



EDITORIAL

Le parlement a voté définitivement le 27 octobre la loi portant réforme des retraites. Les bornes d'âge légal de départ et d'âge du taux plein vont être relevées progressivement de deux ans. La mesure commencera à s'appliquer à compter du 1er juillet 2011 pour les salariés nés à compter du 1er juillet 1951.

Le départ anticipé restera possible pour les assurés dont l'état de santé est altéré : un départ à 60 est ouvert sans décote pour ceux qui justifient d'une incapacité de travail au moins égale à un taux fixé par décret, probablement 20 %, pour des altérations imputables au travail (AT-MP). Pour un taux moindre (entre 10 et 20 % probablement), l'assuré pourra bénéficier de la même mesure mais avec des conditions d'ouverture de ce droit extrêmement restrictives.

La question de la jonction entre départ en retraite et pénibilité est donc empreinte de nombreuses incertitudes liées notamment à la teneur des décrets d'application. Il faudra notamment déterminer quelle est la commission « ad hoc » qui va procéder à l'examen de ces situations et quelles sont les instances de recours en cas de contentieux. Car il est prévisible que le recul rapide des bornes de départ (4 mois par génération) génèrera des « poches » d'assurés en situation de fin de droit (chômage) qui solliciteront massivement ce dispositif, et donc se tourneront vers les instances juridictionnelles s'ils se voient refuser l'accès à cette mesure.

Le prochain numéro sera consacré à une analyse détaillée de la nouvelle loi.

Tiphaine Garat
Francis Meyer

SOMMAIRE

- P 2** Le chiffre du mois
- P 3-6** 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 ?
- P 6-8** La Commission européenne adopte une stratégie quinquennale 2010-2015 pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes
- P 9-10** Les seniors vus par les employeurs
(Dares Analyses, septembre 2010, n°054 et 055)
- P 11** Invitation aux matinées d'information

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

58 %

C'est la part des établissements ayant employé directement au moins un travailleur handicapé en 2008.

Un quart des établissements ne répondent à la loi par aucun emploi, direct ou indirect, mais préfèrent payer la contribution compensatrice à l'Agefiph. La mise en place d'accords relatifs à l'emploi de travailleurs handicapés a continué de progresser, concernant 10 300 établissements, soit 8 % des établissements assujettis.

Plus d'information : Dares Analyses, 2010-068

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 ?

Dans le numéro 33 de cette revue, nous avons commenté les conclusions de l'avocat général, Mme Vérica Trstenjak, présentées le 28 avril 2010 sous l'affaire C- 45-09 (Gisela Rosenblatt contre Oellerking Gebäudereinigungs-ges. MbH). La Cour vient de rendre sa décision.

I. Rappel des faits

Pendant 39 ans, l'activité professionnelle de Mme Rosenblatt a consisté à effectuer des travaux de nettoyage dans une caserne à Hamburg-Blankenese (Allemagne).

À compter du 1er novembre 1994, Mme Rosenblatt a été employée par Oellerking, entreprise de nettoyage, selon un contrat de travail à temps partiel (deux heures par jour; dix heures par semaine) prévoyant une rémunération mensuelle brute de 307,48 euros.

Ce contrat stipule que, conformément à l'article 19, point 8, du RTV, il prend fin au terme du mois civil à partir duquel la salariée peut prétendre à une pension de retraite, soit au plus tard au terme du mois au cours duquel elle atteint l'âge de 65 ans.

Conformément à cette clause, le 14 mai 2008, Oellerking a notifié à Mme Rosenblatt la cessation de son contrat de travail, avec effet au 31 mai 2008, en raison du fait qu'elle avait atteint l'âge de départ à la retraite.

Par une lettre du 18 mai 2008, Mme Rosenblatt a indiqué à son employeur qu'elle entendait continuer à travailler. En dépit de cette opposition, le contrat de travail de l'intéressée a cessé de produire ses effets le 31 mai 2008.

Le 28 mai 2008, Mme Rosenblatt a saisi l'Arbeitsgericht Hamburg d'une action dirigée contre son employeur. Elle fait valoir que la cessation de son contrat de travail est illicite, car constitutive d'une discrimination fondée sur l'âge. Elle soutient qu'une limite d'âge telle que celle prévue à l'article 19, point 8, du RTV est injustifiable au regard tant de l'article 4 de la directive 2000/78 que de l'article 6 de celle-ci.

La juridiction de renvoi, doutant de la conformité de la clause de cessation automatique des contrats de travail avec le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail consacré par le droit primaire de l'Union et par la directive 2000/78, a posé une question préjudicielle.

L'avocat général avait préconisé des solutions qui traduisaient selon nous « une incroyable mansuétude à l'égard des Etats ».

La Cour confirme ces positions dans l'arrêt qu'elle vient de rendre (CJUE - 12 octobre 2010 - C - 45/09).

II. Réponses apportées par l'arrêt

1. Sur la question de savoir si des clauses de cessation automatique des contrats de travail, en raison du fait que le salarié a atteint l'âge d'admission à la retraite, peuvent échapper à l'interdiction des discriminations fondées sur l'âge, la Cour rappelle que « l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 2000/78 énonce qu'une différence de traitement fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens pour réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires ».

2. Elle indique ensuite que le fait de mettre un salarié en retraite pour raison d'âge constitue une discrimination directe sauf justifications énoncées plus haut.

Eu égard à ces justifications, « les États membres ainsi que, le cas échéant, les partenaires sociaux au niveau national, disposent d'une large marge d'appréciation dans le choix non seulement de la poursuite d'un objectif déterminé parmi d'autres en matière de politique sociale et de l'emploi, mais également dans la définition des mesures susceptibles de le réaliser ».

3. Face à ces impératifs contradictoires elle pose en préambule que « la cessation automatique des contrats de travail des salariés qui remplissent les conditions d'âge et de cotisation pour bénéficier de la liquidation de leurs droits à pension fait, depuis longtemps, partie du droit du travail de nombreux États membres et est d'un usage répandu dans les relations de travail. Ce mécanisme repose sur un équilibre entre considérations d'ordre politique, économique, social, démographique et/ou budgétaire et dépend du choix d'allonger la durée de vie active des travailleurs ou, au contraire, de prévoir le départ à la retraite précoce de ces derniers. » Elle dégage ainsi de larges marges de manœuvre aux États.

De ce fait, « l'autorisation des clauses de cessation automatique des contrats de travail en raison du fait que le salarié a atteint l'âge de départ à la retraite ne saurait, en principe, être regardée comme portant une atteinte excessive aux intérêts légitimes des travailleurs concernés ».

Encore faut-il vérifier si une telle mesure est appropriée et nécessaire.

La Cour estime que plusieurs facteurs y contribuent :

a) les intéressés bénéficient au terme de leur carrière professionnelle d'une compensation financière au moyen d'un revenu de substitution prenant la forme d'une pension de retraite

b) le mécanisme de cessation automatique des contrats de travail prévu n'autorise pas les employeurs à mettre fin unilatéralement à la relation de travail lorsque les travailleurs ont atteint l'âge leur permettant de faire liquider leur pension de retraite. Ce

mécanisme, distinct du licenciement et de la démission, repose sur un fondement conventionnel, à l'instar de notre rupture conventionnelle.

Par ailleurs, la réglementation allemande impose aux employeurs de recueillir ou de confirmer le consentement des travailleurs à toute clause de cessation automatique d'un contrat de travail en raison du fait que le salarié a atteint l'âge d'admission au bénéfice d'une pension lorsque cet âge est inférieur à l'âge normal de départ à la retraite.

Cela ne veut cependant pas dire que toute convention collective, quel que soit le secteur et l'époque, peut contenir des clauses « couperets ». Un contrôle juridictionnel est possible à chaque fois pour vérifier si elle poursuit un objectif légitime d'une manière appropriée et nécessaire.

4. S'agissant plus précisément de justifications qui peuvent être considérées comme recevables, la Cour retient en premier lieu que d'une manière générale, de tels arrangements sont «le fruit d'un accord négocié entre les représentants des employés et ceux des employeurs qui ont ainsi exercé leur droit de négociation collective reconnu en tant que droit fondamental... Le fait de laisser ainsi aux partenaires sociaux le soin de définir un équilibre entre leurs intérêts respectifs offre une flexibilité non négligeable, chacune des parties pouvant, le cas échéant, dénoncer l'accord».

« La négociation est donc un outil privilégié permettant de garantir aux travailleurs une certaine stabilité de l'emploi et, à long terme, la promesse d'un départ à la retraite prévisible, tout en offrant aux employeurs une certaine flexibilité dans la gestion de leur personnel ».

« La clause de cessation automatique des contrats de travail est donc le reflet d'un équilibre entre des intérêts divergents mais légitimes, s'inscrivant dans un contexte complexe de relations de travail, étroitement lié aux choix politiques en matière de retraite et d'emploi».

5. Plus précisément, la négociation peut aboutir à un compromis qui intéresse les deux parties : «l'organisme représentant les intérêts des employeurs visait à faire prévaloir la planification adéquate et prévisible de la gestion du personnel et des recrutements sur l'intérêt des salariés au maintien de leur situation économique».

« Concernant les salariés, des clauses de cessation automatique des contrats de travail des salariés... peuvent être justifiées dans le cadre d'une politique nationale visant à promouvoir l'accès à l'emploi par une meilleure distribution de celui-ci entre les générations».

6. Un autre aspect est abordé par la Cour : une clause de ce type peut-elle être contenue dans un accord étendu ? La réponse est positive : « dès lors qu'une convention collective n'est pas contraire aux articles 1^{er} et 2 de la directive 2000/78, l'État membre concerné est libre de la rendre obligatoire à des personnes qui ne sont pas liées par celle-ci ».

III. Analyse critique

Au fur et à mesure des décisions rendues sur la question de la discrimination en fonction de l'âge, on s'aperçoit qu'elle occupe une place particulière parmi l'ensemble des critères visés par la directive. Le droit fondamental du salarié de ne pas être discriminé n'est que très

relatif alors qu'il s'agit pourtant d'une discrimination directe, qui exclut en principe les justifications. Les arguments avancés par les Etats membres et validés par la CJUE sont porteurs d'une logique qui relève plus d'un consensus social que d'une confrontation des droits individuels et collectifs. Ainsi le gouvernement allemand a notamment souligné que la licéité des clauses de cessation automatique des contrats de travail est le reflet d'un consensus politique et social qui dure depuis de nombreuses années en Allemagne. «Ce consensus reposerait avant tout sur l'idée d'un partage du travail entre les générations. La cessation des contrats de travail desdits salariés bénéficierait directement aux jeunes travailleurs en favorisant leur insertion professionnelle rendue difficile dans un contexte de chômage persistant. Les droits des travailleurs les plus âgés seraient, par ailleurs, adéquatement protégés. En effet, la plupart d'entre eux souhaiteraient cesser de travailler dès leur admission à la retraite, la pension perçue leur offrant un revenu de substitution après la perte de leur salaire. La cessation automatique du contrat de travail aurait également le mérite de ne pas contraindre les employeurs à licencier les salariés en établissant qu'ils ne sont plus aptes au travail, ce qui pourrait s'avérer humiliant pour ceux ayant un âge avancé».

Le dernier argument sera particulièrement apprécié par les seniors...

Francis Meyer

La Commission européenne adopte une stratégie quinquennale 2010-2015 pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

La Commission européenne a adopté, le 21 septembre 2010, une stratégie quinquennale (2010-2015) pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes en Europe.

A l'occasion de la présentation de cette stratégie à la presse, la vice-présidente de la Commission européenne chargée de la Justice, des Droits fondamentaux et de la Citoyenneté, Mme Viviane Reding, a déclaré : "en ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes, l'Europe a montré l'exemple au monde entier en intégrant, dès 1957, le principe "à travail égal, salaire égal" dans le traité de Rome. Nous pouvons faire de même aujourd'hui pour ce qui est de la participation des femmes au processus décisionnel et de la lutte contre la violence à caractère sexiste".

L'absence de progrès quant à la représentation des femmes aux postes à responsabilité, pourrait conduire la Commission à prendre des initiatives au niveau européen notamment en instaurant des quotas en faveur des femmes.

D'ailleurs, la vice-présidente de la Commission a exprimé son intention de rencontrer durant le printemps 2011 les directeurs de grandes entreprises européennes cotées en bourse, pour examiner la situation et envisager les possibilités d'une "autorégulation énergique" ainsi que l'opportunité de lancer d'autres initiatives en 2012.

La stratégie 2010-2015 propose un ensemble d'actions concrètes en rapport avec les cinq priorités définies dans la Charte des femmes (voir document joint) adoptée par la Commission en mars 2010 :

- Indépendance économique égale;
- Égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur;
- Égalité dans la prise de décision;
- Dignité, intégrité et fin des violences fondées sur le sexe;
- Égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques extérieures.

Au titre des nombreuses mesures proposées, la Commission entend favoriser notamment la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'occasion de la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020¹ dont l'objectif est d'atteindre un taux d'emploi de 75% pour les femmes et les hommes et encourager les femmes à créer leur entreprise ou se mettre à leur compte.

Pour lutter contre les écarts de salaires entre les hommes et les femmes qui est, dans des proportions différentes, une caractéristique commune aux pays membres de l'Union

¹ ec.europa.eu/eu2020/index_fr.htm

européenne², la Commission envisage, entre autres, de créer une journée européenne de l'égalité salariale et de soutenir les initiatives en faveur de l'égalité de rémunération sur le lieu de travail tels que les labels, les chartes et les prix.

Partant du constat que les femmes sont toujours sous-représentées dans les processus décisionnels et les postes à responsabilité³ et considérant que qu'il existe une corrélation entre la présence de femmes aux postes de direction et de bons résultats économiques, l'Union européenne a fixé divers objectifs dont par exemple, en 2005, celui d'arriver à 25 % de femmes occupant des postes à responsabilité dans le secteur public de la recherche. Dans sa stratégie 2010-2015, la Commission engage les différents acteurs à poursuivre dans cette voie.

Derrière ces différentes actions, la Commission poursuit un double objectif : d'une part, étant une des valeurs sur lesquelles l'Union européenne est fondée et une dimension des droits fondamentaux (article 8 TFUE)⁴, la Commission en tant que gardienne des traités se doit de prendre des initiatives en vue d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, d'autre part, il s'agit de "tirer de l'égalité des sexes des atouts économiques et commerciaux". En effet, pour la Commission, l'accueil de davantage de femmes sur le marché du travail permettra de "contrebalancer les effets de l'amenuisement de la population en âge de travailler, d'alléger ainsi la charge pesant sur les finances publiques et les systèmes de protection sociale, d'élargir la base des ressources humaines et d'augmenter la compétitivité".

La Commission engagera un dialogue annuel de haut niveau sur l'égalité entre les femmes et les hommes, auquel participeront le Parlement européen, les présidences du Conseil, les partenaires sociaux européens et la société civile, en vue de mesurer les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la stratégie⁵.

Enfin, la Commission insiste sur le fait que le combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes ne doit pas être confiné aux frontières de l'Europe. Car "l'Union européenne peut exercer une influence significative et favoriser l'égalité entre les sexes et l'émancipation des femmes dans le reste du monde grâce aux politiques composant son action extérieure". Et cela concerne en premier lieu les pays souhaitant devenir membres de l'UE qui doivent respecter le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes (critères de Copenhague), mais aussi les pays partenaires de l'Union qui sont encouragés à œuvrer en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

² L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'Union européenne (la différence moyenne de salaire horaire brut des femmes et des hommes, tous secteurs économiques confondus) demeure de 17,8 %, l'Estonie affichant 30,9 %, la République tchèque 26,2 %, l'Autriche 25,5 % et l'Allemagne 23,2 %, contre 4,9 % pour l'Italie, 8,5 % pour la Slovaquie et 9 % pour la Belgique et la Roumanie (Chiffres de 2008 sauf pour l'Estonie (2007)).

³ Les femmes n'occupent en moyenne qu'un siège sur quatre dans les parlements et les gouvernements nationaux. Elles ne représentent que 10 % des membres des conseils d'administration des grandes sociétés cotées en bourse dans l'Union européenne, et 3 % des dirigeants de ces conseils.

⁴ "Pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes".

⁵ Conformément au souhait du Parlement européen formulé dans sa "résolution du 17 juin 2010 sur l'évaluation des résultats de la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010 et les recommandations pour l'avenir".

⁸ Contact : Institut du Travail de Strasbourg 39 avenue de la Forêt Noire 67000 STRASBOURG

Les seniors vus par les employeurs

Dares Analyses, septembre 2010, n°054 et n°055

Au début de la décennie 2000, alors que la part des salariés seniors commençait à s'accroître avec l'arrivée à 50 ans des générations nombreuses d'après guerre, une enquête de la Dares (ESSA) tendait à montrer que les employeurs s'étaient encore peu saisis de la problématique de vieillissement : seuls 20% des établissements de plus de 10 salariés du secteur privé déclaraient gérer la pyramide des âges de façon anticipée et seulement 13% estimaient que la question du vieillissement avaient fait l'objet d'une réflexion globale au niveau de l'établissement (Dares Premières synthèses 2002, n°15-1). **Huit ans plus tard alors que la part des seniors dans l'emploi n'a cessé d'augmenter, la Dares a conduit deux nouvelles enquêtes dans la perspective d'étudier si les représentations qu'ont les employeurs des seniors et la manière dont ils les gèrent se sont modifiées au cours des années 2000.**

Des compétences et qualités plus reconnues

En 2008, les personnes de 50 ans et plus représentent 24,6 % de l'emploi total dans les secteurs marchands non agricoles (6,3 millions), contre 20 % en 2000. Cette progression, note la Dares, est en large partie liée aux évolutions démographiques, mais aussi « vraisemblablement à une modification des comportements de maintien dans l'emploi ». Tout d'abord, l'âge moyen à partir duquel les salariés sont considérés comme « âgés » par les employeurs a augmenté : 58 ans et demi en moyenne en 2008⁶, alors qu'en 2001, 66 % des employeurs considéraient qu'on était « âgé » avant 55 ans.

Par ailleurs, plus de trois-quarts des employeurs du secteur marchand estiment que l'expérience, le savoir-faire et la conscience professionnelle font partie des atouts des seniors par rapport aux autres salariés. Leur disponibilité horaire et leur motivation sont également mises en avant par près de la moitié des employeurs. Parmi les employeurs qui anticipent une hausse de la proportion des 50 ans et plus dans leur établissement dans les cinq ans à venir, 70 % d'entre eux estiment que cette augmentation aura des effets positifs en termes d'expérience du personnel, de mémoire d'entreprise, de transmission des savoir-faire ou de complémentarité des équipes. Enfin, trois-quarts des employeurs considèrent qu'une politique de maintien dans l'emploi contribue favorablement à l'image de marque d'une entreprise.

À l'inverse, les craintes des employeurs quant aux conséquences d'une augmentation de la part des salariés âgés dans leur établissement s'estompent. Si, en 2001, 33 % estimaient que celle-ci aurait des effets négatifs sur la productivité du travail, ils ne sont plus que 15 % en 2008. Seulement 39 % craignent que le vieillissement entraîne un accroissement du coût du travail (contre 47 % en 2001).

⁶ Cet âge est très voisin de l'âge moyen de départ définitif de l'emploi, mais bien inférieur à l'âge minimal légal de départ à la retraite.

⁹ Contact : Institut du Travail de Strasbourg 39 avenue de la Forêt Noire 67000 STRASBOURG

Les outils de gestion des ressources humaines mobilisés pour l'emploi des seniors

La Dares recense les outils auxquels ont recours les entreprises dans un contexte de vieillissement du personnel.

• Pyramide des âges

En 2008, 36 % des établissements de plus de 20 salariés employant des salariés de 50 ans ou plus déclarent que la pyramide des âges fait partie de leurs outils de gestion (contre 25 % en 2001). Cette proportion augmente avec la taille de la structure : l'utilisation de la pyramide des âges concerne un peu moins de 30 % des établissements de 20 à 50 salariés, mais la moitié de ceux de taille intermédiaire et plus de 60 % des établissements de plus de 250 salariés. Son usage, indique également la Dares, est étroitement lié à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) : un établissement qui a déjà procédé à la négociation d'un accord GPEC a quatre fois plus de chances d'utiliser la pyramide des âges comme outil de gestion.

• Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Fin 2008, un quart des établissements appartenant à une entreprise ou un groupe de plus de 300 salariés avaient négocié ou étaient en train de négocier un accord de GPEC. Parmi les mesures les plus fréquentes visant les seniors figurent le développement de compétences (95 % des accords) ; l'organisation des secondes parties de carrière ou de bilans d'étape professionnels (88 %) ; le tutorat et la transmission des savoirs et des compétences (73 %) ; l'aménagement des fins de carrière (63 %), les actions en matière de recrutement et de promotion des seniors (60 %), ainsi que celles sur les conditions de travail (59 %).

• Formation

L'âge demeure encore un facteur discriminant dans l'accès à la formation, note la Dares dans cette étude, même si la proportion de seniors y accédant progresse légèrement. En 2007, 37 % des établissements (contre 34 % en 2006) ont permis à des seniors de bénéficier d'actions de formation professionnelle continue. Mais seulement 9 % ont déclaré qu'au moins un DIF a concerné des seniors, 4 % une période de professionnalisation, 3 % une validation des acquis de l'expérience et 5 % un bilan de compétences.

En 2007, 12% des établissements de moins de 50 salariés et 37% des entreprises de 500 salariés et plus ont mis en place des **entretiens de deuxième partie de carrière**. Ils sont, pour les deux tiers, à l'initiative unique de la direction et, pour un sur dix, à la seule initiative du salarié. Les entretiens abordent diverses thématiques : souhaits des salariés en matière de formation (86% des établissements) ; conditions de travail (82%) ; perspectives d'évolution du salarié (76%) ; prise de responsabilité et objectifs individuels de professionnalisation (72%) ; information sur le déroulement de la seconde partie de carrière et l'accès à la formation (71%) ; aménagement des postes de travail (63%).

• Les départs anticipés

54% des employeurs estiment que les départs précoces sont un moyen de répondre à une attente des salariés âgés. Les employeurs sont un peu moins d'un sur deux à considérer les départs précoces comme un moyen de faciliter le turn-over et recruter les jeunes (49%) ou comme une solution aux problèmes de pénibilité (46%). Ils ne sont qu'un tiers à considérer les départs précoces comme une réponse à des problèmes de démotivation des seniors, et 39% à y voir un moyen de gérer la pyramide des âges.

Plus d'informations : Dares Analyses septembre 2010 n°055 et n°054.

10 Contact : Institut du Travail de Strasbourg 39 avenue de la Forêt Noire 67000 STRASBOURG

Tél : 03 68 85 87 00 – mél : tiphaine.garat@unistra.fr – <http://www.dialogue-social.fr>

INVITATION AUX MATINEES D'INFORMATION

	Date	Heure	Thème	Intervenant
1	Vendredi 19 novembre	9 h - 12 h	Les nouvelles règles applicables à la période d'essai	Philippe Neiss
2	Mercredi 08 décembre	9 h 30 - 12 h 30	Les élections professionnelles depuis la loi du 20 août 2008 : quelles modalités pour arrêter leur organisation ?	Daniel Boulmier
3	Vendredi 17 décembre	9 h -12 h	La réforme des procédures de déclaration des AT- MP et du système de tarification	Francis Meyer

Contact et inscription : tiphaine.garat@unistra.fr