



EDITORIAL

Départs en retraite : Les droits individuels contre le droit collectif ?

Alors que le débat sur la réforme du système de retraite rentre dans la phase aigüe, on assiste sur le terrain judiciaire à une multiplication des contentieux opposant des salariés qui veulent se maintenir dans leur emploi aux dispositions conventionnelles qui visent à les évincer du marché du travail.

La réponse du droit communautaire sur la question de savoir si les partenaires sociaux peuvent prévoir par convention collective une rupture des relations contractuelles lors de l'arrivée d'un âge prédéterminé, sans que cela ne constitue une discrimination directe liée à l'âge, va être tranchée sous peu par la CJUE*.

Les juges français ont en quelque sorte précédé la musique en rejetant par deux arrêts du 11 mai 2010* la mise à la retraite d'office des pilotes de ligne et des personnels de l'opéra. C'est indispensable si l'on veut rendre crédible la voie de la prolongation d'activité. Il est néanmoins dommage que les salariés soient amenés à s'opposer aux dispositions signées par leurs propres représentants. La réponse proposée par l'avocat général dans l'affaire pendante devant la CJUE laisse perplexe : « Il convient de considérer par principe que, lors de la conclusion d'une convention collective, les droits des salariés, et dès lors également des salariés les plus âgés, sont pris en considération pour le syndicat qui a conclu cette convention collective »

Tiphaine Garat - Francis Meyer

* voir article infra

* Cass.soc. 11 mai 2010 - 08-45307 et 08-43681 legifrance

SOMMAIRE

- ❖ Présentation du document d'orientation sur la réforme des retraites du 16 mai 2010
- ❖ Les partenaires sociaux peuvent-ils prévoir par convention collective une rupture des relations contractuelles lors de l'arrivée de l'âge normal de la retraite sans que cela constitue une discrimination directe qui contrevient à la directive 2000/78 ? [Commentaire des conclusions de l'avocat général Mme Vérica Trstenjak présentées le 28 avril 2010 sous l'affaire C- 45-09 - Gisela Rosenbladt contre Oellerking Gebäudereinigungsges. Mbh](#)
- ❖ Prendre en charge la pénibilité via l'inaptitude - Entretien avec Danièle Karniewicz, secrétaire nationale de la CFE-CGC (Santé & Travail n° 070 - avril 2010)
- ❖ Les matinées d'information organisée en juin 2010 par l'Institut du travail (L'Inaptitude et l'actualité sur la question de l'égalité hommes-femmes)

Direction de publication : Francis Meyer
Rédaction : Tiphaine Garat, Francis Meyer

Présentation du document d'orientation du gouvernement sur la réforme des retraites du 16 mai 2010

Eric Woerth, Ministre du travail, de la solidarité et de la Fonction publique, a transmis le 16 mai aux partis politiques, aux partenaires sociaux et aux organisations syndicales de la fonction publique le document d'orientation du Gouvernement sur la réforme des retraites.

Ce document ouvre une nouvelle phase de concertation avec les partenaires sociaux.

Ce texte précise les bases de la réforme en 14 engagements, fondés sur deux objectifs :

- ❖ assurer le retour à l'équilibre des régimes de retraite en fixant les règles pour l'horizon 2020 ou 2030
 - ❖ sauvegarder le système par répartition, « pilier du système français de retraite ».
- Des mesures permettant à davantage de français de compléter leurs pensions de retraite en recourant à des dispositifs d'épargne-retraite seront proposées, mais sans remettre en cause l'équilibre actuel entre la répartition et la capitalisation.

Une première série d'engagements vise à restaurer la confiance dans le système français de retraite, « confiance mise à mal par la dégradation de la situation financière et le sentiment de complexité des règles ».

Dans le document d'orientation, le gouvernement **exclut de baisser « les pensions des retraités d'aujourd'hui ou de demain pour résoudre les difficultés des régimes de retraite »**. Il n'entend donc ni baisser les pensions des retraités, ni remettre en cause le maintien de leur pouvoir d'achat, ni remettre en cause l'« augmentation future des retraites sous l'effet de l'amélioration des carrières ».

Le gouvernement s'engage également à **améliorer la transparence du système**, notamment par la mise en place d'un « point d'étape retraite » à 45 ans et par des mesures de simplification de la situation des poly-pensionnés, c'est-à-dire des retraités qui relèvent de plusieurs régimes.

La seconde série d'engagement vise à répondre à la véritable cause du déséquilibre de nos régimes de retraite, la démographie.

Le gouvernement **écarter tout d'abord dans ce texte toute solution qui pénaliserait selon lui le niveau de vie de français ou augmenteraient le chômage**. Il refuse ainsi « une hausse générale des impôts ou des cotisations sociales », qui augmenteraient le coût du travail, ou encore « le remplacement de l'assiette des revenus du travail par une cotisation portant sur la valeur ajoutée, qui pénaliseraient l'investissement et la compétitivité ».

Au contraire, le gouvernement **entend apporter une « réponse démographique » au déséquilibre démographique, en « augmentant la durée d'activité »**.

Plusieurs leviers peuvent être mobilisés pour atteindre cet objectif, notamment :

- ❖ l'augmentation de la durée de cotisation (*actuellement 162 trimestres pour les assurés nés en 1950*)
- ❖ le recul de l'âge légal de départ à la retraite (*actuellement 60 ans*). Le gouvernement envisage par ailleurs un dispositif spécifique pour les chômeurs les plus âgés.
- ❖ le renforcement des incitations à liquider sa pension de retraite au-delà de l'âge de 60 ans.

Le gouvernement précisera à la mi-juin la solution retenue, mais indique d'ores et déjà exclure « une super décote » liée à l'âge.

La mise en œuvre de ces mesures sera « très progressive », assure-t-on. « L'augmentation de la durée d'activité se fera ainsi au fur et à mesure que les générations, déterminées par leur année de naissance, atteindront l'âge de la retraite ». **Les assurés qui ont 60 ans et plus ne seraient pas concernés par le changement des règles qu'ils soient déjà en retraite ou encore en activité.**

Enfin, le gouvernement souhaite « tenir compte de ceux qui ont eu une vie professionnelle difficile ». Le **dispositif de carrière longue, qui autorise un départ anticipé à la retraite pour ceux qui ont commencé à travailler tôt, serait prolongé** « sous réserve d'ajustement nécessaires compte tenu de l'allongement de la durée d'activité ».

Par ailleurs, le gouvernement souhaite « tenir compte de la pénibilité propre à certaines carrières professionnelles » en intégrant ce volet dans la réforme.

Il proposera donc aux partenaires sociaux des règles spécifiques pour :

- ❖ **Reconnaitre la pénibilité des actifs** qui, à la suite de l'exercice durable d'une activité les exposant à une pénibilité physique reconnue, sont **confrontés à des situations d'usure physique professionnelle**
- ❖ **Améliorer significativement la prévention de ces expositions**, notamment en améliorant leur **traçabilité** et en incitant les employeurs à **réduire l'exposition des actifs à des travaux pénibles.**

Enfin la **mobilisation engagée depuis 2007 pour mettre fin à la spécificité française en matière d'emploi des seniors** sera poursuivie dans le cadre de la réforme. Le document évoque deux leviers : « la **politique des ressources humaines et des conditions de travail dans les entreprises** » et « **l'augmentation de la durée d'activité de seniors**, à travers la durée de cotisation ou l'augmentation de l'âge de la retraite ».

La troisième série d'engagement « permettra de renforcer l'équité et la solidarité de nos régimes de retraite ».

A ce titre, le gouvernement s'engage à mettre en place « **des contributions complémentaires** », qui seraient **affectées au Fonds de solidarité vieillesse**, via notamment l'instauration d'une **contribution supplémentaire de solidarité sur les hauts revenus et les revenus du capital.**

S'agissant des particuliers, cette contribution ne donnerait pas droit à restitution au titre du bouclier fiscal, indique le document.

Le document rappelle également que l'augmentation de la durée d'activité concernerait aussi la **Fonction publique**, le gouvernement avertissant que les règles actuelles régissant les retraites des fonctionnaires « ne sauraient être considérées comme intangibles, lorsque les facteurs qui ont présidé à leur mise en place ont disparu ou évolué ». S'agissant des régimes spéciaux, les évolutions s'appliqueraient dans le respect du calendrier de mise en œuvre de la réforme de 2007.

Pour s'assurer du respect de certains objectifs essentiels pour la sauvegarde de régimes de retraite, comme le maintien d'un taux de remplacement satisfaisant, le gouvernement, prévoit la tenue, dans les années qui viennent, **de rencontres périodiques avec les partenaires sociaux.**

Les principaux engagements du gouvernement :

- ❖ Maintenir un régime par répartition
- ❖ Assurer un retour à l'équilibre en 2020 ou 2030
- ❖ Ne pas réduire le niveau des pensions
- ❖ Éviter une hausse générale des cotisations et instaurer une contribution sur les hauts revenus
- ❖ Augmenter la durée d'activité
- ❖ Prendre en compte la pénibilité

En savoir plus :

- ❖ **Dossier technique préparé par le secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites - 11 mai 2010.**

Dans le prolongement du 8ème rapport intitulé "Retraites : perspectives actualisées à moyen et long terme en vue du rendez-vous de 2010", le secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites (COR) a présenté le 11 mai "des simulations relatives aux effets de différentes évolutions de la durée d'assurance et des âges légaux de la retraite". En complément de ces simulations, le secrétariat du Conseil a mis en évidence des éléments portant sur les autres leviers permettant d'agir sur l'équilibre du système de retraite, à savoir le niveau des ressources affectées au système de retraite et le rapport de la pension moyenne des retraités au revenu moyen des actifs.

Lien : <http://www.dialogue-social.fr/fr/regime-retraite-2010/id-1147/r%EF%BF%BDforme-des-retraites10.html>

- ❖ **Le document d'orientation sur la réforme des retraites (17 p.) et une présentation point par point des engagements**

Lien : <http://www.dialogue-social.fr/fr/regime-retraite-2010/id-1148/r%EF%BF%BDforme-des-retraites10.html>

Les partenaires sociaux peuvent-ils prévoir par convention collective une rupture des relations contractuelles lors de l'arrivée de l'âge normal de la retraite sans que cela constitue une discrimination directe qui contrevient à la directive 2000/78 ?

*Commentaire des conclusions de l'avocat général Mme Vérica Trstenjak présentées le 28 avril 2010 sous l'affaire C- 45-09
Gisela Rosenblatt contre Oellerking Gebäudereinigungsges. MbH*

Pour répondre à cette question, l'avocat général de la CJUE a déployé son argumentation sur 35 pages serrées. Le degré de raffinement des raisonnements confine à l'incompréhension et le lecteur, même averti, se demande quelles lignes directrices peuvent être dégagées de cette masse d'éléments disparates et quel bénéfice il pourra en tirer pour sa gouverne personnelle.

Sans avoir la prétention d'avoir tout compris ni de faire une restitution fidèle de ces conclusions, on peut néanmoins tenter d'en saisir quelques bribes au fil de l'eau.

Les faits :

La demanderesse est salariée dans une entreprise de nettoyage du bâtiment allemande depuis plus de 40 ans. Son mari est retraité et son fils est atteint d'un handicap de 100 %. A l'approche de ces 65 ans, elle est informée par l'entreprise que la relation de travail va prendre fin à l'arrivée de la date anniversaire qui est l'âge normal de départ en retraite pour les personnes de sa génération. Elle conteste la décision et indique qu'elle souhaite continuer à travailler car sa pension se monterait à 228,26 euros net par mois.

Le contrat est néanmoins rompu à compter du 1^{er} juin 2008. L'affaire est portée devant le tribunal du travail qui a des doutes quant à la compatibilité du droit et de la convention allemande au regard de la directive 2000/78 qui interdit les discriminations fondées sur l'âge. Ce dernier pose plusieurs questions préjudicielles à la CJUE.

Une première vise à savoir si l'Etat membre doit transposer dans un seul et même texte l'article 6 §1 de la directive qui autorise les Etats à justifier de différences de traitement fondées sur l'âge à certaines conditions ou si ces justifications peuvent être disséminées dans plusieurs dispositions : l'avocat général considère que plusieurs textes peuvent s'y référer.

La deuxième question est de savoir si la justification à la différence de traitement doit à chaque fois figurer dans le texte en cause (la convention collective en l'espèce) ou si elle peut être implicite. Là aussi la réponse est positive : on peut tirer la justification, si elle n'est pas expressément indiquée dans la disposition, du contexte général qui permettra d'identifier si les objectifs implicites sous jacents sont légitimes.

Un des points clés de ce dossier concerne justement l'identification de ces objectifs implicites poursuivis par l'Etat et les partenaires sociaux en instaurant cette clause « couperet ». En effet, même s'ils ne sont pas nécessairement affichés en tant que tels, le juge doit pouvoir les découvrir lors d'un contentieux pour vérifier s'ils sont légitimes et proportionnés. La loi allemande mentionne certes « la politique de l'emploi et de lutte contre le chômage », mais ces objectifs ne sont pas suffisamment concrets, sauf à les admettre en tout temps et en tous lieux.

L'avocat général rappelle l'histoire un peu particulière de cette directive : durant les débats qui ont précédé son adoption, on a expressément écarté une liste de motifs de dérogations « fermées » du fait de l'absence

d'un consensus politique suffisant au profit d'une liste « ouverte » qui laisse aux Etats une grande marge de manœuvre.

Néanmoins, la justification doit exister, être légitime et proportionnée. En l'espèce, le gouvernement allemand fait valoir des arguments classiques : soulager le marché du travail, offrir une chance de trouver un emploi aux salariés plus jeunes, atteindre la sécurité économique pour le salarié qui part à l'âge normal sans décote. Reste pour le juge à vérifier la pertinence de ces motifs.

S'agissant de la légitimité, plutôt que de s'aventurer dans un débat miné visant à vérifier si le postulat selon lequel le départ des anciens crée des possibilités d'embauche pour les jeunes, l'avocat estime « qu'il n'appartient pas à la Cour de se substituer au législateur dans l'appréciation de questions aussi complexes ». Dont acte.

Autre argument « pernicieux » avancé par la demanderesse : l'Etat allemand, en mettant en avant l'argument de lutte contre le chômage, ne contredit-il pas d'autres prescriptions européennes, notamment celles adoptées au sommet de Helsinki en 1999 qui visent à faire participer davantage les travailleurs âgés à la vie professionnelle ? Là également, l'avocat ne pressent pas de contradiction : les « lignes directrices » en matière de politique de l'emploi n'ont « aucun effet contraignant ... elles ne sauraient restreindre la marge d'appréciation des Etats membres ». On ne peut que constater l'indulgence dont fait preuve le rapporteur car l'objectif de Lisbonne fixant le taux d'emploi des seniors à atteindre est lui aussi purement programmatique et pourtant il fait l'objet de politiques législatives actives dans de nombreux pays membres.

Reste à savoir si la marge de manœuvre que l'Etat a laissé aux partenaires sociaux en leur déléguant la faculté d'instaurer une limite d'âge n'est pas trop importante. Il doit en effet imposer « aux partenaires sociaux de toujours vérifier, avant de convenir d'une telle limite d'âge, si celle-ci est objectivement justifiée au

regard de ces objectifs et si cette vérification peut être soumise à un contrôle juridictionnel ».

Car l'application d'une mesure d'âge n'est pas légitime en soi : la justification est une exception à l'interdiction de discriminer et elle doit tenir compte du contexte économique du secteur concerné, et être limité dans le temps si ce contexte évolue. Or le juge de renvoi constate que cette mise à l'écart est appliquée « de façon constante depuis des décennies à la relation de travail de presque tous les salariés, indépendamment de la situation économique sociale et démographique ».

Pour la Commission, cette invariance disqualifie la légitimité et la proportionnalité de la mesure car il n'est pas démontré qu'on a mis en balance régulièrement les intérêts des travailleurs et ceux des employeurs. Pour l'avocat général, l'existence d'un ajustement réel de la situation à la réalité de la branche ne peut découler de simples affirmations des Etats et le juge national devra vérifier cet aspect. Par contre, la limitation dans le temps de la mesure n'est pas impérative « aussi longtemps que le secteur économique concerné se caractérise par un niveau de chômage élevé. »

Le rapporteur fait preuve d'une incroyable mansuétude à l'égard de la politique des Etats membres :

- *On ne peut prouver que le départ d'un salarié a été effectivement remplacé par un nouvel embauché ?* Cela ne constitue pas « un obstacle insurmontable » : l'importante marge d'appréciation laissée aux Etats « comprend la possibilité de s'appuyer sur des présomptions quant au déroulement normal des événements ; dès lors que ces présomptions ne sont pas manifestement déraisonnables, la Cour doit les respecter, sous peine de se substituer aux partenaires sociaux ». (?)
- *On soutient que la mise à la retraite porte atteinte à la constitution des droits à pension et ne permet pas au retraité de subvenir à ces besoins ?* L'avocat

répond que la faiblesse de ces ressources provient du fait que la salariée a travaillé à temps partiel et que « le lien avec la discrimination fondée sur l'âge est ténu ».

- **Le salarié soutient-il que l'arrangement conclu par les représentants syndicaux et les employeurs sur le départ à 65 ans ne lui convient pas ?** L'avocat répond « qu'il convient de considérer par principe que lors de la conclusion d'une convention collective, les droits des salariés, et dès lors également des salariés les plus âgés, sont pris en considération par le syndicat qui conclut cette convention collective ». C'est faire peut de cas de la démocratie syndicale et des impératifs de représentativité...
- **Les objectifs avancés ne sont pas tous légitimes ?** Il suffit que la différence de traitement soit justifiée au regard d'un seul objectif même si en même temps sont atteints d'autres objectifs qui le sont moins ou pas (réduction des coûts, plus grande flexibilité de l'emploi...)

Un dernier argument mérite d'être discuté car il est susceptible d'avoir une résonance en France : les organisations patronales allemandes se sont réservées la possibilité de négocier la rupture autour du seuil pivot des 65 ans : un départ anticipé est possible par accord individuel jusqu'à trois ans avant, de même qu'il est possible de retarder ce départ trois ans après. La question se pose de la validité de tels engagements et de leur remise en cause éventuelle. Pour le rapporteur, toujours sous couvert de large marge de manœuvre consentie aux Etats, la mesure est légitime car les partenaires sociaux peuvent prendre en compte « *le besoin de planifier de façon adéquate et prévisible la gestion du personnel et les recrutements en vue d'un équilibre quant à l'âge du personnel dans l'entreprise* ». Cette question va resurgir en France où les employeurs sont à la recherche de moyens de persuasion visant à obtenir un engagement ferme du salarié quant à sa date de départ :

depuis le 1^{er} janvier 2010, le salarié ne peut plus être évincé de l'entreprise sans son accord avant 70 ans, ce qui pose un grand problème de visibilité aux DRH dans la gestion prévisionnelle des effectifs. Au final l'avocat général propose à la CJUE trois types de réponse :

- La limite d'âge consistant en un âge normal de la retraite convenue par voie de convention collective peut (!) être conforme à la directive si les partenaires sociaux ont obtenu une habilitation spéciale qui répond au cadre général fixé par l'article 6 § 1
- Le pouvoir des partenaires sociaux est conforme à ce qu'autorise la directive si le législateur a fixé des objectifs de politique de l'emploi et si les partenaires sociaux ont vérifié si les mesures sont objectivement justifiées et si cette vérification peut être soumise à un contrôle juridictionnel
- La limite d'âge est conforme à la directive si les partenaires sociaux ont vérifié que la mesure est objectivement justifiée en ce qui concerne le secteur économique en cause
- Le fait que la convention ne permette pas de limitation dans le temps, qu'il n'y a pas d'obligation contraignante d'embaucher un autre salarié, que la relation de travail puisse être prolongée d'un commun accord et qu'il ne soit pas tenu compte concrètement du niveau de pension concret ne disqualifie pas nécessairement la limite d'âge

On attend avec impatience l'arrêt de la CJUE qui devra trouver à l'intérieur de ce patchwork d'arguments ceux qui sont susceptibles de convenir à la situation en cause et livrer des clés de lecture cohérentes, compréhensibles et ayant un minimum de pérennité aux citoyens et aux entreprises de l'UE. En attendant le droit reste une science ... divinatoire dans ce domaine !

Francis Meyer

Prendre en charge la pénibilité via l'inaptitude Entretien avec Danièle Karniewicz, secrétaire nationale de la CFE-CGC

Propos recueillis par Frédéric Lavignette
Santé & Travail n° 070 - avril 2010
(reproduit avec l'autorisation de la rédaction de la revue)

Nous vous proposons l'interview de Danièle Karniewicz, secrétaire nationale de la CFE-CGC. Cet article est tiré de la revue Santé & travail (Alternatives économiques).

Présidente de la Caisse nationale d'assurance vieillesse et membre du Conseil d'orientation des retraites, Danièle Karniewicz défend une prise en charge au cas par cas des salariés usés par la pénibilité, au lieu de départs en retraite anticipés.

Le président de la République a annoncé aux partenaires sociaux que la question de la pénibilité ne serait pas intégrée au débat sur la future réforme des retraites. Qu'en pensez-vous?

Danièle Karniewicz: Inévitablement, l'allongement de l'activité professionnelle sera au coeur des discussions sur la réforme des retraites. Dès lors, on ne peut exclure du débat la question de la pénibilité, puisque de nombreux salariés ne pourront prolonger leur activité parce que trop usés par le travail. En revanche, il ne me paraît pas raisonnable de traiter de la pénibilité en envisageant un départ anticipé automatique pour tous les salariés exposés. Ce dossier était au coeur des négociations de 2008 entre patronat et syndicats. Mais rien n'a pu aboutir, car deux positions s'affrontent. D'un côté il y a ceux qui souhaitent que tous les salariés ayant occupé des postes pénibles obtiennent un départ anticipé, calculé sur la base du temps passé sur ces postes. Cette approche me paraît difficile et son coût nécessite d'énormes financements. L'autre approche propose d'établir un constat de l'état de santé du salarié, à un moment donné, pour voir s'il est en mesure de continuer ou non son activité. C'est cette approche que nous défendons à la CFE-CGC. Nous pensons par conséquent que les situations doivent être traitées au cas par cas, en fonction de l'usure provoquée sur la santé du salarié. L'arrêt anticipé d'activité pour cause de pénibilité relève, selon nous, de mesures de prise en compte de l'inaptitude au travail, mais pas de mécanismes de retraite.

Quels mécanismes de prise en charge suggérez-vous ?

D.K: Depuis longtemps, nous avons milité pour la mise en place d'un « *curriculum laboris* » qui puisse retracer les expositions aux risques d'un salarié tout au long de sa carrière. Ces renseignements doivent être complétés par un diagnostic médical. Pour cela, nous proposons la création d'une commission formée de médecins susceptibles de définir si une personne peut ou non continuer à travailler et si oui, dans quelles conditions. Si le salarié ne peut pas continuer dans son métier pour des raisons médicales, peut-on l'intégrer dans un autre qui sollicite moins son état de santé ? Si oui, le problème est en partie réglé. Dans le cas contraire, cela signifie que la personne n'est plus en capacité de travailler et il faut alors trouver un mode de prise en charge. L'Etat, bien évidemment, ne peut pas assumer la totalité de ce coût au nom de la solidarité nationale. Comme il est évident que l'usure de la santé des salariés est imputable aux conditions de travail, nous proposons que cette prise en charge

soit financés par une mutualisation de dépenses entre les branches professionnelles, celles qui sont très exposées et celles qui le sont moins.

Existe-t-il à l'étranger un modèle à suivre en la matière ?

D.K. : Aucun pays ne prend en compte la pénibilité par le biais du système de retraite. Les sorties d'activité résultant de la pénibilité au travail relèvent de processus d'invalidité ou d'inaptitude généralement liés à un bilan médical. C'est le cas de l'Allemagne, où des efforts sont déployés au préalable pour réinsérer le salariés dans le travail, en marge du système d'assurance vieillesse.

Je voudrais insister sur le fait que le modèle à développer en amont, avant de subir les effets de la pénibilité, est de porter une politique volontariste de prévention dans les entreprises, d'organiser un suivi médical ciblé sur les postes à risque et un accompagnement médical des salariés exposés, particulièrement en fin de carrière. C'est également ce que font nos voisins allemands.

Plus d'informations : <http://www.sante-et-travail.fr/>

Rectificatif :

Dans la lettre précédente (mars-avril 2010), nous vous avons proposé le résumé d'un article paru dans la revue « La Semaine Juridique - Edition sociale » n° 14 du 6 avril 2010 et intitulé « Chez nos voisins européens, les discriminations fondées sur l'âge et les mesures en faveur des seniors, aperçu rapide de Jean-Marc ALBIOL, Carole MAUCCI, Elizabeth SLATTERY, Anita de JONG, Luis Enrique de la VILLA ».

Cette revue fait partie des éditions LexisNexis JurisClasseur et non pas des éditions Dalloz comme indiqué malencontreusement.

Les matinées d'information de l'Institut du travail

Avec le soutien de la DIRECCTE Alsace - Dialogue social territorial

Deux matinées d'information sont organisées au moins de juin.

L'inaptitude

Cette matinée organisée le lundi 7 juin 2010 de 9 h à 12 h sera dirigée par Fabienne Muller, enseignant-chercheur à l'Institut du travail, Université de Strasbourg.

Les points abordés seront notamment :

- ❖ L'inaptitude et les notions connexes : maladie, incapacité, invalidité, handicap ..
- ❖ Le rôle clé du Médecin du travail : visites, constat d'inaptitude, formes requises
- ❖ Les obligations de l'employeur : l'obligation de reclassement , les risques encourus
- ❖ Les droits du salarié inapte du point de vue du droit du travail : protection de l'emploi et indemnisation Les droits du salarié inapte du point de vue des régimes de protection sociale
- ❖ Les périodes d'indemnisation de l'arrêt maladie d'origine professionnelle ou non professionnelle
- ❖ **L'indemnisation de l'incapacité et de l'invalidité**

L'actualités en matière d'égalité homme/femme.

Cette matinée, organisée le jeudi 24 juin 2010 de 9 h à 12 h, sera animée par Michèle Forte, enseignant-chercheur en économie à l'Institut du travail, Université de Strasbourg et Pierre Strasser, enseignant-chercheur en droit du travail à l'Institut du travail, Université de Strasbourg.

Égalité professionnelle/Non discrimination entre les femmes et les hommes :

Une législation abondante

Des évolutions importantes sur le marché du travail.....

.....mais des inégalités persistantes

Égalité salariale

Les constats

Une échéance proche

- Quelles obligations ?

- Quelles sanctions ?

Inscription et renseignements supplémentaires :

Vous pouvez vous inscrire, gratuitement, à ces matinées (veuillez envoyer un mail à tiphaine.garat@unistra.fr en indiquant vos nom, prénom, fonction et organisme). Vous recevrez un mail de confirmation quelques jours avant la matinée.

Les matinées devraient être organisées au Pôle Européen de gestion et d'économie (PEGE), 61 avenue de la Forêt Noire, 67 000 Strasbourg (parking privé).