



Christophe Sirugue, Gérard Huot et Michel de Virville ont remis à Manuel Valls, Premier ministre, en présence de Marisol Touraine et François Rebsamen, leur rapport sur le compte personnel de prévention de la pénibilité, intitulé *Propositions pour un dispositif plus simple, plus sécurisé et mieux articulé avec la prévention*.

Les auteurs assurent que « *la création du compte pénibilité par la loi du 20 janvier 2014 représente un progrès social majeur pour les salariés exposés à des travaux pénibles* », mais identifient tout de même plusieurs facteurs de complexité et de risques liés à la mise en œuvre des 10 facteurs d'exposition, en particulier pour les TPE-PME. Ils présentent donc des mesures de « simplification » et de « sécurisation », visant le fonctionnement d'un dispositif à peine entré en vigueur dans une version déjà retouchée en juillet 2014.

Qu'est-ce qui va changer ?

La principale nouveauté est de dispenser l'employeur d'évaluer lui-même l'exposition aux facteurs de pénibilité de ses salariés. C'est la branche professionnelle qui définira des référentiels métiers et l'employeur identifiera les salariés occupant un emploi identifié dans ces listes. Il en fera la déclaration une fois en fin d'année. Les 10 facteurs de pénibilité restent en vigueur, mais certains vont être revus et simplifiés.

Plus concrètement, l'employeur n'aura plus à établir la fiche pénibilité, quelle que soit la taille de l'entreprise. « *Celui-ci se contentera de déclarer en fin d'année à la caisse de retraite les salariés exposés, et la caisse de retraite se chargera d'informer les salariés de leur exposition et des points dont ils bénéficient* ».

L'établissement de ces références sera une gageure du fait de la polyvalence et de la poly-activité croissante dans l'emploi salarié.

Tiphaine Garat
Francis Meyer

SOMMAIRE

P. 3	Le chiffre du mois
P. 3	Les brèves
P. 6	Lutte contre les discriminations au travail : le gouvernement souhaite privilégier une approche pragmatique Présentation du rapport de synthèse du groupe de dialogue inter-partenaire sur la lutte contre les discriminations en entreprise (mai 2015)
P.10	Résumé de l'intervention de M. Pascal Lokiec, Auteur du livre « Il faut sauver le droit du travail ! », édition Odile Jacob Table ronde organisée le 13 mai 2015 par l'association française de droit du travail à la faculté de droit de l'Université de Strasbourg
P.12	Invitation <i>Rapports sociaux de sexe et santé au travail : comment l'organisation de la société agit sur la santé des salariées, demi-journée d'information animée par Hervé Polési 16 juin 2015</i>

Direction de publication : Francis Meyer

Rédaction : Tiphaine Garat, Hakim El Fattah, Francis Meyer

Avec la collaboration de Fleur Laronze

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

60%

C'est le nombre de français qui se déclarent inquiets pour leur retraite. Ils estiment que le financement de la retraite est une priorité devant l'assurance maladie et l'aide au logement.

Les employés sont ceux qui se disent le plus préoccupés (74%), tout comme les français ne possédant pas de patrimoine financier (68%).

Source : Sondage du cercle des épargnants et de l'institut CSA publié en avril 2015.

LES BREVES

70ème anniversaire de la Sécurité sociale : plusieurs manifestations sont prévues

A l'occasion du 70ème anniversaire de la Sécurité sociale, la ministre des affaires sociales Mme Marisol TOURAINE a donné mardi dernier le coup d'envoi aux manifestations de célébration qui se tiendront dans toute la France au cours de l'année 2015 et auront pour point d'orgue un grand événement national en octobre, mois de la publication de l'ordonnance qui a fondé, en 1945, le régime général de la Sécurité sociale.

Pour la ministre "célébrer les 70 ans de la sécurité sociale, ce n'est pas regretter avec nostalgie un passé révolu. C'est au contraire montrer le chemin qui a été parcouru et l'évolution continue d'une construction politique originale, toujours fidèle à la promesse républicaine".

Pour tout connaître sur les événements à venir rendez-vous sur le site : <http://communication-securite-sociale.fr/>

Etude : L'effet des arrêts maladie sur les trajectoires professionnelles

L'Insee a publié en mois d'avril une étude qui analyse l'effet des arrêts maladie sur la dynamique des trajectoires professionnels. Cette étude vient opportunément enrichir les connaissances en la matière puisque si l'on sait évaluer, pour l'Assurance maladie, le coût de l'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail pour maladie (6,7 milliards d'euros soit 3,7% des dépenses de

santé en 2012), on ignorait encore largement les effets de ces arrêts de travail sur les parcours professionnels.

Les auteurs de l'étude observent "des trajectoires plus durablement dégradées (vers le chômage et l'inactivité notamment) pour les personnes ayant des arrêts de travail, en particulier lorsque ceux-ci sont dus à des longs épisodes de maladie".

Source : Insee

Sécurisation des parcours professionnels : vers la création d'un compte personnel d'activité?

Le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi présenté par M. François Rebsamen et Mme Marisol Touraine en Conseil des ministres, le 22 avril dernier, prévoit plusieurs mesures et dispositifs notamment la création, à compter du 1er janvier 2017, en faveur de chaque personne d'un compte personnel d'activité qui aurait pour fonction de rassembler, dès l'entrée sur le marché du travail de son titulaire et tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut, les droits sociaux personnels attachés à l'exercice d'une activité.

A travers la création de ce dispositif, l'objectif des pouvoirs publics est de "sécuriser l'individu face aux aléas de la vie professionnelle" en rendant ses droits "plus lisibles", en consolidant "la logique des droits individuels portables" et en donnant "plus de continuité à un système de droits" jugé aujourd'hui "trop compartimenté". Le futur compte devrait, dans cet esprit, intégrer notamment le compte personnel de formation et le compte personnel de prévention de la pénibilité.

Il reviendra à la concertation sociale qui serait engagée par le gouvernement avant le 1er décembre 2015 avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel le soin de délimiter le champ du compte personnel d'activité et les modalités de son abondement et de sa mobilisation.

Pour en savoir plus : Dossier législatif relatif au projet de loi

Etude : le passage direct de l'emploi à la retraite concerne un assuré sur trois

À l'approche de l'âge d'ouverture des droits à retraite, la probabilité de connaître une situation de chômage augmente : si 6 % des hommes et des femmes sont en chômage à 55 ans, cette proportion passe à 14 % des hommes et 12 % des femmes à 59 ans. C'est ce que constate une étude de la Drees sur « les fins de carrière autour des années 2000 : une hausse des situations de chômage à l'approche des 60 ans », diffusée le 18 mai. Pour cette étude, la Drees s'est penchée sur les parcours de fin de carrière de la génération 1942. Un tiers des assurés sont passés directement de l'emploi à la retraite. Avant cette échéance, si près de 74 % des hommes et 61 % des femmes étaient en emploi à 50 ans, ils n'étaient plus respectivement que 40 % et 36 % à 59 ans. L'autre trajectoire fréquente de fin de carrière est celle d'un passage direct de « l'absence du marché du travail » à la retraite (dans 16,1 % des cas). Cette dernière situation est plus fréquente chez les femmes (20,1 %) que chez les hommes (12,2 %). Plus globalement entre 50 et 65 ans, 48,5 % des

hommes et 59,9 % des femmes connaissent une année au cours de laquelle ils se trouvent en situation de non-emploi (chômage, maladie, absence du marché du travail).

Source : *Fins de carrière autour des années 2000 : une hausse des situations de chômage à l'approche des 60 ans*, Drees, Études et résultats n° 917, mai 2015.

Etudes : Les réformes des retraites depuis 1993 augmentent à terme l'âge moyen de départ de deux ans et demi

Les mesures engagées par les réformes des retraites depuis 1993 sur l'âge de départ et la durée de cotisation ont pour effet, notamment, de reculer l'âge moyen de liquidation de 2,5 ans à 3 ans pour les générations 1960 à 1980. Ce recul est plus important pour les hommes que pour les femmes de la génération 1980, avec un report en moyenne de 35 mois contre 32 mois.

Il est moindre pour les personnes à faible salaire : 29 mois dans le premier quartile de salaire des hommes contre 43 mois dans le dernier, et 28 mois dans le premier quartile des femmes contre 40 mois dans le dernier.

Le cumul des allongements de la durée requise pour le taux plein ainsi que le relèvement de l'âge du taux plein contraignent davantage les hommes que les femmes à retarder leur âge de départ.

Le passage de l'âge légal d'ouverture des droits à 62 ans entraîne une augmentation de l'âge de départ de 11 mois pour les femmes, et de 6 mois pour les hommes de la génération 1980. Ce constat doit être nuancé, puisque les hommes bénéficient le plus du dispositif des départs anticipés pour carrière longue. L'instauration et les élargissements de cette mesure ont permis une baisse de l'âge moyen de leur départ de 0,5 mois.

Source : Drees, Études et résultats n° 915, avril 2015.

USA, Allemagne, Italie : une même inquiétude sur l'avenir des retraites

Les États-Unis, l'Allemagne et l'Italie partagent une même inquiétude face à l'avenir des retraites, selon un sondage publié par l'institut américain Pew, le 21 mai. Seulement 20 % des Américains encore actifs estiment que leur système de retraite leur assurera à l'âge de la retraite le niveau actuel des pensions. Près d'un Américain sur trois pense que ce niveau sera réduit et 41 % pensent qu'ils ne recevront rien du tout. À peine un Allemand sur 10 pense qu'il bénéficiera du niveau actuel, près d'un sur deux d'un niveau réduit et 41 % de rien du tout. Les Italiens ont encore moins d'illusions : 53 % estiment qu'ils n'auront rien.

Source : AFP

Lutte contre les discriminations au travail : le gouvernement souhaite privilégier une approche pragmatique

Présentation du rapport de synthèse du groupe de dialogue inter-partenaire sur la lutte contre les discriminations en entreprise (mai 2015)

A l'issue de plusieurs séances de travail et de débat, le **groupe inter-partenaire de dialogue sur la lutte contre les discriminations en entreprise**^[1], installé le 29 octobre 2014, a remis le 18 mai dernier son **rapport** à M. François Rebsamen, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, à Mme Christiane Taubira, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice et à M. Patrick Kanner, Ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports.

Cette initiative trouve son origine dans la [feuille de route](#) de la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014 qui avait prévu la mise en place de cette instance avec pour mission d'identifier "*les voies de progrès pour rendre plus efficace la réduction des discriminations dans l'entreprise*" et d'examiner "*les mesures nécessaires pour promouvoir les méthodes de recrutement non discriminantes*".

Vers une approche pragmatique

Considérant que "*les discriminations au travail font partie de ces sujets sur lesquels la République doit se montrer intraitable*" et souhaitant adresser un message fort à la société, le gouvernement n'a pas tardé à réagir par la voix du Ministre du travail qui a présenté le jour même un plan d'action qui reprend pour l'essentiel les propositions avancées par le groupe de dialogue. En effet, face aux discriminations qui "*minent la cohésion sociale de notre pays*" et "*brouillent le message républicain d'égalité*", M. Rebsamen plaide pour une approche pragmatique dans la lutte contre ce problème, en privilégiant la méthode d'objectivation des discriminations.

Ainsi, en partant du constat que "*l'approche morale du problème qui est privilégiée depuis 20 ans n'a pas permis de le résoudre*", le ministre souhaite mettre en avant des arguments différents pour promouvoir le principe de non-discrimination comme par exemple le coût économique pour les

¹ La composition du groupe de dialogue a été largement ouverte aux principaux partenaires intéressés à la question de la lutte contre les discriminations en entreprise (représentants des organisations représentatives d'employeurs et de salariés, représentants d'associations de lutte contre les discriminations, intermédiaires de l'emploi public et privés, chercheurs, représentants d'associations conduisant des actions d'insertion professionnelle, représentants de l'administration). La présidence du groupe a été confiée à Jean-Christophe SCIBERRAS, alors président de l'association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH), directeur des ressources humaines France et directeur des relations sociales de SOLVAY, la fonction de rapporteur étant assurée par Philippe BARBEZIEUX, membre de l'Inspection générale des affaires sociales.

entreprises du fait de la pratique des discriminations et à l'inverse les gains qu'elles peuvent récolter par suite de la mise en oeuvre d'une politique de non-discrimination, de sorte que cette question devienne "un enjeu d'amélioration du fonctionnement du marché du travail". Une étude en ce sens sera commandée d'ailleurs à [France Stratégie](#).

En outre, pour mettre des mots sur les maux en quelque sorte, le gouvernement prévoit de lancer une grande campagne de testing à l'automne prochain auprès des entreprises. L'objectif sera d'observer et d'analyser les pratiques auprès d'un échantillon d'entreprises en matière de recrutement au regard du principe de non-discrimination. Si la campagne de testing à venir ne concernera que certaines entreprises, toutes en revanche seront encouragées à pratiquer l'auto-testing, sur le modèle de ce qu'a mis en place le groupe Casino dans le cadre du projet européen de lutte contre les discriminations, baptisé Averroes.

Par ailleurs, il est prévu de mobiliser Pôle Emploi et ses nouveaux conseillers "entreprises" pour sensibiliser les recruteurs aux différentes techniques de recrutement non-discriminantes, comme la méthode de recrutement par simulation.

Réaffirmation des vertus de la loi

Cependant, cette nouvelle approche n'est pas exclusive de toute initiative sur le terrain juridique et judiciaire et la lutte contre les discriminations "*ce n'est pas seulement valoriser des bonnes pratiques, mais bien respecter et faire respecter la loi*", insiste le Ministre du travail.

Dans cet esprit, le gouvernement souhaite ouvrir aux citoyens s'estimant victimes de discrimination au travail une nouvelle voie de recours collectif qui leur permettra d'initier des actions de groupe.

Au sein du groupe de dialogue les débats à ce sujet se sont focalisés au tour de trois questions :

- faut-il introduire une nouvelle voie de recours collectif ou mieux utiliser les voies existantes en cas d'échec du dialogue et de la négociation ?
- faut-il privilégier une voie de recours mettant l'accent sur la réparation des victimes de discriminations et la sanction de leurs auteurs ou sur une injonction judiciaire de mettre fin aux discriminations, en ne sanctionnant leurs auteurs qu'en cas de refus de donner suite à ces injonctions?
- la voie de recours collectif doit-elle être ouverte aux seules organisations syndicales ou à l'ensemble des parties ayant intérêt à agir en matière de discrimination, c'est-à-dire également les associations (en faveur par exemple des citoyens candidats à un emploi, qui n'ont pas encore le statut de salarié)?

Bien que la pertinence d'une nouvelle voie de recours a été vivement contestée par certains de ses membres, le groupe y reste majoritairement favorable à condition qu'elle ne puisse être enclenchée qu'en l'absence de dialogue social sur la lutte contre les discriminations.

Le Ministre du travail souhaite quant à lui que les syndicats soient mis en première ligne dans la lutte contre les discriminations, non seulement dans une phase préalable d'identification des causes possibles de discrimination, mais également au stade du recours collectif sous une forme qui devrait être précisée ultérieurement.

Le plan du gouvernement prévoit par ailleurs d'étudier en lien avec les organisations syndicales et patronales la possibilité d'intégrer de nouveaux indicateurs dans le bilan social, et invitent les entreprises à désigner en leur sein un "réfèrent égalité des chances".

Enfin, dans le cadre de la transposition de la directive européenne sur la publication d'informations non-financières et d'informations relatives à la diversité par certains groupes, les politiques d'entreprise de lutte contre les discriminations seront valorisées comme indicateur de respect des droits de l'Homme.

Abrogation du dispositif du CV anonyme

La [loi du 31 mars 2006](#) qui rend obligatoire l'anonymisation des CV dans les entreprises d'au moins 50 salariés a débouché sur un dispositif que l'on peut qualifier de mort-né, car faute de décret d'application, il n'est jamais entré en vigueur.

Le groupe de dialogue a énuméré une série d'arguments qui justifieraient que les pouvoirs publics mettent fin au caractère obligatoire de ce dispositif :

- les difficultés soulevées par la mise en œuvre de l'anonymisation : coût, modalités pratiques, nécessité d'anonymiser également la lettre de motivation ;
- le CV anonyme ne permettrait pas de valoriser les différences alors que c'est le fondement des politiques de diversité;
- il risquerait de conduire à des démarches de contournement avec l'utilisation accrue d'internet comme mode de recrutement. Or la remise directe de CV à l'employeur est une démarche fréquemment utilisée dans certains secteurs faisant appel à des candidats relevant de catégories susceptibles d'être discriminées;
- il irait à l'encontre de la liberté de choix des entreprises et des candidats;
- il serait difficilement compatible avec la mise en oeuvre des politiques publiques en faveur de l'emploi dans le cadre de la politique de la ville;
- il ferait prévaloir l'obligation sur la démarche de pédagogie et d'information qu'il convient de privilégier en matière de lutte contre les discriminations.

Le gouvernement s'est montré sensible à ces arguments et a décidé d'abroger prochainement la disposition incriminée (article L. 1221-7 du code du travail). En revanche, le Ministre du travail rappelle que le CV anonyme peut « être utile et efficace s'il est mis en œuvre sur la base du volontariat par des entreprises ou des collectivités territoriales, dans le cadre d'une politique de recrutement cohérente ».

Sensibilisation par la communication

Pour sensibiliser le grand public à la nécessité de lutter contre les stéréotypes, une campagne de communication sera lancée par le gouvernement avant la fin de l'année. Le groupe de dialogue souligne fort justement que « *l'entreprise n'est pas un monde clos et il n'est pas envisageable de lui demander de conduire le combat contre les discriminations si son environnement demeure marqué par des attitudes discriminatoires* ».

Les pouvoirs publics s'engagent par ailleurs à communiquer plus systématiquement sur les entreprises titulaires du Label Diversité et sur les actions qu'elles ont mises en place.

Enfin, pour donner à la lutte contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi une consistance, une cohérence et une efficacité, il est prévu la pérennisation du groupe de dialogue dans sa configuration actuelle.

Résumé de l'intervention de M. Pascal Lokiec,
Auteur du livre « *Il faut sauver le droit du travail !* », édition Odile Jacob

Table ronde organisée le 13 mai 2015
par l'association française de droit du travail
à la faculté de droit de l'Université de Strasbourg

A l'occasion d'une table ronde organisée le 13 mai dernier à la Faculté de droit de l'Université de Strasbourg par l'Association française du droit du travail, section Alsace, M. Pascal Lokiec, professeur à l'université Paris-Ouest-Nanterre-La Défense, est venu présenter son livre « *Il faut sauver le droit du travail !* », paru en mois de février de cette année, aux éditions Odile Jacob.

Le point de départ du livre trouve son origine dans « *l'agacement* » de l'auteur face aux critiques souvent « *excessives* » formulées à l'encontre des règles du droit du travail (seuils sociaux, repos dominical, SMIC, 35 heures, licenciements ...).

Lors de cette rencontre, M. Lokiec a notamment tenu à contre-argumenter sur deux points qui reviennent presque systématiquement dans le débat public :

- le droit du travail serait trop complexe, à la fois pour les salariés et pour les employeurs ;
- les règles du droit du travail auraient un coût exorbitant pour les entreprises.

S'agissant du premier point, M. Lokiec admet sans difficulté que les règles qui encadrent notamment les relations individuelles et collectives du travail sont complexes, et juge qu'il « *n'est évidemment pas satisfaisant de constater que le code du travail a doublé de volume ces vingt dernières années* », mais cela ne justifie pas, de son point de vue, ce qu'il appelle un « *détricotage en règle* ». Par exemple, la protection de la santé et de la sécurité au travail « *ne peut se résumer à quelques principes généraux de prévention* » et le droit des licenciements « *perd toute consistance si la loi ne définit pas les délais et les procédures* ».

Face aux détracteurs du droit du travail qui avancent que les acteurs économiques perdraient confiance face à la complexité des règles du droit du travail, l'auteur répond que la confiance n'a pas vocation à se substituer à la règle de droit.

Au nom de la simplification, faut-il privilégier la négociation collective dans l'encadrement des relations du travail et ne laisser à la loi que la définition du cadre général, comme le propose une partie du patronat ? Pour M. Lokiec cela ne simplifierait les choses « *qu'en apparence* ». En réalité, si cette revendication venait à se concrétiser, elle ne ferait qu'opérer un transfert de la complexité tant décriée de la loi et du règlement vers les conventions collectives et conduirait à un droit éparpillé avec notamment le risque d'apparition des phénomènes de dumping social comme cela existe déjà dans certaines entreprises américaines via une concurrence sur les coûts sociaux.

En définitive, estime M. Lokiec, la complexité du droit du travail est « *sans doute inévitable* » dans un contexte de plus en plus mouvant et face à une réalité sociale et économique qui est elle-même complexe.

Pour répondre au deuxième grief tiré du coût des règles sociales qui nuirait à la compétitivité des entreprises, l'auteur met en avant plusieurs éléments, à commencer par la fonction principale du droit du travail dans nos sociétés modernes qui est de protéger les salariés qui sont avant tout des êtres humains dont la dignité ne doit pas être bafouée par et à l'occasion du travail. Ce rappel est pour M. Lokiec important *«en ces temps où l'économique a pris le pas sur le social, où la raison économique paraît s'imposer sur la raison juridique, où la règle de droit est jugée sur sa capacité à assurer l'efficience optimale»*.

Le droit du travail est-il responsable de la situation économique et sociale actuelle ? Le lien de causalité n'est pas établi estime M. Lokiec, *«tout comme le fait que la protection des salariés serait inversement proportionnelle à la baisse du chômage»*.

Il appelle *«à rompre avec ce discours convenu qui fait du modèle social la cause de tous les maux de l'économie française»*. D'autant que les assouplissements du droit du travail peuvent se multiplier à l'infini si la cause est ailleurs : *« Les entreprises n'embaucheront pas si les carnets de commandes sont vides »*.

Il suggère, au contraire, de considérer le droit du travail, dans une perspective de redressement productif, comme un atout, car il ne faut pas se leurrer *«on ne rivalisera pas avec les prix pratiqués par certains pays»*.

Sur la base de ce constat, M. Lokiec propose de déplacer le débat et de réfléchir à des politiques susceptibles de créer et redynamiser des activités économiques créatrices d'emplois, fondées non pas sur le coût du travail mais sur la qualité du travail.

**Invitation à la demi-journée d'information
organisée dans le cadre d'une convention de recherche
entre l'Institut du travail de Strasbourg et la DIRECCTE Alsace**

Mardi 16 juin 2015
De 9 h à 12 h

A la MISHA (Strasbourg)

Rapports sociaux de sexe et santé au travail :
Comment l'organisation de la société agit sur la santé des salariées

Hervé Polesi
docteur en sociologie
Maître de conférences associé
Département des Sciences Sociales - Université de Strasbourg

Cette demi-journée d'information a lieu à la Maison des sciences de l'homme – Alsace (MISHA)
(5 allée du Général Rouvillois, Strasbourg, Arrêt de tram observatoire)
Une pause-café sera offerte aux participants.

Renseignement et inscription : tiphaine.garat@unistra.fr