



Au sommaire

1. **Assurances en bref**
 - ◇ Stratégie
 - ◇ International
2. **Economie en bref**
 - ◇ Télétravail
 - ◇ Prix
 - ◇ Cadres
 - ◇ Séniors de l'Assurance
3. **Indemnisation des conseillers prudents : les règles relatives au dépassement sont modifiées**
4. **L'intéressement a tendance à se substituer aux salaires**
5. **Fin des négociations salariales 2014 à GMF ASSURANCES**
6. **Retraites : la validation d'un trimestre abaissée à 150 heures**
7. **Arrêt maladie : l'usage d'heures de délégation doit être autorisé par le médecin traitant**
8. **Burn-out : le mal du siècle ?**

Assurances : en bref

STRATEGIE

Axa

L'assureur français a été condamné le 17/3 à 20 M\$ (14,4 M€) d'amende par le régulateur de l'Etat de New York qui lui reproche de ne pas l'avoir suffisamment informé sur la politique d'investissement de ses produits d'épargne retraite à revenu défini. Il s'agit de la plus forte pénalité infligée jusque-là par le New York State Department of Financial Services (NYFD) à une compagnie d'assurance (*Agefi*, 19/3).

Generali France

Troisième marché du groupe italien, la filiale française a réalisé un CA (primes hors Europ Assistance) de 10,4 Md€ en 2013, en baisse de 15,6 % et un résultat opérationnel de 480 M€, en légère diminution. «Les bons résultats du groupe nous ont permis de prendre, en France, des mesures de renforcement du bilan qui s'inscrivent dans l'avenir» selon le directeur général (*Agefi*, 14/3).

Klesia

Le groupe de protection sociale a enregistré une progression de son activité assurance de personnes de 12 % en 2013. Le dirigeant du groupe paritaire a précisé que cette croissance était la résultante de nouvelles

conquêtes commerciales (*www.argusassurance.com*, 18/3).

Macif

Le groupe mutualiste vient d'être désigné meilleur sponsor de l'année 2013 à l'occasion du Yearbook 2013, devant la Française des Jeux, Coca-Cola et Perrier. Le Yearbook est une synthèse des études réalisées par le groupe de communication par le sport Sportlabgroup sur l'impact et les tendances du sponsoring de l'année passée (*www.argusassurance.com*, 14/3).

Automobile

Selon une étude sur la voiture connectée du cabinet de conseil Roland Berger, les compagnies d'assurance, les équipementiers et les constructeurs automobiles gravitent autour de l'écosystème de la voiture connectée. Trois modèles d'assurance sont actuellement expérimentés. Le modèle américain dit du «leadership pricing» a vocation à fournir une tarification affinée sans démutualiser, au plus près des comportements de l'assuré, au moyen d'un boîtier installé. Le modèle britannique repose davantage sur une segmentation marketing poussée à l'extrême. C'est le cas de «Drive like a girl», qui, utilisant les dernières innovations en matière de télématique, ne s'adresse qu'à une clientèle féminine. Pour le modèle italien, l'assurance connectée intervient essentiellement en

Assurances : en bref

prévention avec des dispositifs antivols ou antifraude (www.argusassurance.com, 13/3).

Assurance automobile

Les assureurs automobiles en France redoutent, avec la diffusion dans les différentes cours d'appel d'un référentiel unique d'indemnisation des préjudices corporels aligné sur les barèmes les plus élevés, que les sommes accordées par les juges aux victimes d'accidents de la route s'envolent alors que les dossiers corporels coûtent de plus en plus cher année après année. Ce contexte inflationniste a incité Generali France à jouer la carte de la prudence en passant dans ses comptes une provision de 193 M€. L'assureur a aussi inscrit 100 M€ supplémentaires de provisions sur ses activités d'assurance dommages (*Echos*, 14/3).

Agences bancaires

En 2008, 62 % des clients se rendaient plus d'une fois par mois dans leur agence bancaire. Aujourd'hui, ils sont à peine 17 %. Cette désertion des clients conduit les banques à réduire le nombre de leurs guichets sur le territoire. Cela

ne signifie pas pour autant la disparition programmée de tout réseau physique. Ainsi, les grandes banques réfléchissent actuellement à leur nouvelle vitrine : spécialisation des guichets, horaires réduits, services améliorés pour se rapprocher de la convivialité des commerces de proximité (*Echos*, 14/3).

Plates-formes

Le recrutement et le turnover des équipes dans les centres d'appels mettent parfois en difficulté les stratégies de personnalisation, pourtant jugées nécessaires avec le développement d'Internet. Chez AcommeAssure, comparateur et courtier, lorsqu'un client effectue une demande en ligne, un conseiller lui est automatiquement attribué (*Argus de l'Assurance*, 14/3).

INTERNATIONAL

Aviva

Le groupe britannique entend poursuivre cette année sa stratégie de «recentrage» en continuant à céder des activités peu rentables dans différents pays. L'assureur se dit en bonne marche pour atteindre son objectif de réduction des coûts, qui s'élève à 400

M\$ d'ici à fin 2014 (*Agefi Hebdo*, 13/3).

Prudential

Prudential a confirmé une fois de plus sa stratégie à l'occasion de la publication de ses résultats annuels. L'assureur britannique est plus que jamais concentré sur l'Asie. Il y a réalisé l'an dernier près de la moitié de ses affaires nouvelles, soit 2,125 Md\$ (2,54 Md€) et un résultat opérationnel de 1 Md\$. Entre 2009 et 2013, le bénéfice opérationnel dans cette région a plus que doublé (*Echos*, 13/3).

Grande-Bretagne

L'Association des assureurs britanniques (ABI) a fait savoir que l'hiver le plus humide jamais enregistré outre-Manche coûterait aux assureurs 446 millions de livres en dédommagements de particuliers ou d'entreprises inondés. En comptant les coûts estimés des tempêtes qui ont par ailleurs affecté le pays, l'ABI estime que les assureurs devront déboursier 1,1 Md£ (*Echos*, 14/3).

Economie : en bref

Télétravail.

Concilier vie professionnelle et vie privée, notamment en se préoccupant de réduire le temps passé dans les transports, a incité AXA France à expérimenter le télétravail dès 2007. Si dans un premier temps les domiciles des télétravailleurs ont été équipés comme des bureaux (ordinateur fixe et imprimante), dans un souci de confidentialité des données, les imprimantes ont été supprimées. En 2011, l'expérimentation jugée probante a été approfondie et améliorée : reporting écrit des horaires de travail, forma-

tion à la gestion du travail à distance... En 2003, un accord formel intervient chez l'assureur sur la base de deux jours à domicile (le mercredi est interdit et les lundis et veilles de week-end sont déconseillés). Il affine les critères d'éligibilité du "home office", prévoit la réversibilité de la formule afin de ne pas nuire à la mobilité du salarié. 79 % des télétravailleurs sont des femmes. Actuellement, l'assureur innove encore avec le "jour flottant" : autrement dit, 4 jours fixes par mois et 4 jours à définir. Ceci devrait améliorer "la relation managériale autour d'une

concertation sur l'organisation" (*Echos*, 17/03).

Prix

Les prix à la consommation ont augmenté de 0,6 % en février, après avoir baissé de 0,6 % le mois précédent.

Sur un an, l'indice des prix à la consommation calculé par l'INSEE augmente de 0,9 %, après + 0,7 % en janvier. Le rebond observé en février 2014 s'explique, pour l'essentiel, par l'impact de la fin des soldes d'hiver sur les prix de l'habil-

Economie : en bref

lement et les chaussures et, dans une moindre mesure, sur les prix d'autres produits manufacturés. La hausse saisonnière des prix de certains services liés aux vacances d'hiver a également contribué à cette hausse, tandis que les prix de l'énergie et des produits alimentaires ont peu progressé (*www.patrimoine.com*, 13/3).

Cadres

Le baromètre Cadreemploi/IFOP, réalisé en janvier 2014, fournit les réponses suivantes à la question "Quels sont les éléments qui définissent le mieux le poste idéal ?" : en premier lieu, l'attractivité de la rémunération pour 39 % des cadres interrogés, suivi par une bonne ambiance de travail (36 %) et l'intérêt des missions (31 %).

Près d'un tiers des cadres sondés (30 %) mettent en avant l'autonomie dans leur travail. 55 % d'entre eux ne demanderont pas cette année d'augmentation de leur salaire fixe, essentiellement à cause du contexte économique. Pour ceux qui ob-

tiennent quelque chose, l'augmentation moyenne est de 5,7 % contre 7,2 % en janvier 2013. Lorsqu'on évoque l'avenir, 60 % sont prêts à suivre une formation pour acquérir de nouvelles compétences, 40 % envisagent de changer d'entreprise, 33 % pensent à un changement de métier et 25 % évoquent la possibilité de quitter la région où ils travaillent.

Malgré ce volontarisme affiché, les cadres ont le moral en berne. Car bien qu'épargnés par la crise (taux de chômage de 6 %), ils ne sont que 20 % à se déclarer optimistes sur le contexte économique et social et 16 % pour le marché de l'emploi. Paradoxe : 76 % des cadres s'estiment heureux dans leur travail (*Figaro*, 17/03).

Séniors de l'Assurance

Le cabinet de conseil en recrutement Michel Page, en partenariat avec l'Argus de l'assurance, a sondé des cadres du secteur de l'assurance (enquête en ligne du 21/01 au

04/02 auprès de 306 cadres). 89 % d'entre eux ont une image positive du secteur (20 points de plus que dans la banque) et 70 % se montrent confiants quant à l'évolution du marché de l'emploi. Mais ce bel optimisme n'est pas partagé par les cadres de plus de 50 ans dont seuls 56 % affichent leur confiance dans l'avenir du secteur. Les seniors représentent plus de 30 % des effectifs de l'assurance (source : Roma) soit la tranche d'âge la plus représentée.

Les entreprises ont du mettre en place des politiques de gestion spécifiques pour cette population : le contrat de génération au niveau de la branche, effort au niveau de la formation professionnelle... Néanmoins, selon le baromètre, le moral des seniors reste en berne : seuls 22 % estiment avoir des perspectives d'évolution. De plus, ils se sentent lésés par l'allongement de la durée de cotisation prévue par la réforme des retraites (*Argus de l'assurance*, 21/03).

Indemnisation des conseillers prud'hommes : les règles relatives au dépassement sont modifiées



Les règles relatives à l'indemnisation des conseillers prud'hommes sont modifiées à compter du 16 mars par deux décrets publiés la veille au JO. Le premier permet l'indemnisation de la participation des conseillers aux réunions préparatoires aux assemblées générales du conseil, aux assemblées de sections ou de chambres même lorsque le règlement intérieur ne prévoit pas de telles réunions. Le second texte encadre notamment les durées prévues pour cette activité et fixe les modalités de dépassement.

Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés membres d'un conseil de prud'hommes le temps nécessaire pour se rendre et participer aux activités prud'homales lis-

tées à l'article R. 1423-55 du Code du travail. Ces absences ne doivent entraîner aucune diminution de la rémunération, l'État couvrant les dépenses d'indemnisation de ces activités prud'homales, dans certaines limites et conditions (C. trav., art. L. 1442-5 et L. 1442-6). Un décret en date du 13 mars élargit la liste des activités prud'homales ouvrant droit à absence et indemnifiables. Un décret du même jour révisé le mécanisme applicable en cas de dépassement du nombre d'heures indemnifiées. Ces nouvelles règles sont entrées en vigueur le 16 mars.

Liste des activités prud'homales indemnifiées étoffée

En modifiant la liste des activités prud'homales, le décret n° 2014-331 du 3 mars 2014 permet désormais l'indemnisation :

- de la participation aux réunions préparatoires aux assemblées générales du conseil, aux assemblées de sections ou de chambres, même lorsque le règlement intérieur du conseil ne prévoit pas de telles réunions ;
- de toute étude de dossier postérieure à l'audience à laquelle l'affaire est examinée et préalable au délibéré, cette étude n'étant plus soumise à l'accord de la formation de référé ou du bureau de jugement.

Mécanisme du dépassement du nombre d'heures indemnifiées révisé

Le nombre d'heures indemnifiables qu'un conseiller prud'homme peut déclarer avoir consacré à l'étude d'un dossier postérieure à l'audience du bureau de jugement et préalable au délibéré est réduit, passant d'1heure et 30 minutes à 45

Indemnisation des conseillers prud'hommes : les règles relatives au dépassement sont modifiées (suite et fin)

minutes, et de 30 minutes à 15 minutes lorsqu'il s'agit d'un référé.

En ce qui concerne la durée prévue pour l'étude préparatoire des dossiers préalable à l'audience, qui reste fixée à 1 heure pour le bureau de jugement et 30 minutes pour le bureau de conciliation ou la formation de référé, le décret élargit les possibilités de dépassement du nombre d'heures indemnisées. Alors que jusqu'à présent, ce dépassement n'était prévu que pour les audiences en référé, dans la limite d'une demi-heure supplémentaire, lorsque l'audience comportait plus de 30 dossiers inscrits au rôle, il peut désormais être décidé pour toutes les audiences, y compris les audiences de conciliation et de jugement, « en raison du nombre de dossiers inscrits au rôle ».

Dans tous les cas, le dépassement doit être autorisé expressément par le président du conseil des prud'hommes, qui détermine le nombre d'heures indemnisables.

Le mécanisme d'autorisation de dépassement prévu pour la rédaction d'un jugement, d'un procès-verbal de conciliation ou d'une ordonnance est, quant à lui, simplifié. Le conseiller prud'homal consacrant un temps supérieur aux durées prévues à l'article D. 1423-66 doit saisir directement le président du conseil de prud'hommes. Jusqu'à présent, il devait en référer au président du bureau de jugement ou de la formation de référé qui saisissait par requête motivée le président du conseil de prud'hommes.

Notons encore que le tableau figurant à l'article D. 1423-67 du Code

du travail concernant le nombre d'heures indemnisables qu'un conseiller prud'hommes peut déclarer avoir consacré à la rédaction de décisions présentant entre elles un lien est clarifié dans sa présentation, afin de lui assurer une lisibilité. Enfin, le nombre d'heures indemnisées chaque mois pour le temps consacré à leurs activités administratives par le président et le vice-président du conseil des prud'hommes de Paris est porté à 100 heures par mois (au lieu de 72 heures).

D. nos 2014-331 et 2014-332 du 13 mars 2014, JO 15 mars, p. 5331

www.wk-rh.fr/actualites/upload/decret-2014-331-et-332.pdf

L'intéressement a tendance à se substituer aux salaires

Dans une étude publiée en novembre 2013 et diffusée en mars 2014, le Centre d'études de l'emploi (CEE) analyse « l'effet de l'intéressement sur l'évolution des salaires ».

Les primes d'intéressement se substituent-elles aux salaires ou les complètent-elles ? C'est la question à laquelle le CEE a cherché à répondre dans son étude de novembre 2013 relative à « l'effet de l'intéressement sur l'évolution des salaires ».

Évaluation de l'effet de l'intéressement sur quatre groupes d'entreprises

Pour évaluer l'impact de l'intéressement sur les salaires et vérifier l'existence d'un éventuel lien de substitution ou de complémentarité, le CEE s'est fondé sur un panel d'entreprises, différencié en quatre groupes, selon leurs pratiques d'intéressement entre 1999 et 2007 :

- entreprises qui introduisent un accord d'intéressement durant cette période ;
- entreprises qui ont abandonné

leur accord d'intéressement ;

- entreprises qui appliquent un accord d'intéressement sur l'ensemble de cette période ;
 - entreprises n'ayant jamais mis en place de dispositif d'intéressement.

Le contrôle des caractéristiques individuelles a ainsi montré que « l'évolution des rémunérations totales et hors primes est identique dans les entreprises qui viennent d'introduire un accord et celles qui n'en ont pas ».

Ainsi, la première année, il n'y a pas d'effet significatif de l'intéressement sur les salaires, les primes d'intéressement étant en effet trop faibles, pour se substituer ou compléter le salaire.

Mais l'étude révèle que lorsque l'entreprise dispose d'un accord ancien, les primes d'intéressement se substituent en partie aux rémunérations, entraînant ainsi une modération du salaire de base, sans effet toutefois sur la rémunération totale. La prime d'inté-

ressement va ainsi permettre de compenser des niveaux de rémunération hors primes plus faibles dans les entreprises qui ont mis en place un accord d'intéressement, conduisant à des niveaux de rémunération similaires dans les entreprises qui pratiquent l'intéressement et celles qui ne le pratiquent pas.

Aussi, ces résultats mettent en évidence la création d'une rente « fiscale » partagée par les employeurs et certains salariés, relançant ainsi le débat sur le régime fiscal et social de l'épargne salariale, estime le CEE. Celui-ci souligne que « le mécanisme des exonérations n'est pas sans conséquence sur le financement de la protection sociale ». Comme le révèle l'étude, « en 2012, les exemptions d'assiette représentaient près de 18 milliards d'€, soit 2,8?milliards d'exonérations de cotisation sociales ».

www.wk-rh.fr/actualites/upload/108-effet-interessement-evolution-salaires.pdf

Fin des négociations salariales 2014 à GMF ASSURANCES



Les négociations salariales à GMF ASSURANCES se sont soldées par un accord en baisse par rapport à celui signé en 2013 par la CFE/CGC et la CFDT qui prévoyait 1,5 % avec un minimum de 600 €.

Cette année, les mesures avalisées par les mêmes organisations et la CFDT, prévoient une augmentation de **1,3 % à effet du 1er mars avec un plancher annuel de 550 €.**

Toujours les mêmes qui depuis plusieurs années, accompagnent la poli-

tique de l'entreprise en signant des accords au rabais.

Il est à noter que l'accord ne prévoit aucune clause de sauvegarde en cas d'inflation supérieure à 1,3 %. C'est donc un chèque en blanc que ces organisations donnent à la Direction. Seule une clause de rendez-vous est prévue en octobre 2014 et en janvier 2015 pour faire le bilan de l'inflation.

Pour faire passer la pilule aux salariés, la CFE/CGC vante l'accord dérogatoire sur la participation qui sert un taux de 11,2 %. Elle reprend d'ailleurs à la virgule près, la communication que la Direction a fait sur le sujet.

Pour sa part, SUD GMF, privilégie les salaires aux primes de participation et d'intéressement, lesquelles ne sont pas prises en compte pour le calcul de la retraite.

Il n'est d'ailleurs pas sûr que les salariés y trouvent leur intérêt, comme l'indique un rapport récent de l'Inspection des finances. Si les salariés sont heureux de toucher leur participation, combien d'entre eux ne préféreraient-ils pas toucher l'équivalent fixe de cette part variable ?

Nous vous renvoyons à un article intéressant paru le 28 novembre 2012 « [L'étrange fiscalité de l'intéressement](#) » mettant en exergue que les entreprises jugent utile d'adopter des formules de rémunération variable pour leurs salariés, que ce soit pour accroître leur motivation au travail et leur productivité ou pour leur donner un sentiment plus fort d'appartenance à l'entreprise. Elles le font aussi pour rendre plus variables les coûts de production.

Retraites : la validation d'un trimestre abaissée à 150 heures



A partir de 2014, il suffira de gagner l'équivalent d'au moins 150 heures

payées au Smic au lieu de 200 fois le Smic horaire pour valider un trimestre de cotisation à la retraite. Un assouplissement issu de la dernière réforme des retraites qui vise à favoriser les bas salaires.

Les actifs percevant de faibles rémunérations vont pouvoir plus facilement valider des trimestres de cotisation à la retraite. Un décret paru le 20 mars 2014 au *Journal Officiel* abaisse le seuil de validation d'un trimestre de 200 heures payées au Smic à **150 heures payées au Smic**. Contrairement au secteur public où la validation se base sur la durée de services, la validation de trimestres dans le privé dépend du niveau de rémunération de l'assuré. Pour valider une annuité complète (4 trimestres), il fallait percevoir jusqu'ici une rémunération au moins égale à 800 heures Smic (200 x 4). Désormais, il suffit de 600 heures Smic (150 x 4).

Le Smic horaire étant fixé depuis le 1er janvier 2014 à 9,53 euros brut (avant cotisations sociales), un actif

du privé va pouvoir valider cette année une annuité entière à partir de 5.718 euros de salaire brut au lieu de 7.624 euros avec l'ancien calcul. Il sera ainsi possible de valider un trimestre en travaillant un mois au Smic à temps plein ou par exemple, trois mois à tiers temps. Cette base de validation plus favorable va permettre aux **bas salaires**, aux **temps partiels** et d'une manière générale aux **travailleurs précaires** (CDD, intérimaires, saisonniers) d'atteindre plus facilement le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein, c'est-à-dire sans décote. Cette disposition figure parmi les mesures dites de « justice » de la loi sur les retraites du 20 janvier 2014.

Pas de changement pour la fonction publique

Grâce à cette nouvelle base de calcul, « *15% des jeunes actifs (génération née après 1982) gagneront en moyenne plus de cinq trimestres de retraite* », estime la ministre des Affaires sociales et de la Santé **Marisol Touraine** dans un communiqué diffusé le 20 mars 2014. Les **femmes** devraient également figurer parmi les principaux bénéficiaires du changement de base de validation. « *Elles représentent plus de 80% des salariés à temps partiel et leur salaire reste, aujourd'hui encore, inférieur de 25% à celui des hommes* », souligne

la numéro six du gouvernement, en charge du dossier des retraites. Toujours selon Marisol Touraine, la mesure va également profiter aux 100.000 conjoints collaborateurs (des conjoints mariés ou pacsés d'artisans, de commerçants ou de professions libérales qui travaillent pour le compte de son conjoint ou partenaire de Pacs sans être rémunéré), « *dont l'assiette de cotisations est souvent très faible* ». La disposition, dont l'entrée en application est immédiate, s'applique aux revenus perçus à compter du **1er janvier 2014**. En revanche, elle n'est pas rétroactive. Elle concerne les salariés du privé affiliés à la **Cnav** (régime général de la Sécurité sociale), les salariés et exploitants agricoles affiliés à la Mutualité sociale agricole (**MSA**), les artisans, commerçants et chefs d'entreprise affiliés au Régime social des indépendants (**RSI**) et les professions libérales (médecins, avocats, architectes, notaires, pharmaciens...). Ni les fonctionnaires, ni les agents des régimes dits « spéciaux » (EDF, GDF, SNCF, RATP, Banque de France...) ne sont pas touchés par cette mesure introduite par la dernière réforme des retraites.

A lire également :

[Réforme des retraites : ce qui va changer pour les jeunes](#)

[Réforme des retraites : ce qui va changer pour les femmes](#)

Arrêt maladie : l'usage d'heures de délégation doit être autorisé par le médecin traitant



L'exercice d'un mandat de représentant du personnel durant un arrêt mala-

die n'ouvre droit au paiement des heures de délégation que si cette activité a été autorisée par le médecin traitant lors de la délivrance de l'arrêt de travail, a jugé la Cour de cassation dans un [arrêt](#) du 21 mars.

L'indemnisation par l'employeur des heures de délégation prises durant un arrêt de travail pour maladie est subordonnée à l'autorisation préalable, par le médecin traitant, de l'exercice de cette activité.

Dans cette décision, la Cour de cassation réunie en chambre mixte (deuxième chambre civile, chambre sociale et chambre criminelle) opère un rapprochement avec les règles régissant le droit aux indemnités journalières (IJ) de la sécurité sociale, en précisant, pour la première fois, que l'indemnisation par l'employeur des heures de délégation prises durant un arrêt de travail pour maladie est subordonnée à l'autorisation préalable, par le médecin traitant, de l'exercice de cette activité. La suspension du contrat de travail durant un arrêt maladie (d'origine professionnelle ou non) n'emporte pas suspension du mandat ([Cass. crim., 16 juin 1970, n° 69-93.132](#)). Techniquement, les représentants élus du personnel et les titulaires de mandats syndicaux doivent donc être convoqués aux réunions de leur instance, peuvent circuler dans l'entreprise et utiliser leur crédit d'heures de délégation. Paradoxalement, les dispositions du Code de la sécurité sociale interdisent au salarié en arrêt maladie d'exercer une activité non autorisée par le médecin prescripteur et autorisent la caisse à retenir tout ou partie des indemnités journalières en cas de violation de cette obligation ([CSS, art. L. 323-6](#)). La décision de la Haute cour, inédite, devrait inciter les représentants à faire jouer les règles de suppléance, chaque fois que possible.

Heures de délégation hors temps de travail

L'affaire concerne deux salariés d'une

même entreprise, l'une élue DP, l'autre cumulant les mandats de DP, membre du CE et DS. Elles réclamaient respectivement le paiement de 150 et 90 heures de délégations accomplies au cours d'un arrêt de travail (pour maladie non professionnelle et accident du travail). Ces heures avaient été réalisées hors temps de travail, de sorte que l'employeur aurait dû, selon elles, leur verser la rémunération correspondante, en plus du complément de salaire déjà versé au titre du congé.

L'employeur s'y opposait au motif que l'activité de délégation n'avait pas été autorisée par l'arrêt de travail. Il faut en effet rappeler que, au terme de l'[article L. 323-6](#) du Code de la Sécurité sociale, qui régit les rapports entre la caisse et le salarié, « le service de l'indemnité journalière est subordonné à l'obligation pour le bénéficiaire [...] de s'abstenir de toute activité non autorisée ». L'idée étant que la période de suspension doit être mise à profit pour permettre un rétablissement et un retour au travail dans les plus brefs délais, de sorte que seule une activité compatible avec cet objectif et expressément autorisée par le médecin traitant pourrait éventuellement être tolérée.

En 2010, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation a d'ailleurs fait application de cette disposition à un élu du CHSCT ayant utilisé une quinzaine d'heures de délégation durant sa période de convalescence. Elle a ainsi confirmé la sanction prononcée par la caisse, visant au remboursement des indemnités journalières indûment perçues du fait de l'exercice d'une activité non autorisée ([Cass. 2e civ., 9 décembre 2010, n° 09-17.449](#)).

D'après l'entreprise, cette réglementation spécifique aux arrêts de travail pouvait être transposée dans les rapports employeur-salarié. Un employeur pourrait donc refuser de payer des heures de délégation si le salarié ne justifie pas avoir été autorisé par le médecin prescripteur de l'arrêt à en faire usage. Une position que ne partageait pas le conseil de prud'hommes de Saint-Étienne : dès lors que les heures de délégation avaient été prises hors temps de travail, donc en

dehors de toute autre indemnisation, l'employeur aurait dû procéder à leur paiement, quitte à contester par la suite leur utilisation devant le juge judiciaire.

Autorisation préalable du médecin traitant

La Cour de cassation a annulé le jugement, le conseil de prud'hommes ne pouvant condamner l'employeur au paiement des heures de délégations réclamées « sans constater l'existence d'une autorisation du médecin traitant ». La Haute juridiction a procédé à un rapprochement inédit des dispositions du Code du travail sur les heures de délégation ([C. trav., art. L. 2143-17](#) ; L. 2315-3 et L. 2325-7) et du Code de la sécurité sociale sur le service des indemnités journalières ([CSS, art. L. 321-1, 5°](#) et L. 323-6), rappelant ainsi, « d'une part, que l'attribution d'indemnités journalières à l'assuré se trouvant dans l'incapacité physique de continuer ou de reprendre le travail est subordonnée à l'obligation pour le bénéficiaire de s'abstenir de toute activité non autorisée, et, d'autre part, que les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail ».

Pour en conclure que « l'exercice de son activité de représentation par le représentant du personnel ou d'un syndicat, dont le mandat n'est pas suspendu, ne peut ouvrir droit à indemnisation que s'il a été préalablement autorisé par le médecin traitant ». L'employeur est donc en droit de s'opposer au paiement d'heures de délégations pour lesquelles le titulaire ne justifierait pas d'une autorisation médicale. L'arrêt ne semble pas lui imposer de payer d'abord les heures réclamées (en application de la présomption habituelle d'utilisation conforme), puis de saisir le juge judiciaire d'une contestation. Il appartiendrait donc au représentant de justifier, en amont, de l'existence de cette autorisation.

Risque de perte des I.J.

Les représentants élus ou désignés qui souhaitent poursuivre

Arrêt maladie : l'usage d'heures de délégation doit être autorisé par le médecin traitant (suite et fin)

leur activité durant un arrêt de travail doivent donc impérativement avoir sollicité leur médecin traitant sur ce point, seul à même de juger de la compatibilité de cette activité avec leur état de santé. À défaut, ils courent un risque important : celui de perdre, sur décision de la caisse, le bénéfice des indemnités journalières, y compris pour les heures de délégations prises durant le temps de travail ou pour le temps passé aux réunions de l'institution (Cass. 2e civ., 9 dé-

cembre 2010 précité).

Avec ce nouvel arrêt, l'employeur peut également décider de ne pas verser la rémunération sur les heures correspondantes. Cela, alors qu'il a déjà la possibilité de demander une contre-visite médicale pour échapper au versement du complément de salaire. La Haute juridiction a manifestement fait prévaloir l'objectif de santé sur la représentation collective. Il est vrai que certaines fonctions comportent

des postes de suppléants auxquels il y aura tout lieu de recourir. Pour les DS ou les membres du CHSCT, l'autorisation médicale préalable reste la seule voie envisageable.

Burn-out : le mal du siècle ?



Le burn-out n'est pas un mal anodin. Le syndrome d'épuisement professionnel concerne 7 à 10 % de la population, soit 3 millions de salariés en France. Ultime étape du stress, le salarié craque au point de ne plus pouvoir travailler du jour au lendemain. Pourtant le burn-out n'est pas encore reconnu comme maladie professionnelle. Comment et pourquoi se manifeste-t-il ? Comment s'en prévenir ?

Quels sont les signes ?

Les **signes avant-coureurs de l'épuisement du salarié** sont quasiment les mêmes pour tous. D'une part, le **burn-out survient de manière brutale et imprévue**. Pour **Sandrine***, travaillant dans la communication, ce fut «*soudain*» mais progressif avant qu'elle s'en rende vraiment compte. Pour

d'autres, du jour au lendemain, ils font une crise en pleine réunion ou viennent au travail la peur au ventre. D'autre part, **le salarié ne se trouve plus à la hauteur et se dévalorise**. «*C'est surtout une perte d'estime de soi*». Un **terrible sentiment d'incompréhension et d'injustice** s'empare de la personne vis-à-vis de ce qu'elle subit au travail. «*J'avais l'impression d'être complètement perdue* », explique Sandrine.

Les premiers symptômes se traduisent le plus souvent par des **troubles de mémoire et du sommeil**. Les victimes du burn-out **n'arrivent plus à se concentrer**. Elles disent alors des lapsus, oublient des prénoms, ou ne récupèrent plus après un week-end de repos ou leurs vacances. «*J'ai des accès de stress, l'impression que tout est insurmontable*», témoigne Sandrine. Elle décrit ce stress comme une «*panique intérieure*», avec de nombreuses «*bouffées d'angoisse. J'en ai encore de temps en temps*». Les torticolis, le mal de dos sont les conséquences physiques de l'épuisement. **Le corps aussi ne**

suit plus et donne des signes d'alerte. C'est comme ça que Sandrine a pris conscience qu'elle souffrait de burn-out. Souvent, **la personne est en situation de déni**, et ce, malgré les remarques de ses proches, de ses collègues ou de son médecin. «*Le plus dur c'est d'admettre que quelque chose ne vas pas*». Ainsi quand la prise de conscience intervient, il est souvent trop tard.

Qui est concerné ?

Les **secteurs professionnels de « contact »**, comme le médical, la communication, l'enseignement, le service-clientèle conduisent un investissement relationnel et professionnel très important, auprès de la clientèle, des partenaires ou des collègues.

La majorité sont d'**excellents employés** et mobilisent ainsi **trop d'énergie en vain**. Par exemple, ils **ne disent jamais non** à une demande d'un collègue ou de leur chef, ne prennent plus de pauses, **travaillent le week-end pour réussir à suivre le rythme infernal im-**

Burn-out : le mal du siècle ? (suite et fin)

posé par l'entreprise afin de finir les « *objectifs* ». Le problème c'est « *quand ça déborde du cadre du travail* ». Or, **le besoin de se déconnecter et de lâcher prise est vital** pour que le personnel, l'estime de soi ne soit pas touché par le professionnel.

La cause du burn-out : le travail déshumanisé

Beaucoup de **méthodes managériales actuelles dénigrent l'humain au profit de la performance** et du toujours plus alors que les effectifs diminuent. Les salariés sont donc **en permanence sous pression**. Cela se traduit par des heures de travail qui s'accumulent et un rythme demandé tout simplement intenable.

Les salariés sont dépendants des nouvelles technologies. **Ultra connectés**, ils jonglent avec plusieurs interfaces, **s'éparpillent et s'épuisent moralement et physiquement**. S'ajoute à cela un **diktat de l'immédiateté** : les personnes doivent être joignable à tout moment et tout de suite afin d'être « *réactifs* ». « *Je n'étais plus en mesure de me prendre en main et de me défendre* », témoigne Sandrine. Comment trouve-t-on le temps de travailler quand on est submergé par les mails et les réunions qui s'accumulent ?

En dépit de la forte implication de ces salariés dans l'entreprise, **leur travail n'est pas assez reconnu par la hiérarchie**, et les nouvelles méthodes d'auto-évaluation entraînent une **dévalorisation de soi qui s'avè-**

re nocive. Enfin, la plupart des personnes ayant vécu un burn-out évoquent **la peur d'être licencié**, venant d'une menace directe ou de sous-entendus de leurs supérieurs ou le résultat de leur **peur d'échouer**. Une véritable épée de Damoclès au-dessus de leur tête qui engendre des conditions de travail anxiogènes.

Comment prévenir le burn-out et comment s'en sortir ?

Il est primordial de **dissocier son travail de sa personne**. Il ne faut pas hésiter à **prendre du recul et arriver à dire stop**. C'est tout à fait normal de ne pas être performant certains jours, personne n'est infaillible. **Ne gardez pas vos problèmes pour vous**, parlez-en à vos proches, à vos collègues et votre supérieur. Des malentendus peuvent être mis au jour et des situations peuvent se débloquent. En effet, vous préféreriez peut-être pouvoir vous isoler pour ne pas être perturbé dans votre travail, sans que cela signifie que vous n'appréciez plus la compagnie de vos collègues par exemple.

Il faut à tout prix décompresser. Au travail, les pau-

ses, même de courte durée sont essentielles et obligatoires. Inscrites dans le code du travail, c'est un droit dont bénéficie tout travailleur. Après le boulot et le week-end **pensez à vous défouler en pratiquant une activité de votre choix et que vous aimez**. Et le soir, ne pensez plus au travail, **passer du temps avec votre famille**, eux aussi on a besoin d'attention et vous également.

Pour les personnes souffrant de burn-out, **un arrêt de travail de 6 mois** est souvent requis, avec un **suivi médical et psychologique** pour regagner confiance en soi et dans son travail. Le plus souvent, un changement d'entreprise ou une reconversion professionnelle restent les seules solutions pour être capable de retravailler. Le plus important, estime Sandrine, c'est « *qu'il faut avoir envie de s'en sortir* ». De plus **chaque cas est différent**. Par exemple son médecin ne l'a pas mis en arrêt de travail car elle aurait vécu comme un échec de rester chez elle. A l'avenir, « *je ferai plus attention à moi* », promet-elle.

*Le prénom a été changé

Pour nous joindre :



Syndicat National Solidaires

Assurances / Assistance

144 Boulevard de la Villette

75019 PARIS

Email : solidaires.assurancesassistance@yahoo.fr

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

Publication : Jean Pierre MEO