



SOMMAIRE

P. 2	Le chiffre du mois
P. 3	Emploi des travailleurs handicapés : assouplissement pour atteindre le quota de 6 % Droits à la retraite des personnes handicapées et de leurs aidants familiaux
P. 4 -5	Circulaire d'application concernant la retraite progressive dont la date d'effet est fixée à compter du 1er janvier 2015 Cancer du sein : le lieu de travail trop souvent oublié par les chercheurs
P. 6 - 11	La protection de l'emploi Journée des juristes du travail, 28 novembre 2014 – Compte rendu
P. 11 - 13	Principe général de non- discrimination en raison de l'obésité
P.13	Question prioritaire de constitutionnalité - Pensions de retraite : constitutionnalité de la majoration pour assistance d'une tierce personne
P.14	Revue de presse
15	Colloque

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.

LES CHIFFRES DU MOIS

« 53 % DES SALARIES ET 68 % DES MANAGERS DECLARENT SUBIR UN STRESS REGULIER, TANDIS QUE 71 % DES DRH PARTENT DU POSTULAT QUE LEURS SALARIES SUBISSENT EFFECTIVEMENT UNE TELLE TENSION »

EN SAVOIR PLUS SUR [HTTP://BUSINESS.LESECHOS.FR/DIRECTIONS-RESSOURCES-HUMAINES/0203961305956-1-SALARIE-SUR-4-AURAIT-SUBI-UN-PROBLEME-PSYCHOLOGIQUE-GRAVE-105679.PHP](http://business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/0203961305956-1-salarie-sur-4-aurait-subi-un-probleme-psychologique-grave-105679.php)

Emploi des travailleurs handicapés

Le [projet de loi](#) « Macron » comporte deux articles (92 et 93) qui visent à faciliter l'atteinte du quota de 6 % de travailleurs handicapés. Deux nouvelles possibilités sont ainsi ouvertes :

- passer des contrats avec les travailleurs indépendants handicapés, reconnus personnes handicapées au sens de [l'article L. 5212-13](#) du code du travail. Actuellement, les contrats passés avec les travailleurs indépendants handicapés ne sont pas valorisables par les entreprises au titre de leur obligation d'emploi ;
- accueillir des personnes handicapées pour des périodes de mise en situation professionnelle (article L 5135-1 et s. du code du travail)

Les modalités seront déterminées par décret

Droits à la retraite des personnes handicapées et de leurs aidants familiaux

Un [décret](#) du 30 décembre 2014 précise les conditions d'accès à la retraite anticipée des travailleurs handicapés (le taux d'incapacité permanente requis est abaissé de 80 % à 50 % ; la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est maintenue pour les périodes de reconnaissance antérieures au 31 décembre 2015) et les conditions dans lesquelles ces personnes pourront prétendre à une retraite à taux plein dès 62 ans et à l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) dès cet âge.

Il définit également les règles d'attribution de la majoration de durée d'assurance nouvellement créée au bénéfice des aidants familiaux de personnes handicapées.

Par ailleurs, il précise les règles de priorité entre régimes pour le service de la majoration de durée d'assurance pour enfant, applicables à un couple de même sexe.

Enfin, il définit le revenu annuel moyen servant de base au calcul de la pension de vieillesse des artisans et commerçants.

Circulaire d'application concernant la retraite progressive dont la date d'effet est fixée à compter du 1er janvier 2015 **Référence : 2014-65**

L'article 18 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 modifie le [dispositif de la retraite progressive](#). L'âge à partir duquel l'assuré qui exerce une activité à temps partiel peut demander une retraite progressive est l'âge légal applicable selon la génération, diminué de deux ans, sans pouvoir être inférieur à 60 ans. La durée d'assurance pour l'ouverture du droit est fixée à 150 trimestres tous régimes de retraite de base confondus. Par ailleurs, la fraction de retraite servie est modifiée afin de mieux tenir compte de la durée de l'activité à temps partiel par rapport à la durée de l'activité à temps plein applicable à l'entreprise.

La circulaire est téléchargeable [ici](#)

Cancer du sein : le lieu de travail trop souvent oublié par les chercheurs

L'American Public Health Association (APHA), qui compte 30.000 membres à travers le monde, a mis en ligne début janvier une prise de position appelant à la reconnaissance du caractère professionnel de certains cancers du sein. L'organisation y dénonce le manque d'attention accordée aux résultats inquiétants d'études récentes établissant un lien entre exposition aux produits chimiques sur le lieu de travail et augmentation des taux de cancer du sein. L'organisation estime que la recherche sur les causes professionnelles et environnementales du cancer du sein doit devenir une priorité.

"Jusqu'à récemment, les risques pour la santé des femmes liés à leur activité professionnelle restaient dans l'ombre, rarement étudiés en dépit de la présence de longue date des femmes dans le monde du travail. Ce manque de perspective de genre a un coût : la santé de femmes qui travaillent", s'insurge l'APHA.

Le document s'attarde plus particulièrement sur la présence sur les lieux de travail d'agents toxiques ayant des effets sur le système hormonal, appelés communément "perturbateurs endocriniens". Des substances telles que le bisphénol A, dont l'usage pour la fabrication de contenants alimentaires est interdit en France depuis le 1er janvier, et les phtalates sont incriminés. Leur présence, même en quantité faible, sur les lieux de travail pourrait avoir des conséquences néfastes sur la santé des travailleuses.

L'APHA épingle également les facteurs de risques liés à l'organisation du travail, rappelant que le travail de nuit a été reconnu "cancérogène probable" par le Centre international de recherche sur le cancer (CIRC).

L'organisation estime nécessaire de réorienter la recherche sur le cancer du sein vers les facteurs de risques environnementaux, notamment le lieu de travail, car "plus de la moitié des cas de cancer du sein ne peuvent être expliqués par les causes ou facteurs de risques traditionnels tels que le surpoids, l'alimentation, l'alcool, la génétique".

Les organisations luttant aux côtés de travailleurs victimes de cancers liés à leur travail – généralement des ouvriers – peuvent se réjouir de cet appel. Il intervient en effet alors que certains tentent d'instrumentaliser les conclusions d'une étude publiée début janvier dans la prestigieuse revue américaine Science.

L'article, co-écrit par un biostatisticien et un professeur d'oncologie, émet l'hypothèse d'une corrélation entre le nombre de divisions cellulaires dans un organe au cours d'une vie et le risque de cancer. Les chercheurs ont analysé des données disponibles concernant les cellules souches de 31 types de tissus humains et ont observé que les organes dont les cellules souches sont nombreuses et ont tendance à se diviser souvent sont davantage touchés par le cancer. Cet article a eu un retentissement important, bien au-delà des cercles scientifiques. De journaux y ont fait écho, en résumant l'article scientifique par le message suivant : deux tiers des cancers sont dus à "un manque de chance".

Rapidement des voix se sont élevées pour relever les limites de l'étude. L'étude des scientifiques de l'université Johns Hopkins (Maryland) n'a pas pris en compte le cancer du sein, le plus fréquent chez les femmes, ni celui de la prostate, le deuxième plus courant pour les hommes. D'autre part, l'interprétation des résultats par les auteurs de l'étude pose question. "Cette manière de présenter les choses confond la causalité avec une simple relation statistique. Elle passe à côté d'un élément essentiel qui ne peut certainement pas être attribué à la chance individuelle : on peut tracer une cartographie sociale de chaque cancer et démontrer les liens importants entre les conditions de travail et les différentes localisations de cancer", a commenté Laurent Vogel, chercheur à l'unité Conditions de travail, Santé et sécurité de l'ETUI.

Devant la controverse suscitée par leur article, un des auteurs, Cristian Tomasetti, a précisé à l'hebdomadaire britannique The Economist : "nous n'avons pas montré que deux tiers des cas de cancer sont dus à la malchance. Le cancer résulte en général d'une combinaison de malchance, d'un mauvais environnement et de mauvais gènes héréditaires."

En savoir plus : <http://www.etui.org/fr/Themes/Sante-et-securite/Actualites/Cancer-du-sein-le-lieu-de-travail-trop-souvent-oublie-par-les-chercheurs>

LA PROTECTION DE L'EMPLOI
Journée des juristes du travail, 28 novembre 2014
Compte-rendu de Benjamin DABOSVILLE
Maitre de conférences à l'Université de Strasbourg – Institut du travail

La journée des juristes du travail, co-organisée par l'Association Française de Droit du Travail (AFDT), l'Ecole Nationale de la Magistrature (ENM) et l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP) s'est tenue le 28 novembre 2014 à Paris. Elle avait pour thème « **La protection de l'emploi** ».

En introduction de cette journée, le Directeur général du Travail, Monsieur **Yves Struillou**, a souligné que la protection de l'emploi était entrée dans une ère nouvelle, marquée par une articulation renouvelée des acteurs de cette protection. Alors que le choix fait par le législateur en 1975 avait été de donner une place primordiale à l'administration, c'est à compter des années quatre-vingt le juge judiciaire qui s'était retrouvé sur le devant de la scène. La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 inaugure un changement de cap. D'une part, le droit du licenciement fait l'objet d'un contrôle mixte. L'administration a pour mission de contrôler le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et le déroulement de la procédure de consultation des instances représentatives du personnel, tandis que le juge judiciaire demeure seul compétent pour apprécier la cause réelle et sérieuse de licenciement. D'autre part, le droit conventionnel joue à présent un rôle important, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ainsi que d'autres aspects du licenciement pouvant être fixés par accord collectif.

C'est à l'analyse de ces nouvelles dispositions et des enseignements pouvant être tirés des premiers mois de leur mise en œuvre que les diverses interventions de la journée ont été consacrées.

Premier intervenant, le professeur **J.-F. Akandji-Kombé** s'est intéressé au droit constitutionnel à l'emploi, consacré par l'article 6 du préambule de la Constitution de 1946. Sa démonstration visait à montrer que ce droit à l'emploi est d'une applicabilité juridictionnelle encore incertaine. Certes, le Conseil Constitutionnel y fait fréquemment référence. Mais, de façon prudente, il n'a jamais cherché à dégager la substance de ce droit. Au contraire, il se contente dans ses décisions de dire si une loi porte ou non atteinte au droit à l'emploi sans définir celui-ci. Il laisse également une très grande latitude au législateur concernant les modalités choisies pour donner corps à ce droit.

En conséquence, l'invocation par un requérant du droit constitutionnel à l'emploi devant un juge judiciaire ou un juge administratif se révèle peu utile. En théorie, ce type d'action est possible puisque, à l'inverse du contrôle de la constitutionnalité des lois, ces juges sont compétents pour contrôler la constitutionnalité d'autres actes juridiques tels que les conventions ou accords collectifs, les règlements intérieurs d'entreprise ou les contrats de travail. En pratique, le caractère indéterminé du droit à l'emploi rend pourtant sans grand intérêt son invocation devant le juge judiciaire ou le juge administratif.

Il reste alors à s'interroger sur la possibilité d'invoquer certains textes de droit international devant les juridictions judiciaires ou administratives. Certaines dispositions internationales consacrent en effet une forme de droit à l'emploi. C'est le cas de l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme, relatif au droit au respect de la vie privée, dont la Cour européenne de Strasbourg a tiré l'existence d'un droit à vivre sa vie professionnelle. Force est pourtant de constater que peu de juridictions se sont emparées de ces textes internationaux. Si tel était le cas, une difficulté importante devrait d'ailleurs être résolue, portant sur la manière d'articuler ces règles internationales avec le droit constitutionnel à l'emploi.

Second intervenant, Monsieur **L. Duclos**, adjoint au chef du département des synthèses à la direction générale de l'emploi, a dressé un panorama des diverses formes qu'a pris l'intervention publique sur le marché du travail ces dernières années. Il a rappelé que la politique de l'emploi, initialement pensée en liaison avec la politique économique et la politique sociale, a par la suite pris son autonomie, disposant de ses propres outils d'action.

Ces outils sont de deux ordres. D'une part, il existe des mesures spécifiques, ciblant un public précis. D'autre part, peuvent être utilisées des mesures générales, visant à agir sur le fonctionnement même du marché du travail, telles les exonérations de charges sociales. Dans leur conception, ces outils ont évolué, reflétant les différentes phases de la politique de l'emploi. Alors que les premiers outils avaient pour objectif, dans les années soixante-dix, de réduire la population active, ceux élaborés dans les années quatre-vingt-dix avaient pour but de faire baisser le coût du travail. Les outils confectionnés à compter des années 2000 s'inscrivent eux davantage dans une démarche d'« activation » de l'emploi.

La politique de l'emploi aujourd'hui menée reflète cette histoire, même si cet héritage est source de certaines difficultés. Ces difficultés sont pour partie organisationnelles : il existe aujourd'hui beaucoup d'organismes utilisant des outils divers et répondant à des philosophies d'action de natures différentes. Elles sont aussi, pour partie, conceptuelles. Bien que la politique de l'emploi mette actuellement l'accent sur les « transitions » et les « parcours » professionnels, il manque encore des outils adaptés pour faire face à ce défi. Il en va de même de la prise en considération des périodes pendant lesquelles un travail est effectué sans qu'il y ait une activité pleine et régulière, puisque ce n'est que récemment que ces situations ont fait l'objet d'une attention soutenue de la part de l'administration. A ces premières séries d'obstacles, il faut en ajouter d'autres, de nature financière ou politique. La faiblesse des crédits a ainsi été évoquée. Mais le caractère parfois bien malaisé de l'articulation entre une politique nationale de l'emploi et une politique locale de l'emploi a aussi été mis en exergue. Il a, surtout, été rappelé que l'ampleur du problème de l'emploi en France invite à rechercher les réponses les plus immédiates possibles, au risque que ces solutions prises dans l'urgence se révèlent inadaptées.

Face à ces enjeux et obstacles, plusieurs orientations sont donc aujourd'hui prises par la politique de l'emploi. D'une part, l'administration cherche à améliorer qualitativement les dispositifs déjà existants, plutôt qu'à les supprimer pour leur en substituer de nouveaux. D'autre part, l'accent est mis sur les outils qui sont jugés être les plus à même de faire face aux défis de l'évolution du marché de l'emploi. Le mécanisme du portage salarial ou la portabilité des droits individuels du travailleur sont notamment cités en exemple.

Troisième intervenante, Madame **S. Mariette**, conseiller référendaire à la Cour de cassation, a présenté une chronique de jurisprudence relative aux contrats aidés. Il a été souligné que ce contentieux n'est pas près de se tarir, le législateur restant friand de ce type de contrats. Ainsi, ces dernières années, ont été créés le « contrat unique d'insertion » (appelé « contrat d'accompagnement dans l'emploi » dans le secteur non-marchand) et le « contrat d'avenir » (qui connaît une déclinaison particulière sous la forme du « contrat d'avenir professeur »). Au niveau législatif, l'évolution la plus marquante reste toutefois la suppression de la convention que l'employeur devait conclure avec l'administration préalablement à la signature de tout contrat aidé. Il a aussi été rappelé que le Conseil constitutionnel a exclu que des personnes de droit public puissent conclure des contrats aidés prenant la forme de contrats à durée indéterminée.

Ces rappels faits, les points marquants du contrôle effectué par les juges judiciaires ont ensuite été précisés. De manière générale, ce contrôle reste étroit, tant pour la conclusion que pour l'exécution

de ces contrats. Du point de vue des conditions de conclusion des contrats aidés, si les personnes de droit privé peuvent conclure tant des contrats à durée indéterminée (CDI) que des contrats à durée déterminée (CDD), certaines règles particulières doivent être respectées dans cette dernière éventualité. Ainsi le motif du recours à un contrat aidé conclu pour une durée déterminée doit être précisé dans le contrat lui-même, faute de quoi ce contrat sera requalifié en CDI. Par exception à la règle générale, des contrats aidés peuvent cependant être conclus sous forme de CDD pour pourvoir un emploi permanent de l'entreprise. Enfin, du point de vue de l'exécution des contrats aidés, la Cour de cassation a considéré que le contrat aidé ne pouvait être modifié unilatéralement par l'employeur, lequel doit par ailleurs se conformer à ses obligations de formation et d'accompagnement du salarié.

Une fois rappelés ces différents aspects du contrôle judiciaire, les questions de compétence entre juge judiciaire et juge administratif ainsi qu'entre juge et législateur ont été évoquées. Sur le premier point, le Tribunal des conflits a d'abord précisé dans une décision du 17 décembre 2012 que le juge administratif est seul compétent pour apprécier la légalité des conventions conclues entre l'employeur et l'Etat. La Cour de cassation a ensuite affirmé dans un arrêt du 26 mars 2014 que les salariés victimes d'une inexécution par l'employeur de ses obligations légales ne sont pas tenus de saisir préalablement le juge administratif, y compris dans l'hypothèse où la convention conclue entre l'Etat et l'employeur comportait elle-même une irrégularité (en l'occurrence, l'employeur n'avait effectué aucun effort de formation des salariés, contrevenant ainsi aux exigences légales. Bien que la convention conclue entre l'Etat et l'employeur ne prévoyait elle-même aucune action de formation et contrevenait donc également à la loi, **la Cour de cassation a estimé que le salarié n'était pas tenu d'attaquer de façon préalable la convention de droit public conclue entre l'Etat et l'employeur. Il pouvait se contenter de demander directement aux juridictions judiciaires de constater le manquement par l'employeur à ses obligations légales de formation**). Sur le second point, les conséquences de la décision de la Cour de Justice de l'Union européenne relative au calcul des effectifs de l'entreprise ont été rappelées. La Cour de Justice a certes estimé que les dispositions du Code du travail qui excluaient des effectifs de l'entreprise les salariés en contrats d'insertion étaient contraires au droit européen. Mais cette décision de la juridiction européenne n'a qu'une utilité réduite pour les salariés ou les syndicats. Ces derniers ne peuvent obtenir des juridictions françaises qu'elles réintègrent les salariés en contrats d'insertion dans le calcul des effectifs de l'entreprise. Comme l'a rappelé la Cour de cassation, en raison de la spécificité juridique des directives européennes, seul le législateur peut intervenir pour mettre les dispositions légales du Code du travail en conformité avec le droit européen.

Quatrième intervenant, le professeur **F. Géa** a présenté une réflexion sur les accords de mobilité interne et les accords de maintien de l'emploi, nouveaux types d'accords collectifs créés par la loi du 14 juin 2013 dont les applications pratiques restent encore relativement rares.

L'origine de ces dispositifs a d'abord été rappelée. Les accords de maintien de l'emploi s'inscrivent dans une réflexion ancienne concernant l'articulation entre convention collective et contrat de travail. A cette question, ils apportent une réponse nouvelle, consistant à faire primer la norme collective sur les règles « individuelles » issues du contrat de travail. Les accords de mobilité interne s'insèrent eux dans une critique récurrente de l'étendue du droit du licenciement, lequel comprend à la fois les réorganisations qui s'accompagnent de suppressions d'emplois et les réorganisations qui s'accompagnent de transformations d'emplois. Sans remettre frontalement en cause le champ d'application du droit du licenciement, les accords de mobilité interne font écho à ces critiques car, tout comme les accords de maintien dans l'emploi, leur conclusion a pour effet d'éviter la mise en œuvre de l'ensemble des règles du licenciement pour motif économique.

Le mécanisme de ces deux types de dispositifs a alors été analysé, tout en mettant en exergue les difficultés d'interprétation de la loi du 14 juin 2013. Dans les deux cas, on constate un évitement de la plupart des règles du droit du licenciement économique et une primauté donnée aux règles de l'accord collectif sur les règles issues du contrat de travail. Des différences existent néanmoins. Les accords de maintien de l'emploi ne peuvent être conclus qu'en cas de « graves difficultés conjoncturelles », ce qui tend à démontrer qu'ils répondraient à une logique curative de protection de l'emploi. En contre-point, les accords de mobilité interne sont conclus dans le cadre d'une « réorganisation courante sans projet de réduction d'effectifs », ce qui révèle davantage une logique préventive de protection de l'emploi.

Il restait alors, pour conclure l'analyse, à s'intéresser à l'avenir de ces dispositifs. Cet avenir dépend pour partie de l'usage qu'en fera la pratique, pour partie de la manière dont les juges trancheront les questions juridiques encore en suspens, pour partie enfin des modifications que le législateur souhaitera effectuer. Le récent rapport Pisani-Ferry / Enderlein propose ainsi de renforcer le rôle des accords collectifs dans la protection de l'emploi en permettant notamment d'assouplir les conditions de conclusion des accords de maintien de l'emploi. Ceux-ci n'auraient plus une vocation uniquement défensive liée à de graves difficultés conjoncturelles, mais auraient également une vocation offensive permettant de faire face, entre autres, à une concurrence accrue. Ces évolutions doivent être suivies avec attention, car elles révéleront l'orientation que prendra l'ensemble du droit du travail.

Cinquième intervenant, Monsieur J.-F. Robinet, directeur de la Dirrecte Poitou-Charentes, a évoqué le rôle de l'administration dans le cadre des PSE. Cette intervention administrative s'effectue conformément aux lignes directrices de la réforme du droit du licenciement pour motif économique mises en évidence dès la conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012. Les objectifs sont d'une part de favoriser la négociation au détriment de la confrontation et d'autre part d'identifier les meilleures alternatives possibles au licenciement. L'administration a donc un double rôle. Elle est garante de la qualité du dialogue social et elle est garante de l'accompagnement des salariés via le plan de sauvegarde de l'emploi. Cette mission se décline, toutefois, différemment selon qu'un accord majoritaire a été conclu ou que l'employeur a élaboré un document unilatéral. Dans le premier cas, l'administration n'effectue qu'un contrôle restreint avant de valider l'accord. Elle s'assure uniquement que l'accord collectif comporte effectivement des mesures d'accompagnement à destination des salariés. Dans le second cas, elle effectue un contrôle renforcé avant d'homologuer le document unilatéral. Elle vérifie non seulement que les procédures de consultation des représentants du personnel ont été respectées, mais également que les mesures contenues dans le plan de sauvegarde de l'emploi sont pertinentes et proportionnées. Ce contrôle de proportionnalité s'effectue en tenant compte des moyens de l'entreprise et du groupe, des enjeux résultant de la situation de l'emploi sur le territoire où elle est implantée et des efforts accomplis auparavant par l'entreprise pour maintenir l'emploi et la qualification des salariés.

Pour remplir ces objectifs, l'administration cherche à agir le plus en amont possible dans la procédure de licenciement en utilisant les outils juridiques créés par la réforme de juin 2013, à savoir le pouvoir de formuler des observations et le pouvoir d'émettre des injonctions. **Dès lors, les refus de validation d'accords collectifs et les refus d'homologation de documents unilatéraux ne sont que des mesures ultimes, utilisées uniquement à l'encontre d'entreprises qui n'ont pas tenu compte des observations et injonctions formulées antérieurement par l'administration.** Par cette méthode, l'administration tente de conférer aux décisions de validation et d'homologation une prévisibilité aussi grande que possible. En aval de ces décisions, lors de la mise en œuvre des plans de sauvegarde de l'emploi, l'administration reste toutefois également présente, afin d'apprécier

concrètement la pertinence de chacune des mesures du PSE. L'administration souhaite s'appuyer sur ces premières expériences pour améliorer le contenu des PSE qui seront élaborés ultérieurement.

Au regard des premières données collectées, la pratique semble en tout cas avoir évolué dans le sens souhaité par les promoteurs de la réforme. En effet, 75% des entreprises ont engagé une négociation sur le PSE et, si l'on excepte les entreprises soumises à une procédure collective (redressement, liquidation judiciaire...), 61% des PSE ont été élaborés par conclusion d'un accord collectif. A cet égard, il a aussi été précisé que toutes les organisations syndicales signent ce type d'accord, bien que dans des proportions variables. De son côté, l'administration répond souvent favorablement aux demandes de validation ou d'homologation, puisque seules 10% de ces demandes sont rejetées. Ces refus concernent essentiellement des entreprises n'ont pas tenu compte des observations ou injonctions formulées par l'administration lors de l'élaboration du contenu du PSE. Par ailleurs, qu'elles soient favorables ou défavorables, les décisions des DIRECCTE sont souvent motivées (90% des cas). Enfin, le taux de contentieux portant sur les PSE semble avoir diminué pour n'être plus actuellement que de 7-8% (pour un taux estimé de 20 à 30 % auparavant).

Sixième intervenante, Madame M.-L. Messé, vice-présidente du Tribunal administratif de Melun, a dressé un premier bilan du contentieux administratif relatif au plan de sauvegarde de l'emploi. Ce contentieux est important, dans la mesure où l'ensemble des contestations portant sur l'élaboration du PSE, que ce soit la consultation des instances représentatives du personnel ou la fixation de son contenu, font désormais l'objet d'un contrôle par l'administration, via les décisions de validation ou d'homologation, et relèvent donc de la compétence du juge administratif.

Dans un premier temps, ont été rappelées les spécificités de cette procédure contentieuse devant le tribunal administratif. Les délais sont très courts – 3 mois – ce qui exclut les renvois. De plus, une place centrale est donnée à l'écrit et les parties sont liées par leurs écrits précédents. L'audience garde cependant un rôle important car elle permet de rappeler les enjeux humains à l'œuvre derrière les questions juridiques. Quant aux personnes ayant qualité pour agir, certaines incertitudes ont été levées par les juges. Ces derniers ont estimé que, bien que non visés par les textes relatifs aux accords collectifs soumis à validation, les comités d'entreprise avaient néanmoins la possibilité de contester les décisions administratives relatives à ces accords.

Dans un second temps, ont été évoquées les premières décisions rendues par les juridictions administratives et le contenu du contrôle qu'elles effectuent sur les décisions prises par l'administration. Concernant les accords collectifs soumis à validation, il a été rappelé que les signataires doivent avoir la capacité de signer de tels accords. Les délégués syndicaux doivent avoir un mandat valable émanant de leur organisation et doivent être majoritaires. A défaut, il ne peut y avoir validation de ces accords par l'administration. Concernant les documents unilatéraux soumis à homologation, le contrôle sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi effectué par le juge administratif ne varie guère par rapport à celui effectué auparavant par le juge judiciaire. Ainsi, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, celui-ci doit s'impliquer dans la construction du PSE et ne peut se contenter d'une contribution financière. Les mesures prévues doivent enfin être précises et répondre à l'objectif de maintien de l'emploi, soit parce qu'elles permettent d'éviter les licenciements, soit parce qu'elles permettent de faciliter le reclassement. Si ces points n'ont guère soulevé de difficultés, les interrogations ont en revanche été plus fortes concernant la régularité de la consultation des instances représentatives du personnel. Il semble aujourd'hui acquis que ces instances doivent avoir connaissance de tous les éléments leur permettant de discuter utilement du contenu du plan proposé. Ainsi, dès lors que l'administration demande à l'entreprise de lui communiquer un élément qu'elle juge essentiel pour apprécier le contenu du PSE, le comité d'entreprise doit également recevoir communication de cet élément. Plus difficile est toutefois le

point de savoir si le comité européen, lorsqu'il existe, doit ou non être informé et consulté. Ce problème n'a jusqu'à présent pas été clairement tranché en jurisprudence et, comme sur d'autres aspects, de nouvelles décisions sont attendues pour lever ces ambiguïtés.

La journée s'est terminée par une table ronde animée par le professeur **P.-Y Verkindt**, auxquelles ont participé Madame **L. Lourdelle**, du service juridique de la CFDT, Madame **S. Pelicier**, avocate au barreau de Paris et Madame **S. Hervé**, chef de département à la direction de la sécurisation des parcours professionnels, ainsi que différents intervenants de la salle.

A travers ces débats, l'enjeu et le sens de la notion de « protection de l'emploi » ont été mis en question. Certains ont affirmé qu'à côté de la protection de l'emploi, d'autres sujets, au moins tout aussi importants, méritaient d'être examinés, notamment celui de la protection des parcours professionnels. D'autres se sont interrogés sur l'ambiguïté de la notion de protection de l'emploi, qui peut à la fois renvoyer au maintien des conditions de travail ou au maintien du lien d'emploi avec une entreprise. Encore a-t-il été souligné que, même en ne retenant que ce dernier aspect, il n'existe pas de consensus quant aux moyens à utiliser pour parvenir à l'objectif ainsi fixé. L'interrogation porte notamment sur la place à accorder au droit du licenciement et aux mesures de reclassement afférentes à l'idée de plan de « sauvegarde de l'emploi », par rapport à d'autres mesures de réorganisation, tels les accords de mobilité interne. En somme, les participants ont rappelé que la question de savoir dans quelle mesure les décisions de réorganisation devaient ou non être placées sous l'ombre protectrice du droit du licenciement faisait encore débat.

Existe-t-il un principe général de non- discrimination en raison de l'obésité ?

ARRÊT DE LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPEENE

18 décembre 2014

LES FAITS :

Le 1er novembre 1996, la commune danoise de Billund, a engagé M. Kaltoft en qualité d'assistant maternel, afin qu'il garde des enfants à son domicile, d'abord par contrat à durée déterminée, ensuite par contrat à durée indéterminée avec effet au 1er janvier 1998. M. Kaltoft a exercé cette fonction pendant environ quinze ans.

Pendant toute la période au cours de laquelle M. Kaltoft a été employé par la commune en question, celui-ci était «obèse», au sens de la [définition](#) fournie par l'Organisation mondiale de la santé (OMS), l'obésité étant inscrite sous le code E66 de la classification statistique internationale des maladies et des problèmes de santé connexes de l'OMS (CIM 10).

M. Kaltoft a tenté de perdre du poids et son employeur, dans le cadre de sa politique de santé, lui a accordé une aide financière entre le mois de janvier 2008 et celui de janvier 2009, afin qu'il participe à des cours de remise en forme et à d'autres activités physiques. M. Kaltoft a perdu du poids qu'il a ensuite repris, comme lors de ses tentatives précédentes.

En raison de la baisse du nombre d'enfants dans la commune, M. Kaltoft, à partir de la trente-huitième semaine de l'année 2010, n'a eu que trois enfants à garder au lieu de quatre, nombre pour lequel il avait reçu une habilitation.

Le 1er novembre 2010, il a été informé par téléphone que la commune envisageait de procéder à son licenciement, ce qui a entraîné la mise en œuvre de la procédure d'audition applicable pour le licenciement d'un employé public.

Lors d'un entretien avec la responsable des assistants maternels et en présence de la représentante du personnel, M. Kaltoft a demandé la raison pour laquelle il était le seul assistant maternel à être licencié. Son obésité a été évoquée au cours de cette réunion.

Par lettre du 22 novembre 2010, la commune l'a licencié, en indiquant que ce licenciement intervenait après une «évaluation concrète motivée par la baisse du nombre d'enfants»

M. Kaltoft, a introduit un recours devant le tribunal de Kolding en soutenant que, lors de son licenciement, **il avait été victime d'une discrimination fondée sur l'obésité** et qu'il devait obtenir des dommages et intérêts en réparation de cette discrimination.

LA QUESTION PREJUDICIELLE :

Dans ces conditions, le tribunal du travail saisi a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour de justice de l'Union européenne (C.J.U.E.) les questions préjudicielles suivantes :

- Est-il contraire au droit de l'Union, tel qu'il trouve expression, par exemple, à l'article 6 TUE sur les droits fondamentaux, que, sur le marché du travail, de manière générale ou plus particulièrement pour une administration publique en qualité d'employeur, il soit procédé à une discrimination fondée sur l'obésité?
- Une éventuelle interdiction en droit de l'Union de toute discrimination fondée sur l'obésité est-elle directement applicable aux rapports entre un ressortissant danois et son employeur ?
- L'obésité peut-elle être considérée comme constituant un handicap relevant de la protection de la directive 2000/78[...] et selon quels critères faut-il apprécier si l'état d'obésité d'une personne a concrètement pour effet qu'elle doit bénéficier de la protection conférée par cette directive contre la discrimination fondée sur un handicap ? »

LA COUR A APORTE LES REPONSES SUIVANTES :

D'abord, la CJUE estime que **«Le droit de l'Union doit être interprété en ce sens qu'il ne consacre pas de principe général de non-discrimination en raison de l'obésité, en tant que telle, en ce qui concerne l'emploi et le travail ».**

Ensuite, elle fait le constat que « l'état d'obésité ne constitue pas, en tant que tel » un handicap, qui doit s'entendre « comme visant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs » (voir arrêts HK Danmark, EU:C:2013:222, points 37 à 39; Z., C-363/12, EU:C:2014:159, point 76, et Glatzel, C-356/12, EU:C:2014:350, point 45).

En revanche, estime la Cour « dans l'hypothèse où, dans des circonstances données, l'état d'obésité du travailleur concerné » entraîne cette limitation, alors « un tel état relève de la notion de

«handicap» au sens de la directive 2000/78 » (voir, en ce sens, arrêt HK Danmark, EU:C:2013:222, point 41).

« Tel serait le cas, notamment, si l'obésité du travailleur fait obstacle à sa pleine et effective participation à la vie professionnelle ... du fait d'une mobilité réduite ou de la survenance, chez cette personne, de pathologies qui l'empêchent d'accomplir son travail ou qui entraînent une gêne dans l'exercice de son activité professionnelle ».

Ces précisions et indications étant apportées, la CJUE renvoie, comme elle en a coutume de le faire, à la juridiction nationale le soin de vérifier si tel est le cas de l'employé licencié et d'appliquer, le cas échéant, les textes contre les discriminations.

L'arrêt de la CJUE est consultable [ici](#)

QUESTION PRIORITAIRE DE CONSTITUTIONNALITE

Pensions de retraite : constitutionnalité de la majoration pour assistance d'une tierce personne

Décision rendue par Conseil constitutionnel 05-12-2014 n° 2014-433-QPC

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 26 septembre 2014 par le Conseil d'État d'une question prioritaire de constitutionnalité relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit du deuxième alinéa de l'article L. 30 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR).

Le Conseil constitutionnel a jugé ces dispositions conformes à la Constitution. D'une part, le Conseil estime que les fonctionnaires qui ont été contraints de prendre une retraite anticipée parce qu'ils étaient dans l'incapacité permanente de continuer leurs fonctions et ne pouvaient être reclassés et les fonctionnaires qui ont volontairement pris leur retraite le cas échéant de façon anticipée ne se trouvent pas dans la même situation au regard des droits à une pension de retraite. D'autre part, pour le Conseil, le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que, pour l'attribution d'une aide en vue de l'assistance à tierce personne, le législateur réserve la majoration spéciale de la pension aux fonctionnaires retraités atteints d'une maladie professionnelle dont l'imputabilité au service est reconnue postérieurement à la date de radiation des cadres et prévoit ainsi que s'appliquent, pour les autres fonctionnaires retraités atteint d'un handicap, les règles de droit commun prévues par le code de l'action sociale et des familles.

Le texte de la décision du Conseil constitutionnel est consultable [ici](#)

REVUE DE PRESSE

UNE CURIOSITE JURIDIQUE : LA DECOTE DES PENSIONS DE RETRAITE A L'EPREUVE DU PRINCIPE D'EGALITE

« LE MECANISME DE DECOTE ET DE SURCOTE, TEL QU'IL EST APPLIQUE DANS LES REGIMES DE RETRAITE FRANÇAIS, ENGENDRE DE FORTES INEGALITES. SOUVENT AU DETRIMENT DES FEMMES ET DES PERSONNES QUI ONT SUBI DES EPREUVES COMME UNE LONGUE PERIODE DE CHOMAGE OU UNE MALADIE. »

ETUDE PAR PIERRE-ÉDOUARD DU CRAY - DOCTEUR EN DROIT

LA SEMAINE JURIDIQUE SOCIAL N° 1-2, 13 JANVIER 2015, 1002

FEMMES ET HOMMES INEGAUX FACE AU VIEILLISSEMENT AU TRAVAIL

« L'ALLONGEMENT DES CARRIERES EST PLUS MARQUE CHEZ LES TRAVAILLEUSES. NOMBREUSES SONT CELLES QUI NE PEUVENT PAS SE PERMETTRE, POUR DES RAISONS FINANCIERES, D'ARRETER PLUS TOT. »

DANS LES POLITIQUES EUROPEENNES, LE THEME DU VIEILLISSEMENT ACTIF S'EST PROGRESSIVEMENT TROUVE REDUIT A UN OBJECTIF D'ALLONGEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE. TOUTEFOIS, L'INJONCTION A TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS NE PREND PAS EN COMPTE LES INEGALES CAPACITES DES TRAVAILLEURS AGES. ELLE OCCULTE NOTAMMENT LES INEGALITES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, QUI SONT DUES NON SEULEMENT A LA SEGREGATION DANS L'EMPLOI MAIS AUSSI A L'INEGALE REPARTITION DES CHARGES DE LA VIE QUOTIDIENNE.

ACTUALITE EUROPEENNE 1/6 PATRICIA VENDRAMIN - FONDATION TRAVAIL-UNIVERSITE ET UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN (UCL) ET GERARD VALENDUC FONDATION TRAVAIL-UNIVERSITE, UCL ET UNIVERSITE DE NAMUR

[HESAMAG – 2EME SEMESTRE 2014 , SUR LE SITE DE L'HESA](#)

COLLOQUE

SANTÉ-TRAVAIL
LES AUTORITÉS MÉDICALES EN QUESTIONS



École des Hautes Études
en Santé Publique
Rennes, le 28 novembre



Colloque organisé par la Maison des Sciences de l'Homme en Bretagne dans le cadre d'un projet de recherche porté par le laboratoire IODE (UMR CNRS 6262-Université de Rennes 1).

LES ACTES DU COLLOQUE SERONT EN LIGNE SOUS PEU SUR LE SITE DE L'UNIVERSITE DE BRETAGNE

[HTTP://WWW.MSHB.FR/ACCUEIL/LA RECHERCHE/POLE SOCIETES ET SANTE/LES NOTIONS MEDICO LEGALES DU DROIT SOCIAL/SANTE TRAVAIL LES AUTORITES MEDICALES EN QUESTIONS#ECOUTE](http://www.mshb.fr/accueil/la_recherche/pole_societes_et_sante/les_notions_medico_legales_du_droit_social/sante_travail_les_autorites_medicales_en_questions#ecoute)