



SOMMAIRE

P.2	Le chiffre du mois
P.3-5	Textes législatifs et réglementaires : <ul style="list-style-type: none">➤ Contrat de génération : l'aide financière est portée à 8000 euros➤ Nouvelle convention d'assurance chômage : les mesures relatives aux seniors➤ Gel de la revalorisation des retraites d'un montant supérieur à 1205 euros
P.6-7	Risques psychosociaux : vers une reconnaissance des affections en maladies professionnelles?
P.8-10	Santé et sécurité au travail : la Commission Européenne définit le nouveau cadre stratégique de l'UE pour la période 2014-2020
P. 10-11	L'employeur peut mettre fin, par accord collectif, à un usage bénéficiant aux retraites ?
P. 11-13	Etudes et rapports + sélection d'articles de presse

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

92 000 EMBAUCHES DE JEUNES EN CDI PREVUES SUR TROIS ANS

TEL SERAIT LE NOMBRE D'EMBAUCHES PREVUS DANS LES ACCORDS DE CONTRAT DE GENERATION, DEJA SIGNES DANS **20**
BRANCHES PROFESSIONNELLES ET **12 000** ENTREPRISES, D'APRES M. FRANÇOIS REBSAMEN.

SOURCE : [L'EXPANSION](#) , 17 septembre 2014

TEXTES LEGISLATIFS ET REGLEMENTAIRES

**CONTRAT DE GENERATION :
L'AIDE FINANCIERE EST PORTEE A 8000 EUROS**

Un [décret](#) publié le 14 septembre 2014 porte à **8000 euros** le montant de l'aide financière attribuée aux entreprises de moins de 300 salariés qui recourent au dispositif de contrat de génération en recrutant simultanément un jeune et un salarié âgé.

Actuellement, une aide de 4 000 euros est accordée pour les entreprises qui, d'une part, recrutent en contrat à durée indéterminée un jeune de moins de 26 ans ou un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé et qui, d'autre part, maintiennent dans l'emploi en contrat à durée indéterminée un salarié âgé d'au moins 57 ans, un salarié d'au moins 55 ans au moment de son embauche ou un salarié d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Désormais, cette aide est de **8000 euros** pour les entreprises qui **recrutent un jeune de moins de 26 ans en CDI et embauchent, simultanément ou au plus tôt six mois avant ce recrutement, un salarié âgé d'au moins 55 ans.**

**NOUVELLE CONVENTION D'ASSURANCE CHOMAGE :
LES MESURES RELATIVES AUX SENIORS**

Suite à l'entrée en vigueur, le 1er juillet 2014, de la nouvelle convention d'assurance chômage conclue le 14 mai 2014 et issue des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 22 mars 2014, les seniors se voient appliquer deux nouvelles mesures spécifiques :

➤ **Adaptation des règles d'indemnisation à l'allongement de la durée du travail**

Les seniors involontairement privés d'emploi qui remplissent certaines conditions (être en cours d'indemnisation et avoir perçu au moins 365 jours d'indemnisation, être âgé de 61 ans, justifier de 12 ans d'affiliation au régime d'assurance chômage, ou de périodes assimilées) peuvent bénéficier du maintien de leurs droits aux allocations chômage jusqu'à l'âge de la retraite.

Pour harmoniser les règles d'indemnisation du chômage avec celles relatives aux retraites, il est prévu de porter l'âge à prendre en compte pour déterminer si un senior privé d'emploi peut continuer à bénéficier de l'assurance chômage à :

- 61 ans et 2 mois pour les allocataires nés en 1953

- 61 ans et 7 mois pour les allocataires nés en 1954
- 62 ans pour les allocataires nés à compter du 1er janvier 1955

Quant à l'âge d'obtention du taux plein à partir duquel les allocations chômage cessent d'être versées, il est porté à :

- 66 ans et 2 mois pour les allocataires nés en 1953,
- 66 ans et 7 mois pour les allocataires nés en 1954,
- 67 ans pour les allocataires nés à compter du 1er janvier 1955.

➤ **Instauration d'une contribution spécifique de solidarité**

Alors qu'ils en étaient exonérés, les salariés âgés de 65 ans et plus sont désormais soumis à une contribution spécifique de solidarité, versée au régime d'assurance chômage. Son taux est équivalent au taux de contribution de droit commun, soit 6,4% (4% à la charge de l'employeur, 2,4% à la charge du salarié).

Pour tout savoir sur les nouvelles règles de l'assurance chômage : [UNEDIC](#)

<p style="text-align: center;">GEL DE LA REVALORISATION DES RETRAITES D'UN MONTANT SUPERIEUR A 1205 EUROS</p>
--

Dans le cadre des mesures d'économie et de partage des efforts demandés aux assurés pour réduire les déficits, les pensions de retraite, servies par les régimes de base, d'un montant supérieur à 1205 euros bruts par mois ne seront pas revalorisées au 1^{er} octobre de cette année. La [loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014](#) (article 9) prévoit leur **gel temporaire**. Elles devraient être revalorisées au 1^{er} octobre 2015.

Rappelons que la revalorisation des pensions de retraite intervenait habituellement le 1er avril de chaque année pour tenir compte de l'inflation. C'est la loi relative aux retraites du 20 janvier 2014 qui a repoussé cette revalorisation au 1er octobre.

En conséquence de ces mesures, la revalorisation de certaines pensions de retraite sera suspendue pendant 18 mois (correspondant à la période allant du 1er avril 2014 au 30 septembre 2015).

Concernant les assurés dont le montant total des pensions est supérieur à 1 200 euros et inférieur ou égal à 1 205 euros, le coefficient annuel de revalorisation est réduit de moitié.

Prime exceptionnelle en faveur des petites retraites

Si l'on s'en tient aux termes de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014, les retraités dont la pension est inférieure ou égale à 1 200 euros par mois au 30 septembre 2014 vont pouvoir bénéficier d'une revalorisation en bonne et due forme. Seulement, il s'est avéré que les règles de calcul qui s'appliquent le 1er octobre conduisent mécaniquement à une stabilité des pensions du fait de la très faible inflation prévue en 2014. C'est pourquoi, dans sa déclaration de politique générale du mardi 16 septembre 2014, le Premier ministre a annoncé le versement d'une **prime exceptionnelle** pour les retraites inférieures à 1 200 euros mensuels. Dans le même temps, il a indiqué que l'Allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) doit être portée à 800 euros en octobre 2014.

Le gel n'est pas attentatoire au principe d'égalité

Devant le Conseil constitutionnel, les parlementaires de l'opposition ont avancé qu'en limitant l'application de la règle de revalorisation annuelle à certaines pensions, le législateur a méconnu le principe d'égalité en créant un effet de seuil entre des assurés se trouvant dans des situations comparables.

Mais, pour les sages du Conseil, la mesure contestée qui est à la fois temporaire et d'une ampleur très relative (au maximum 7 euros par mois par pensionné intéressé), ne crée pas de rupture caractérisée de l'égalité devant les charges publiques ; elle est, par conséquent, jugée conforme à la Constitution.

INITIATIVE SENATORIALE

RISQUES PSYCHOSOCIAUX : VERS UNE RECONNAISSANCE DES AFFECTIONS EN MALADIES PROFESSIONNELLES?

Les affections qui résultent d'une exposition à des risques psychosociaux d'origine professionnelle pourraient-elles être bientôt reconnues en maladies professionnelles? Dans une [proposition de résolution](#) du groupe socialiste au Sénat, il est préconisé que le législateur se saisisse "par humanité et par pragmatisme" de la "problématique sociale, économique et humaine" que représente "le phénomène du mal-être au travail".

Les sénateurs constatent dans ce texte que "les initiatives parlementaires ont été relativement peu nombreuses" dans ce domaine, alors même qu'une pléthore de rapports ont abordé cette question, qu'une multitude d'acteurs (universitaires, scientifiques, professionnels de santé, acteurs du monde de l'entreprise ...) se sont attachés à "mieux appréhender les symptômes et maladies pouvant témoigner d'un mal-être évident au travail" et que la jurisprudence a élaboré tout un corpus jurisprudentiel "afin de mieux protéger la sécurité et la santé des travailleurs, et renforcer les obligations des employeurs en la matière".

Ce paradoxe est d'autant plus injustifiable que "l'organisation et les méthodes de travail se sont foncièrement transformées", notamment du fait de la globalisation financière et de la mise en concurrence mondiale des entreprises, contribuant à créer "un climat anxigène" et un "sentiment d'insécurité" dans le monde du travail, jugent les sénateurs.

Dans ces conditions, le législateur a le devoir de "prendre en considération les évolutions ayant trait à l'organisation, aux méthodes de travail et à la gestion des ressources humaines afin de mieux protéger les droits et la santé des travailleurs" estiment-ils, en rappelant au passage d'une part que la sauvegarde de la santé des travailleurs est un droit fondamental, garanti par la Constitution, et d'autre part que l'employeur a une obligation de sécurité de résultat en matière de prévention des risques professionnels, "y compris des risques psychosociaux".

Dans ce cadre, ils appellent les pouvoirs publics et les acteurs sociaux à "réfléchir aux modalités qui permettraient une reconnaissance en maladies professionnelles des affections résultant d'une exposition à des risques psychosociaux d'origine professionnelle, et qui se caractérisent notamment par un état de stress post-traumatique, d'épuisement manifeste, par une dépression ou par des complications somatiques spécifiques".

Les sénateurs critiquent, de surcroît, la situation actuelle consistant à ce que "la branche maladie prenne en charge des affections qui découlent de la réalisation de risques psychosociaux d'origine professionnelle, alors que la branche AT-MP, financée à 97% par les cotisations patronales, semble plus légitime au regard de la nature" de ces risques.

Ils préconisent, par ailleurs, en présence d'un projet de restructuration "la réalisation systématique d'une étude d'impact sur les risques psychosociaux d'origine professionnelle", qui devra par la suite être transmise au comité d'entreprise, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ils invitent, enfin, les acteurs de l'entreprise à "se saisir davantage de l'enjeu que représente la prévention des risques psychosociaux d'origine professionnelle". Ce qui passe notamment par l'intégration de la prévention de ces risques dans la formation des professionnels des ressources humaines.

UNION EUROPEENNE

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL : LA COMMISSION EUROPEENNE DEFINIT LE NOUVEAU CADRE STRATEGIQUE DE L'U.E. POUR LA PERIODE 2014 -2020

Le 6 juin 2014, la Commission européenne a publié une [communication](#) visant à définir un nouveau cadre stratégique au sein de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2014-2020.

L'Union européenne compte plus de 217 millions de travailleurs. Selon les statistiques européennes, chaque année, plus de 4 000 travailleurs succombent à des accidents du travail et plus de trois millions sont victimes d'accidents graves engendrant un arrêt de travail de plus de trois jours. L'Organisation internationale du travail estime à 159 500 le nombre de maladies mortelles liées au travail en 2008 dans l'UE-27, le cancer constituant la première cause de décès (95 500 cas).

En termes de ressenti, 24,2 % des travailleurs estiment que leur travail met en péril leur santé et leur sécurité et 25 % déclarent qu'il a eu des effets essentiellement négatifs sur leur santé.

Outre les souffrances que cela engendre, les coûts économiques et sociaux occasionnés par les arrêts dus à des maladies ou des accidents liés au travail sont "excessifs" et atteignent "des proportions inacceptables" estime la Commission européenne qui propose de mener "une action stratégique soutenue en collaboration avec les États membres". Pour ce faire, l'Union européenne devra relever trois principaux défis, avance la Commission :

- Faire en sorte que la législation soit mieux respectée dans les États membres, notamment en augmentant la capacité des micro-entreprises et des petites entreprises d'adopter des mesures de prévention des risques efficaces et efficientes
- Améliorer la prévention des maladies liées au travail en s'attaquant aux risques existants, nouveaux et émergents
- faire face au vieillissement de la main-d'œuvre européenne.

Dans sa communication, la Commission européenne propose de relever ces défis par une **série d'actions** regroupées sous **sept grands objectifs stratégiques** :

- poursuivre la consolidation des stratégies nationales en matière de santé et de sécurité, par exemple par la coordination des politiques et l'apprentissage mutuel;
- apporter un soutien pratique aux petites entreprises et aux micro-entreprises pour les aider à mieux respecter les règles en matière de santé et de sécurité. Les entreprises bénéficieraient d'une assistance technique et d'outils pratiques, tels que l'[évaluation des risques en ligne](#) (OiRA), une plateforme web fournissant des outils sectoriels d'évaluation des risques
- améliorer le contrôle du respect de la législation par les États membres, par exemple grâce à une évaluation du fonctionnement des inspections nationales du travail
- simplifier la législation existante, s'il y a lieu, afin de supprimer les charges administratives inutiles, tout en préservant un niveau élevé de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs
- tenir compte du vieillissement de la main-d'œuvre européenne et améliorer la prévention des maladies liées au travail pour lutter contre les risques existants et nouveaux, par exemple dans les secteurs des nanomatériaux, des technologies vertes et des biotechnologies
- améliorer la collecte de données statistiques pour disposer de meilleurs éléments d'information et élaborer des instruments de suivi
- renforcer la coordination avec les organisations internationales, telles que l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), ainsi qu'avec d'autres partenaires afin de contribuer à réduire le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles et à améliorer les conditions de travail partout dans le monde
- Plusieurs instruments pourront être mobilisés pour mettre en œuvre ces mesures : le dialogue social, la sensibilisation, l'application de la législation européenne, les synergies avec d'autres domaines d'action (santé publique, éducation, etc.), ainsi que les Fonds de l'Union européenne, comme le [Fonds social européen \(FSE\)](#), et le [programme de l'UE pour l'emploi et l'innovation sociale \(EaSI\)](#), qui peuvent appuyer l'application des règles en matière de santé et de sécurité.

Pour la Commission européenne, le nouveau cadre stratégique qui se nourrit de la conviction que "la prévention des risques et l'action en faveur d'un environnement de travail plus sain et plus sûr sont essentielles pour améliorer la qualité des emplois et les conditions de travail, mais aussi pour accroître la compétitivité", ne peut se déployer efficacement qu'avec la collaboration active des autorités nationales et des partenaires sociaux.

A cette fin, la Commission va organiser, dans les enceintes qui s'y prêtent, un débat public entre les principales parties prenantes sur les idées et propositions énoncées dans la présente communication et elle associera ces parties à la réalisation des actions de mise en œuvre, si nécessaire.

JURISPRUDENCE

L'EMPLOYEUR PEUT METTRE FIN, PAR ACCORD COLLECTIF, A UN USAGE BENEFCIANT AUX RETRAITES

En vertu d'un usage local, la caisse d'épargne d'Ile-de France prenait en charge, en faveur de ses anciens salariés, les deux tiers de la cotisation à une mutuelle, ce qui permettait à ceux-ci, une fois à la retraite, de bénéficier d'une couverture santé à taux réduit.

A compter du 1^{er} janvier 2007, elle a cessé, sur le fondement d'un accord collectif, tout versement aux nouveaux retraités et a informé individuellement, le 27 mars 2009, les autres retraités qui étaient déjà bénéficiaires qu'à compter du 1^{er} juillet 2009 elle cessait cette participation.

Plusieurs syndicats ont contesté devant la justice la suppression de cette prise en charge, considérant qu'il s'agissait là d'un **avantage de retraite** intangible ; l'entreprise ne pouvait selon eux le retirer.

Dans cette affaire, l'axe de défense syndicale fait écho à une jurisprudence de la Cour de cassation du 30 novembre 2004 jugeant que « le versement volontaire par l'employeur d'une prime dite de milieu d'année postérieurement à la mise en retraite du salarié entraîne la transformation de la prime versée pendant la période d'activité en un avantage de retraite » et que dès lors, « la dénonciation de l'usage instituant la prime ne remet pas en cause cet avantage après la liquidation de la retraite » ([pourvoi n°02-45.367](#)).

La cour d'appel de Paris, saisie de cette affaire, a jugé quant à elle que les requérants ne pouvaient se prévaloir du principe d'intangibilité des avantages de retraite puisque en l'espèce la notion d'avantage de retraite ne se trouve pas caractérisée du fait que la prise en charge de cotisations, qui est à l'origine du contentieux :

- **ne s'est pas traduite par le versement de sommes entre les mains des retraités** mais par le règlement, deux fois par an, d'une somme globale entre les mains de la mutuelle ;

- et parce que l'adhésion à la mutuelle par les anciens salariés de l'entreprise au moment de leur départ à la retraite présente un **caractère facultatif** et peut dès lors être remise en cause chaque année.

Saisie par pourvoi, la Cour de cassation ne se prononce pas sur le fait de savoir si, en l'espèce, la notion d'avantage de retraite était caractérisée ou pas. La Haute juridiction judiciaire se contente de dire que dans cette affaire l'employeur était fondé à mettre fin à l'usage litigieux dès lors qu'un accord collectif le prévoyant a été conclu avec un ou plusieurs syndicats représentatifs.

[Cour de cassation, chambre sociale, 20 mai 2014, pourvoi n°12-26.322](#)

ETUDES ET RAPPORTS

LES PRERETRAITES D'ENTREPRISE : DES USAGES RENOUVELES DU FAIT DE LEUR TAXATION ET DE LA CRISE ECONOMIQUE

Malgré la mise en place en 2003 d'une taxe, alourdie en 2008, sur les préretraites d'entreprise entraînant la rupture du contrat de travail du préretraité, nombre d'employeurs continuent de recourir à ces préretraites dites aussi « maison ». Des entretiens monographiques conduits en 2013 montrent que ce choix est motivé par le souhait de gérer au mieux une restructuration, souvent au sein d'un plan de sauvegarde de l'emploi, et de compenser la pénibilité de certains métiers. En revanche, le recours aux préretraites comme outil de gestion de la pyramide des âges, prédominant dans les années 1970-1980, a quasiment disparu.

L'étude est consultable [ici](#)

LES CESSATIONS ANTICIPEES D'ACTIVITE EN 2012 : REBOND DES RETRAITES ANTICIPEES POUR CARRIERE LONGUE, MAINTIEN DU DISPOSITIF « AMIANTE » ET EXTINCTION DES AUTRES DISPOSITIFS PUBLICS

En 2012, 99 700 salariés ou anciens salariés du secteur privé de 55 ans ou plus sont entrés dans un dispositif public de cessation anticipée d'activité. L'année a été marquée par une forte remontée du nombre de départs en retraite anticipée pour carrière longue (92 000, après 45 800 en 2011), qui constitue désormais le principal dispositif de sortie anticipée du marché du travail, et par un maintien des entrées dans le dispositif en faveur des travailleurs de l'amiante (4 800 entrées sur l'année). Les entrées dans les autres préretraites publiques et en dispense de recherche d'emploi n'ont plus qu'un caractère résiduel.

L'étude est consultable [ici](#)

RAPPORT D'INFORMATION DU COMITE SENATORIALE DE SUIVI SUR L'AMIANTE

En 2005, le Sénat a mis en place une mission commune d'information sur le « drame de l'amiante en France ». Le 26 octobre de la même année, cette mission a présenté son [rapport](#) sur le bilan et les conséquences de la contamination par l'amiante et a formulé [vingt-huit propositions](#) pour mieux indemniser les victimes et tirer des leçons pour l'avenir.

Pour dresser le bilan de la mise en œuvre de ces propositions, la Commission des affaires sociales a créé en 2013 un comité de suivi amiante qui a rendu le 1er juillet 2014 son [rapport d'information](#).

Dans ce rapport, le comité constate que les propositions formulées en 2005 ont été majoritairement suivies. En effet, 17 des 28 mesures préconisées en 2005 ont été mises en œuvre. Celles-ci concernaient principalement les mesures à prendre pour la protection des travailleurs.

A l'inverse, 7 propositions concernant l'indemnisation des victimes et son financement sont restées lettre morte observe-t-elle, sans doute faute de moyens. Mais aussi parce que l'idée de faire payer les entreprises ayant produit des matériaux amiantés ne fait pas consensus.

Si la réglementation actuelle est globalement satisfaisante pour le comité, en particulier dans son volet protection des travailleurs, considérablement renforcé par le décret du 4 mai 2012, elle identifie, cependant, quatre faiblesses auxquelles il convient de trouver des réponses très rapidement :

- le pilotage des politiques publiques en matière d'amiante est défaillant alors que ce sujet par définition transversal concerne quasiment tous les ministères ;
- le repérage de l'amiante constitue le maillon faible de la réglementation, tandis que le dossier technique amiante peine à devenir véritablement un document-clef en matière de prévention des risques ;
- la protection des travailleurs pâtit du faible nombre des interventions des corps de contrôle ;
- le comité de suivi pointe certaines règles complexes, instables ou insuffisamment mises en œuvre en matière de santé publique, concernant par exemple le seuil d'exposition de la population aux poussières d'amiante, l'information ou le suivi des personnes exposées.

Face à ces enjeux, le comité de suivi a présenté un ensemble de [propositions](#) "à la fois ambitieuses et opérationnelles" pour compléter celles formulées en 2005, "afin de relever le pari du désamiantage dans les décennies à venir".

SELECTION D'ARTICLES DE PRESSE

Chauvin Sandrine, « *Fusion Agirc-Arrco : 5 mesures chocs pour sauver les retraites complémentaires* », [CAPITAL](#), 29/09/2014

Clarini Julie et Rodier Anne, « *Faut-il réformer ou se réapproprier le travail?* », [LE MONDE](#), 29/09/2014 (accès payant)

Delacroix Rodolphe, « *Emploi des seniors : sortons de la logique d'échec !* », [LES ECHOS](#), 18/09/2014

Delmar Géry, « *Retraite : en finir avec les fins de carrière précoces* », [LES ECHOS](#), 16/09/2014

Eychenne Alexia, « *Salariés et patrons s'accrochent aux préretraites "maison"* », [L'EXPRESS](#), 27/08/2014

Eychenne Alexia, « *Burn-out: l'entreprise va-t-elle bientôt payer?* », [L'EXPRESS](#), 22/09/2014

Eychenne Alexia, « *La justice, nouvelle arme des chômeurs face à Pôle emploi* », [L'EXPRESS](#), 24/09/2014

Leroux Eric, « *Epargne-retraite: voir au-delà de la fiscalité* », [LE MONDE](#), 27/09/2014 (accès payant)