

Social is coming vous présente

Flocon Social

**EDITION HEBDOMADAIRE – N°17
– 18 MARS 2016**



>>> SOMMAIRE



EDITO	p.3
<u>INTERNATIONAL</u>	
Le Monde – <i>Le dumping social dans l’œil de Bruxelles</i>	p.4
<u>NATIONAL</u>	
Les Échos - <i>Le prix du courage</i>	p.9
Le Monde – <i>La « loi Travail » ne réduira pas le chômage</i>	p.12
L'Humanité – <i>Le grand détournement des forfaits jours</i>	p.15
Le Monde – <i>La flexibilité à la française n'a pas permis d'éviter les licenciements</i>	p.19
Le Figaro - <i>« Sans industrie forte, il n'y a pas d'économie forte »</i>	p.21
L'Humanité - <i>Le « Docteur Courage » pourra continuer son travail chez PSA</i>	p.23
L'Humanité - <i>Dans le BTP, un médecin du travail menacé de licenciement</i>	p.26
Le Parisien - <i>Handicap et emploi : les raisons d'y croire</i>	p.29
L'Express - <i>L'Assemblée allonge à 10 semaines l'interdiction de licencier les jeunes parents</i>	p.31
Les Échos - <i>Les inégalités hommes-femmes perdurent dans le monde du travail</i>	p.33
Le Point - <i>Affaire Norbert Dentressangle: prison avec sursis requise contre six cadres</i>	p.35



>>> EDITO

Chers adeptes,

Nous voilà au beau milieu de l'année scolaire, en pleine forme et attendant gentiment le printemps, pour vous faire patienter, voici le nouveau numéro du Flocon Social.

Tout commence à l'international avec une proposition de directive de Bruxelles qui veut réduire au maximum les coûts de travail entre salariés d'un même pays. Dans l'actualité nationale, nous n'échapperons pas à la réforme Travail où certains estiment que cette réforme ne réduira pas le chômage.

En matière de temps de travail, le projet de loi El Khomri proposant une extension du système de forfait-jours, nous vous invitons à un retour sur les conditions de mise en place de ce dispositif et les conséquences juridiques qu'il entraîne.

Revenons ensuite sur le dispositif des accords de maintien de l'emploi illustrant la « flexibilité à la française », qui n'ont connu qu'un succès plus que relatif depuis leur mise en place en 2013. Autre voie d'amélioration de l'économie française, le président de l'UIMM estime que l'économie ne repartira pas tant que l'industrie restera en recul en France par rapport à son niveau d'avant-crise.

Vent d'actualités également sur la santé au travail, tout d'abord, la direction de PSA vient de se voir refuser le licenciement de son nouveau médecin du travail qui lui tenait tête pour protéger les salariés de l'usine, notamment contre des risques psycho-sociaux. Dans le même temps, le bilan sur l'intégration des travailleurs handicapés en entreprise se montre plutôt positif.

Enfin, l'Assemblée Nationale adopte un texte permettant aux jeunes parents de bénéficier d'une période de protection de dix semaines, contre quatre initialement, tendant à une harmonisation de cette réglementation sur le plan européen. Ce dispositif s'inscrit dans la lutte contre les inégalités hommes-femmes qui perdurent pourtant en entreprise selon une étude détaillée de l'Insee de cette semaine.

Refermons ce numéro sur un article de droit pénal du travail dans l'affaire Norbert Dentressangle dont la prison avec sursis est requise contre six de ses cadres dans une affaire notamment de travail dissimulé.

Vous souhaitant une agréable lecture, à la semaine prochaine pour un nouveau numéro !



Le Monde

Publié le 8 mars 2016 par Cécile Ducourtieux et Jean-Pierre Stroobants

Le dumping social dans l'oeil de Bruxelles

La Commission européenne propose une révision de la directive de 1996 sur les " travailleurs détachés "

L'initiative va satisfaire la France et l'Allemagne mais elle risque de creuser un peu plus encore le fossé entre l'ouest et l'est de l'Europe : la Commission européenne devait annoncer, mardi 8 mars, une révision de la directive " travailleurs détachés ". Elle aura pour but de réduire au maximum les différences de coût du travail entre salariés dans un même pays. Cela faisait des années que Paris plaidait pour une telle réforme, avec l'appui de Berlin mais aussi des pays qui s'estiment le plus lésés par le système actuel et la concurrence jugée déloyale qu'il engendre : la Belgique, les Pays-Bas, le Luxembourg, la Suède, l'Autriche.

La commissaire Marianne Thyssen, une chrétienne-démocrate belge chargée de l'emploi et des affaires sociales, propose donc une réforme de la directive de 1996 sur les travailleurs détachés. Principale nouveauté : le fait que ces derniers, employés dans un autre pays de l'Union avec un contrat de leur pays d'origine, devront bénéficier des mêmes conditions de rémunération que leurs collègues travaillant pour la même entreprise avec un contrat de ce pays " d'accueil ".

Jusqu'à présent, la directive de 1996 n'imposait qu'une seule chose : que les travailleurs détachés touchent au moins le salaire minimum du pays d'accueil. -Désormais, ils devraient aussi pouvoir prétendre au 13e mois, aux primes de Noël ou d'ancienneté si elles existent dans le secteur ou la branche qui les emploient. " Nous devons imposer le principe d'un salaire égal pour un travail identique dans tous les secteurs ", explique Mme Thyssen. C'est toutefois aux Etats qu'il appartiendra de fixer cette règle, pas à la Commission, souligne-t-elle.



Un exemple? Un travailleur détaché dans le secteur de la construction en Belgique devrait recevoir, en plus du smic local (il oscille entre 13,37 à 19,31 euros de l'heure), des avantages liés aux accords collectifs dans le secteur, c'est-à-dire une allocation en cas de mauvais temps, une prise en charge d'une partie de ses déplacements et de ses vêtements de travail, une prime liée à la pénibilité de certaines tâches, etc.

" Par ailleurs, le travail détaché est par définition temporaire. Mais la notion de "temporaire" est restée jusqu'à présent trop vague dans les textes européens. Nous voulons que le détachement ne dure pas plus de deux ans. Au-delà de vingt-quatre mois, un travailleur détaché sera donc soumis à toutes les lois régissant les conditions de travail du pays d'accueil ", précise la commissaire. En France, par exemple, il bénéficiera des 35 heures.

Il n'est pas question toutefois, pour Bruxelles, d'abandonner le principe même du travailleur détaché. " Il est à la base de notre marché intérieur unifié. Mais les abus se sont multipliés, et l'incompréhension monte chez nos concitoyens, nous devons tenter d'y remédier ", selon Mme Thyssen, qui fut la présidente du Parti chrétien-démocrate flamand (CD & V) entre 2008 et 2010, durant l'une des périodes les plus compliquées de l'histoire du royaume belge, avec une crise politique qui dura plus de cinq cents jours.

UN PHÉNOMÈNE MARGINAL

S'il demeure un phénomène marginal au regard de l'ensemble de la population salariée dans l'Union (0,7 %), le nombre de travailleurs détachés a fortement progressé (de près de 45 %) entre 2010 et 2014. Pourvus de missions de quatre mois, en moyenne, ils se concentrent dans le bâtiment (43,7 %), l'industrie manufacturière (21,8 %), l'éducation, la santé et les services sociaux (13,5 %). L'agriculture et les abattoirs ont, eux aussi, été en partie déstabilisés.

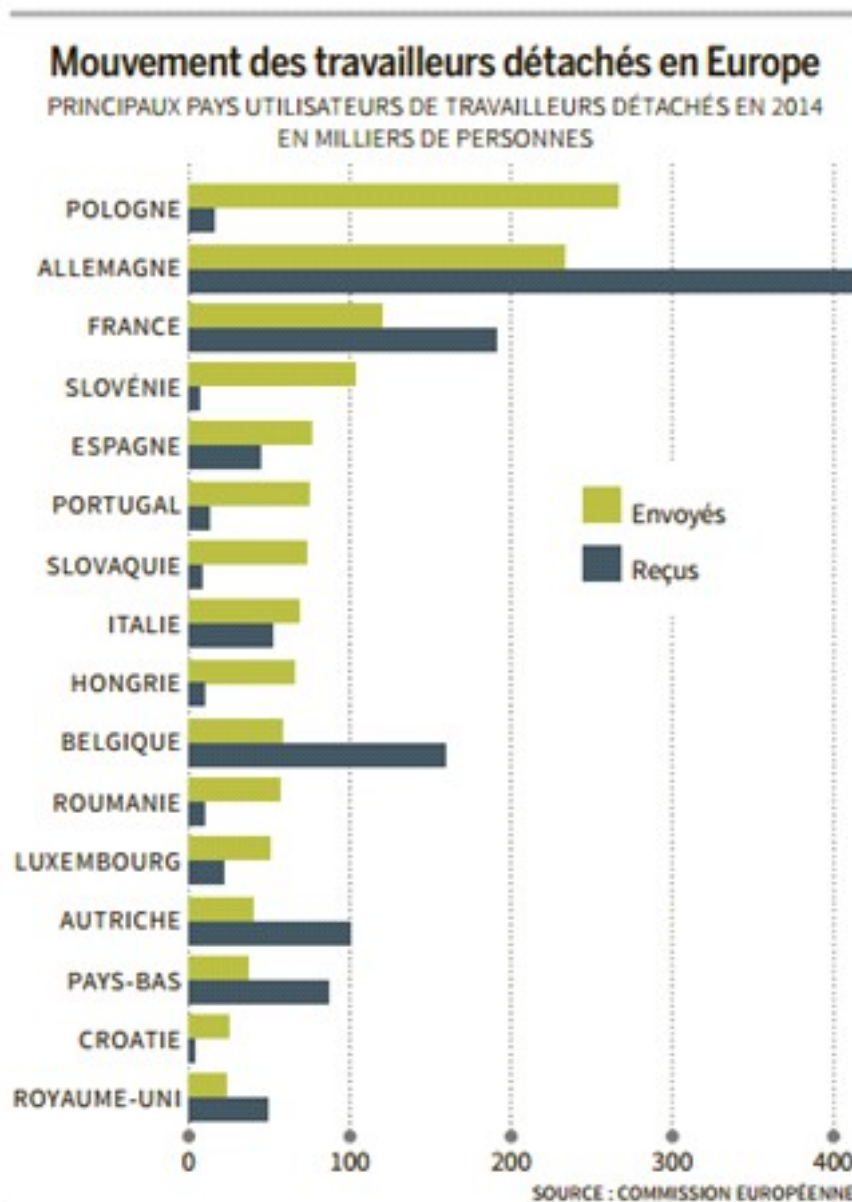
La France, l'Allemagne et la Belgique regroupent aujourd'hui la moitié environ des 1,9 million de travailleurs détachés. Ils étaient 400 000 en France, en 2014. Selon les données de la Commission européenne, dans quelques secteurs et certains Etats membres les travailleurs détachés gagnent jusqu'à 50 % de moins que les locaux. Le projet de directive élaboré par Mme Thyssen prévoit d'ailleurs d'étendre le principe " à travail égal, salaire égal " à la main-d'œuvre des entreprises de sous-traitance. Les agences de travail intérimaire seront également tenues d'appliquer les nouvelles règles. Un principe de base de la légalisation actuelle - le travailleur détaché restera assujetti à la sécurité sociale de son pays d'origine - ne changera pas.

Rouvrir le débat sur la directive de 1996, n'est-ce pas risquer de provoquer une nouvelle réaction des pays d'Europe centrale et orientale, qui s'y opposaient? -Marianne Thyssen le conteste, affirmant qu'elle veut " travailler pour les Vingt-Huit et pour le marché intérieur en créant un système tenable, clair, accepté par nos concitoyens ". Mais elle



convient que le débat ne s'annonce " pas simple " avec certaines capitales, qui entendent défendre le statu quo.

N'aurait-il pas été plus sage, aussi, d'attendre le résultat du vote britannique sur un éventuel " Brexit " pour ne pas influencer sur les électeurs sensibles à de telles questions? Le projet de directive avait été décalé à la fin de 2015, pour ne pas interférer avec la discussion entre Bruxelles et Londres. Mais la question des travailleurs détachés n'a " rien à voir " avec le débat sur la sécurité sociale ou les allocations familiales pour les travailleurs étrangers en Grande-Bretagne, souligne la commissaire. Ces débats-là commenceront - ou non - dès le lendemain de la consultation populaire prévue le 23 juin, en fonction de son résultat...



" Les entreprises ne font pas appel à nous pour faire des économies "

Près de 40 % des travailleurs détachés de l'Union européenne sont originaires de Pologne, pays pour lequel ce débat est un enjeu de taille

" Le problème, ce ne sont pas les contrôles en soi mais leur caractère intempestif, précise le patron. C'est une spécificité française, car, de la part des Allemands, nous faisons l'objet d'un contrôle par an. Je considère qu'il s'agit de protectionnisme français. " Un protectionnisme qui remet en cause, selon lui, la liberté de prestation de services au sein de l'Union européenne.

Le problème, dit-il, c'est la " présomption de culpabilité " dont fait systématiquement l'objet son entreprise de la part des inspecteurs. " Une erreur humaine minime et notre dossier est tout de suite estampillé " travail illégal ", s'indigne-t-il. Nous avons déjà gagné devant les tribunaux contre les autorités françaises. Nous n'avons reçu aucun dédommagement. " Découragés par les contrôles à répétition, certains clients se désistent : en 2015, l'entreprise estime son manque à gagner à 600 000 euros.

" DÉFAUTS STRUCTURELS "

L'entrepreneur se défend de toute accusation de dumping social. " Contrairement aux idées reçues, les entreprises ne font pas appel à nous pour faire des économies -significatives. C'était vrai il y a dix ans, mais le paradigme a changé. Nous vendions alors un maçon à 14 euros de l'heure, charges et hébergement compris. Aujourd'hui, c'est 23 euros. La différence avec un travailleur local est minime. " Pour lui, la première cause des détachements est la pénurie de main-d'œuvre. Les travailleurs polonais sont aussi réputés plus flexibles : " L'ouvrier polonais est devenu une marque, un gage de qualité. Il est polyvalent, mobile et ne compte pas ses heures : c'est cela que nous vendons. "

La législation européenne impose aux travailleurs détachés les mêmes conditions de travail et de rémunération que les locaux. Seules les charges sociales sont celles du pays d'origine. Mais plusieurs pays, dont la France, dénoncent un dumping social. Mardi 8 mars, la Commission européenne devrait renforcer la lutte contre les abus dans une nouvelle directive sur les travailleurs détachés.

Pour la Pologne, ce débat européen est un enjeu de taille. Le pays fournit à lui seul 36 % des travailleurs détachés de l'Union européenne, soit 430 000 personnes en 2014 (dont 32 000 en France). Près de 20 000 agences d'intérim polonaises sont spécialisées dans ce secteur, qui



représente 1,3 milliard d'euros de recettes pour le budget de l'Etat. PolandWorkforce en est l'un des leaders.

Les textes européens précisent qu'une partie "significative" du chiffre d'affaires des agences doit être réalisé sur le territoire national. Mais, selon un arrêt récent de la Cour suprême polonaise, "la réglementation européenne ne prévoit pas de seuil de chiffre d'affaires dans le pays d'origine". Pour Barbara Surdykowska, juriste au syndicat Solidarnosc, " cela démontre bien que la directive européenne souffre de défauts structurels qui laissent la place à l'interprétation et peuvent être largement exploités par des entreprises peu scrupuleuses ".

Pawel est un jeune ouvrier agricole. Depuis plus de trois ans, il enchaîne les missions en France en tant qu'intérimaire. " Je suis passé par de nombreuses agences et les surprises, que ce soit au niveau des conditions de travail ou de la fiche paie, sont la règle. " Il travaille actuellement sur la base de deux contrats : l'un signé avec une entreprise basée au Royaume-Uni, l'autre avec une entreprise chypriote. La multiplication des intermédiaires - souvent des sociétés écrans - permet ainsi de dédouaner de leur responsabilité les employeurs en cas d'infraction aux normes.

SYNDICATS IMPUISSANTS

L'agence qui l'emploie perçoit une commission sur son salaire : il touche 7,50 euros de l'heure au lieu des 8,60 euros réglementaires. " Mes heures supplémentaires ne sont pas majorées. Je n'ai ni congés payés ni arrêt maladie. Si j'en travaille pas, je ne suis pas rémunéré ", confie Pawel, qui n'a jamais été témoin du moindre contrôle. " De toute façon, de ce point de vue, les entreprises sont assurées. Sur le papier, tout est légal ", affirme-t-il. Malgré ces conditions, il se dit satisfait et n'a pas l'intention de changer d'employeur. " Par le passé, j'ai vu bien pire. Il m'arrivait de me retrouver à la fin du mois avec 750 euros net. Là, j'arrive à 1 300 euros. Ma sécurité sociale est payée. J'y trouve mon compte. "

Dans la pratique, rares sont les salariés qui se plaignent. Et pour ceux qui franchissent le pas, les syndicats polonais se disent impuissants. " Le cas de ces travailleurs est du ressort des syndicats des pays d'accueil, où ils se heurtent souvent à la barrière de la langue, précise Andrzej Adamczyk, du Solidarnosc. Ce que nous espérons, c'est que les flous de la législation européenne soient rapidement levés. "



Les Echos

Publié le 10 mars 2016

Le prix du courage

Les éditoriaux des « échos » par Jean-Francis Pecresse

La pression de la rue n'est pas si forte qu'elle puisse empêcher l'exécutif de mener à bien sa réforme libérale du droit du travail. Mais, pour la gauche, le prix politique à payer en 2017 sera si élevé qu'il risque de rendre impossible ce qui n'est à présent qu'improbable : la présence de François Hollande au second tour de l'élection présidentielle. Voilà le dilemme qui s'offre au chef de l'Etat et à son Premier ministre. Les deux hommes, qui doivent déjeuner ensemble pour tirer les enseignements de la journée d'action d'hier contre le projet de loi El Khomri, peuvent s'estimer à moitié rassurés. Il ne faut certes pas sous-estimer la mobilisation. Avec quelques dizaines de milliers de manifestants dans le pays, elle a été en demi-teinte, mais l'enjeu n'était pas d'effectuer une démonstration de force; il était de créer les conditions d'un mouvement durable, avec en perspective la journée du 31 mars. L'enjeu n'est pas le nombre, c'est le temps. De ce point de vue, ce tour de chauffe est loin d'avoir été un échec. Professionnelle des soulèvements étudiants, l'Unef ne s'y est pas trompée en programmant une mobilisation dans les facultés le 17 mars. Cette mobilisation, il ne faut pas la surestimer non plus. La jeunesse de France ne s'est pas encore levée contre ce projet de réforme. Peut-être a-t-elle finalement du mal à se sentir menacée par ce texte dont l'un des principaux objectifs est de faciliter l'embauche en contrat à durée indéterminée en sécurisant le licenciement... Bref, de réduire les longues années de galère qui, de petit boulot en CDD, précèdent l'accès des jeunes au Graal du CDI. N'en déplaise aux organisations étudiantes et lycéennes, il ne suffit pas de peindre un agneau en noir pour en faire un loup. Si François Hollande a bien la hantise d'une agitation étudiante, il peut, ce matin, se dire à bon droit qu'il existe une voie de passage. Une voie qui n'exige pas de dénaturer la réforme avec, par exemple, une taxation imbécile des CDD. Une réforme insuffisante, sans doute car elle ne retire pas au juge le pouvoir exorbitant de décider de l'opportunité économique d'un licenciement. Une réforme imparfaite sûrement, car elle durcit les conditions requises



pour un accord majoritaire dans les entreprises. Mais une réforme nécessaire, car elle déverrouille encore le temps de travail et étend les possibilités de baisser les salaires pour sauver des emplois. Foncer est encore possible à François Hollande. Mais un courage inhabituel ne sera pas un luxe. Car le chef de l'Etat peut désormais mesurer la situation dans laquelle l'a mis son Premier ministre avec sa réforme de droite. Hier, ce sont les électeurs du 6 mai 2012, les vrais déçus de François Hollande, qui étaient dans les rues. Eux qui en ont assez d'être sans cesse pris à contre-pied, sur les libertés économiques ou sur les libertés publiques. Ils protestent moins contre un projet de réforme que contre une absence de projet politique de gauche. Plus François Hollande soutiendra la loi El Khomri, plus il réduira son espace électoral. Il le peut, désormais. Y est-il prêt... ?



Le Monde

Publié le 9 mars 2016 par Collectif

« La "loi travail" ne réduira pas le chômage »

Tribune, par un collectif d'économistes

Le débat sur la loi El Khomri a focalisé l'attention sur les coûts de licenciement, proposant une réforme en profondeur des prud'hommes. Priver un travailleur de la protection d'un juge et y substituer un barème n'est pas anodin. C'est le rapport de l'employé à l'employeur qui en est profondément affecté. C'est sans doute pour cette raison que 70 % des Français – de droite et de gauche – y sont opposés. L'opinion publique n'a certes pas forcément raison, et il y a place pour un débat raisonné, sans a priori. C'est celui que nous proposons dans ce texte.

Le chômage a augmenté du fait de la crise et de la politique macroéconomique qui l'a accompagnée. En 2007, le taux de chômage français était de 7 %. La crise l'a propulsé à 10 %. En 2011-2012, une légère reprise économique semblait se dessiner. Suivit en France une politique de redressement budgétaire visant à ramener le déficit sous la barre des 3 % : de 2013 à 2015, la croissance moyenne s'est établie à 0,4 %. Il ne faut pas chercher plus loin la cause de la hausse du chômage. C'est la conduite de la politique macroéconomique, et en l'occurrence la tentative de réduire beaucoup trop vite le déficit budgétaire, qui explique le niveau actuel du chômage, relativement en tout cas à celui de 2007. Parmi les réformes qui ont été engagées, sur les horaires d'ouverture des magasins, les lignes d'autocars, le marché du travail, certaines peuvent être utiles, d'autres moins. Ce qui est certain, c'est que ces questions ne sont pas liées à l'aggravation du chômage ces dernières années. Il serait plus facile de débattre de ces réformes si le gouvernement commençait par reconnaître ses erreurs et par lancer une véritable renégociation du traité budgétaire européen de 2012.

Les coûts de licenciement, selon la littérature macro et micro-économétriques, ne sont pas un facteur majeur du chômage. La littérature économique est extrêmement prolixes sur le sujet. Il faut



toutefois distinguer les raisonnements à base de modèles et ceux à base de données. Les modèles aident l'économiste à forger des expériences de pensée. Ils peuvent être très utiles. Mais l'arbitre d'un débat, c'est le test empirique. Et, dans l'état actuel des connaissances, rien ne permet d'asséner, comme cela a pourtant été fait par un certain nombre de nos collègues dans une tribune récente – voir « La loi sur le travail peut-elle relancer l'économie ? », *Le Monde* du 5 mars –, qu'une baisse des coûts de licenciement permettrait de réduire le chômage en France.

LES COÛTS DE LICENCIEMENT CONDUISENT À GÉRER DANS LA DURÉE

Citons une étude récapitulative de nombre de travaux en ce domaine, réalisée par Giuseppe Bertola, auteur du rapport à l'Organisation du travail en 2009 : « *D'un point de vue empirique, il n'y a aucune preuve convaincante d'une relation entre la protection de l'emploi et le chômage. Il y a en revanche des preuves nettes que la protection de l'emploi réduit la réactivité de l'emploi aux chocs affectant la demande de travail ou les salaires.* » Les protections contre le licenciement conduisent à amortir les chocs, à la hausse comme à la baisse. L'écrasante majorité des études macro ou microéconomiques confirment ce point. L'OCDE, qu'on ne peut accuser de vouloir masquer les causes « structurelles » du chômage, le souligne dans le rapport Bassanini et Duval de 2006 : « *En accord avec un grand nombre d'études antérieures, nous ne trouvons aucun impact significatif des mesures de protection de l'emploi sur le chômage.* » Cette conclusion est réaffirmée dans le rapport « Les perspectives de l'emploi » de 2013.

Le mécanisme à l'œuvre est simple. Les coûts de licenciement conduisent les entreprises à gérer dans la durée la main-d'œuvre : moins de licenciements en période de crise, moins d'embauches en période de booms. La crise française a ainsi été étonnamment peu destructrice d'emploi : selon certaines estimations de l'OFCE, la France aurait dû compter 200 000 chômeurs de plus, compte tenu de la sévérité du ralentissement économique.

Le cas de l'Allemagne est particulièrement éclairant : la protection de l'emploi en CDI y est plus forte qu'en France, toujours selon l'OCDE, et cela n'empêche pas la performance économique, bien au contraire. Les entreprises allemandes ont relativement peu licencié pendant la crise, ce qui leur a permis de conserver les qualifications et les investissements individuels nécessaires pour la reprise. Plutôt que de vouloir copier la réforme des CDI menée en Espagne, pays dont la performance en termes de chômage est particulièrement mauvaise, il serait plus pertinent de regarder de près ce qui se passe outre-Rhin, en acceptant l'idée qu'il existe plusieurs façons de réguler le capitalisme, et que le modèle anglo-saxon de salarié jetable n'est pas le seul possible.



UN MAL PLUS PROFOND QUE LE CONTRAT

Derrière les statistiques du chômage agrégé, il y a évidemment une autre réalité, celle de la segmentation du marché du travail, concernant notamment le chômage des jeunes et des non-qualifiés. L'idée selon laquelle il y aurait une spécificité strictement française est vite réfutée en comparant la situation française et américaine. Les chiffres sont identiques pour les non-qualifiés, dont le taux de chômage dans les deux pays est 1,5 fois supérieur à la moyenne. Concernant les jeunes, les Français travaillent moins que leurs homologues américains. Mais, comme chacun sait, un bon nombre de ces derniers sont des étudiants qui doivent payer leurs études. Si l'on s'intéresse aux jeunes qui ne sont ni en études ni en emploi, les chiffres français et américains redeviennent quasiment identiques, autour de 15 % des 15-29 ans dans les deux cas – mais cependant bien en deçà des 24 % observés en Espagne. Le mal est donc plus profond que le contrat de travail.

La France est certes une grosse consommatrice de CDD pour l'embauche de nouveaux travailleurs. Le CDD crée des effets pervers, car une entreprise préférera remplacer un CDD par un autre plutôt que d'embaucher un CDI. Pour autant, la masse des CDD est stable depuis vingt ans, comprise entre 8 et 9 % de l'emploi total. Le problème central est que leur durée de vie est extrêmement courte : 70 % des embauches en CDD se font pour moins d'un mois ! Il est difficile de penser qu'un CDI allégé changerait radicalement la donne. Il serait plus pertinent de restreindre drastiquement l'usage des CDD aux cas où ils se justifient vraiment – remplacement d'un salarié en congé, emploi véritablement temporaire, etc. Un système de bonus-malus peut être utile mais ne suffit pas.

Certains éléments de la loi El Khomri vont dans le bon sens, comme par exemple le compte personnel d'activité (CPA). Le fait de l'avoir séparée de la réforme de l'Unedic – dont on a laissé entendre qu'elle pourrait donner lieu à la dégressivité des allocations – la vide toutefois de l'un de ses objectifs qui est de garantir aux chômeurs un ensemble de droits en matière de formation et de revenus. Concernant le dialogue social, la mesure essentielle devrait viser à renforcer la légitimité des syndicats pour déboucher sur une véritable démocratie sociale, avec notamment une meilleure représentation des salariés au sein des conseils d'administration, comme cela se fait là encore en Allemagne avec succès – 50 % des sièges, contre 10 % en France. La mise en place du chèque syndical irait dans ce sens, en permettant aussi de mener une grande réforme de la formation professionnelle. Les procédures de licenciement peuvent certainement être améliorées : les délais devraient être raccourcis, en augmentant les moyens qui leur sont affectés. Il serait bon aussi que les statistiques concernant les cas passés soient publiées, de manière à favoriser un accord au sein de l'entreprise.

Une politique effective de lutte contre le chômage durable ne peut se résumer à quelques slogans. Elle exige un travail de longue haleine, à



base de politiques actives à mener en direction des personnes vulnérables, dans le domaine de la formation notamment, une politique du logement qui favorise la mobilité et évite les ghettos, une politique de l'emploi qui lutte véritablement contre les discriminations à l'embauche, et plus généralement une politique visant à promouvoir la cohésion sociale et la réduction des inégalités. On en est loin.

Philippe Askenazy, CNRS, Ecole d'économie de Paris ; Maya Bacache, Télécom ParisTech ; Luc Behaghel, INRA, Ecole d'économie de Paris ; Thomas Breda, CNRS, Ecole d'économie de Paris ; Julia Cagé, Sciences Po ; Eve Caroli, Paris-Dauphine ; Daniel Cohen, Ecole normale supérieure, membre du conseil de surveillance du *Monde* ; Anne-Laure Delatte, Paris-Nanterre ; Brigitte Dormont, Paris-Dauphine ; Christine Erhel, Paris-I-Panthéon-Sorbonne ; Marc Fleurbaey, Princeton ; Jérôme Gautié, Paris-1-Panthéon-Sorbonne ; Marc Gurgand, CNRS, Ecole d'économie de Paris ; Pierre-Cyrille Hautcœur, EHESS, Ecole d'économie de Paris ; Elise Huillery, Sciences Po ; Camille Landais, London School of Economics ; Ioana Marinescu, University of Chicago ; Eric Maurin, EHESS, Ecole d'économie de Paris ; Dominique Meda, Paris-Dauphine ; Thomas Piketty, EHESS, Ecole d'économie de Paris ; Emmanuel Saez, Berkeley ; Xavier Timbeau, OFCE, Sciences Po.



Le grand détournement des forfaits jours

Comptabiliser sa durée de travail en jours et non en heures : cette organisation originale, qui a séduit de nombreux cadres, s'est élargie aux autres salariés, entraînant de multiples abus. Retour sur un décompte dévoyé que la loi El Khomri voudrait encore étendre sans garantir de protection.

Ce régime n'a que seize ans d'âge, mais il a déjà conquis 47 % des cadres. En 2000, dans l'élan de la mise en place des 35 heures, la loi Aubry 2 instaurait le forfait annuel en jours. Il s'agissait de décompter le temps de travail du salarié non plus en heures, mais en jours, répartis sur toute une année. Une façon différente d'organiser son temps a priori attrayante pour les cadres dirigeants. Pour le mettre en place, patrons et organisations syndicales doivent négocier un accord collectif dans les entreprises ou au niveau de la branche, avec pour plafond un maximum de 218 jours travaillés dans l'année. L'employeur doit ensuite faire signer à chaque salarié concerné une convention individuelle. Au départ, Martine Aubry ne visait que les cadres, à haute responsabilité, avec une autonomie réelle dans l'organisation de leur travail. En 2005, le forfait jours est étendu aux salariés disposant d'une autonomie dans le cadre de leur exercice professionnel.

DES HORAIRES À RALLONGE ENTRAÎNENT UNE HAUSSE DES RISQUES CARDIAQUES

Cadres et salariés autonomes ont adhéré à ce nouveau contrat, attirés par la liberté et l'autonomie certifiées. Mais la charge de travail s'est alourdie, les obligeants à devenir toujours plus productifs. Et rapidement, le principe a été dévoyé : avec la baisse du pouvoir d'achat, des



négociations salariales en berne, de plus en plus d'employés sans réelle indépendance ont accepté ce type de contrat pour la prime qui l'accompagne. Et les entreprises ont tout de suite compris l'intérêt du forfait jours : elles n'ont plus à verser les heures supplémentaires. « La Caisse d'épargne Île-de-France a fait des économies substantielles en passant de façon artificielle les cadres au forfait jours, dénonce Thierry Oligo, cadre dans ce groupe. Seul le directeur de secteur est autonome. Les autres cadres travaillent dans les agences et sont soumis à des horaires collectifs, sans autonomie sur leur planning. » Un accord collectif a été signé en 2008, avec un montant de 206 jours à travailler dans l'année. En échange, les salariés de ces banques ont vu leur fiche de paie augmenter de 250 euros par mois, quel que soit leur salaire de base. Une contrepartie qui n'est pas du tout à la hauteur de la charge de travail. « Il y a un manque de personnel et de compétence avec beaucoup de turnover, complète Thierry Oligo. Du coup, les cadres traitent leurs dossiers en dehors de l'entreprise, sur leur temps de repos et le week-end. On leur a donné un téléphone portable avec une connexion Internet. Les 11 heures de repos obligatoire entre deux journées de travail ne sont même plus respectées. » Le 18 décembre dernier, le groupe Banques populaires et Caisses d'épargne a été condamné à 317 amendes par le tribunal de police de Paris pour ne pas avoir respecté le temps de repos minimal. Depuis, les syndicats ont obtenu notamment que les messageries électroniques soient coupées de 21 heures à 7 heures du matin.

Selon la dernière étude de la Dares (2015), le secteur de la finance et de l'assurance constitue le gros des troupes au forfait jours : 31 % en 2014. Soumis à un mode de management par projet, avec de courts délais fixés, ce milieu a vu ces conditions de travail se dégrader. « Les gens sont épuisés, et réalisent un nombre d'heures impossible, atteste Valérie Lefebvre-Hausmann, secrétaire générale de la fédération CGT banque assurance. De plus en plus de collègues déclarent des arrêts maladie de courte durée, pour souffler. Dans le secteur des banques, il y a un surcroît d'activités avec de graves conséquences, comme les suicides dans les Caisses d'épargne dernièrement, les salariés ayant écrit des lettres qui ne laissent aucun doute sur leur motivation. » Si tous ces salariés ne travaillent pas au forfait jours, des recherches prouvent cependant que ces derniers sont les plus exposés. L'été dernier, The Lancet a publié les résultats d'une étude épidémiologique concernant 600 000 salariés dans le monde. La revue médicale britannique a démontré comment des horaires à rallonge entraînent une augmentation des risques cardiaques et d'accident vasculaire cérébral. Le risque d'AVC



croît de 10 % chez les personnes travaillant entre 41 et 48 heures hebdomadaires. De 49 à 54 heures, la courbe s'affole à 27 %. Or les cadres au forfait jours travaillent bien plus de 35 heures par semaine : leur moyenne est de 44,6 heures, selon la dernière étude de la Dares, avec des piques au-delà de 50 heures. La préservation de leur santé ne peut être évacuée d'un revers de main.

Pour sauvegarder la santé et la sécurité de ces cadres et salariés dits autonomes, les syndicats réclament un encadrement plus strict et des outils pour mesurer le temps et la charge de travail. « Le salarié seul face à sa direction ne pèse pas lourd, explique Jean-Luc Molins, de l'Ugict-CGT (cadres). L'obligation d'un accord collectif est une protection pour le salarié, qui lui garantit des droits. Les dispositifs de contrôle de la charge de travail et de la santé doivent y être indiqués. À la suite d'une plainte de salariés ou de syndicats, des juges ont trouvé ces dispositions insuffisantes, et ont conclu que les accords étaient illicites : les conventions individuelles sont tombées. » La France a été condamnée quatre fois par le Comité européen des droits sociaux, la Cour de cassation a annulé 11 accords de branche et demande régulièrement à la France de se mettre en conformité avec le droit européen. Quand le salarié obtient l'annulation de son forfait jours, l'employeur se voit contraint de lui payer les heures supplémentaires avec un arriéré de trois ans. Une somme qui devrait faire réfléchir les entreprises peu scrupuleuses de négocier de mauvais accords. Pour un encadrement plus serein, la CFE-CGC réclame, elle, une négociation au niveau national entre patronat et syndicats.

POURQUOI NE PAS REDONNER DU POIDS AUX CE, DP, CHSCT ?

Mais les propositions sur le forfait jours introduites dans l'avant-projet de loi El Khomri ont pris de court tous les syndicats. Le texte entend étendre le régime aux entreprises de moins de 50 salariés sans passer par des accords collectifs. Un comble pour les syndicats, qui refusent tous en bloc ces dispositions. « Loin de vouloir l'étendre, réplique Franck Mikula, de la CFE-CGC, nous voulons rétrécir la cible de ce régime aux salariés qui sont capables d'organiser eux-mêmes leur temps de travail. » Autre point inquiétant du préprojet de loi : le fractionnement du repos quotidien et hebdomadaire du salarié lorsqu'il travaille à distance. Une porte ouverte à tous les excès. « La loi telle que la préconise El Khomri permettra à l'entreprise de contacter le salarié à 20 heures, de lui envoyer du travail à faire le soir pour le lendemain matin, s'inquiète le secrétaire national de la confédération de l'encadrement. Le projet parle



de fractionner le repos quotidien, mais aussi de droit à la déconnexion : ça nous semble complètement contradictoire. » Jean-Luc Molins, qui a porté ce droit à la déconnexion dans la commission Mettling, consultée par la ministre du Travail, va plus loin : « D'un côté le nouveau texte évoque un "droit" à la déconnexion, à ne mettre en vigueur qu'en janvier 2018, mais de l'autre on réintroduit l'idée de "devoir" de déconnexion de la part du salarié. Le projet de loi dit en effet que l'employeur ne peut être tenu pour responsable du non-respect des minima de repos quand il est de la propre initiative du salarié. On rend ce dernier coresponsable. » Jusqu'ici l'employeur avait une « obligation de sécurité de résultat » sur la santé de son salarié. Désormais, le projet de loi minimise la responsabilité de l'employeur, comme si on effaçait le lien de subordination entre le salarié et son patron.

Et si la solution reposait sur les instances représentatives du personnel ? Pourquoi ne pas redonner du poids aux CE, DP et autres CHSCT ? « Il faut réussir à discuter régulièrement via les instances sur la charge de travail, en instaurant un droit de veto, défend Franck Mikula. Il y a aussi beaucoup de secteurs dans lesquels on ne peut pas mesurer de façon objective la charge de travail, comme dans tout un tas de professions "intellectuelles". On ne peut pas se satisfaire, comme le propose la loi El Khomri, de discussion annuelle entre le salarié et son n+1. Si le salarié se plaint de ne pas y arriver, son supérieur lui répondra qu'il est mal organisé. Et le salarié passera en burn-out assez rapidement. Il faut un débat collectif. »

Cet hiver, devant le projet de loi, l'Ugict-CGT avait écrit une lettre à la ministre du Travail. L'union syndicale y réitérait ses propositions d'encadrement du statut, de rémunération réelle du travail accompli, de droit à la déconnexion, du contrôle de l'employeur comptable d'une « obligation de sécurité de résultat ». « Les forfaits jours doivent aussi retrouver leur finalité première : assurer une réduction du temps de travail aux cadres placés sous ce régime », précisait le courrier, rappelant la revendication phare de sa centrale : le passage aux 32 heures hebdomadaires.



Le Monde

Publié le 8 mars 2016 par Francine Aizicovici

La flexibilité à la française n'a pas permis d'éviter les licenciements

Les accords de maintien de l'emploi devaient garantir l'activité en échange d'une baisse des salaires et d'un ajustement du temps de travail

Destinés aux entreprises confrontées à de " graves difficultés économiques conjoncturelles ", les accords de maintien de l'emploi ont pas rencontré le succès escompté par le gouvernement. Moins d'une dizaine a été signée. Et les pionniers – les équipementiers Walor, à Legé (Loire-Atlantique), et Mahle-Behr, à Rouffach (Haut-Rhin) - en gardent un goût amer.

Ce dispositif, inscrit dans la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, permet la signature d'accords majoritaires prévoyant, sur deux ans au maximum (cinq depuis la loi Macron du 10 juillet 2015), une baisse des salaires et/ou la flexibilité du temps de travail des personnels. En contrepartie de ces sacrifices, les salariés ont la garantie de conserver leur poste sur la période définie; ceux qui refusent ces nouvelles conditions font l'objet d'un licenciement économique individuel.

" C'EST SANS FIN "

Le tout premier accord est intervenu chez Walor, un fabricant de pièces métalliques pour les airbags et les roues qui emploie une centaine de personnes et réalise 24 millions d'euros de chiffre d'affaires. Début 2013, la société, qui envisageait de licencier 18 de ses salariés, avait finalement accepté la proposition alternative de la CFDT - seul syndicat représentatif à l'époque - de négocier un accord de maintien de l'emploi.

Celui-ci fut conclu le 19 juillet 2013. Il prévoyait soit des baisses de



rémunération allant jusqu'à 80 euros par mois, selon ladirection, soit de travailler en production un week-end sur quatre. La CFDT, qui a dû faire face aux critiques virulentes d'ouvriers dans les ateliers de l'entreprise, était convaincue de sauver des emplois. Las! 18 salariés ont refusé les conditions de l'accord; ils ont été licenciés. " J'ai été déçu par ces départs, confie Stéphane Cudelou, directeur du site. Nous voulions répartir le travail entre tous pour garder tout le monde. " Au bout du compte,il a fallu... recruter une quinzaine de personnes.

Même scénario chez Mahle-Behr. Cette entreprise, filiale de l'allemand Mahle (66 000 salariés dans le monde, 9,9 milliardsd'euros de chiffre d'affaires en 2014), fournit des systèmes de climatisation pour véhicules. Destiné à éviter un plan de licenciement de 102 personnes, l'accord de maintien de l'emploi, signé par tous les syndicats maison le 26 juillet 2013, prévoyait notamment la suppression de cinq jours de réduction du temps de travail et un gel des salaires. A la différence de Walor, Mahle-Behr avait fixé des primes de départ significatives : 14 000 euros, plus 600 à 900 euros par année d'ancienneté. Résultat : 161licenciements individuels sur 1 009 personnes; une soixantaine de personnes ont été recrutées par la suite.

Plus de deux ans et demi après, les effets sont contrastés. Chez Walor, M. Cudelou estime que l'accord " a apporté de lasérénité. Nous avons pu développer de nouveaux projets ". Une usine a même été ouverte au Mexique fin 2014; elle emploie 125 personnes et fabrique des pièces " pour le marché nord-américain ", explique le directeur. Il ajoute : " Il n'y a pas eu de délocalisation en Roumanie " Un site y avait été ouvert dès 2007. Dans cette entreprise, le paysage syndical a été bouleversé : laCFDT a disparu au profit de la CGT.

A Rouffach, les commandes espérées ne sont pas arrivées. " Nous ne travaillons plus que sur des projets en fin de vie ", dit Denis Pieczynski, délégué syndical UNSA. Le 28 janvier, la direction a annoncé la nécessité de supprimer 110 emplois et de déployer " une série de mesures ". " Faute d'accord pour abaisser la masse salariale de 8 %, il y aura 180 suppressionsd'emplois ", déplore-t-il. Mahle-Behr " veut que l'on devienne plus compétitif qu'un autre site du groupe, en République tchèque, mais on n'y arrivera jamais puisque l'entreprise exige des personnels de cette usine aussi qu'ils fassent des efforts. C'est sans fin. Le problème n'est vraiment pas conjoncturel ". Le 9 mars aura lieu la première réunion du comité d'entreprise sur le plan social, alors que des lignes de production sont démontées et " laissent la place au vide ".



Propos recueillis le 12 mars 2016 par Annelot Huijgen et Jacques-Olivier Martin

« Sans industrie forte, il n'y a pas d'économie forte »

L'industrie française est affaiblie. Le président de l'UIMM veut d'urgence des réformes.

À la veille du coup d'envoi de la Semaine de l'industrie, Alexandre Saubot dresse un bilan sans concession de l'industrie française. En baissant le coût du travail et en s'attaquant aux rigidités qui minent les entreprises, notamment grâce à une réforme ambitieuse du Code du travail, le président de l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM), également directeur général du champion français des nacelles élévatrices Haulotte, juge que la France peut redevenir une puissance industrielle forte.

Comment jugez-vous l'état actuel de l'industrie française ?

Sans industrie forte, il n'y a pas d'économie forte. Or l'industrie française recule depuis quinze ans. Notre production est à un niveau inférieur d'environ 15 % à celui d'avant crise, alors que l'Allemagne et les États-Unis ont déjà retrouvé leur niveau de 2008. L'emploi industriel a reculé de 25 % sur les quinze dernières années et l'industrie française souffre d'un sous-investissement chronique. La preuve, quand on compte un robot industriel en France, il y en a deux en Italie et cinq en Allemagne. Mais le recul de notre industrie est tout sauf irréversible. Je n'ai pas de doute sur la capacité de la France à retrouver son rang de grand pays industriel si elle fait les réformes structurelles indispensables.

La situation ne s'est-elle pas améliorée ces derniers mois ?

Nous observons un redressement des marges dans l'industrie française depuis mi-2014 sous l'effet cumulé du pacte de responsabilité et du



CICE, de la baisse de l'euro et du cours des matières premières, ainsi que de la faiblesse des taux d'intérêt. Mais dans un environnement aussi favorable, la question que tout le monde devrait se poser est : comment se fait-il que le rebond français ne soit pas à la hauteur et que notre croissance peine à dépasser 1 % ?

Quels sont les handicaps de l'industrie française ?

Le poids de l'industrie a baissé dans tous les pays européens, sous le double effet de l'externalisation de certaines fonctions vers d'autres secteurs de l'économie et de l'émergence de la concurrence asiatique et particulièrement chinoise. Mais elle a décliné plus en France qu'ailleurs. Notre pays et ses industriels auraient pu davantage profiter d'un marché de plus de 300 millions de consommateurs, d'une monnaie unique et de frontières ouvertes, si nous avions su nous adapter pour rester attractifs face à nos voisins. Au lieu de cela, nous n'avons pas pris les mesures adéquates et, pire, nous avons aggravé nos rigidités. Il est maintenant urgent de prendre les bonnes décisions pour l'avenir.

Quelles mesures préconisez-vous ?

Nous devons agir rapidement en commençant par décider d'un vrai moratoire sur les contraintes nouvelles qui s'imposent tous les jours aux entreprises. La preuve dans mon entreprise, Haulotte : en 2012, alors que le président de la République promettait un choc de simplification, nous étions soumis à pas moins de 7 600 contraintes réglementaires; deux ans plus tard, c'est difficile à croire mais il y en avait 8 200 ! Ensuite, j'espère que la mission qui a été commandée sur l'application du compte pénibilité permettra de revenir sur un dispositif aussi complexe qu'anxiogène et qui aboutirait, s'il était mis en œuvre, à détruire de la croissance et de l'emploi dans notre pays. Ne négligeons pas, enfin, le besoin de donner de la visibilité et de la stabilité aux chefs d'entreprise. Le CICE et le pacte de responsabilité représentent 40 milliards d'euros de baisses de charges pour les entreprises. C'est du jamais-vu, mais, dans le même temps, en permanence depuis trois ans, nous avons des débats sur des aménagements et la pérennité de ces dispositifs. Résultat, les industriels doutent et les effets de la mesure sur l'investissement n'ont pas l'ampleur qu'ils auraient pu avoir. Sans compter qu'il faudra, pour restaurer complètement notre compétitivité, ramener un jour notre niveau de prélèvements à un niveau équivalent à ce que pratiquent nos principaux concurrents européens.



Est-ce que la réforme du Code du travail va changer la donne ?

Le projet de loi El Khomri a suscité un grand espoir chez les entrepreneurs français. Car il pourrait contribuer à remettre enfin le Code du travail au service de l'emploi. Le projet du gouvernement, en tout cas dans son périmètre actuel, est ambitieux. Il est important de conserver cette ambition tout en rassurant ceux que ce texte inquiète. Le projet actuel prévoit de vrais changements, il n'est donc pas anormal qu'il suscite des débats. Pourtant, je suis convaincu que ce sont les jeunes, qui étaient cette semaine dans la rue, qui ont le plus à gagner de cette réforme.

Êtes-vous optimiste pour l'avenir de l'industrie en France ?

Notre pays a les ressources pour permettre à son industrie de retrouver la place qu'elle n'aurait jamais dû perdre de moteur de notre économie. N'oublions pas que l'industrie représente aujourd'hui 90 % des exportations françaises et 80 % de la recherche privée. Les entreprises industrielles démontrent chaque jour leur dynamisme sur le terrain, à l'image de leur mobilisation, soutenue par l'UIMM et son réseau, lors de la semaine de l'industrie depuis sept ans. Notre pays a de nombreux pôles d'excellence et est bien placé dans de nombreux secteurs d'avenir comme les objets connectés ou l'impression 3D. Plus de 100 000 postes seront à pourvoir par an dans les industries technologiques en France d'ici à 2025. L'industrie est donc l'une des clés : on sait qu'à 20 % d'emplois industriels dans un pays (alors que nous sommes à 13 % aujourd'hui), il n'y a pas de problème de chômage.



Publié le 8 mars 2016 par Fanny Doumayrou

Le « Docteur Courage » pourra continuer son travail chez PSA

Le ministère du Travail vient de refuser à PSA l'autorisation de limoger Isabelle Kryvenac, médecin du travail trop peu docile de l'usine de Metz-Borny. Dans le BTP en Île-de-France, le médecin du travail Jean-Louis Zylberberg est à son tour menacé de licenciement.

La bonne nouvelle circule depuis quelques jours dans l'usine PSA de Metz-Borny. Le médecin du travail Isabelle Kryvenac, surnommée « Docteur Courage » par les ouvriers du site, pourra finalement rester à son poste. En juin 2015, alors qu'elle était en fonction depuis six mois à peine, PSA a voulu rompre sa période d'essai en mettant en avant des « difficultés relationnelles » avec la direction des ressources humaines et sa « difficulté d'appropriation des modes de fonctionnement du groupe », car elle résistait aux pressions de l'encadrement et tentait de protéger la santé des salariés.

Le médecin du travail bénéficiant d'une protection spéciale, toute rupture du contrat doit faire l'objet d'une autorisation de l'administration. En septembre, l'inspection du travail a rejeté la demande de PSA, mais le constructeur automobile a formé un recours auprès du ministère du Travail. Mercredi dernier, ses services ont informé la CGT, qui soutient la doctoresse depuis le début, que la demande de PSA était rejetée. « PSA voulait faire un exemple pour faire baisser la tête à tous ses médecins du travail, nous avons réussi à faire la démonstration inverse qu'on peut défendre le principe fondamental d'indépendance de la médecine du travail, se réjouit Jean-Pierre Mercier, délégué syndical central de la CGT-PSA. La direction peut encore aller devant le tribunal administratif, mais elle s'est déjà pris une claque dans cette affaire et son dossier contre



Mme Kryvenac est vide. »

L'IMPACT DES CONDITIONS DE TRAVAIL SUR LA SANTÉ DES SALARIÉS

Médecin du travail depuis quinze ans, Isabelle Kryvenac avait postulé chez PSA-Metz « pour être plus sur le terrain ». Le terrain était miné. Dès son embauche, en janvier 2015, dans ce site de production de boîtes de vitesses employant 1 300 personnes, elle met en avant l'impact des conditions de travail sur la santé des salariés et le manque de moyens du service médical, ce qui lui vaut un renouvellement de sa période d'essai pour deux mois, puis la rupture par la direction, juste avant l'expiration de cette deuxième période. Dans son enquête, l'été dernier, l'inspection du travail a éclairé les « difficultés relationnelles » invoquées par PSA pour limoger le médecin. En mai, par exemple, la direction lui avait demandé de modifier un rapport sur les risques psychosociaux dans l'usine, jugé « beaucoup trop négatif », ou de « parler des choses différemment au CHSCT car certains propos étaient forts ». Pour l'inspection, cette « ingérence de l'équipe de direction » caractérisait « une atteinte à l'indépendance du médecin », pourtant garantie par le Code du travail et le Code de la santé publique.

VU LES PRESSIONS QUE LES MÉDECINS DU TRAVAIL SUBISSENT...

« Je suis soulagée, sinon je n'avais plus qu'à changer de métier, réagit Isabelle Kryvenac. Vu les pressions que les médecins du travail subissent, ils ont besoin d'être soutenus par l'autorité administrative. » Soulagement aussi chez les salariés du site, qui ont été près de 800 à signer une pétition de soutien, l'été dernier. « Pendant trente-cinq ans, on a eu un médecin du travail

qui était du côté de PSA, témoigne Emmanuel Boulanger, délégué CGT. Mme Kryvenac fait son boulot, elle est à l'écoute et elle aide vraiment les malades. Beaucoup de salariés ont des problèmes de hernie, de tendinite, et il faut se battre pour trouver des postes aménagés. » Seul regret pour la CGT, le ministère a rendu une décision de rejet implicite, ce qui lui évite de froisser PSA en écrivant noir sur blanc les raisons de refuser le limogeage du médecin. La décision n'en est pas moins rassurante pour l'ensemble des médecins du travail, qui subissent depuis plusieurs mois une offensive patronale sous forme de plaintes d'employeurs auprès du conseil de l'ordre des médecins, et voient leurs missions remises en cause par le projet de loi El Khomri (voir ci-



dessous).

Une nouvelle affaire vient néanmoins d'éclater dans le BTP, où le médecin du travail Jean-Louis Zylberberg, employé depuis juin 2014 par l'association APST, un service de santé interentreprises en Île-de-France, est sous le coup d'une procédure de licenciement à la suite de reproches d'employeurs sur son comportement consistant, là encore, à défendre fermement ses missions et son indépendance. Les instances paritaires de l'APST se réunissent cet après-midi pour rendre leur avis sur son cas, avant que le dossier ne soit soumis à l'inspection du travail. Un rassemblement de soutien est organisé à 13 h 30 devant le siège de l'association à Bourg-la-Reine.

Dans le BTP, un médecin du travail menacé de licenciement

Jean-Louis Zylberberg, médecin du travail de l'APST, un service de santé interentreprises du bâtiment en Ile-de-France, est sous le coup d'une procédure de licenciement suite à des plaintes d'entreprises dont il suit les salariés.

A peine le docteur Kryvenac sauvée chez PSA, une autre affaire de médecin du travail menacé de licenciement arrive sur la place publique. Le 15 février dernier, le docteur Jean-Louis Zylberberg, médecin du travail employé par l'association APST, un service de santé au travail interentreprises du BTP en Ile-de-France, était convoqué par sa direction à un entretien préalable à licenciement. Suivant la procédure, les instances paritaires de l'association se réunissent aujourd'hui, mardi 8 mars, au siège à Bourg-la-Reine (Hauts-de-Seine), pour rendre un avis, avant que le dossier ne soit envoyé à l'inspection du travail. Celle-ci n'autorisera le licenciement que s'il n'est pas en rapport avec « l'exercice normal des fonctions de médecin du travail », autrement dit s'il ne constitue pas une atteinte à son indépendance.

Au cœur de l'affaire, les relations tendues entre le docteur Zylberberg et plusieurs entreprises dont il suit les salariés. A l'appui de sa demande de licenciement, la direction de l'APST reproche au docteur Zylberberg une série de faits rapportés par le groupe Guinier et par Cegelec-Missenard, une filiale de Vinci, des sociétés dont plusieurs salariés faisaient l'objet d'avis d'inaptitude de la part du médecin pour des risques psycho-



sociaux. D'après l'exposé des faits, le médecin n'aurait pas répondu à des courriers lui demandant des conseils pour l'aménagement du poste de ces salariés, il aurait fait preuve d'« *agressivité* » et de « *partialité* » envers des responsables de ressources humaines de ces entreprises, aurait accusé l'un de « *malhonnêteté intellectuelle* », aurait « *choqué* » par ses propos des salariés qui d'indignation, se seraient précipités pour les rapporter à leur hiérarchie...

« *Les griefs sont très minces, en gros on lui reproche son comportement, on lui reproche de ne pas être aimable avec les patrons de combat* », ironise Alain Carré, médecin du travail CGT et membre de l'association de santé et de médecine au travail (ASMT), qui recense ces derniers mois toutes les attaques portées contre les médecins du travail. « *Le dossier a été monté contre lui pour le dégoûter, le forcer à démissionner, et pour mettre au pas les autres médecins du service* ». De fait, le docteur Zylberberg a un profil et une pratique qui dérangent. Médecin du travail depuis 1996, syndiqué à la CGT, au syndicat national des professionnels de santé au travail (SNPST), président de l'ASMT, il a travaillé à la RATP et dans divers services de santé interentreprises, avant de devenir médecin inspecteur régional du travail (MIRT), chargé de contrôler les services comme l'APST, où il a été embauché en juin 2014. En poste sur un secteur couvrant le Val-de-Marne, il a en charge 3200 salariés de plus de deux-cents entreprises du secteur de la construction, un chiffre plutôt bas par rapport aux collègues, puisqu'il refuse de se laisser imposer un rythme trop élevé de visites médicales par jour. En mai 2015, la directrice du service lui adresse un mail lui reprochant de dépasser la durée théorique de 15 minutes par salarié. « *C'est déjà une atteinte à l'indépendance* », pointe le médecin. Il ne répond pas au mail, mais deux mois plus tard, il est élu secrétaire de la commission médico-technique de l'APST, une instance réunissant des représentants de toutes les professions de santé, et chargée d'établir le projet de service. Lors de la première réunion en septembre 2015, il exige de la direction que le règlement intérieur soit entièrement revu.

Le climat se tend, mais les ennuis montent d'un cran en novembre, lorsque la directrice médicale de l'APST le convoque à un entretien. Au cours de la rencontre, elle relaie les plaintes de deux sociétés qui menacent de démissionner, autrement dit d'adhérer à un autre service de santé au travail. Alors qu'il conteste par écrit cette atteinte à son indépendance, la directrice lui écrit début janvier que « *l'indépendance du médecin du travail ne fait pas obstacle à la subordination juridique propre à tout contrat de travail (...). Votre indépendance doit s'articuler*



avec ce pouvoir de direction, notamment en ce qui concerne l'appréciation médicale de l'état de santé des salariés ». Des écrits qui vaudront à la directrice un rappel à l'ordre immédiat du médecin inspecteur régional du travail (MIRT), le docteur Ichou, pointant que le lien de subordination du médecin ne peut concerner « *que certains aspects de son activité* » comme les horaires, les congés, l'organisation du service, mais en aucun cas l'appréciation de l'état de santé des salariés. Et de rappeler le secret médical pesant sur tout médecin en vertu du code de déontologie médicale, et son indépendance en vertu du code du travail et du code de déontologie repris dans le code de la sécurité sociale : « *En aucune circonstance, le médecin ne peut accepter de limitation à son indépendance dans son exercice médical* ».

« *Avec moi, la direction veut faire un exemple*, déplore le docteur Zylberberg. *Ce qui dérange, c'est que je mets toujours le cadre légal en avant.* » Depuis qu'il est mis en cause, les langues se délient, il apprend qu'il n'est pas le premier à avoir été convoqué par la direction du service ou par des directions d'entreprises adhérentes, pour se faire remonter les bretelles. « *Ils ont déjà gagné en partie, car les collègues ont peur*, raconte le médecin. *L'un m'a dit qu'il allait avoir le stylo qui tremble au moment de faire un avis d'aptitude avec restriction* [obligeant l'employeur à aménager le poste de travail, NDLR] ». Sollicitée par nos soins, la direction de l'APST n'a pas répondu. A l'occasion de la convocation des instances de l'APST aujourd'hui, un rassemblement est organisé aujourd'hui à 13h30 par la CGT devant le siège à Bourg-la-Reine. Le docteur Zylberberg a reçu le soutien des syndicats CFE-CGC et CFDT de son service. Une douzaine de médecins du travail, sur les cinquante employés par l'APST, ont prévu de se mettre en grève.



Handicap et emploi : les raisons d'y croire

ENJEUX. La société est confrontée aujourd'hui à deux grands paradoxes : un nombre sans cesse plus important de travailleurs handicapés dans les entreprises contrebalancé par un taux de chômage record. Et des mesures spécifiques pour tendre vers la banalisation et l'ordinaire. Explications.

L'insertion et le maintien dans l'emploi, la formation et la prévention de la désinsertion professionnelle ont un acteur central, expert en la matière : l'Agefiph*, créée en 1987 et confortée dans son rôle en 2005. L'association a pour mission de gérer le fonds de développement et de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les entreprises privées.

Elle œuvre aujourd'hui grâce aux contributions versées par les entreprises qui ne remplissent pas leurs obligations d'emploi de 6% de travailleurs handicapés. Et alors que le montant de ces contributions est tombé de 600 millions, en 2008, à 420 millions d'euros, ces dernières années, l'Agefiph a pour mission, plus que jamais, d'agir encore plus avec un budget moindre. « Cela traduit les efforts réalisés par les entreprises qui emploient de plus en plus de personnes handicapées et ont ainsi une sanction financière moins importante, explique Anne Baltazar, Présidente de l'Agefiph. Mais dans le même temps, nous devons poursuivre notre action et faire mieux sans davantage de moyens. » Les efforts de chacun se traduisent aujourd'hui par une hausse de plus de 60% du nombre d'insertions dans l'emploi et un doublement du nombre de maintiens dans l'emploi sur la période 2005-2015.

DES FACTEURS BLOQUANTS

Mais le niveau de qualification des demandeurs d'emploi handicapés (75% n'atteignant pas le niveau bac contre 55% pour tous les publics),



l'âge (46% des demandeurs d'emploi handicapés ont plus de 45 ans, contre 23% pour l'ensemble) et les flux croissants de reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé continuent de nourrir les chiffres du chômage. « Les stéréotypes sont tombés et le manque de qualification demeure la principale limite de l'accès à l'emploi, souligne Anne Baltazar. Pour répondre à cette problématique, nous avons lancé en 2013 un programme pour aider financièrement les entreprises dans le développement de leurs formations en alternance via des contrats d'apprentissage et de professionnalisation. » Si les grandes entreprises sont bien outillées pour mener leur politique d'insertion, c'est auprès des PME et des ETI que le soutien de l'Agefiph, des pouvoirs publics et de l'ensemble des acteurs sociaux doit se diriger.

*Agefiph : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

REPÈRES / CHIFFRES CLÉS

12 millions de Français sont touchés par un handicap. Parmi eux, 80% souffrent d'un handicap invisible.

2,51 millions parmi ces 12 millions bénéficient d'une reconnaissance administrative de leur handicap et sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

EMPLOI

3,3% des salariés dans le secteur privé sont reconnus en situation de handicap.

1 349 Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT) employant 119 107 travailleurs handicapés.

718 Entreprises adaptées (EA) employant 25 000 travailleurs handicapés.

CHÔMAGE

486 546 demandeurs d'emploi (+7,5% sur la dernière année, Source Insee 2013).

18% de taux de chômage (10% pour l'ensemble du public).

46% des demandeurs d'emploi ont 50 ans et plus (23% pour l'ensemble du public).

58% des demandeurs d'emploi sont des chômeurs longue durée (45% pour l'ensemble du public).

788 jours de chômage en moyenne pour les demandeurs d'emploi handicapés (contre 577 jours pour un personne non handicapée).



Publié le 11 mars 2016

L'Assemblée allonge à 10 semaines l'interdiction de licencier les jeunes parents

Les députés ont adopté à l'unanimité l'extension à dix semaines, contre quatre aujourd'hui, de la période pendant laquelle un employeur ne peut licencier un salarié de retour de congé maternité ou paternité.

Après un premier vote positif en commission des Affaires sociales, l'Assemblée nationale a voté à l'unanimité jeudi en première lecture l'allongement de quatre à dix semaines de la période d'interdiction du licenciement pour les mères de retour de congé maternité. Grâce à un amendement adopté lors de la séance, cette prolongation vaudra aussi pour les pères après un congé paternité. Le gouvernement, par la voix de la secrétaire d'Etat aux Collectivités territoriales Estelle Grelier, a exprimé son "soutien sans réserve" à cette proposition de loi des radicaux de gauche "au service de l'égalité entre les femmes et les hommes".

Cette mesure "contrastera très heureusement avec un discours de plus en plus répandu dans les organisations patronales, mais aussi ailleurs", discours "prétendument moderniste" mais "daté, voire archaïque", selon lequel "pour réduire le chômage, pour développer l'emploi, il faudrait faciliter le licenciement", a glissé le chef de file des députés PRG Roger-Gérard Schwartzberg, au lendemain des manifestations contre l'avant-projet de loi sur la réforme du code du travail.

Aujourd'hui, la loi prévoit qu'"aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé



de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes". Aux yeux des radicaux de gauche, "cette durée (...) paraît trop brève vu la situation de vulnérabilité de la salariée au moment où elle doit faire face à la fois à la reprise de son travail et à l'arrivée d'un enfant au foyer".

PRESSIONS, FREINS À UNE PROMOTION...

D'autant qu'en dépit des dispositions protectrices du code du travail, "la fin du congé maternité se traduit souvent par un point de rupture dans la carrière des femmes", les mères étant parfois l'objet d'une discrimination"lors de leur retour au travail: licenciement, pressions pour les inciter à démissionner, freins à une éventuelle promotion interne, etc.", observe la députée radicale Dominique Orliac dans son rapport.

Plusieurs autres États européens accordent une meilleure protection aux jeunes mères, comme l'Italie, jusqu'au douzième mois de l'enfant, l'Espagne, jusqu'au neuvième mois, ou les Pays-Bas, jusqu'aux six mois, ont plaidé des orateurs de gauche. Les dix semaines prévues dans la proposition de loi à partir du retour effectif au travail - à l'issue d'éventuels congés payés pris après le congé maternité - représentent selon ses promoteurs "un délai raisonnable de protection permettant aux femmes de se réinsérer pleinement dans leur emploi", allant dans le sens de l'avis du Défenseur des droits.

UNE ADOPTION QUASI UNANIME

La proposition de loi ne remet pas en cause les dispositions du code du travail relatives aux licenciements "pour faute grave non liée à l'état de grossesse" ou si l'employeur justifie de son "impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement".

Les socialistes ont jugé que le texte comblait "utilement" des "retards", les écologistes soutenu "sans détour et sans réserve", le Front de Gauche salué "une réelle avancée", particulièrement "en pleine offensive contre les protections des salariés". S'ils ont approuvé l'allongement à dix semaines, notamment car "la natalité doit être encouragée dans notre pays", Les Républicains ont critiqué l'extension au père, "contrainte supplémentaire" pour l'employeur. L'UDI a salué une "excellente" mesure et espéré sa reprise dans le projet de loi Travail.



Les Echos

Publié le 8 mars 2016 par Guillaume de Calignon

Les inégalités hommes-femmes perdurent dans le monde du travail

Les filles réussissent mieux que les garçons à l'école en général. Mais cette bonne performance ne se retrouve pas dans la sphère professionnelle.

A l'occasion de la Journée internationale de la femme, ce mardi, l'Insee s'est penché sur les inégalités entre les deux sexes. Première constatation des experts de l'institut : dans l'Hexagone, « *les filles réussissent mieux leur scolarité que les garçons, qu'il s'agisse de son déroulement, des compétences acquises, des résultats aux examens ou du taux de diplômés* ». Ainsi, le taux de réussite au baccalauréat était de 93,1 % pour les filles en 2013 et de seulement 90,8 % pour les garçons. De la même façon, en 2011, 37,7 % des femmes âgées de 25 à 54 ans étaient diplômées du supérieur, alors que, chez les hommes, ce chiffre n'était que de 31,6 %. Deux régions françaises se singularisent toutefois : « *En Bretagne, et dans une moindre mesure dans les Pays de la Loire, les écarts de réussite scolaire entre filles et garçons sont plus faibles qu'en moyenne* », remarquent les auteurs de l'étude. Parmi les autres régions, la Corse se distingue, mais dans l'autre sens cette fois-ci puisque les différences de réussite scolaire entre les filles et les garçons y sont plus importantes. Pourtant, c'est une des régions où le taux de réussite au baccalauréat est le plus élevé pour les garçons, et la Corse est même la région de France où le taux de réussite au bac des filles est le meilleur de France.

DISPARITÉS FAMILIALES

Mais si les femmes réussissent mieux que les hommes à l'école et si la proportion de diplômées dans la population y est plus élevée, cela ne se retrouve pas dans le monde du travail. D'abord, « *les hommes occupent plus souvent un poste à la hauteur de leur niveau de diplôme* », notent les experts de l'Insee. En 2011, 26,5 % des hommes occupaient un emploi dont les caractéristiques exigées étaient inférieures à leur diplôme, tandis que cette situation concernait 32,6 % des femmes. Enfin, le salaire des hommes est en moyenne supérieur de 19,4 % à celui des femmes.



Bref, la réussite scolaire des filles par rapport à celle des garçons, résultante du système éducatif, ne se matérialise pas dans la sphère professionnelle. « *Les différences entre femmes et hommes sur le marché du travail sont aussi liées à des écarts de situation familiale, de modes de cohabitation et de transports* », selon l'Insee. Ainsi, les jeunes femmes quittent plus tôt le domicile parental que les jeunes hommes. Près de 30 % des garçons âgés de 25 ans vivaient encore chez leurs parents en 2011 alors que seules 16,7 % des femmes y résidaient à cet âge. Les femmes sont aussi parents plus jeunes et surtout vivent plus souvent seules ou en situation de monoparentalité. En 2011, 6,8 % des femmes étaient à la tête d'une famille monoparentale alors que ce rôle n'était dévolu qu'à 1,6 % des hommes.

LA PARITÉ N'A PAS ATTEINT SES OBJECTIFS D'ÉGALITÉ

Autre domaine dans lequel les inégalités sont fortes, la politique. « *Dans le monde du travail, les femmes sont moins souvent cadres dirigeantes, mais également dans la vie politique* », pointe l'étude. « *Les hommes sont toujours majoritaires parmi les conseillers municipaux (58 % en 2014 contre 63 % en 2008)* » et « *les maires restent des hommes dans 83 % des communes de France en 2014* ». La loi de 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, municipaux et communautaires, et qui impose la parité dans les listes électorales n'a pas permis d'atteindre les objectifs en matière d'égalité. Et pour cause : elle ne s'applique que pour les communes de plus de 1.000 habitants.



Publié le 10 mars 2016

Affaire Norbert Dentressangle: prison avec sursis requise contre six cadres

Trois ans de prison avec sursis ont été requis, jeudi à Valence, à l'encontre de six cadres de l'ex-transporteur Norbert Dentressangle (XPO Logistics), auxquels la justice reproche d'avoir abusivement utilisé plus de 1.000 chauffeurs étrangers à moindre coût.

Le parquet, dans un réquisitoire à deux voix, a par ailleurs demandé à l'encontre de ces six responsables des condamnations à hauteur de 45.000 euros d'amende, assorties d'une demande de publication de la décision sur le site du ministère du Travail pendant une année.

A l'encontre de chacune des trois sociétés du groupe également renvoyées depuis lundi devant le tribunal correctionnel de Valence, le ministère public a requis 225.000 euros d'amende, soit la peine maximale encourue pour les personnes morales en la matière, avec publication de la décision dans la presse locale, nationale et spécialisée ainsi que sur le site du ministère du Travail pendant deux ans.

Les prévenus sont poursuivis pour "délit de marchandage", "prêt de main d'œuvre illicite" et "travail dissimulé". Le transporteur conteste ces accusations en affirmant que "son organisation du transport international en Europe est conforme aux réglementations européennes et au droit social".

La défense de l'ex-fleuron français du transport et de la logistique, racheté par l'américain XPO en 2015, dénonce une procédure "faite de fantasmes".

Des syndicats dont la CFTC à l'origine d'une plainte en 2011, mais aussi l'Ursaaf Rhône-Alpes, sont parties civiles dans ce dossier, tout comme de nombreux chauffeurs routiers, très majoritairement issus des pays de



l'Europe de l'Est.

Selon l'accusation et les parties civiles, le délit au cœur du procès est la fausse sous-traitance des activités de transport par un donneur d'ordres qui assumait, depuis la France, l'organisation et la répartition du travail de trois filiales en Pologne, en Roumanie et au Portugal. Ce que conteste le groupe.

"Le lien de subordination n'est pas là où l'on veut nous le faire croire mais il est bien sur le territoire national. Le lien de subordination a été déplacé", a souligné l'un des procureurs, Nicolas Julia. Les chauffeurs étrangers "auraient dû être considérés comme des travailleurs français", a-t-il ajouté.

"Le parquet doit prouver un lien de subordination juridique permanent entre les sociétés poursuivies et les salariés des sociétés filiales, or il n'apporte pas cette démonstration", a rétorqué Me Joseph Aguera, conseil du transporteur.

Pour l'avocat, "le parquet s'est focalisé sur les textes de droit commun nationaux sans tenir compte du fait que nous étions dans le domaine du transport international".

"L'impasse a été totalement faite sur ces considérations, tout comme le parquet, me semble-t-il, a fait l'impasse sur le droit des transports", a conclu le conseil.



La Commission presse vous remercie :

Cindy BREUIL (Présidente)

Thomas SANANES (Vice-président)

Kelly DELIVERT

Olivier EXBRAYAT

Anissa OMRI

Louis ROBINEAU

RETROUVEZ NOUS SUR HORIZONSOCIAL.FR

