



## SOMMAIRE

P. 2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Meilleure prise en compte des périodes de congé de maternité et d'adoption au titre de l'assurance vieillesse</li><li>• Partage de trimestres</li></ul>
P. 3	Évolutions et perspectives des retraites en France
P. 4	Compte pénibilité : les préconisations de Michel de Virville
P. 10	Affaire Caisse d'épargne Rhône-Alpes : le droit à la santé versus le « benchmark » (2 <sup>ème</sup> partie)
P.13	Matinée d'information et d'échanges La réforme de la formation professionnelle continue (FPC)

*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.*

**Meilleure prise en compte des périodes de congé de maternité et d'adoption au titre de  
l'assurance vieillesse**

[Décret du 30 mai 2014 \(n ° 2014-566\)](#)

Ce décret améliore la prise des périodes de congé de maternité et d'adoption dans la durée d'assurance retenue pour le calcul de la retraite des assurés relevant du régime général et du régime des salariés agricoles.

Les naissances et adoptions intervenues à compter du 1er janvier 2014 permettent désormais de valider un trimestre d'assurance au titre de chaque période de 90 jours de perception d'indemnités journalières, sans que le nombre de trimestres validés puisse être inférieur à 1 lorsque la durée d'indemnisation a été inférieure à 90 jours (nouvel article R. 351-12 CSS.).

Le congé maternité sera donc désormais « neutre » sur les droits à la retraite des assurés. Mais la règle ne vaut que pour les périodes d'assurance vieillesse postérieures au 31 décembre 2013.

---

**Partage de trimestres**

**Pour la première fois en 2014, les parents d'un enfant né après le 1<sup>er</sup> janvier 2010, peuvent choisir d'attribuer l'ensemble des 8 trimestres à la mère ou de les partager entre 4 trimestres attribués à la mère et les 4 autres au père, et ceci dans les 6 mois qui suivent la date du 4<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant. En l'absence de demande expresse, les trimestres sont attribués automatiquement à la mère.**

**Source : [Circulaire Cnav 2014-37 du 27 mai 2014](#)**

**Évolutions et perspectives des retraites en France**

**Rapport annuel du COR — Juin 2014**

Le Conseil d'orientation des retraites a rendu public, jeudi 12 juin 2014, *son premier rapport annuel sur les évolutions et les perspectives des retraites en France*, en application de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 « garantissant l'avenir et la justice du système de retraites », qui lui confère la nouvelle mission « de produire, au plus tard le 15 juin, un document annuel et public sur le système de retraite, fondé sur des indicateurs de suivi définis par décret au regard des objectifs énoncés [par la loi] ».

Le présent rapport est organisé en trois parties :

La première partie (le contexte) présente les évolutions démographiques et économiques, observées sur le passé et prévisibles à l'avenir, dont dépend le système de retraite et qui déterminent en partie les évolutions des indicateurs de suivi et de pilotage.

La deuxième partie (les résultats) décrit les évolutions du système de retraite au regard de ses principaux objectifs, à l'aune des indicateurs de suivi et de pilotage identifiés comme tels par le Conseil d'orientation des retraites. Ces indicateurs, dont on retrace les évolutions observées par le passé et, lorsqu'ils reposent sur des carrières types, les évolutions projetées, sont classés par objectif.

- Dans un premier temps, sont présentées les évolutions année après année des indicateurs permettant d'apprécier l'objectif de pérennité financière du système de retraite.
- Dans un second temps, sont examinées les évolutions des indicateurs associés aux diverses dimensions de l'équité, au fil des générations et en distinguant les femmes et les hommes : indicateurs de montant des pensions et de niveau de vie des retraités, indicateurs de durée des carrières et de taux de prélèvement finançant les retraites, enfin indicateurs de durée de la retraite.

La troisième partie (les données complémentaires) porte sur le suivi des dispositifs et des disparités de situation en matière de retraite, selon cinq grandes thématiques : les structures de

financement des régimes de retraite ; la dispersion des montants de pension, de leurs déterminants et des niveaux de vie des retraités ; les âges de la retraite et les départs anticipés, dont ceux au titre de la pénibilité du travail ; les dispositifs de solidarité en matière de retraite, dont les droits familiaux ; enfin, sous forme de récapitulatif, la situation des femmes par rapport à celle des hommes. Rapport annuel du COR – Juin 2014 – pour consulter le rapport intégral, veuillez cliquer [ici](#) :

### Compte pénibilité : les préconisations de Michel de Virville

Les contours du compte personnel de prévention de la pénibilité se précisent. M. Michel de Virville, chargé par le gouvernement de conduire la concertation sur la mise en œuvre opérationnelle de ce dispositif, a rendu publiques, le 10 juin 2014, ses [préconisations](#).

A titre de rappel, le compte « pénibilité » a été créé par la loi portant réforme des retraites du 20 janvier 2014 en faveur des salariés et personnels relevant du droit privé, qui exercent leur travail dans des conditions pénibles.

Ce dispositif consiste à ce que chaque salarié qui s'expose à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels au-delà de certains seuils, appréciés après prise en compte des mesures de protection collective et individuelle, acquiert des points qui se transforment en droits (à la formation, au passage à temps partiel, au départ anticipé à la retraite).

Après un « dialogue approfondi » avec les acteurs syndicaux et patronaux et après consultation de nombreuses branches et métiers, ainsi que d'experts et de praticiens, l'ancien directeur des ressources humaines de Renault a élaboré des pistes d'action destinées à « permettre au compte personnel de jouer le plus efficacement son rôle au service de la prévention de la pénibilité au travail et de ses conséquences », et a arrêté un certain nombre de choix qui reflètent son « meilleur jugement dans le cadre de la mission » qui lui a été confiée.

Ces préconisations devraient servir de trame aux futurs textes d'application de ce dispositif.

### Seuils d'acquisition des points

Les propositions de M. de Virville sont les suivantes :

Risque professionnel	Degré/intensité de l'exposition	Durée de l'exposition
<b>Manutentions manuelles de charges</b>	<p>Deux situations seront distinguées:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Levé/porté des poids de 15kg et plus (ce seuil est abaissé à 10kg en cas de prise au sol ou au-dessus des épaules ou de déplacement en charge),</li> <li>- Poussé/tiré des poids de 250kg et plus</li> </ul>	<p>Pour ces deux situations, alternativement ou en cumul, un temps de manutention de 600h par an.</p> <p>Par ailleurs sera également prise en compte la manutention de 7,5t et plus par jour pour une durée de 120j par an.</p>
<b>Postures pénibles (positions forcées des articulations)</b>	<p>Postures prises en compte : accroupi, à genoux, bras au-dessus des épaules, torsion du torse (plus de 30°) et torse fléchi (plus de 45°)</p>	<p>Pour l'ensemble de ces postures alternativement ou en cumul un temps de 900h par an.</p>
<b>Activités exercées en milieu hyperbare</b>	<p>60 interventions ou travaux effectués par an à plus de 1200 hPa</p>	

<b>Températures extrêmes</b>	Les températures inférieures ou égales à 5° ou supérieures ou égales à 30°	900h par an
<b>Bruit</b>	Sera retenu la valeur d'action obligatoire de 80dB (A) et 135dB (C)	600h par an
<b>Travail de nuit</b>	Horaires comprenant au moins 1 heure de travail entre 0h et 5h du matin	Cette situation devra intervenir au moins 120 j par an
<b>Travail en équipes alternantes et travail atypique de nuit</b>	Horaires alternants impliquant des périodes de nuit (avec la même définition que pour le facteur précédent).  Seront pris en compte non seulement les équipes, mais aussi les horaires irréguliers et atypiques de nuit.	Cette situation devra intervenir au moins 50 jours par an (sans qu'un cumul soit possible avec le facteur précédent)
<b>Travail répétitif</b> (répétition des mêmes gestes à cadence contrainte imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini)	Deux seuils d'intensité seront utilisés :  - un temps de cycle à 1mn ou moins  - mais, afin de prendre en compte des cycles plus longs mais plus complexes, les temps de cycle de plus de 1mn qui comportent 30 actions techniques par minute en moyenne.	Temps de travail répétitif de 900h par an

M. de Virville rappelle que ces seuils « n'ont pas d'autres fonctions que d'être des seuils au-delà desquels les salariés acquièrent des points sur leur compte personnel de prévention de la pénibilité ». Ils sont inférieurs aux valeurs limites que pose le code du travail, « mais ils sont également supérieurs aux valeurs d'exposition qui sont suffisamment significatives pour appeler de la part de l'employeur des efforts de prévention », précise-t-il.

### Règles d'acquisition des points

Pour enclencher le dispositif de compte « pénibilité », il faut donc que l'exposition se situe en terme à la fois d'intensité et de temporalité à un niveau supérieur à ces seuils planchers, après prise en compte des mesures de prévention collective et individuelle.

M. de Virville propose que l'appréciation de l'exposition soit faite *sur l'ensemble de l'année civile* dans la situation habituelle de travail décrite forfaitairement par une moyenne annuelle. Lorsque l'intensité et la durée d'exposition dépassent le seuil annuel, le compte du salarié sera crédité de quatre points ou de huit points si plusieurs seuils d'exposition sont dépassés (poly exposition). La cotisation spécifique correspondante sera perçue sur l'assiette de droit commun du régime général du salarié exposé.

Pour les salariés dont le contrat de travail débute ou se termine en cours d'année civile, le seuil de la durée d'exposition est réduit à proportion de la durée du contrat sur cette année. Idem pour les CDD. Si l'exposition du salarié dépasse le seuil ou les seuils ainsi proratisés, chaque période travaillée de trois mois donne droit à l'acquisition d'un point (deux points en cas de poly expositions). La cotisation spécifique correspondante est toujours perçue sur l'assiette de droit commun du salarié exposé.

Le nombre de points susceptibles d'être acquis par un salarié sur l'ensemble de sa vie professionnelle sera plafonné à cents points. 10 points permettront l'acquisition d'un trimestre de retraite supplémentaire ou le financement de la compensation d'une réduction du temps de travail équivalente à un trimestre à mi-temps. Les 20 premiers points acquis ne pourront cependant être utilisés que pour le financement d'une formation (2 points permettant de financer 40h de formation). Cependant, l'employeur continue de cotiser une fois le plafond atteint, de manière à l'amener à développer la prévention.

Le dispositif de compte « pénibilité » n'étant pas rétroactif, seules les expositions qui seront consignées à compter du 1er janvier 2015 ouvriront des droits, M. de Virville recommande des aménagements en faveur des seniors. Ainsi,

- les générations âgées de plus de 59,5 ans au 1er janvier 2015, pourraient d'une part être épargnées par la réserve de points pour la formation qui ne leur serait pas applicable et d'autre part acquérir des points à un rythme doublé ;
- les générations ayant entre 55 et 59,5 ans au 1er janvier 2015, pourraient elles échapper à la réserve pour la formation ;
- quant aux générations âgées de 52 à 55 ans au 1er janvier 2015, elles verraient la réserve pour la formation s'appliquer pour un montant divisé par deux.

#### Circuit d'acquisition des points

La loi prévoit que chaque année, il appartient à l'employeur de transmettre à la CARSAT une copie de la fiche individuelle dans laquelle sont consignées les expositions du salarié aux risques professionnels. Sur la base des informations figurant dans cette fiche, le salarié se verra attribuer des points par cet organisme.

M. de Virville recommande que les logiciels de paye soient adaptés afin de permettre la saisie par l'employeur des expositions définies y compris l'identification des facteurs de pénibilité en cause. Ces logiciels serviront à organiser de manière automatisée le versement de la cotisation générale et, en fonction de cette déclaration, le versement de la cotisation spécifique, la



transmission en fin d'année à la CARSAT des informations nécessaires pour l'ouverture ou l'incrémentation des comptes, enfin l'édition de la fiche de prévention des expositions qui sera transmise annuellement aux salariés et tenue à leur disposition et transmis aux services de santé au travail.

Compte tenu des délais nécessaires au déploiement de ce dispositif, censé être opérationnel à compter du 1er janvier 2015, les fiches de prévention pourront ne pas être formalisées avant le 1er juin 2015, anticipe M. de Virville. Si ces recommandations devaient être reprises par le gouvernement dans le cadre des futurs décrets, elles constitueront le référentiel national interprofessionnel pour l'appréciation de l'exposition à la pénibilité.

Pour consulter le document synthétisant les préconisations de M. de Virville, veuillez cliquer [ici](#)

**Affaire Caisse d'épargne Rhône-Alpes : le droit à la santé versus le « benchmark »**  
**2<sup>ème</sup> partie – Hakim Elfattah – Chargé de recherches**

**Le benchmark n'est pas en lui-même créateur de souffrance au travail**

Saisis en appel par la Caisse d'épargne Rhône-Alpes, les juges commencent par rappeler d'une part que « l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs », et d'autre part « qu'il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés ».

Cette formulation est issue de l'arrêt SNECMA du 5 mars 2008 (pourvoi n° 06-45888) : cette société avait envisagé de mettre en place dans son « centre énergie » une nouvelle organisation du travail de maintenance et de surveillance effectué par équipes et sans interruption.

Cette nouvelle organisation réduisait le nombre des salariés assurant le service de jour et entraînait l'isolement du technicien chargé d'assurer seul la surveillance et la maintenance de jour, en début de service et en fin de journée, ainsi que pendant la période estivale et à l'occasion des interventions, cet isolement augmentant les risques liés au travail dans la centrale. Pour la Cour de cassation, « cette organisation était de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés », par conséquent, « sa mise en œuvre devait être suspendue ».

Après ce rappel, la cour pose en principe que le benchmark n'est pas en lui-même créateur de souffrance au travail.

La cour d'appel devait déterminer ensuite si à la date de clôture de l'instruction de l'affaire, le 29 novembre 2013, la santé et la sécurité des salariés avaient été compromises gravement par la mise en place d'une nouvelle organisation du travail fondée sur le benchmark.

Cette démarche n'est pas des plus simples à réaliser, car ainsi qu'il a été relevé « La plainte de stress échappe à toute causalité simple. Ainsi, les catégories professionnelles qui se plaignent le plus ne sont pas celles qui connaissent les conditions de travail décrites par les épidémiologistes comme les plus pathogènes, avec un cumul de fortes exigences et de faibles marges de manœuvre et reconnaissance. Le stress n'est ni une invention des instituts de sondages ou de salariés trop sensibles, ni la conséquence naturelle du travail contemporain, mais participe d'un changement de régime de compréhension et de gestion des difficultés professionnelles » (*Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Rapp. du collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, P. Askenazy *et al.*, Anact, 2011)

Consciente vraisemblablement de ces difficultés, la cour d'appel a infirmé le jugement rendu par le TGI et a rendu une décision le 21 février 2014 beaucoup plus nuancée. D'abord, elle ne condamne pas d'emblée le benchmark, considérant qu'il « n'est pas en lui-même créateur d'une souffrance collective au travail ». Le benchmark relèverait ainsi des prérogatives managériales de l'employeur et correspondrait au « devoir du manager d'avoir le souci constant de l'amélioration des performances des unités » (Frank Bournois, « Le benchmark dévoyé », préc.). C'est en réalité l'utilisation qui en est faite qui peut être sanctionnée. Tout dépend de « l'élaboration et du déploiement de l'outil de pilotage » (Françoise Champeaux, « Benchmark : le retour gagnant », Semaine Sociale Lamy n°1620 du 03/03/2014).

Ensuite, les juges distinguent, en l'espèce, deux périodes. La première allant de fin 2007 (date de la mise en œuvre du benchmark par la CERA) jusqu'à fin 2012, durant laquelle ils sont d'avis que les « mesures de gestion et d'organisation du travail » prises par l'employeur « ont compromis la santé et la sécurité des salariés ». En attestent plusieurs rapports établis par des médecins du travail qui font notamment état de « plaintes récurrentes des salariés sur leurs conditions de travail générant stress et souffrance au travail en lien avec l'organisation du travail ».

La deuxième période débute à compter de 2013 lorsque la CERA a modéré les mécanismes du benchmark pratiqué auparavant. A ce titre, elle a pris plusieurs initiatives, notamment :

- la modification des conditions d'accès à l'outil de pilotage, évitant au salarié d'être ciblé sur ses résultats ;
- la mise en place de formations tant au niveau des commerciaux que des managers au sein d'une agence école, de parcours de responsables d'accompagnement clientèle ou de manager ;
- la diffusion d'informations sur le site intranet de l'entreprise sur la politique commerciale menée ;
- l'organisation d'échanges au sein du service commercial ;
- l'instauration d'une direction animation commerciale et un département managérial ;
- la création de postes dits « aménagés », sans contrainte de mobilité, ayant répondu à la sollicitation des salariés souhaitant quitter la fonction commerciale et dont 80 salariés bénéficient.

En conséquence de ces actions, les juges considèrent qu'à compter de 2013 « aucun élément de quelque nature » ne montre que « la communauté des collaborateurs commerciaux de la CERA ait continué à être en souffrance au travail et que leur santé et leur sécurité aient été compromises ».

A la suite de ces deux décisions de justice, faut-il conclure que le benchmark est autorisé ou est-il interdit au regard du droit du travail ? La réponse de la cour d'appel est claire, cet outil de gestion « n'est pas en lui-même créateur d'une souffrance collective au travail ». Dès lors, l'employeur peut, dans l'exercice de son pouvoir de direction, en faire usage dans l'entreprise.

Ce faisant, la cour d'appel valide-t-elle un type d'organisation du travail attentatoire à la santé des salariés ? (Odile Levannier-Gouël, « Projet d'externalisation et RPS : un régime juridique encore à imaginer », Semaine Sociale Lamy n°1624 du 31/03/2014). La lecture de la décision montre que la cour était soucieuse de trouver un point d'équilibre entre ce qui relève de la liberté d'entreprendre de l'employeur et la nécessaire protection de la santé des salariés. Est-elle parvenue à ses fins ? Chacun en jugera. En tout cas, la cour ne semble pas chercher à freiner la

dynamique du droit à la santé qui continue à opérer notamment en limitant « la latitude laissée à l'employeur en matière d'organisation des conditions de travail ». (Florence Debord et Jean-François Paulin, « La santé au confluent du droit du travail et du management », Semaine sociale Lamy Supplément n°1576, 18 mars 2013). La santé du salarié doit demeurer une valeur à laquelle l'employeur, même dans l'exercice de ses pouvoirs, ne doit pas porter atteinte.

Si vous souhaitez consulter et/ou télécharger le jugement du TGI de Lyon du 12 septembre 2012 ainsi que la décision de la cour d'appel de Lyon du 21 février 2014, veuillez cliquer [ici](#)

**Matinée d'information et d'échanges  
La réforme de la formation professionnelle continue (FPC)**

**19 septembre 2014 (9h-13h)**

**AGIPI, 12 avenue P. Mendes France, Schiltigheim**



## PROGRAMME

9H 30 Ouverture : Daniel Mathieu, Directeur de la DIRECCTE Alsace et Michèle Forté, Directrice de l'Institut du travail (IDT) de Strasbourg

### Introduction : Les grands axes de la réforme, Pierre Strasser, juriste

Trois tables rondes animées par Philippe Jaumeau (PHJ Conseil en ressources humaines, emploi et formation)

### Première table ronde : Le compte personnel de formation (CPF) et ses enjeux

Quelques interrogations sur le CPF : Pierre Strasser, juriste

Intervenants :

Emmanuel Auneau DRH (CTS)

Éric Berthold CGT (SAFRAN)

### Deuxième table ronde : La réforme du financement de la FPC

Enjeux et conséquences des nouvelles règles : Pierre Strasser, juriste

Intervenants :

Stéphanie Ballias (MEDEF)

Philippe Llerena (CGPME)

Dominique Schott (FO)

Agnès Chanal (DIRECCTE)

Pause

### Troisième table ronde : La professionnalisation et les nouveaux objectifs de la FPC

Enjeux de la relation formation/emploi : Michèle Forté, enseignant-chercheur, IDT, UDS

Intervenants :

Sylvie Ret (APEC)

Antoine Dugo (CFDT)

Chantal Hedde (DIRECCTE)

Conclusion : Francis Meyer, enseignant-chercheur, IDT, UDS

Participation libre dans la limite des places disponibles par ordre d'arrivée des inscriptions

Inscriptions obligatoires auprès de : HAKIM EL FATTAH

[hakim.elfattah@unistra.fr](mailto:hakim.elfattah@unistra.fr)