakim.elfattah@unistra.fr