



Complémentaire santé souscrite par l'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), médecine du travail ou encore équipements de protection individuels... un salarié sur deux estime être mal renseigné sur les dispositifs de santé existants au sein des entreprises¹. Constat plus dur encore : les salariés dans leur majorité estiment que peu, voire aucune action n'est menée afin de contribuer à leur bonne santé.

Pourtant, 79 % des employeurs considèrent remplir cette mission et estiment qu'elle peut avoir un fort impact non seulement sur le climat interne et l'ambiance de travail, mais aussi sur la productivité.

Alors où est la vérité ? Les « conditions de travail » sont la résultante d'une construction sociale. Pour pouvoir en parler, il faut pouvoir les détacher du travail, et isoler les « mauvaises » conditions ; mais il peut être encore plus difficile de rendre visible les « bonnes conditions » de travail ... Deux ouvrages récents cités en dernière page fournissent de nouvelles clés de lecture pour expliquer ces paradoxes.

Tiphaine Garat
Francis Meyer

¹ Sondage Viavoice pour Harmonie mutuelle, le Figaro et France info, mené en ligne auprès de 1 003 salariés représentatif de la population travaillant en France (septembre 2014).

SOMMAIRE

P. 2	Le chiffre du mois
P. 2	Les brèves
P. 6	Prévention de la pénibilité au travail : les pouvoirs publics précisent les modalités de déploiement du dispositif de traçabilité et du compte personnel de pénibilité
P.10	Dispositif du contrat de génération : nouvelles mesures en faveur des PME et des apprentis
P.12	La branche des commerces de gros s'engage dans le pacte de responsabilité par la conclusion d'un accord intergénérationnel
P. 14	INVITATION Demi-journée d'information du mercredi 22 avril 2015 organisée à Strasbourg sur le thème : « <i>Avantages catégoriels et égalité entre salariés</i> »
P.15	BIBLIOGRAPHIE

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

48

C'est le nombre d'entreprise qui ont été sanctionnées pour ne pas avoir respecté leurs obligations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, a annoncé, le 25 mars 2015, le ministère des Affaires sociales. Environ 1 500 entreprises avaient fait l'objet d'une mise en demeure.

LES BREVES

Jurisprudence européenne de la CJUE : une indemnité spéciale de licenciement réservée aux travailleurs qui ne peuvent pas encore bénéficier de leur pension de retraite peut être refusée aux salariés qui, en raison de leur âge, sont éligibles au bénéfice de la pension de retraite
CJUE, 26 févr. 2015, aff. C-515/13, Ingeniørforeningen c/ Danmark (DA)

Un ingénieur danois demande que le versement de sa pension de retraite soit différé afin d'obtenir un montant plus élevé. Deux ans plus tard, la société qui l'employait lui notifie sa décision de le licencier. La société refuse de lui verser l'indemnité spéciale de licenciement prévue par la législation danoise, au motif que, conformément à cette même législation, le salarié éligible au bénéfice de la pension de retraite perd le droit à l'indemnité, même s'il continue à exercer une activité professionnelle et même s'il a demandé que le versement de sa pension soit différé.

Interrogée par la juridiction danoise, la CJUE considère que, si la législation danoise en cause contient bien une différence de traitement directement fondée sur le critère de l'âge, la différence de traitement semble justifiée en l'espèce. En effet, l'indemnité spéciale de licenciement vise à protéger les travailleurs dont la transition vers un nouvel emploi s'avère délicate en raison de leur ancienneté dans l'entreprise. Elle est objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime de politique de l'emploi et du marché du travail. Réserver l'indemnité spéciale de licenciement aux seuls travailleurs qui ne peuvent pas encore bénéficier de leur pension de retraite n'apparaît pas déraisonnable au regard de l'objectif poursuivi et la législation danoise permet également de limiter les possibilités d'abus consistant, pour un travailleur, à bénéficier d'une indemnité destinée à le soutenir dans la recherche d'un nouvel emploi alors qu'il va partir à la retraite.

Le COR s'intéresse au niveau de vie des retraités selon leur lieu de résidence

Le revenu moyen des retraités vivant en France reflète-t-il celui des autres habitants ? À première vue, oui, indique le Conseil d'orientation des retraites (COR), qui s'est penché sur la répartition des retraités et de leur niveau de vie selon une approche territoriale, en séance plénière du 25 mars 2015. Pour autant, le niveau de vie moyen des retraités en Île-de-France (sauf en Seine-Saint-Denis), dans les grandes agglomérations, sur le littoral est un peu plus élevé que celui du reste de la population. A contrario, il est inférieur dans l'espace rural ou éloigné des côtes. Logiquement, les ménages âgés pauvres se retrouvent dans les régions où le taux de pauvreté est élevé (Nord-Pas-de-Calais, Seine-Saint-Denis, etc.) et bénéficient davantage du minimum vieillesse.

<http://www.dialogue-social.fr/fr/generalites-retraite/id-2441/generalites.html>

Etude de la DARES : de forts écarts de salaires entre femmes et hommes par zone d'emploi

Une étude de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), publiée le 12 mars 2015, indique qu'en 2010, le salaire net mensuel en équivalent temps plein des femmes est inférieur de 19,7 % à celui des hommes. Exprimé en salaire horaire net, cet écart de 18,4 % en moyenne varie selon les zones d'emploi, de 1,6 % à 26,9 % en défaveur des femmes.

Les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois. Ces différences expliquent une partie de l'écart salarial. Une fois neutralisés les effets des différences observables d'emplois occupés, l'écart moyen de salaire horaire femmes-hommes est réduit de moitié. Selon les zones d'emploi, ce différentiel de salaire à caractéristiques d'emploi données varie de 1,5 % à 15,6 % en faveur des hommes.

L'analyse de la structure locale des emplois permet d'identifier cinq groupes de zones d'emploi. Dans les grandes agglomérations urbaines d'une part, et les villes de taille moyenne à prédominance ouvrière d'autre part, près de la moitié des écarts de salaires femmes-hommes est expliquée par les effets de structure, au même titre que dans l'ensemble de la France. Dans les zones à prédominance ouvrière peu denses, comme dans les zones à forte proportion de CDD ou encore dans les Dom, une part plus importante des écarts est non expliquée. Les écarts salariaux non expliqués varient de 6,2 % à 9,9 % en moyenne selon le groupe de zones d'emploi.

L'étude est consultable : <http://www.dialogue-social.fr/fr/generalites-egalite-professionnelle/id-2442/generalites.html>

Etude de la DARES : les disparités femmes-hommes sur le marché du travail se réduisent mais les emplois occupés restent très différents

Une étude de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), publiée le 5 mars 2015 montre que depuis 2003, parmi les personnes âgées de 25 à 54 ans, l'écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes a continué à se réduire sensiblement ; il est inférieur à 10 points en 2013.

Le taux de chômage des femmes s'établit à 9,7 % en 2013 en France métropolitaine. Il est inférieur à celui des hommes depuis le 3^e trimestre 2012. Si l'on ajoute aux chômeurs BIT les inactifs qui souhaitent travailler, la situation des femmes reste plus défavorable que celle des hommes même si l'écart se réduit.

Les caractéristiques des emplois des femmes et des hommes restent éloignées, à l'exception de la proportion de salariés en contrat temporaire qui diffère peu selon le sexe. 31 % des femmes en emploi travaillent à temps partiel en 2013 et près de 10 % sont en situation de sous-emploi, contre respectivement 7 % et 4 % des hommes.

Les métiers exercés par les femmes restent très différents de ceux des hommes : 27 % d'entre elles sont sur des postes peu qualifiés d'employés ou d'ouvriers, contre 15 % des hommes ; elles sont aussi deux fois moins souvent non salariées et travaillent plus souvent dans la fonction publique. Les femmes ont des salaires inférieurs, même une fois pris en compte l'écart de durée du travail. Les inégalités relatives au sous-emploi, à l'accès aux professions « supérieures », à la ségrégation professionnelle et aux salaires se sont cependant réduites au cours des dix dernières années.

L'étude est consultable : <http://www.dialogue-social.fr/fr/generalites-egalite-professionnelle/id-2443/generalites.html>

PREVENTION DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL :

LES POUVOIRS PUBLICS PRECISENT LES MODALITES DE DEPLOIEMENT

DU DISPOSITIF DE TRAÇABILITE ET DU COMPTE PERSONNEL DE PENIBILITE

Une première instruction interministérielle publiée le 13 mars dernier présente les modalités d'élaboration de la fiche de prévention des expositions à la pénibilité et le fonctionnement du compte personnel de prévention de la pénibilité issu de la loi du 20 janvier 2014². Elle précise les dispositions applicables pour l'année 2015, première année de mise en œuvre du compte. Elle sera complétée par une autre instruction précisant les modalités d'acquisition et d'utilisation des points par les salariés.

Travailleurs concernés par la traçabilité

L'instruction rappelle que pour chaque travailleur exposé, au-delà de certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle, à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, l'employeur a l'obligation d'établir **une fiche individuelle de prévention**.

Elle précise que le dispositif de traçabilité qui s'applique **sans considération de taille d'entreprise** ou d'effectif de travailleurs exposés s'adresse à tout travailleur salarié, y compris temporaire, **titulaire d'un contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à au moins un mois**, ainsi qu'à toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur.

Le suivi des expositions ne concerne, par conséquent, pas les titulaires de contrats de travail d'une **durée inférieure à un mois**.

Dans le cas d'un travailleur présent **deux mois seulement** (par exemple dans le cadre d'un CDD) sur un poste qui, en conditions habituelles de travail sur une période de 12 mois, n'implique pas une exposition supérieure aux seuils, l'employeur ne recense pas l'exposition même si, au cours des deux mois considérés, le travailleur a été, en raison par exemple d'un pic d'exposition lié à un phénomène de saisonnalité, exposé à des facteurs de pénibilité.

² Instruction DGT-DSS n°1 du 13 mars 2015 relative à la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité en 2015.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail de type particulier tels que notamment les apprentis ou les titulaires de contrat de professionnalisation sont concernés et par le dispositif de traçabilité et par le compte personnel de pénibilité.

Les travailleurs détachés en France sont concernés par la traçabilité en application de l'article [L. 1262-4](#) du code du travail. A ce titre, l'entreprise donneuse d'ordre transmet à l'entreprise sous-traitante les informations nécessaires à l'établissement par cette dernière de la fiche de prévention des expositions. En revanche, les travailleurs détachés ne rentrent pas dans le champ d'application du compte personnel de pénibilité.

Les travailleurs intérimaires sont eux aussi concernés par le dispositif de traçabilité, les entreprises de travail temporaire établissent la fiche sur la base des informations transmises par les entreprises utilisatrices.

En revanche, conformément à l'article [L. 7221-2](#) du code du travail, les salariés du particulier employeur ne sont pas concernés par le dispositif de traçabilité.

Évaluation des expositions

L'exposition de chaque travailleur est évaluée par l'employeur au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année, notamment à partir des données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques professionnels. L'instruction indique qu'en pratique, il est très fréquent qu'un travailleur soit affecté à plusieurs postes au cours de l'année. **Dans ce cas, c'est bien l'ensemble des expositions subies par le travailleur sur l'ensemble de ces postes que l'employeur prend en compte pour déterminer son exposition moyenne annuelle.**

Pour les travailleurs à temps partiel, il n'y a pas de modalité particulière d'appréciation du dépassement du seuil.

Déclaration des expositions et communication de la fiche de prévention

Ainsi, dès lors que l'employeur estime que le poste occupé par son salarié donne lieu à exposition à la pénibilité au-delà des seuils, il déclare le ou les facteurs en cause à la Caisse nationale d'assurance vieillesse.

Comment?

La déclaration s'effectue, pour les expositions ayant eu lieu en 2015, par la [déclaration annuelle des données sociales](#) (DADS). Une instruction complémentaire précisera ultérieurement les modalités déclaratives de l'employeur pour ce qui concerne la [déclaration sociale nominative](#) (DSN), qui se substituera à compter du 1er janvier 2016 à la DADS.

Les employeurs qui disposent d'un logiciel de paie adapté pourront y saisir directement les données relatives aux expositions, ce qui leur permettra de générer la DADS et d'éditer les fiches d'expositions de manière automatisée, sans qu'il soit besoin d'une nouvelle saisie des données.

En revanche, lorsque l'employeur ne dispose pas de logiciel de paie lui permettant de générer la DADS, il déclare les facteurs d'exposition sur le portail e-ventail par l'outil [DADS-NET](#).

Quant aux employeurs déclarant leurs cotisations par les dispositifs de titres simplifiés comme le [titre emploi services entreprise](#) (TESE), ils déclarent les facteurs d'exposition par ces mêmes titres.

Après avoir établi la fiche, l'employeur a l'obligation de la transmettre au travailleur au terme de chaque année civile et, au plus tard, le 31 janvier de l'année suivante. Pour les travailleurs dont le contrat s'achève au cours de l'année civile, il l'établit et la transmet au travailleur au plus tard le dernier jour du mois suivant la date de fin de contrat. Une copie est également communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail.

Concernant le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, l'instruction indique que n'ayant pas accès aux documents à caractère nominatif, il ne peut donc pas demander à consulter la fiche individuelle des expositions. Ceci étant dit, le CHSCT dispose du document unique d'évaluation des risques et des éléments consignés en annexe lui permettant une connaissance des données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de pénibilité et la proportion des salariés exposés à la pénibilité dans l'entreprise. Il dispose, par ailleurs, notamment, du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ainsi que du rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées.

S'agissant des travailleurs intérimaires, le contrat de mise à disposition doit indiquer, au titre des caractéristiques particulières du poste à pourvoir, à quels facteurs de risques professionnels ils sont exposés, au vu des conditions habituelles de travail appréciées en moyenne sur l'année par l'entreprise utilisatrice, caractérisant le poste occupé.

En tant que de besoin et à l'initiative de l'entreprise utilisatrice, un avenant au contrat de mise à disposition rectifie ces informations.

L'entreprise de travail temporaire est tenue de remettre au salarié la fiche de prévention des expositions au plus tard le 31 janvier de l'année suivant celle à laquelle elle se rapporte. La fiche lui est également transmise, lorsqu'il la demande.

A titre transitoire, en 2015, l'entreprise utilisatrice peut transmettre les informations relatives à l'exposition du salarié à la pénibilité à l'entreprise de travail temporaire par un autre support que le contrat de mise à disposition. Dans ce cas, cette transmission intervient au plus tard le 1^{er} janvier 2015.

Articulation entre la traçabilité individuelle des expositions à la pénibilité et la démarche globale d'évaluation des risques professionnels

Dans le cadre de ses obligations contractuelles, l'employeur est tenu de "prendre les mesures nécessaire pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs" (article L. 4121-1 du code du travail). A ce titre, il doit, en tout premier lieu, s'employer à éviter à ses salariés de s'exposer à des risques professionnels. En présence de risques difficilement évitables, l'employeur est tenu de procéder à leur évaluation et d'élaborer des actions de nature à prévenir leur réalisation.

A cet égard, outre le dispositif de traçabilité des expositions à la pénibilité (dont on rappelle que la finalité est préventive mais qui a aussi des conséquences en termes de compensation), il existe un autre dispositif obligatoire dont l'objectif est de concourir au développement de politiques

préventives sur les lieux de travail, c'est celui relatif à l'[évaluation des risques professionnels](#) dont les résultats doivent être transcrits dans un document unique.

Dès lors, quelle articulation est-elle envisageable entre le premier dispositif qui est individualisé et s'adresse à chaque travailleur exposé à des facteurs précis de pénibilité et le second qui implique une démarche de nature collective couvrant tous les risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement?

Selon les pouvoirs publics, l'évaluation des risques réalisée dans le cadre du document unique a vocation à servir de repère à l'employeur pour l'appréciation des conditions de pénibilité auxquelles chaque travailleur est exposé.

Pour ce faire, les textes prévoient que l'employeur consigne, en annexe du document unique :

- les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques professionnels de nature à faciliter l'établissement des fiches de prévention des expositions, notamment à partir de l'identification de situations types d'exposition ;
- la proportion de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels, au-delà des seuils prévus. Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique.

Ainsi, souligne l'instruction, la traçabilité individuelle de l'exposition découle de l'évaluation de la pénibilité présente en moyenne dans l'entreprise, que l'employeur apprécie en fonction du ou des postes occupés par le travailleur au cours de l'année et des situations de travail associées, en cohérence avec sa démarche globale et à caractère collectif d'évaluation des risques.

A lire sur le site dialogue social : « Compte personnel de prévention de la pénibilité : une approche novatrice en matière de santé et sécurité au travail ? » <http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2368/publication.html>

DISPOSITIF DE CONTRAT DE GENERATION :

NOUVELLES MESURES EN FAVEUR DES PME ET DES APPRENTIS

Deux ans après la publication de la loi l'ayant institué, le dispositif du contrat de génération connaît quelques évolutions.

En effet, dans un contexte où le taux d'emploi des seniors semble rester stable, plusieurs mesures prises par le gouvernement en faveur des petites et moyennes entreprises et des apprentis sont entrées en vigueur le 6 mars 2015:

- **La suppression, pour les entreprises de 50 à 299 salariés couvertes par un accord de branche, de l'obligation de transmettre aux DIRECCTE un diagnostic sur l'emploi des salariés âgés.** Cette mesure vient s'ajouter à celle prise par le législateur l'année dernière dans le cadre de la [loi du 5 mars 2014](#) (article 20), qui a consisté à mettre fin à l'injonction qui était faite à toute entreprise couverte par un accord de branche souhaitant bénéficier de l'aide financière de transmettre à l'administration du travail un diagnostic sur la mise en oeuvre de ses engagements antérieurs concernant l'emploi des salariés dits âgés. Ce faisant, elle opère un "toiletage" législatif, puisque en effet la disposition qui vient d'être abrogée (article R. 5121-30 du code du travail) renvoyait à un autre texte (article L. 5121-17 al. VI du code du travail) qui n'existait plus, suite à son retrait par la loi du 5 mars 2014.

Quid du diagnostic préalable dans les entreprises de 50 à 299 salariés couvertes par un accord de branche? D'un point de vue strictement juridique, aucun texte ne l'impose désormais. Sur un plan pratique, si l'on s'inscrit dans le postulat que l'accord de branche est un cadre normatif "généraliste" dont l'appropriation par les entreprises se situant dans son champ d'application peut nécessiter de leur part l'adoption de textes propres sous forme d'accords ou plans d'action, on voit mal comment ces dernières peuvent se passer de l'étape préalable d'élaboration d'un diagnostic.

- Toujours concernant les entreprises de 50 à 299 salariés, **l'absence de décision expresse de la part de la DIRECCTE quant à la conformité aux dispositions légales de leurs accords (dans un délai de 3 semaines) ou plans d'action (dans un délai de 6 semaines) portant sur le contrat de génération, vaut désormais décision tacite de validation.** Cette règle était réservée jusqu'à maintenant aux entreprises d'au moins 300 salariés.
- Le bénéfice de l'aide financière au titre du contrat de génération est élargi aux recrutements effectués dans le cadre du contrat à durée indéterminée (CDI)

d'apprentissage, mis en place par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Mais, l'aide n'est versée dans ce cas qu'à compter du 1er jour d'exécution du contrat de travail suivant l'expiration de la période d'apprentissage.

Les pouvoirs publics espèrent, par ces nouvelles mesures et après avoir porté l'année dernière 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, redynamiser le recours à ce dispositif. Rappelons, à cet égard, que le ministre du travail M. François Rebsamen s'est fixé en juillet de l'année dernière l'objectif de 40.000 contrats de génération pour l'année 2015.

LA BRANCHE DES COMMERCEs DE GROS S'ENGAGE DANS LE PACTE DE RESPONSABILITE PAR LA CONCLUSION D'UN ACCORD INTERGENERATIONNEL

La branche des commerces de gros s'est dotée d'un accord collectif relatif au contrat de génération d'une durée de trois ans. Ce texte fournit aux petites et moyennes entreprises (50 à 299 salariés), qui ne sont pas couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe ou un plan d'action, un cadre normatif pour agir en matière d'emploi des jeunes et des seniors et de transmission des savoirs et des compétences.

Encourager le recrutement de jeunes et de seniors

Ainsi, dans un secteur qui projette d'embaucher 50 000 personnes cette année, les parties signataires enjoignent les entreprises concernées à s'approprier le dispositif de contrat de génération, de manière à porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à :

- **15% la part des salariés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en contrat à durée indéterminée par les entreprises de la branche**, soit près de 4988 salariés;
- **5% la part des salariés de 55 ans et plus dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche**, soit près de 1663 salariés;
- **et à maintenir le pourcentage des salariés de 57 ans et plus à 5% de l'effectif total des salariés de la branche**, soit près de 15 230 salariés.

Étant précisé, s'agissant des jeunes, que "*les embauches concerneront principalement les salariés se trouvant en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation*".

Pour promouvoir les métiers de la branche auprès des élèves de collèges et lycées, il est fortement recommandé aux entreprises de nouer des relations avec des établissements d'enseignement secondaire, au niveau régional, afin d'accueillir leurs élèves en session de découverte et en stage d'observation.

Concernant le recrutement des seniors, les acteurs de la branche s'engagent à informer les entreprises et les salariés sur les dispositifs existants, tels que le contrat pour le retour à l'emploi des seniors et le contrat de professionnalisation.

Développer la gestion des âges

La démarche des entreprises s'engageant dans le contrat de génération ne devrait, toutefois, pas se limiter au stade de l'embauche et de maintien dans l'emploi mais se poursuivre au-delà, par la mise en place de mesures concrètes en matière de gestion des âges. Dans cet esprit, la branche des commerces de gros préconise aux entreprises la mise en place d'un parcours d'accueil, d'accompagnement et d'intégration pour tout jeune recruté. Les salariés seniors sont appelés, eu

égard notamment à leurs qualités relationnelles et pédagogiques et leur connaissance de l'entreprise, à jouer un rôle de "réfèrent" actif dans ce parcours (présentation de l'entreprise et du poste, aide à l'intégration dans l'équipe, répondre aux interrogations ...).

Pour mieux accueillir les jeunes recrutés et aider les futurs référents dans leur mission, un guide d'information notamment sur les emplois de la branche, ses certificats de qualification professionnelle, les garanties de protection sociale existantes sera élaboré.

Par ailleurs, « *conscients qu'une politique de gestion des âges ne peut s'accommoder de discriminations à raison de l'âge* », les signataires invitent les entreprises à proposer à tout salarié âgé de 45 ans et plus et ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise un bilan de compétences et à développer l'accès des seniors aux dispositifs de formation existants.

Sur le plan de la transmission des savoirs et des compétences, il est prévu d'identifier les compétences clefs (au niveau de la branche et des entreprises), de recenser les pratiques d'entreprises et de mettre sur pieds une aide méthodologique. La branche encourage l'organisation de rencontres intergénérationnelles mettant en contact les jeunes et les seniors.

Aménagement des fins de carrières

A l'approche de la retraite, l'accord de branche prévoit l'information des seniors concernés sur les dispositifs de transition entre l'activité et la retraite.

Ceux des seniors ayant au moins 55 ans et 5 ans d'ancienneté, déclarés médicalement inaptes à leur poste, bénéficient, lorsqu'ils acceptent leur reclassement dans un poste de qualification inférieure, d'une garantie de rémunération. Celle-ci correspond à une indemnité mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau :

- 75% pendant 6 mois;
- 50% pendant les 6 mois suivants;
- 25% pendant les 6 mois suivants.

En présence de conditions de travail pénibles, il peut être proposé aux seniors de passer à temps partiel.

Les salariés effectuant leurs démarches en vue de liquider leur pension de retraite peuvent bénéficier d'une demi-journée d'absence rémunérée.

Consulter cet accord : <http://www.dialogue-social.fr/fr/generation/id-2436/contrats-de-generation.html>

INVITATION

Demi-journée d'information

Mercredi 22 avril 2015

14 h – 17 h

A la MISHA (Strasbourg)

« Avantages catégoriels et égalité entre salariés »

A la suite de plusieurs arrêts rendus en date du 27 janvier 2015, la jurisprudence de la Cour de Cassation a évolué d'une manière significative sur la question dite des « avantages catégoriels », notamment entre cadres et non-cadres. Après avoir fortement limité l'autonomie des partenaires sociaux dans ce domaine, la Cour de cassation avait précisé sa position dans des arrêts de 2011, puis écarté l'application des principes dégagés dans le cadre des régimes de prévoyance collective en 2013. Elle vient de procéder à un revirement de jurisprudence.

Cette intervention sera l'occasion de refaire le point sur un sujet très évolutif car si le contrôle du juge sur la légitimité des différenciations catégorielles s'est fortement allégé, il n'a pas disparu pour autant.

Intervenant : Benoît GENIAUT
Maitre de conférences à l'Université de Haute Alsace

Lieu : [MISHA](#)
5 allée du Général Rouvillois - CS 50008 - 67083 Strasbourg Cedex

Inscription : tiphaine.garat@unistra.fr

Bibliographie

Les risques du travail

Pour ne pas perdre sa vie à la gagner

Annie Thébaud-Mony, Philippe Davezies, Laurent Vogel, Serge Volkoff,
l'Etui (European Trade Union Institute)
et les Éditions La Découverte,

Les conditions de travail

Troisième édition

Michel Gollac – Serge Volkoff – Loup Wolff

La découverte - Collection « Repères »