



Au sommaire

1. Le travail dominical de nouveau autorisé pour les magasins de bricolage, nouveau recours des syndicats
2. Les femmes davantage victimes de discriminations, selon le baromètre OIT/Défenseur des droits
3. Harcèlement sexuel : la tolérance passée de l'employeur ne disqualifie pas la faute grave selon la Cour de Cassation
4. Les assureurs sous la menace des géants du Web
5. Gestion de la performance : le benchmark n'est pas générateur en soi d'une souffrance au travail selon la Cour d'Appel
6. Zurich Insurance licencie 800 personnes pour augmenter sa rentabilité
7. NAO 2014 : les enveloppes budgétaires en baisse dans l'assurance

**Le travail dominical de nouveau autorisé pour les magasins de bricolage, nouveau recours des syndicats**

Les magasins de bricolage pourront ouvrir le dimanche en toute légalité après la publication d'un nouveau décret les autorisant à déroger au repos dominical de manière permanente, mais les syndicats entendent poursuivre leur combat en déposant un nouveau recours auprès du Conseil d'Etat.

Le Journal officiel a publié samedi le décret du ministère du Travail autorisant les commerces de détail de bricolage à ouvrir le dimanche en dérogation de droit au repos dominical sans limite de temps.

Des syndicats du commerce ont aussitôt annoncé qu'ils déposeraient un nouveau recours devant le Conseil d'Etat.

Pour sa part, Jean-Claude Bourrelier, PDG de Bricorama, s'est dit "heureux, soulagé". C'est la CGT de Bricorama qui avait ouvert le conflit en saisissant la justice contre le travail dominical.

Interrogé par l'AFP, Leroy-Merlin s'est aussi dit "forcément soulagé".

Ce décret ajoute "les commerces de détail du bricolage à la liste des catégories d'établissements bénéficiant d'une dérogation de droit en matière de repos dominical en application de l'article L. 3132-12 du code du travail".

Il reprend le décret du 30 décembre 2013 mais en retire la mention tem-



poraire, jusqu'à une nouvelle loi, de la dérogation.

Le 12 février, le Conseil d'Etat, plus haute juridiction administrative, saisi par plusieurs syndicats, avait estimé en effet qu'il "existait un doute sérieux sur la légalité" de ce premier décret autorisant temporairement l'ouverture dominicale, et suspendu son application.

En effet, pour le Conseil d'État, "une telle dérogation doit normalement avoir un caractère permanent, dans la mesure où elle a vocation à satisfaire des besoins pérennes du public". "Le souci d'apaiser la situation" dans l'attente d'un nouveau cadre législatif n'était pas, selon lui, un motif justifiant une dérogation.

Après ce revers, Jean-Marc Ayrault avait promis un nouveau texte remplacer celui annulé "pour des raisons

## Le travail dominical de nouveau autorisé pour les magasins de bricolage, nouveau recours des syndicats (suite et fin)

uniquement de forme".

Malgré la suspension du décret, les magasins avaient continué à ouvrir le dimanche.

### "concurrence normale"

Le décret va permettre que "la concurrence redevienne normale", a estimé le PDG de Bricorama. "Je ne vois pas pourquoi il y avait réticence puisqu'un décret autorise l'ameublement et le jardinage à être ouvert le dimanche", a-t-il ajouté.

Mais le syndicat du commerce Seci-Unsa et la CGT ont d'ores et déjà indiqué qu'ils saisiraient le Conseil d'Etat en référé (urgence) pour une suspension du décret puis au fond pour son annulation. Ils font valoir que l'ouverture des magasins de bricolage ne vise pas à satisfaire "des besoins pérennes" et viole la loi garantissant le droit au repos dominical.

Selon Eric Scherrer, délégué représentant de Seci-Unsa, "le Conseil d'Etat ne s'est pas contenté, contrairement à ce que dit le gouvernement, de suspendre sur le fait que le décret était à durée provisoire". Le Conseil d'Etat a aussi dit que "ce type de décret devait correspondre notamment à une demande nécessaire au fonctionnement de la société", a-t-il assuré. "Or il a conclu" que non, selon Eric Scherrer.

Pour Karl Ghazi, délégué CGT, "le conseil dit que le repos dominical est le jour de repos commun garanti par les traités internationaux, par la Constitution et par la loi et que pour déroger à ce repos commun il faut des besoins pérennes".

"Le gouvernement est dans une impasse et cherche à s'en sortir par tous les moyens", juge-t-il. Selon lui, "on est dans une démarche de généralisation de l'ouverture des magasins de bricolage et autres".

Dans le magasin Bricorama de Boulogne-Billancourt (Hauts-de-Seine), des employés ont dit samedi à l'AFP leur satisfaction de travailler le dimanche. Jonathan, 21 ans, à temps plein, ne "fait pas beaucoup" de dimanches "parce qu'on est beaucoup à avoir envie d'en faire". Mais il s'inquiète que le travail dominical, aujourd'hui sur la base du volontariat, ne devienne obligatoire, "comme c'est déjà arrivé dans d'autres magasins", estimant que ce serait "gênant".

Pour Alicia, étudiante en psychologie de 21 ans, travailler le dimanche, c'est un gain supplémentaire "étant donné qu'on est payé double". "C'est moi qui l'ai demandé, j'ai besoin de travailler le dimanche pour pouvoir financer le permis, la nourriture, les études", dit-elle.

Le gouvernement a promis de mettre de l'ordre dans la maquis des dérogations et de légiférer d'ici à juillet 2015.

## Les femmes davantage victimes de discriminations, selon le baromètre OIT/Défenseur des droits

Etre une femme reste un critère de discrimination fréquent, selon le 7<sup>e</sup> [baromètre des discriminations au travail](#), dont un focus sur l'égalité professionnelle a été publié, la veille de la journée internationale de la femme.

D'après cette enquête (1), les femmes font davantage état que les hommes de discriminations dans l'accès à l'emploi (31 % dans le public, 29 % dans le privé) ou au retour d'un congé de longue durée : maternité, adoption, maladie (19 % dans le public, 20 % dans le

privé). Ce sont avant tout les supérieurs hiérarchiques qui sont identifiés par les femmes comme les auteurs des discriminations (48 % dans le privé et dans le public). Par ailleurs, plus d'un tiers des actifs a déjà été le témoin du ralentissement de carrière professionnelle d'une femme parce qu'elle avait des enfants (35 % dans le public, 36 % dans le privé).

### Les hommes sensibles aussi aux discriminations

Les hommes sont donc également sensibles

aux discriminations dont sont victimes les femmes en tant que telles. Les actifs masculins déclarent quasiment dans les mêmes proportions que les femmes s'être sentis mal à l'aise à cause de blagues à connotation sexuelle ou de propos sexistes (37 % des hommes dans le public et 32 % dans le privé, 36 % des femmes dans le public et 31 % dans le privé).

En matière de stéréotypes, les femmes sont encore plus porteuses de préjugés que les hommes :  
- Pour 69 % des fem-



## Les femmes davantage victimes de discriminations, selon le baromètre OIT/Défenseur des droits (suite et fin)

mes du secteur public et 77 % du privé, certains métiers s'adressent plus naturellement aux hommes, ce que pensent « seulement » 61 % des hommes du secteur public et 71 % du privé

- Pour 64 % des femmes du secteur public et 76 % du privé, certains métiers s'adressent plus naturellement aux femmes (61 % des hommes du secteur public et 69 % du privé).

### Stéréotypes persistants

Ces stéréotypes conduisent à une

double ségrégation professionnelle à la fois horizontale et verticale : orientation professionnelle vers des métiers « naturellement » féminins et incapacité à briser le plafond de verre. Ils peuvent aussi les conduire à devenir les auteurs des discriminations liées à leur sexe.

Les mesures permettant de concilier la vie familiale et professionnelle sont globalement jugées comme les plus efficaces afin de rétablir l'égalité professionnelles hommes-femmes. Le développement de solutions de gardes d'enfants accessibles à tous est particulière-

ment plébiscité par l'ensemble des actifs : 88 % des agents du public, 85 % des salariés du privé dont 89 % pour les femmes.

(1) L'enquête a été réalisée par téléphone, selon la méthode des quotas, du 25 novembre au 12 décembre 2013, auprès d'un échantillon de 501 salariés du secteur privé et de 500 agents de la Fonction publique, représentatifs de la population française

## Harcèlement sexuel : la tolérance passée de l'employeur ne disqualifie pas la faute grave selon la Cour de Cassation

Dans un [arrêt du 18 février 2014](#), la Cour de cassation confirme que le harcèlement sexuel justifie un licenciement pour faute grave et ce, quelle qu'ait pu être l'attitude antérieure de l'employeur.



En matière de harcèlement sexuel, la Cour de cassation ne laisse aucune place au débat quant à l'appréciation du degré de gravité de la faute : il s'agit « nécessairement d'une faute grave » ( [Cass. soc., 5 mars 2002, n° 00-40.717](#) ). L'arrêt écarte également toute possibilité pour le harceleur de remettre en cause ce licenciement en se prévalant du défaut de communication de l'identité des au-

teurs des différents témoignages recueillis par l'employeur dans le cadre de l'enquête diligente en interne.

### Signalement resté sans réponse deux ans auparavant

Dans cette affaire, un salarié avait été licencié pour faute grave en raison des accusations de harcèlement sexuel portées par deux collègues nommément désignées dans la lettre de rupture, et confirmées par divers témoignages écrits « d'autres salariées » de l'entreprise. Immédiatement après avoir été informé par l'une des victimes, l'employeur avait en effet diligenté une enquête interne ayant permis de recueillir trois témoignages accablants. Pour faire juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié a alors fait valoir que deux ans

avant cette enquête, l'employeur avait déjà eu connaissance de faits de harcèlement sexuel dont une salariée aurait été victime de sa part, et face auxquels il était demeuré à l'époque sans réaction.

Cette tolérance passée de l'employeur pouvait-elle permettre de disqualifier la faute grave, voire la cause réelle et sérieuse ? La Cour de cassation l'a déjà admis pour d'autres motifs de rupture, défendant l'idée que l'employeur qui a toléré de fait une pratique pendant plusieurs années ne peut subitement décider de la sanctionner par un licenciement sans indemnités : absences injustifiées ( [Cass. soc., 16 juillet 1987, n° 84-44.875](#) ), intempérance chronique ( [Cass. soc., 30 octobre 2000, n° 98-43.756](#) ), manipulation de notes de frais (

[Cass. soc., 14 février 2001, n° 98-44.419](#) ), utilisation du véhicule de la société à des fins personnelles ( [Cass. soc., 10 février 2009, n° 07-45.226](#) ).

Mais dans l'arrêt du 18 février, la Cour de cassation exclut toute tolérance de ce type en matière de harcèlement sexuel : les faits invoqués permettaient de caractériser « un harcèlement sexuel constitutif d'une faute grave », « quelle qu'ait pu être l'attitude antérieure de l'employeur ». L'arrêt rappelle en effet que « l'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ». Celle-ci l'oblige à faire cesser les agissements, et il était donc difficilement concevable qu'il ne puisse mettre à l'écart l'intéressé pour un motif tiré d'une inaction ou tolérance antérieure.

**Anonymat des témoignages recueillis dans le cadre de l'enquête interne**

## Harcèlement sexuel : la tolérance passée de l'employeur ne disqualifie pas la faute grave (suite et fin)

Pour remettre en cause le licenciement, le salarié a aussi tenté de faire valoir que le rapport d'enquête avait été diligenté en violation de ses droits de la défense et du principe du contradictoire : l'identité des témoins ne lui avait pas été communiquée, de même que « les éléments déterminants de l'enquête », et aucune confrontation avec ces derniers n'avait été organisée avant la notification du licenciement. Là encore, la Cour de cassation a balayé l'argument en précisant que « si l'article L. 1232-3 du Code du travail fait obligation à l'employeur d'indiquer au cours de l'entretien préalable au salarié dont il doit recueillir les explications le motif de la sanction envisagée, il

ne lui impose pas de communiquer à ce dernier les pièces susceptibles de justifier la sanction ».

En clair, le rapport d'enquête est l'affaire de l'employeur. Il n'a pas à être communiqué au salarié durant l'entretien, avec toutes les pièces qu'il comporte. Le salarié n'a pas à être informé de son avancée, ni de l'identité des témoignages recueillis. Il ne peut exiger une confrontation avec ces derniers, pas plus qu'avec les victimes. Les éléments plus précis sur lesquels l'employeur s'est appuyé seront débattus devant le juge en cas de litige.

## Les assureurs sous la menace des géants du Web

D'après une étude réalisée par Accenture dans 11 pays, les deux tiers des consommateurs se disent prêts à acheter des produits d'assurance auprès d'autres acteurs que les assureurs, notamment auprès des géants du Web.

La menace est réelle pour les assureurs traditionnels. D'après une étude réalisée par Accenture auprès de 6.000 assurés dans 11 pays, les deux tiers des consommateurs se disent prêts à acheter des produits d'assurance ailleurs que chez eux. Et la concurrence peut surgir de partout. De la banque, bien sûr, citée par 43 % des répondants et qui est déjà un canal mature de distribution d'assurance.

Mais aussi des géants du Web. Ainsi, 23 % des personnes interrogées sont disposées à s'équiper auprès d'un fournisseur de services en ligne du type Google ou Amazon. Les Français y sont moins ouverts que la moyenne (8 %), mais 12 % d'entre eux seraient prêts à s'assurer auprès d'une enseigne de la grande distribution et 9 % auprès d'un concessionnaire automobile.

Certains assureurs ont d'ailleurs déjà pris la mesure du phénomène. « Notre rôle est d'apporter à l'assuré de la valeur et des services qui l'intéressent. Et ne soyons pas naïfs. Si nous n'avancions pas avec la société telle qu'elle est, d'autres le feront à notre place, qu'il s'agisse des constructeurs automobiles ou des géants de l'Internet », expliquait ainsi Jacques Richier, le PDG d'Allianz France, dans une interview récente aux « Echos ».

**400 milliards de dollars de primes d'assurance susceptibles de changer de main**

L'étude d'Accenture fait ressortir une forte volatilité potentielle des consommateurs. Ils sont 40 % à envisager de changer d'assureur auto ou habitation dans les 12 mois à venir. Les Français sont plus fidèles que la moyenne, mais

ils sont tout de même 24 % à avoir l'intention de transférer leur contrat. En assurance-vie, 25 % des épargnants pensent fermer leur contrat au cours des 12 prochains mois (18 % en France) et 35 % envisagent de souscrire un nouveau contrat ailleurs (25 % en France).

L'enjeu financier est énorme pour l'industrie mondiale de l'assurance. « Globalement, il existe un risque significatif de voir les consommateurs se détourner des acteurs historiques, et nous estimons à pas moins de 400 milliards de dollars le montant des primes d'assurance susceptibles de changer de main au cours des 12 prochains mois », prévient Jean-François Gasc, directeur de l'activité de conseil en management d'Accenture Europe dans le secteur de l'assurance.

Néanmoins, la volatilité des consommateurs offre, selon lui, « à de nombreux assureurs une formidable opportunité de gagner des parts de marché ».

« La personnalisation apparaît clairement comme un levier clef de fidélisation des clients existants et de conquête de nouveaux clients », estime-t-il.

**Laurent Thévenin (Les Echos)**



### Perle de l'assurance

Vous m'écrivez que le vol n'existe pas entre conjoints. On voit que vous ne connaissez pas ma femme

## Gestion de la performance : le benchmark n'est pas générateur en soi d'une souffrance au travail selon la Cour d'Appel

Selon un [arrêt](#) rendu le 21 février par la cour d'appel de Lyon, le système de benchmark comme mode d'organisation du travail n'est pas en lui-même créateur d'une souffrance au travail. C'est l'application qui en est faite par l'entreprise qui peut éventuellement compromettre la santé et la sécurité des salariés et qui doit alors être condamnée.

En septembre 2012, dans le sillage de la jurisprudence Snecma permettant au juge de suspendre la mise en place d'une nouvelle organisation de travail de nature à compromettre la santé et la sécurité des salariés ([Cour de cassation](#)), le TGI de Lyon avait sommé la Caisse d'épargne Rhône-Alpes (Cera) de mettre fin à son organisation du travail fondée sur le « benchmark », consistant à évaluer continuellement la performance de ses commerciaux par une comparaison permanente et transparente de leurs résultats. Ce système doit-il pour autant faire l'objet d'une interdiction générale ? Pas pour la cour d'appel de Lyon, qui a néanmoins condamné la Cera à payer des dommages et intérêts au syndicat SUD pour avoir utilisé un outil de pilotage qui a affecté la santé des salariés.

### Système initial condamné

Le système de benchmark mis en place fin 2007 par cet établissement bancaire consistait en une évaluation permanente à la fois de ses agences et de ses salariés pris individuellement. Chaque agence était mise en concurrence et voyait ses performances analysées au regard de celles des autres. Sur-tout, au sein de chaque agence, la performance de chacun des salariés était analysée par rapport à la performance des autres. Aucun objectif n'était officiellement assigné, les commerciaux étant mis en compétition permanente. Chacun, depuis son poste informatique, avait accès



en temps réel aux résultats de ses collègues et pouvait suivre en direct l'évolution de son positionnement personnel par rapport aux autres, chacun étant classé avec indication de sa progression ou de sa régression dans le classement.

La part variable de rémunération des commerciaux dépendait directement des résultats du benchmark et était déterminée en fonction des résultats de l'agence par rapport aux autres. Si un salarié avait des résultats médiocres ou inférieurs, il impactait donc directement la part variable de l'ensemble de ses collègues.

État de stress permanent, troubles constatés chez plusieurs salariés, conséquences directes sur les relations sociales, risques psychosociaux détectés par des rapports de l'inspection du travail, des services de santé au travail, du CHSCT et d'un cabinet d'expertise, autant d'éléments relevés par le TGI de Lyon pour interdire à l'entreprise, à partir de septembre 2012, de maintenir cette organisation du travail compromettant gravement la santé et la sécurité de ses salariés.

### Indemnisation en raison du préjudice à l'intérêt collectif de la profession

Tel que pratiqué sur cette période (fin 2007 à fin 2012), la cour d'appel de Lyon retient également que l'entreprise a mis en place un outil de pilotage « attentatoire à la santé des salariés », en raison de la « souffrance collective réelle » qu'il a occasionnée. Ce manquement à l'obligation de sécurité de résultat se traduit par le versement de 15 000 € de dommages-intérêts en faveur du syndicat ayant introduit l'action.

En revanche, à partir de l'année 2013, l'entreprise ayant apporté des aménagements à cet outil, aucune indemnisation ou interdiction ne pouvait être demandée sur cette période, dans la mesure où il n'était pas établi que la communauté des collaborateurs ait continué à être en souffrance au travail.

### Aménagements permettant le maintien du système

Quelles sont ces modifications qui ont permis à l'entreprise de pouvoir continuer à appliquer le benchmark à ses salariés ? La principale tient à la restriction apportée aux conditions d'accès à l'outil de pilotage. L'accès aux données individuelles a été réservé au salarié lui-même et à son manager, évitant ainsi à chacun d'être ciblé sur ses résultats. Le calcul de la rémunération variable a également été modifié, notamment pour sa part reposant sur les résultats personnels (part calculée par rapport à un écart médian et non plus par référence au premier).

L'arrêt d'appel relève également : la mise en place de formations à destination des commerciaux et des managers, la diffusion sur l'intranet d'informations sur la politique commerciale menée, l'organisation d'échanges au sein du service commercial, l'instauration d'une direction animation commerciale et d'un département managérial, ou encore la création de postes aménagés en faveur de salariés ayant demandé à quitter la fonction commerciale.

Pour la cour d'appel de Lyon, il n'y a donc pas lieu de remettre en cause dans son principe le système de compétition induit par le benchmark. Celui-ci peut être pratiqué entre salariés, mais sans excès, de manière mesurée et avec tous les garde-fous nécessaires pour préserver les salariés des troubles psychosociaux.

Du côté de l'entreprise, Yves Fromont, avocat au cabinet Fromont Briens, souligne que cette décision est importante en droit, dans la mesure où « elle remet en cause l'idée d'une possible interdiction générale d'un système de benchmark ».

Selon Stéphane Ducrocq, l'avocat de SUD, la décision est satisfaisante car, désormais, « le juge peut (...) interdire une organisation du travail qui serait susceptible de porter atteinte à la santé des salariés. » De plus, souligne Patrick Saurin, du syndicat SUD, « elle autorise les syndicats à intervenir de manière préventive ». Pour autant, il estime que le benchmark reste « incontestablement dangereux ».

## Zurich Insurance licencie 800 personnes pour augmenter sa rentabilité

Pour atteindre des objectifs de rentabilité (12 à 14%), l'assureur suisse **Zurich Insurance Group** va engager une simplification de ses structures internes dans le cadre sa «stratégie sur trois ans» présentée fin 2013 (600 M\$ de coûts de restructuration sur la période 2014-2016). Selon le communiqué de presse, cette première mesure engendrera la suppression de 800 postes, dont la plupart sont en Suisse, en Grande-Bretagne et en Irlande. Les négociations avec les représentants du personnel n'ayant pas encore com-

mencé, aucun détail n'a été communiqué sur ce plan. Zurich emploie 55 000 personnes dans le monde, dont 5 400 en Suisse. L'assureur espère ainsi réaliser une économie de 250 M\$ par an.

### RÉFLEXION SUR L'ABANDON DES ACTIVITÉS PEU RENTABLES

Le président de Zurich Insurance, **Martin Senn**, avait déjà fait entendre, lors de la présentation du bilan en février dernier, que les structures du groupe étaient trop

«complexes» et qu'il fallait les simplifier. Il compte ainsi accélérer les prises de décision en réduisant les niveaux de responsabilité entre le groupe et les filiales internationales. Il a promis une plus grande liberté d'action aux collaborateurs du groupe. Cette **restructuration** n'empêche pas Zurich Insurance d'investir parallèlement sur les marchés dits «prioritaires» et de réfléchir à un **abandon de ses activités peu rentables**. Les services à la clientèle (vente, conseil et développement) ne sont pas concernés par ce plan.

## NAO 2014 : les enveloppes budgétaires en baisse dans l'assurance

Dans l'assurance, 41 % des entreprises déclarent un budget en baisse à l'occasion des négociations annuelles obligatoires : un enseignement majeur de l'enquête menée par Altedia.



A l'occasion des négociations annuelles obligatoires (NAO) 2014, **Altedia** a réalisé une enquête flash auprès de 130 sociétés issues de 7 secteurs d'activité, pour percevoir quelles seraient les augmentations de salaires cette année. Résul-

tat, dans l'assurance, 41 % des entreprises déclarent consacrer un **budget en baisse** par rapport à 2013, alors que 38% restent sur des enveloppes égales à celles de l'an dernier.

### RÉDUIRE LES ÉCARTS

Si bien que, contrairement à la prévision annoncée par le cabinet de conseil dans l'Argus de l'assurance en novembre dernier, le **taux d'augmentation globale** (générale + individuelle) des salaires devrait finalement être de 2,2%, soit

0,2 point de moins qu'en 2013. «En fait, dans un contexte économique plus tendu, les entreprises s'attachent surtout aujourd'hui à réduire les écarts de rémunération, que ce soit entre les hommes et les femmes, ou en faveur des plus petits salaires», observe **Cécile Ingremeau**, consultante chez Altedia. Au-delà des budgets d'augmentations, 61% des sociétés interrogées dans l'assurance ont ainsi mis en place cette année des **enveloppes complémentaires**.

Pour nous joindre :



**Syndicat National Solidaires**  
**Assurances / Assistances**

144 Boulevard de la Villette  
75019 PARIS

Email : [solidaires.assurancesassistance@yahoo.fr](mailto:solidaires.assurancesassistance@yahoo.fr)

Site Internet : <http://solidairesassurances.free.fr>

Publication : Jean Pierre MEO