



## EDITORIAL

Chaque fin de mois, nous espérons vous présenter dans cette lettre d'information les décrets d'application nécessaires à la mise en place des dispositifs créés pour prévenir la pénibilité et notamment le compte pénibilité.

Les échéances sont repoussées de semaine en semaine par le gouvernement qui avait promis les textes avant fin novembre. Dans les journaux, on lit que ce retard est causé par des discussions difficiles avec certaines branches, comme celle du BTP qui remettrait en cause les seuils fixés pour le port de charges lourdes. Le nouveau décret fixant les seuils pour ce facteur de pénibilité préconise de passer à 140 opérations de mouvement pour un poids de 10 kg par jour alors qu'un parpaing pèse 15 kg, ce qui exclurait d'office les travailleurs de cette branche.

Selon les dernières informations, les décrets vont sortir avant le 15 décembre.

Le retard pris dans la publication des décrets n'a pas empêché certaines branches professionnelles de commencer à réfléchir à l'élaboration d'un référentiel pénibilité pour aider leurs entreprises adhérentes. Cette nouvelle est extrêmement rassurante quand on sait que pour 4 facteurs de pénibilité (travail en milieu hyperbare, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif), les entreprises devront déclarer leur salariés exposés au 31 janvier 2016.

Selon La tribune du 3/12/2015, cela concerne les branches du "traitement des eaux usées", du "machinisme agricole" et du "négoce". Le journal écrit : « Cette dernière branche semble la plus avancée sur le sujet. Elle est représentée par la Confédération française du commerce de gros et international (CGI) qui structure 56 fédérations, 120.000 entreprises (dont 80% de PME) et emploie un million de salariés, dont 30% environ sont exposés à des facteurs de pénibilité. En association avec le cabinet Didacthem, spécialisé dans la santé et la prévention des risques, la CGI compte finaliser pour mars 2016 un logiciel qui devrait permettre aux entreprises adhérentes - et notamment les PME- de remplir d'une manière relativement simple leurs obligations en matière de compte pénibilité. A partir de métiers types identifiés (notamment dans le secteur de la logistique, très important dans la branche du négoce) et via des audits de terrain pour analyser l'ensemble des facteurs de pénibilité, le référentiel professionnel va être mis au point. Il permettra de tenir compte de la polyvalence des salariés qui, de ce fait, sont exposés à des facteurs de pénibilité divers et pas toujours à temps plein ».

Tiphaine Garat  
Francis Meyer

## SOMMAIRE

P. 3	Le chiffre du mois
P. 3	Les brèves
P. 7	Réforme des retraites complémentaires : vers l'unification des régimes AGIRC-ARRCO
P.10	Invitation - lundi 25 janvier 2016 Galette des rois-conférence  <i>Les politiques de l'emploi : une analyse économique</i> Yannick Gabuthy, Professeur de sciences économiques, Université de Lorraine

*Direction de publication : Francis Meyer*

*Rédaction : Tiphaine Garat, Hakim El Fattah, Francis Meyer*

*Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace.*

## LE CHIFFRE DU MOIS

### 8

C'est le nombre d'experts qui composent le comité Badinter chargé de définir les principes fondamentaux du droit du travail avant le 15 janvier 2016, en vue de la réforme du code du travail.

Dirigé par l'ancien garde des Sceaux et président honoraire du conseil constitutionnel, Robert Badinter, le comité est composé de :

- deux membres du Conseil d'Etat (Olivier Dutheillet de Lamothe, président honoraire de la section sociale et Yves Robineau, ancien président de l'intérieur du Conseil d'Etat) ;
- deux magistrats de la Cour de cassation (Alain Lacabarats, ancien président de la chambre sociale et Jean-Yves Frouin, président de la chambre sociale) ;
- deux professeurs en droit social (Antoine Lyon –Caen et Françoise Favennec-Héry).

Pour mener ces travaux, le comité comprend également deux rapporteuses : Laurence Pécaut Rivollier, magistrate, inspectrice générale adjointe des services judiciaires et Gaelle Dumortier, conseillère d'Etat.

## LES BREVES

### **Egalité professionnelle : persistance des écarts de salaire entre les hommes et les femmes**

Une étude publiée par la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (Dares), le 6 novembre dernier, montre qu'en 2012 la rémunération annuelle nette d'un poste de travail occupé par une femme était inférieure de 25,7 % à celle d'un poste occupé par un homme. Cet écart s'explique « pour partie par le temps de travail des femmes, souvent plus fractionné et davantage à temps partiel ». Mais, pour l'essentiel, expliquent les auteurs de l'étude « cet écart de revenus salariaux tient à la différence de salaire horaire net : en 2012, les femmes ont gagné en moyenne 16,3 % de moins que les hommes ». Les femmes étant davantage que les hommes employées dans les métiers les moins rémunérateurs.

Ils soulignent qu'« au sein de chaque famille de métiers, les inégalités intra-professionnelles entre les femmes et les hommes se traduisent à elles seules par une différence de salaire horaire net de 12,8 % » et que « des différences sensibles de rémunérations existent également entre métiers ». Ils estiment, à l'inverse, que « si, dans chacune des familles professionnelles, les femmes et les hommes recevaient le même salaire horaire net, il ne subsisterait qu'un faible écart salarial lié aux

différences structurelles de répartition par métiers des femmes et des hommes : l'écart moyen de salaire horaire net serait ainsi ramené de 16,3 % à 3,5 % ».

En revanche, « si la part de femmes et des hommes exerçant chaque métier était la même, le salaire horaire net moyen des femmes serait encore inférieur de 12,8 % à celui des hommes, du fait des inégalités salariales pour un même métier ».

Dans certains métiers qualifiés, les écarts de salaires femmes-hommes sont plus marqués. C'est le cas notamment des professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants (l'écart est de -38%), des cadres de la banque et des assurances (-29%), des médecins et assimilés (-24%) et des cadres des services administratifs, comptables et financiers (-24%). A l'inverse, les métiers dans lesquels l'écart est le moins marqué sont les techniciens de l'informatique et les ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics, du béton et de l'extraction (respectivement -2%).

Ces écarts sont-ils explicables ? Les auteurs de l'étude répondent que « la partie expliquée de l'écart salarial est la plupart du temps assez limitée », en effet, « dans 51 des 76 métiers étudiés, ces différences structurelles expliquent moins de 20 % de l'écart observé ». Ils estiment, en revanche, que « la part non expliquée de l'écart salarial reste la plus forte » et « reflète pour partie la discrimination salariale dont sont victimes les femmes dans certains métiers ».

**L'étude est consultable sur le site [dialogue-social.fr](http://dialogue-social.fr).**

## **Obligation d'emploi des travailleurs handicapés : où en est-on?**

La loi impose à tout employeur occupant au moins 20 salariés depuis plus de 3 ans d'employer à plein temps ou à temps partiel 6% de travailleurs handicapés. Les établissements ne remplissant pas ou que partiellement cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph).

### **Où en est-on de la mise en œuvre de cette obligation?**

Dans une étude publiée le 12 novembre 2015, la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (Dares) indique qu'en 2013, 386 700 travailleurs handicapés ont été employés dans les 99 800 établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé et public à caractère industriel et commercial qui sont assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (O.E.T.H.). Ces salariés ont représenté 3,3% des effectifs de ces établissements, soit 295 400 équivalents temps plein sur l'année. La Dares relève qu'en dépit de la baisse d'effectifs constatée dans ces entreprises (- 3,1% en 2013), le nombre de salariés bénéficiaires de l'O.E.T.H., qui y ont travaillé, a progressé de 7% entre 2012 et 2013.

Les secteurs qui présentent le taux d'emploi de travailleurs handicapés le plus élevé (4,1%) sont les établissements assujettis du secteur de l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale, ils sont suivis par l'industrie (3,9%), le commerce et les transports (3,5% en 2013, après 2,9% en 2012).

S'agissant des modalités permettant aux employeurs concernés de satisfaire à leur obligation légale, la Dares indique que 29% des établissements assujettis remplissent leur obligation uniquement par l'emploi direct de travailleurs handicapés et note que plus l'effectif salarié est important, plus le recours à l'emploi direct augmente : de 70% dans les établissements de 20 à 49

salariés à 99% dans les établissements de 500 salariés ou plus. De même, la part des établissements sous accord augmente aussi avec la taille de leurs effectifs. L'organisme de recherches et de statistiques indique, en outre, que 8% des établissements assujettis ont uniquement versé une contribution financière à l'Agefiph.

Les bénéficiaires de l'O.E.T.H. sont sensiblement plus âgés que l'ensemble des salariés des établissements assujettis à l'O.E.T.H., soulignent les auteurs de l'étude. En effet, la moitié a 50 ans ou plus, contre un quart de l'ensemble des salariés. Ils sont également moins qualifiés : les ouvriers sont plus nombreux, tandis que les chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures sont sous-représentés.

Enfin, l'étude indique qu'en 2013, 36 500 nouvelles embauches de travailleurs handicapés ont eu lieu (contre 37 600 en 2012), plus souvent en contrat à durée déterminée (38%) qu'en contrat à durée indéterminée (31%), et ce quelle que soit la taille de l'établissement.

Source : *Dares Analyses, L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2013 : un taux d'emploi en hausse, novembre 2015, n°083.*

L'étude est consultable sur le site dialogue-social.fr : [site](#)

## **La branche de l'aide et services à domicile s'est dotée du dispositif de contrat de génération**

La branche de l'aide et des services à domicile s'est dotée, le 24 mars 2015, d'un avenant à la convention collective prévoyant la mise en place du dispositif de contrat de génération. Les parties signataires soulignent que cette initiative s'inscrit dans le cadre de l'engagement de la branche "depuis plusieurs années dans une démarche volontariste de sécurisation des parcours professionnels grâce à la formation, à l'anticipation des évolutions professionnelles et à la gestion des âges".

A travers l'adoption de ce dispositif, les parties signataires visent trois objectifs :

- faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée;
- favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés;
- assurer la transmission des savoirs et des compétences.

A cet égard, la branche s'engage "dans un contexte économique difficile" à favoriser le recrutement en C.D.I. de 1000 jeunes âgés de moins de 26 ans au cours des 3 années suivant la signature de l'accord et à atteindre dans la mesure du possible un taux annuel d'embauche de jeunes de moins de 30 ans en C.D.I. en moyenne de 10% de l'ensemble des embauches en C.D.I.

Les parties signataires recommandent aux entreprises concernées de mettre en place un parcours d'accueil (livret d'accueil, informations notamment sur les services de la structure, les régimes de prévoyance et de complémentaire santé ...) "pour permettre aux jeunes embauchés de s'approprier rapidement les éléments et informations indispensables pour une bonne intégration". Concernant les jeunes les moins qualifiés, les employeurs s'engagent à porter "une attention particulière au contenu des formations leur étant destinées afin de leur permettre d'acquérir le plus rapidement possible les compétences nécessaires à l'exercice de leur métier".

Ils s'engagent également, dans le cadre du déploiement du dispositif des emplois d'avenir, "à favoriser la construction d'un projet professionnel et l'employabilité des jeunes par un encadrement personnalisé".

Concernant les seniors, les parties signataires affirment "leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge" et s'engagent à maintenir à son niveau actuel (20% de l'effectif) la part des salariés âgés d'au moins 55 ans.

Afin de développer la prévention des atteintes à la santé des salariés âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé), la branche a décidé d'augmenter la fréquence des visites médicales obligatoires. **(Disposition en principe non valide au regard de la LOI n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail)**

*(IV. — A l'issue d'un délai de dix-huit mois à compter de la promulgation de la présente loi, les clauses des accords collectifs comportant des obligations en matière d'examens médicaux réalisés par le médecin du travail différentes de celles prévues par le code du travail ou le code rural et de la pêche maritime sont réputées caduques.)*

Par ailleurs, la branche s'engage à ce que tous les salariés de plus de 45 ans bénéficient de l'entretien de deuxième partie de carrière dans les 3 ans qui suivent la signature de l'accord. Les parties signataires rappellent que cet entretien doit être pour le salarié et son employeur l'occasion de "faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans la structure, sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle". **(Disposition supprimée par la loi du 5 mars 2014 – et remplacé par l'entretien professionnel - L 6315-1)**

Enfin, reconnaissant "les capacités de recul, d'acuité et de compétence technique renforcées des salariés âgés", les parties signataires souhaitent développer la fonction de tuteur en faveur des salariés âgés de plus de 45 ans. A cet effet, une formation sera mise en place.

L'accord est consultable sur le site [www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr) : [site](#)

## Réforme des retraites complémentaires : vers l'unification des régimes AGIRC-ARRCO

Au terme de plusieurs séances de négociation, trois organisations patronales (Medef, CGPME, UPA) et trois organisations syndicales (CFDT, CFTC et CFE-CGC) ont finalisé le 30 octobre dernier un accord national interprofessionnel prévoyant une unification des régimes de retraites complémentaires AGIRC et ARRCO, ainsi qu'un ensemble de mesures destinées à les « pérenniser » face à une situation financière devenue difficile du fait du ralentissement prolongé de la croissance économique et de son impact négatif sur l'évolution de la masse salariale.

Dans cette perspective, les organisations patronales et syndicales signataires conviennent de répartir, pour des raisons d'équité justifient-elles, les efforts entre toutes les parties prenantes, à savoir les retraités, les actifs et les entreprises et d'agir, par conséquent, à trois niveaux : le montant des pensions, les taux de cotisations et les comportements de départ à la retraite. Les mesures arrêtées devront se déployer, pour certaines, à partir de 2016 et, pour d'autres, à partir de 2019.

- **Moindre revalorisation des retraites complémentaires**

Ainsi, à compter de l'année prochaine la revalorisation des retraites complémentaires sera moindre et ce pendant trois ans (taux d'inflation moins un point sans toutefois que le taux d'indexation puisse être négatif) et la date de revalorisation sera décalée au 1er novembre au lieu du 1er avril actuellement.

Le prix d'achat du point de retraite coûtera quant à lui plus cher pendant les trois prochaines années. Il sera, en effet, fixé en fonction du taux d'évolution du salaire moyen des ressortissants des régimes AGIRC-ARRCO majoré de 2%. Par conséquent, l'accord finalisé stipule que pour 2016, le prix d'achat est égal à 5,4455 euros en ce qui concerne l'AGIRC et à 15,6556 euros pour l'ARRCO.

**Exemple :** pour un cadre qui cotise sur la base d'un salaire de 54 000 euros, cela génère des points qui il donne droit à ce jour à 408 euros de pension annuelle. Après la réforme, il aurait droit à 379 euros de pension annuelle, soit 9 % en moins.

- **Incitation des seniors à retarder la liquidation de leur retraite complémentaire**

Afin d'inciter les seniors à liquider leur retraite complémentaire le plus tard possible, l'accord stipule la mise en place, à compter du 1er janvier 2019, de « coefficients temporaires » qui peuvent, selon les cas, avoir un effet de minoration ou à l'inverse de majoration des pensions.

Concrètement, les assurés qui liquideront leur pension de retraite à taux plein dans les régimes de base se verront appliquer sur le montant de leur retraite complémentaire des abattements (appelés « coefficients de solidarité ») de 10% pendant une durée de trois ans. Pour y échapper, les assurés concernés devront décaler la liquidation de leur retraite complémentaire de quatre trimestres. A l'inverse, ces mêmes assurés peuvent se voir appliquer, pendant une année suivant la date de la liquidation de leur pension de retraite complémentaire, « un coefficient majorant » de

10 % lorsqu'ils reportent de 8 trimestres la dite liquidation (20 % en cas de report de 12 trimestres et 30 % en cas de report de 16 trimestres).

Ces coefficients de minoration ne s'appliqueront cependant pas aux retraités exonérés de CSG sur leur retraite complémentaire et s'appliqueront de façon réduite aux retraités assujettis à la CSG à taux réduit. Ils ne s'appliqueront pas non plus aux assurés handicapés remplissant ou ne remplissant pas les conditions leur permettant un départ anticipé à la retraite, mais qui justifient dans les deux cas d'un taux d'incapacité permanente partielle de 50%, ni aux assurés bénéficiaires de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

**Exemple** : un cadre qui gagnait 54 000 euros brut par an et partait à taux plein à 62 ans touchait 29 990 euros de retraite annuelle. **A partir de 2019**, s'il part toujours au même âge, il percevra 28049 euros pendant les trois premières années, soit 100 euros de moins par mois. S'il quitte la vie active à 63 ans, il touchera 33 512 euros pendant la première année.

Pour un non cadre qui gagne 20544 euros, la perte sera de 31 euros par mois pendant trois ans.

**Attention :**

Cette mesure s'applique quel soit l'âge auquel le partant obtient le nombre de trimestre requis pour le taux plein : s'il atteint le nombre de trimestre requis à 63 ans, et qu'il décide de partir à la retraite, il subira l'abattement de 10 % pendant les trois années qui suivent.

- **Vers une contribution sur les ruptures des contrats de travail des seniors ?**

Conscients que l'incitation ainsi faite à l'adresse des seniors à retarder la liquidation de leur pension n'aura de sens que s'ils pourront effectivement et réellement se maintenir dans l'emploi, les organisations signataires s'engagent à proposer, dans le cadre de la prochaine négociation nationale interprofessionnelle relative au régime d'assurance chômage, la mise en place d'une contribution assise sur le montant des transactions accordées suite à la rupture du contrat de travail, que les entreprises devront verser aux régimes AGIRC et ARRCO. Plusieurs observateurs ont relevé la similarité potentielle entre ce dispositif, même si la prudence doit être de mise tant que ses contours ne seront pas définis, et la contribution dite « Delalande », instituée en 1987 et supprimée le 1er janvier 2008 et dont le but était de protéger les salariés âgés en taxant leur licenciement. En tout état de cause, les acteurs sociaux devront concevoir une contribution avec des mécanismes permettant d'éviter ce que l'Insee avait qualifié d'effets « contradictoires » de la contribution Delalande sur l'emploi des travailleurs âgés, à savoir « un effet de rétention, favorable, et un effet de seuil d'entrée, défavorable aux âges où le barème de la taxe se durcit » (Economie et Statistique n°372, 2004).

- **Institution d'un régime unifié de retraite complémentaire**



Dans son rapport rendu public en mois de décembre 2014, la Cour des comptes avait estimé que « les justifications historiques d'un régime spécifique aux cadres se sont largement estompées » et jugé que la question de la fusion des régimes de retraites complémentaires se posait dès lors que l'AGIRC ne pourra, par ses seuls paramètres, aboutir à un équilibre de ses comptes et qu'« un apport supplémentaire de l'ARRCO semble donc inévitable, au-delà des transferts de solidarité déjà existants entre les deux régimes ». Les acteurs sociaux semblent souscrire, au moins partiellement, à cette analyse et conviennent d'instaurer, à compter du 1er janvier 2019, un régime unifié de retraite complémentaire qui reprendra l'ensemble des droits et obligations des régimes de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO. Un groupe de travail paritaire sera constitué afin de proposer les règles encadrant la mise en place, la gestion et le fonctionnement de ce nouveau régime unifié. Les acteurs sociaux prendront le relais à travers la signature d'un accord au plus tard au 1er janvier 2018. Le futur régime unifié sera gouverné par les principes de contributivité, de lisibilité et de solidarité et fonctionnera par répartition et par point.

Parallèlement et en appui à cette unification, il est prévu l'institution, à compter du 1er janvier 2019, d'un pilotage pluriannuel fondé sur des objectifs explicites et des indicateurs pertinents en vue d'assurer la pérennité de la retraite complémentaire. Le dispositif de pilotage reposera sur un double niveau de décision : un niveau stratégique qui servira notamment à déterminer les critères de soutenabilité tels que le niveau des réserves de financement et l'évolution du rapport de charges et des paramètres tels que les taux de cotisations, les coefficients de minoration et de majoration, et un niveau tactique pour ajuster les paramètres de fonctionnement.

- **Ouverture d'une négociation sur la définition de l'encadrement**

Le processus d'unification des régimes AGIRC et ARRCO qui va s'enclencher pose, d'ores et déjà, la question de l'impact d'une telle démarche sur le statut de cadre. L'accord finalisé le 30 octobre ne tranche pas cette question et renvoie à une négociation ultérieure le soin de définir les principaux éléments permettant de caractériser l'encadrement (notamment technique et managériale). Le syndicat CFE-CGC souligne à cet égard « qu'aujourd'hui et en vertu du régime AGIRC, la qualité de cadre, indépendante de la rémunération perçue, du coefficient hiérarchique de fonction ou de l'indice de salaire, résulte des fonctions exercées et non des titres et diplômes ». La CGT estime quant à elle que « l'AGIRC est un pilier de la reconnaissance des fonctions des cadres. Sa suppression entraîne la déstabilisation du statut cadre et donc des seuils de classification des conventions collectives ».

- **Augmentation des cotisations**

Dans la perspective d'unifier les régimes AGIRC et ARRCO, l'accord stipule qu'à compter de 2019 la répartition des cotisations sera identique dans les deux régimes, à hauteur de 60% pour la part patronale et 40% pour la part salariale (alors qu'aujourd'hui la répartition est respectivement de 62% - 38% dans le régime AGIRC). Cette nouvelle configuration aura pour conséquence une augmentation de 0,56 point de la part salariale de la cotisation dite « contractuelle », c'est-à-dire celle qui génère des points de retraite. La part patronale de cette cotisation restera quant à elle inchangée.

En outre, eu égard aux besoins de financement des régimes complémentaires, il est prévu de relever le « taux d'appel » applicable aux cotisations à 127% à compter du 1er janvier 2019 (fixé à

125 % depuis le 1er janvier 1995 pour l'AGIRC et depuis le 1er janvier 1996 pour l'ARRCO). Rappelons que ce taux d'appel est un mécanisme mis en place par les acteurs sociaux afin de générer des ressources en faveur des régimes complémentaires et donc d'assurer leur équilibre financier par une majoration du taux de cotisations versées sur les rémunérations. En revanche, il ne génère pas de points en faveur des cotisants.

*Pour un chiffrage exhaustif des effets financiers de cette réforme voir le dossier spécial du MONDE du mardi 1<sup>er</sup> décembre – « Argent et placements »*

L'accord est consultable sur le site dialogue-social : [site](#)

**L'Institut du Travail et la DIRECCTE Alsace**  
ont le plaisir de vous convier à sa galette des rois - conférence

**Les politiques de l'emploi : une analyse économique**

Yannick Gabuthy

Professeur de sciences économiques, Université de Lorraine

**Le lundi 25 janvier 2016, de 14h à 17h**

Auditorium de la MISHA

*(Maison Interuniversitaire des Sciences de l'Homme-Alsace)*

Allée du Général Rouvillois, 67083 Strasbourg

**Résumé**

*L'objectif de cette intervention est double.*

*Dans une perspective rétrospective, d'une part, il s'agira d'évaluer la pertinence de mesures économiques centrales mises en œuvre en France afin d'assurer le plein-emploi et lutter contre le chômage (réduction du temps de travail, allègements de cotisations sociales sur les bas salaires, introduction de la prime pour l'emploi et du revenu de solidarité active,...).*

*D'autre part, suivant une orientation plus prospective, l'analyse portera sur l'étude d'une proposition de réforme du marché du travail, émanant d'Olivier Blanchard (ancien économiste en chef du FMI) et Jean Tirole (lauréat du prix Nobel d'économie en 2014), et formulée en 2003 au sein du Conseil d'Analyse Economique. Cette proposition consiste notamment à réformer la législation française sur la protection de l'emploi, à savoir l'ensemble des règles juridiques encadrant les modalités de licenciement et de recours à l'emploi à durée limitée.*

*Nous présenterons l'intérêt de cette réforme, ainsi que ses limites potentielles.*

**Renseignements et inscription : Tiphaine Garat, [tiphaine.garat@unistra.fr](mailto:tiphaine.garat@unistra.fr), 03 68 85 83 25**  
**Entrée libre sur inscription dans la limite des places disponibles**