



# L'actu sociale !

## La revue d'actualité sociale de Sud Matmut

### Les grands chantiers de la Matmut

**DANS CE NUMÉRO :**

Les grands chantiers de la Matmut	1
Troubles musculo squelettiques	3
Télétravail	3
Pas touche aux seuils sociaux	4
Bum out	4

Dans un monde de l'assurance en pleine ébullition, la Matmut vit un moment important de son histoire. La Matmut - qui a présenté un chiffre d'affaires en hausse de 2,8 % sur l'exercice 2013, à 1,86 milliard d'euros, pour un résultat net en progression de 36 %, à 57 millions d'euros - est engagé dans des rapprochements majeurs. Une croissance compensée par la charge de sinistres, qui a progressé en 2013 de 3,5%. La sinistralité corporelle a été limitée, mais la sinistralité climatique est restée forte, sans compter l'impact de la prise en charge de la revalorisation des rentes auto pour un montant de 39 M€. A l'arrivée, le ratio combiné se dégrade légèrement de 100,3% en 2012 à 100,6% en 2013.

Un déséquilibre technique qui n'a pas empêché la Matmut d'annoncer, à l'instar de ce qu'avait entrepris la Maif l'an dernier, qu'elle n'augmenterait pas ses tarifs auto et habitation au 1er janvier 2015. Une sorte de réplique à la loi Hamon sur la résiliation infra-annuelle des contrats d'assurance auto et habitation.

Cette croissance modeste en assurance tranche avec la solidité financière affichée par le groupe au cours de l'exercice. Et pour cause : le résultat net combiné est ressorti à 57,248 M€ en hausse de 36,5% tandis que le résultat financier s'est adjugé 21% à 138 M€, porté par l'évolution de marchés financiers et une augmentation des actifs sous gestion. En conséquence de quoi, les plus-values latentes atteignent 412 M€ en 2013 (+ 85 M€). Cette performance financière permet au groupe de renforcer ses fonds propres à 1,135 Md€ contre 1,077 Md€ en 2012. Concernant la solvabilité, l'exigence de marge combinée est couverte à 4,4 fois

en 2013 contre 4,2 fois en 2012. Hors plus-values latentes, la marge est couverte 3,3 fois en 2013 contre 3,2 en 2012.

### Vers une intégration d'Ociane d'ici 2017

Matmut veut également renforcer sa présence, encore modeste, sur le marché de la complémentaire santé et de la prévoyance. En prévoyance, cette volonté s'est traduite en 2013 par l'entrée de Matmut Mutualité à hauteur de 4% au capital de Mutex, société mutualiste spécialisée dans les solutions de prévoyance, de santé et d'épargne, individuelles ou collectives. En santé, comme annoncé en décembre dernier, Matmut finalise actuellement un accord avec la mutuelle Ociane (204 M€ de CA en 2012 pour 410000 personnes protégées) en vue de créer dans les prochaines semaines une Union de groupe mutualiste (UGM), première étape du rapprochement.

A terme, Ociane devrait intégrer définitivement Matmut au plus tard le 1er janvier 2017, date butoir fixée par les présidents respectifs des deux entités, Mikel de Rezola et Daniel Havis. Cette opération permettra à Matmut de compter un peu plus de 550 000 bénéficiaires dans son portefeuille santé, contre environ 130 000 aujourd'hui. L'UGM travaillera en priorité sur la réalisation d'une offre d'assurance santé collective à destination des TPE et PME.

### L'aventure MutRé se poursuit sans développement

Sur le dossier MutRé, le réassureur du monde mutualiste détenu à proportion identique de 33,3% par Scor, la Matmut et 12 mutuelles adhérentes de la FNMF, Daniel Havis a indiqué que la structure «pourra rendre service encore quelques années, mais elle ne connaîtra plus de développement, car elle n'aura pas les capitaux ni le souffle suffisant.» Et d'ajou-

ter : «L'ensemble marche mais ne distribue pas de dividendes. Ce qui est révélateur d'un manque de vision à moyen terme.» Une trajectoire bien différente de celle envisagée en début d'année par le président de la Matmut, disposé à se séparer de ses actions.

«J'ai eu un échange avec Denis Kessler sur une reprise à 100% par Scor. Cela pouvait m'intéresser, mais compte-tenu de l'absence d'enthousiasme des mutualistes, nous allons rester», précise-t-il. D'autant qu'une intégration de MutRé dans Scor avait tout son sens. Et pour cause : MutRé, en tant que deuxième réassureur de personnes du marché français (365 M€ de chiffre d'affaires en 2012), peut difficilement se développer dans ses domaines de prédilection (santé, prévoyance et dépendance) sans empiéter sur les terres de son actionnaire (et concurrent) Scor.

#### **Contrat euro-croissance : anticiper par le mépris**

A la différence de Covéa, qui a d'ores-et-déjà confirmé qu'elle ne présenterait pas d'offre euro-croissance, Daniel Havis indique, de son côté, «anticiper par le mépris» son arrivée. En d'autres termes, pas question pour le groupe de «former ses réseaux pour les vendre tant il devient compliqué de diffuser des produits plus bancaires qu'assurantiels.» La solution devrait se trouver par des apports

de clientèle en provenance d'autres maisons.

#### **Sferen : accélérer le processus au cours du 2ème semestre 2014**

Alors que la Maif va quitter Sferen, la société de groupe d'assurance mutuelle qu'elle avait formée avec la Macif et la Matmut, ces deux dernières veulent continuer l'aventure ensemble. Ce qui signifie « aller vers plus d'intégration opérationnelle entre nos deux maisons », résume Daniel Havis, le PDG de la Matmut. La Matmut a pris acte des intentions de la Maif de quitter la Sgam, alors que 94% des délégués sociétaires ont voté en faveur de ce retrait en mai dernier. Une page que Daniel Havis veut très vite tourner pour se consacrer au rapprochement avec la Macif : «Sur les métiers d'assurance, tout ou presque doit être écrit entre nos deux maisons dans un tout autre esprit. Une accélération significative sera portée au cours du deuxième semestre.» « Nous avons aussi à réenvisager complètement la gouvernance de Sferen », ajoute-t-il.

#### **Rapprochement Matmut Vie/ Macif en cours**

La Macif et la Matmut ont déjà uni leurs forces dans Inter Mutuelles Entreprises, une structure dédiée à l'assurance de dommages aux biens et de responsabilité civile pour les professionnels et les entreprises. Les synergies devraient se poursuivre entre Macif et Matmut sur d'autres mar-

chés communs dont la vie. Le projet de cession du portefeuille vie de Matmut à Maif, un temps envisagé avant que la mutuelle des instituteurs n'envisage de sortir de Sferen, étant enterré, Matmut s'est donc naturellement tourné vers son autre partenaire de la Sgam. Les discussions se sont engagées sur les détails techniques entre Matmut Vie (110 000 contrats, croissance de la collecte de 14% en 2013) et Macif. Seule précision : « Dès que ce sera possible, nous ferons basculer la production de Matmut Vie vers Mutavie [la filiale d'assurance-vie de la Macif]. Cette opération se fera sans transfert de portefeuille ». Nous nous retrouvons avec les mêmes opérateurs en matière de gestion financière au niveau du groupe OFI», précise Daniel Havis.

**Sferen :  
Une accélération  
significative sera portée au  
cours du deuxième  
semestre 2014**

## Troubles Musculo-Squelettiques : prévenir ou subir ?

Les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) sont de loin la première maladie professionnelle en France. Les soins liés aux TMS représentent les trois quarts des coûts de l'Assurance Maladie et cette épidémie progresse : de 2002 à 2012, le nombre de TMS indemnisés a augmenté en moyenne de 18% par an. Depuis 2009, la lutte contre les TMS est donc devenue une priorité gouvernementale ([www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr)). Mais la prévention accuse aujourd'hui en France un retard préoccupant par rapport à des pays comme le Danemark, les Pays-Bas ou encore les États-Unis.

Syndrôme du canal carpien (80 000 interventions chirurgicales par an en France), tendinite de Quervain, syndrome de la loge de Guyon, épicondylite : ces troubles résultent en grande partie de la répétition de gestes qui usent les articulations au fil des années et peuvent endommager de façon irréversible tendons, nerfs et muscles.

Contrairement à une idée reçue, les TMS sont loin de se cantonner aux métiers manuels et progressent rapidement dans le milieu tertiaire avec l'adoption précoce généralisée des TIC, l'inexorable informatisation de la société et le vieillissement de la population active. Le manque de prévention et d'information contraint la victime, surtout à un poste informatique fixe, considéré sans risque pour la santé, à minimiser les premiers symptômes, à se taire ou se culpabiliser, considérant que "si je suis le seul du bureau à avoir mal au poignet, ça doit être moi", au risque d'aggraver rapidement les troubles et d'accroître la souffrance au travail.

Conscients de l'évolution inquiétante de ces phénomènes, des spécialistes ont

commencé à importer des solutions ergonomiques informatiques pour répondre à la demande croissante des entreprises et des particuliers. Depuis plusieurs années, ils reçoivent les mêmes questions de la part d'utilisateurs en souffrance qui ont en France un accès difficile à l'information alors que ces solutions se sont déjà largement diffusées dans plusieurs pays. Les souris verticales et les claviers ergonomiques existent depuis une vingtaine d'années aux États Unis et les bureaux réglables en hauteur se sont popularisés en Scandinavie dès le début des années 90.

Douleurs croissantes, absentéisme, frais médicaux, coût d'intérim, perte de productivité : le coût d'un seul syndrome du canal carpien pour une entreprise se chiffre en milliers d'Euro, alors qu'avec des mesures simples et efficaces de prévention, il peut être évité dans 100% des cas à moindre coût. Si la prévention est donc rentable dès le premier collaborateur et permet d'éviter souffrances physiques et psychiques, qu'attendons-nous pour agir?

Pour Sud Matmut, alors que la Matmut s'entête à imposer son modèle B3M pour faire joli pour la clientèle mais inadapté pour les salariés qui font tourner la boutique, il est urgent d'entamer un dialogue avec les personnes et instances chargées de la prévention, médecins de travail et CHSCT, pour informer et déculpabiliser la victime de TMS, l'encourager à en parler dès les premiers symptômes et préserver ainsi à la fois sa propre santé et la productivité de l'entreprise."



## Le télétravail se développe dans l'assurance

Loin d'être généralisé au sein des compagnies d'assurance et mutuelles, le travail à distance progresse.

Le travail à distance ne s'improvise pas. Le niveau d'équipement du salarié, sa connaissance de l'entreprise et la mesurabilité de son travail sont autant de critères de sélection. Chez Groupama, le salarié qui souhaite travailler à distance peut occuper tout type de fonction, mais il doit être muni d'outils téléphoniques et informatiques. Il doit également bien connaître l'entreprise, ses collègues et ses clients. "L'offre de télétravail concerne les employés qui possèdent une expérience au sein de l'entreprise et non pas les candidats au

recrutement", explique Blaise Barbance, responsable des ressources humaines chez Groupama Rhône Alpes Auvergne. L'entreprise qui compte 60 salariés en télétravail sur 2000 employés se dit très prudente et exigeante dans sa sélection. "Nous veillons à ce qu'il y ait un bon équilibre entre l'intérêt du collaborateur et celui de l'entreprise", poursuit-il.

Autre critère de sélection : la mesurabilité et le contrôle du travail. Il est important pour l'assureur de pouvoir mesurer et contrôler le travail produit à distance.

Les employés se tournent vers le télétravail pour plusieurs raisons. Certains le choisissent parce qu'ils habitent à plusieurs dizaines de kilomètres de leur

lieu de travail et cherchent ainsi à éviter de se déplacer. De jeunes mères l'envisagent pour disposer d'horaires de travail plus souples leur permettant de gérer des contraintes familiales. D'autres optent encore pour le télétravail en fin de carrière. Cette pratique devrait prendre de l'ampleur au cours des années à venir. Des études prospectives prévoient que dans 20 ans, 85% de la population active ne travaillera plus avec un bureau fixe. Mais d'ici là, les expériences menées dans l'assurance restent minoritaires. Pour Sud Matmut, l'ouverture de négociation permettait de mener cette expérience dans le Groupe sans attendre.

## Pas touche aux seuils sociaux !

### Il faut plus de droits pour les travailleurs-ses Le gouvernement propose de les réduire !

Suppression de l'élection prud'homale, mise à mal de l'Inspection du travail et extension du travail dominical, le patronat en veut toujours plus ! François Rebsamen, Ministre du travail, propose désormais de suspendre l'enclenchement des seuils sociaux pour les 3 ans à venir au motif que ces derniers constitueraient « un frein à l'embauche ».

Exit donc l'obligation de mettre en place des Délégué-es du personnel dans les entreprises de plus de 11 salarié-es ainsi qu'un Comité d'Entreprise et un Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail dans celles de plus de 50, ce qui détermine également la représentation syndicale mais aussi le déclenchement d'un « Plan de Sauvegarde de l'Emploi » ; Le gouvernement s'attaque aux DP, aux CE, aux CHSCT, à la représentation syndicale, aux droits sociaux ; rien que ça !

Et il reprend le même argument déjà invoqué par exemple en 1986 pour abandonner l'autorisation administrative de licenciement : les chiffres du chômage depuis plus de 25 ans sont là pour nous rappeler la pertinence d'un tel choix. Par contre, les profits des capitalistes qui licencient plus facilement ont augmenté.

Après avoir précipité, par l'accentuation de la politique pro-patronale menée ces 30 dernières années, la majorité des salarié-es à s'abs-

tenir ou à voter pour l'extrême droite au dernier scrutin européen, le gouvernement veut affaiblir la représentation du personnel, garante des droits et des aspirations de millions de travailleurs/euses : il fallait y penser !

Le patronat, comme à son habitude, exige davantage via le relèvement de ces seuils mais on peut compter sur lui pour que le transitoire devienne définitif. Or c'est plutôt de l'extension des représentant-es du personnel, dans les Très Petites Entreprises ainsi que via des Comités interentreprises dans celles de moins de 50, dont les salarié-es ont besoin ! De même, les sanctions en matière de non-respect de la mise en place de ces instances doivent être effectives et alourdies et la reconnaissance de l'Unité Economique et Sociale facilitée par la voie administrative doit être possible : en effet, beaucoup d'employeurs se contentent de ne pas organiser les élections, voir de dissuader de s'y présenter, quand ils ne contournent pas, tout bonnement, les dits seuils, via la multiplication des franchises et de montages juridiques ou bien multiplie les temps partiels pour ne pas dépasser les dits seuils... Enfin, aucun syndicat ne doit entériner une telle remise en cause sous peine d'éloigner davantage l'action syndicale des salarié-es qui en sont les premiers acteurs et décideurs. L'Union syndicale Solidaires proteste vivement contre cette annonce inacceptable, exige du ministre qu'il revienne sur cette décision et propose une initiative intersyndicale pour s'y opposer dans l'unité

## Salarié en situation de « burn-out » et responsabilité de l'employeur

Le "burn-out" est très souvent synonyme d'arrêt maladie de longue durée, d'impossibilité de reprendre le travail et peut être reconnue en maladie professionnelle puisque classée dans la catégorie des risques psychosociaux professionnels.

Le phénomène "burn-out" peut également trouver son origine dans des faits de harcèlement insidieux de la part d'un supérieur hiérarchique comme l'a reconnue la Cour de cassation sur le fondement de l'article L1152 du Code du travail.

Le "Burn-out" caractérise le syndrome d'épuisement professionnel : un état complet d'épuisement physique et mental, stade avancé de la dépression. La victime de ce symptôme s'épuise mentalement et physiquement en essayant d'atteindre des objectifs irréalisables. Elle devient à bout nerveusement, perd pied et peut aller jusqu'à se convaincre de son inaptitude à répondre efficacement aux attentes de son employeur. Le "burn-out" est très souvent synonyme d'arrêt maladie de longue durée, d'impossibilité de reprendre le travail et peut être reconnue en maladie professionnelle puisque classée dans la catégorie des risques psychosociaux professionnels.

Le phénomène "burn-out" peut également trouver son origine dans des faits de harcèlement insidieux de la part d'un supérieur hiérarchique comme l'a reconnue la Cour de cassation.

Si le droit du travail ne connaît pas la notion d'épuisement au travail et connaît encore trop peu d'éléments de prévention de ce symptôme, les tribunaux ont fait évoluer la jurisprudence sur cette question autour de l'obligation de sécurité en particulier en matière de prévention des risques psychosociaux. Aux fins d'endiguer ce phénomène, la jurisprudence prévoit une protection du salarié victime de "burn-out" fondée principalement sur l'obligation de sécurité de résultat incombant à l'employeur. De plus en plus attentive au respect de l'obligation de sécurité, la cour protège désormais le salarié en arrêt maladie prolongé en raison d'un manquement de l'employeur lié à la surcharge de travail, contre le licenciement. Dans ce contexte, le salarié ne saurait être licencié pour absence causant une désorganisation de l'entreprise.

Par ailleurs, le salarié peut faire reconnaître la responsabilité de l'employeur et demander la rupture judiciaire de son contrat aux torts de l'employeur dans le cadre d'une action en résiliation judiciaire.

Le licenciement pris pour désorganisation de l'entreprise engendrée par l'absence pour maladie non professionnelle du salarié est injustifié lorsque l'absence est liée à un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.

Il est de jurisprudence constante que le salarié en arrêt de travail de

longue durée ou de façon répétée peut être licencié au motif de la désorganisation de l'entreprise engendrée par l'absence prolongée (ou les absences répétées) liée à une maladie non professionnelle et nécessitant son remplacement définitif. Toutefois, dans un arrêt du 13 mars 2013, la Cour de cassation qualifiait d'injustifié le licenciement lorsque l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie résulte d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat à l'égard de ses salariés. Ainsi, les juges du fond devront toujours rechercher s'il n'y a pas un lien entre la maladie et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat. Tout risque psychosocial est susceptible d'être englobé dans cette formulation (sécurité, stress etc.). En l'espèce, la Cour intégrait dans cette notion, la surcharge de travail et la dégradation de l'état de santé ; le stress et l'épuisement professionnel n'ayant pas été englobé par la cour de cassation dans l'obligation de sécurité de résultat. En 2011, la Cour d'Appel de Bordeaux considérait que l'origine professionnelle d'un « burn-out » ne saurait sérieusement être contestée compte tenu de la nature de cette pathologie. Ainsi, il est établi que la dégradation de la santé d'une salariée est la conséquence d'importantes souffrances au travail.

Enfin, il convient de rappeler que l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur implique l'atteinte du résultat si bien que celui-ci ne remplit pas son obligation dès lors qu'un salarié est victime sur son lieu de travail de violences physiques ou morales quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser les agissements.

### Réagir face au « burn-out » : l'action judiciaire du salarié par la voie de la résiliation judiciaire du contrat de travail

Les manquements de l'employeur susceptibles de justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur doivent être d'une gravité suffisante aux fins d'être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Tel est le cas du manquement par l'employeur à son obligation de sécurité de résultat. Dans ce domaine, la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail est jugée ainsi bien fondée s'agissant notamment : d'une situation de harcèlement moral d'une réaction tardive de l'employeur à la lettre d'une salariée dénonçant les agressions verbales de ses collègues de travail du non-respect des règles applicables en matière de surveillance médicale des travailleurs .

L'ensemble de ces jurisprudences seraient applicables à l'action du salarié en situation de "burn out" souhaitant opposer les manquements de son employeur à son obligation sécurité pour faire acter la rupture du contrat aux torts de son employeur.