



EDITORIAL

Le conseil constitutionnel, saisi par plus de soixante députés et sénateurs, a validé, le 9 novembre, l'essentiel de la loi portant réforme des retraites promulguée dans la foulée par le président de la République.

Il explique dans un [communiqué](#) que le législateur "s'est fixé comme objectif de préserver le système de retraite par répartition". "Il n'a méconnu ni le principe d'égalité ni l'exigence constitutionnelle relative à une politique de solidarité nationale en faveur des travailleurs retraités". Les Sages ont jugé que le report de 65 à 67 ans de la limite d'âge ouvrant droit à une pension sans décote n'est pas non plus "contraire au principe d'égalité entre les femmes et les hommes". "Cette règle leur est commune. De plus, des dispositions particulières prennent en compte notamment la situation des parents ayant élevé trois enfants", ajoute le communiqué.

Par contre, le Conseil censuré les articles relatifs à la réforme de la médecine du travail qui avaient été ajoutés en cours de débat. Il a jugé qu'il s'agissait, en jargon parlementaire, de "cavaliers législatifs", c'est-à-dire qu'ils n'avaient pas de lien direct ou indirect avec la question de la retraite.

Le Conseil constitutionnel souligne par ailleurs qu'il a écarté les griefs relatifs à la forme, jugeant que la décision du président de l'Assemblée nationale d'interrompre les explications de vote n'a pas porté atteinte aux exigences de clarté et de sincérité du débat parlementaire.

**Tiphaine Garat
Francis Meyer**

SOMMAIRE

- P 2** **Le chiffre du mois**
P 3-9 **Que prévoit la loi portant réforme des retraites ? Présentation de la réforme point par point**
P9-11 **Cumul emploi-retraite : bilan et perspectives**
P11 **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

33 900

C'est le nombre d'accords et plans d'action en matière d'emploi des seniors signés par les entreprises en 2010.

Néanmoins, leur déclinaison sur le terrain reste timide comme en témoigne une enquête récente menée chez Mercuri Urval : 25% de entreprises sondées n'ont encore rien acté. Et les trois-quarts des employeurs ont mis en place des entretiens de mi-carrière, relativement aisés à mettre en route à court terme. Mais elles ne sont que 20% à avoir lancé des actions de formation. Quant aux embauches de salariés âgés, 26% des sociétés interrogées affichent leur volonté de recruter (contre 5% l'an dernier). Mais seules 6% déclarent s'être exécutées.

Vous trouverez l'étude Mercuri Urval sur les seniors en exclusivité sur lesechos.fr/documents

Que prévoit la loi portant réforme des retraites ?

Présentation de la réforme point par point

Tout juste validée par le Conseil constitutionnel (voir édito), la loi portant réforme des retraites, définitivement adoptée par le Parlement le 27 octobre, a été aussitôt promulguée par le Chef de l'État et publiée au *Journal officiel* le 10 novembre.

Cette loi, annoncée par Nicolas Sarkozy en juin 2009 devant le Parlement réuni en Congrès à Versailles, vise un retour à l'équilibre financier des régimes de retraite en 2018, tout en prévoyant qu'une réflexion sur une réforme systémique des retraites sera engagée dès 2013.

Attention : les mesures entreront en vigueur après publication des décrets d'application correspondants. Près de 200 textes seraient nécessaires.

Age d'ouverture du droit à pension dans le régime général

Il s'agit de l'âge qui donne le droit de demander la liquidation de sa retraite.

Fixé actuellement à 60 ans, l'âge d'ouverture des droits à la retraite augmentera progressivement à raison de quatre mois par an et par génération, **à compter du 1er juillet 2011. L'objectif est d'atteindre 62 ans à l'horizon 2018.**

A noter :

- Les personnes nées avant le 1er juillet 1951 ne sont pas concernées.
- Certains assurés seront exemptés de cette augmentation (voir pénibilité, carrières longues et préretraite amiante).

Il faut rappeler que l'âge figurant ci-dessus est un âge d'ouverture des droits : **il est possible de prendre sa retraite à cet âge même si l'on n'a pas tous ses trimestres.** Dans ce cas, la personne subit une réduction du montant de sa pension (« **décote** »). Afin d'annuler sa décote, il est possible, soit de poursuivre son activité pour avoir une carrière complète, soit de différer la liquidation de sa pension, sans nécessairement poursuivre son activité professionnelle, jusqu'à l'âge d'annulation de la décote, fixé aujourd'hui à 65 ans. Cet âge d'annulation de la décote évoluera au même rythme que l'âge d'ouverture des droits à compter du 1er juillet 2016 (**voir développements plus loin**).

Age d'ouverture du droit à pension dans la fonction publique

Il s'agit de l'âge qui donne droit de demander la liquidation de sa retraite.

Pour les fonctionnaires (sédentaires ou actifs), l'âge d'ouverture des droits à la retraite augmentera de la même façon que dans le régime général (quatre mois par an et par génération, **à compter du 1er juillet 2011, à hauteur de deux ans**).

- La réforme ne remet pas en cause les conditions de départ anticipé à la retraite des **fonctionnaires handicapés** : l'abaissement de l'âge d'ouverture du droit à la retraite continue à être fixé en référence à l'âge de 60 ans.

- **Les infirmiers et personnels paramédicaux** qui optent pour une intégration en catégorie A (voir la loi relative au dialogue social dans la Fonction publique du 5 juillet 2010), bénéficient à titre dérogatoire d'un maintien de l'âge d'ouverture du droit à la retraite à 60 ans et de la limite d'âge à 65 ans.

Age d'ouverture de la retraite dans les régimes spéciaux

Il s'agit de l'âge qui donne le droit de demander la liquidation de sa retraite.

Cet âge augmentera dans les mêmes conditions que les autres régimes mais **seulement à compter du 1er juillet 2017**.

Préretraite amiante

Les personnes éligibles à la préretraite amiante (FCAATA) ne verront pas l'âge d'accès à cette préretraite modifié. Par ailleurs, ils **continueront de bénéficier de la retraite à partir de 60 ans**.

Age de la retraite à taux plein dans le régime général

Il s'agit de l'âge à partir duquel le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein même s'il ne justifie pas de la durée requise d'assurance.

L'âge de la retraite à taux plein est **progressivement relevé de 65 à 67 ans** à raison de 4 mois supplémentaires par an entre le 1^{er} juillet 2016 et 2023. Il sera donc progressivement relevé **pour atteindre 66 ans en 2019 et 67 ans en 2023** sauf pour quatre catégories d'assurés :

- **Les assurés ayant eu ou élevé au moins trois enfants et remplissant plusieurs conditions cumulatives :**

- Etre né entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1955 inclus
- Avoir interrompu ou réduit leur activité, dans des conditions et un délai déterminé suivant la naissance ou l'adoption d'au moins un de ces enfants, pour se consacrer à l'éducation de cet ou ces enfants

- Avoir validé préalablement à cette interruption ou réduction d'activité un nombre minimum de trimestres à raison de l'exercice d'une activité professionnelle, dans un régime de retraite légalement obligatoire français ou européen.

- **Les parents qui bénéficient d'un nombre minimum de trimestres, au titre de la majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé, et pour les assurés qui ont apporté une aide significative à leur enfant bénéficiaire de la prestation de compensation du handicap.**

- **Les assurés ayant interrompu leur activité professionnelle en raison de leur qualité d'aidant familial**

- **Les assurés handicapés**

Limite d'âge dans la Fonction publique

Il s'agit de l'âge à partir duquel un fonctionnaire n'a plus le droit d'exercer ses fonctions.

La limite d'âge des agents sédentaires et en catégorie active sera, **selon les nouvelles dispositions**, progressivement **repoussée de deux ans à compter du 1er juillet 2011** (elle passera de 65 ans à 67 ans pour les fonctionnaires nés à compter du 1^{er} janvier 1956).

Rachat de trimestres

Le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite va rendre inutile certains rachats de trimestres effectués au titre des années d'étude et des années incomplètes. La loi prévoit donc que les trimestres rachetés par les salariés pourront être **remboursés, à la demande de l'assuré et à condition que ce dernier n'ait pas encore fait valoir ses droits à la retraite.**

Le montant remboursé sera soumis à l'impôt sur le revenu.

Départ anticipé pour carrière longue

Ce dispositif (harmonisé dans les deux régimes) sera ouvert **à un âge plus tardif dans les régimes du privé et du public**. Les assurés ayant commencé leur activité à 14, 15, 16 ou 17 ans pourront continuer de partir à la retraite à 60 ans ou avant 60 ans. L'âge de la retraite augmentera progressivement pour ces assurés au rythme de 4 mois par an, mais sans dépasser 60 ans. Par exemple, l'âge minimal de départ passe de 56 à 58 ans pour ceux qui ont commencé à travailler à 14 ans.

Départ anticipé des fonctionnaires de 3 enfants

L'accès au dispositif « 15 ans - 3 enfants » qui bénéficie aux mères de famille ayant travaillé 15 ans dans la fonction publique et ont élevé 3 enfants **sera fermé pour ceux qui n'en respectent pas les conditions au 1er janvier 2012**. Toutefois, afin de respecter les choix de vie, **les conditions actuelles demeureront totalement inchangées pour les bénéficiaires de ce dispositif qui sont âgées de plus de 55 ans**.

En outre, cette suppression **ne s'appliquera pas aux demandes de pension présentées avant le 1^{er} janvier 2011**, sous réserve d'une radiation des cadres prenant effet au plus tard le 1^{er} juillet 2011. Enfin, le départ anticipé demeure possible pour les fonctionnaires parents d'un enfant handicapé.

Départ anticipé pour pénibilité

Les bornes d'âges étant reculées, des mesures d'accompagnement sont prévues pour les assurés dont l'état de santé est altéré.

Ainsi la condition d'âge légal de départ à la retraite sera abaissée dans le cadre de la « retraite en raison de la pénibilité ». **La pension sera liquidée au temps plein, a priori à 60 ans, même si l'intéressé ne justifie pas de la durée d'assurance requise.**

Est visé par cette mesure :

- L'assuré qui justifie **d'une incapacité permanente au moins égale à un taux fixé par décret (le projet de loi a évoqué le taux de 20%)**. Cette incapacité doit être reconnue au titre d'une **maladie professionnelle ou d'un accident du travail et doit avoir entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle**.
- L'assuré qui justifie **d'un taux moindre (le projet de loi a évoqué le taux de 10%) s'il justifie en outre qu'il a été exposé pendant un certain nombre d'années à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels et qu'il apporte la preuve du lien entre ces risques et l'incapacité permanente dont il souffre**.

Une commission pluridisciplinaire est chargée de valider les modes de preuve apportés par l'assuré et d'apprécier l'effectivité du lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques professionnels.

La mesure sera applicable aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2011. Le départ anticipé pour « pénibilité » sera **financé par la branche AT-MP**.

Aide à l'embauche des seniors

Une aide à l'embauche des demandeurs d'emploi âgés est créée.

L'aide sera réservée **aux employeurs qui embauchent des demandeurs d'emploi de 55 ans ou plus inscrits préalablement à Pôle emploi, au moyen d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 6 mois.**

L'aide sera **versée pendant une durée limitée et prendra la forme d'une fraction du salaire brut versé chaque mois au salarié, dans la limite du plafond de la sécurité sociale** (cette aide sera probablement égale à 14% de son salaire, versée pendant 1 an).

Suivi des salariés exposés à des conditions de travail pénibles

La loi portant réforme des retraites donne **au dossier médical en santé au travail** une valeur législative. **Ce dossier médical constitué par le médecin du travail, devra retracer dans le respect du secret médical, les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis, les avis et propositions du médecin du travail.** Les modalités de communication de ce document à un autre médecin sont également prévues.

En outre, une nouvelle obligation est mise à la charge de l'employeur : la **consignation dans une fiche individuelle des conditions de pénibilité** auxquelles le salarié est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est intervenue ainsi que les mesures de préventions mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs de risques. Les modalités de communication d'une copie de cette fiche sont fixées, notamment en cas de départ du salarié de l'entreprise. Ces deux mesures seront applicables aux expositions intervenues à compter d'une date fixée par décret et **au plus tard le 1^{er} janvier 2012.**

Enfin, un observatoire de la pénibilité chargé d'apprécier la nature des activités pénibles dans le secteur public et privé, et en particulier celles ayant une incidence sur l'espérance de vie, est créé au sein du conseil d'orientation sur les conditions de travail.

Accord ou plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité

Les entreprises d'au moins 50 salariés **qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité, seront redevables, à compter du 1^{er} janvier 2012, d'une pénalité.** Le contenu de ce texte, conclu pour une durée de 3 ans, est fixé par décret.

Autre nouveauté, s'il s'agit d'un plan d'action mis en place unilatéralement par l'employeur, l'avis préalable du CE ou des DP est obligatoire.

Le champ d'application de la mesure est toutefois limité aux entreprises qui emploient **une proportion minimale de salariés exposés aux facteurs de pénibilités mentionnés à l'article L4121-3-1 du code du travail** (déterminé par décret) et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé.

Cette pénalité sera égale à 1% de rémunérations et gains versés aux travailleurs concernés au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action.

Le produit de cette pénalité est affecté à la branche accident du travail et maladies professionnelles de la sécurité sociale.

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Tout d'abord, afin de ne pas pénaliser les mères de famille, **le congé maternité sera désormais entièrement compensé pour la retraite**. Les indemnités journalières versées pendant ce congé seront prises en compte dans le calcul de la retraite.

Par ailleurs, les entreprises d'au moins 50 salariés seront soumises à une pénalité en l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ou, à défaut d'accord, par les objectifs et mesures constituant le plan d'action défini par le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi des hommes et des femmes (dans les entreprises de 300 salariés ou plus) ou le rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise (50 salariés et plus). A ce titre, le contenu des rapports est complété : ils devront comporter des indicateurs et objectifs de progression qui feront l'objet d'une publicité.

Cette pénalité, due à compter du 1^{er} janvier 2012, sera égale au maximum à 1% de la masse salariale brute de l'entreprise pour les périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action. Ce montant pourra être modulé en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et des motifs de défaillance de l'entreprise quant au respect de ses obligations.

Ces négociations devront également porter sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations lié au maintien de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse à hauteur d'une rémunération à temps plein en cas d'activité à temps partiel.

Annexe 1 : Le projet de réforme vise à augmenter l'âge légal de départ et l'âge du taux plein (âge de l'annulation de la décote)

Date de naissance (né après)	Age de départ avant la réforme	Date de départ avant la réforme	Décalage	Age de départ après la réforme	Date de départ après la réforme	Age d'annulation de la décote	Date d'annulation de la décote
1 ^{er} juillet 1951	60 ans	1 ^{er} juillet 2011	4 mois	60 ans et 4 mois	1 ^{er} novembre 2011	65 ans et 4 mois	1 ^{er} novembre 2016
1 ^{er} janvier 1952	60 ans	1 ^{er} janvier 2012	8 mois	60 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2012	65 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2017
1 ^{er} janvier 1953	60 ans	1 ^{er} janvier 2013	1 an	61 ans	1 ^{er} janvier 2014	66 ans	1 ^{er} janvier 2019
1 ^{er} janvier 1954	60 ans	1 ^{er} janvier 2014	1 an et 4 mois	60 ans et 4 mois	1 ^{er} mai 2015	66 ans et 4 mois	1 ^{er} mai 2020
1 ^{er} janvier 1955	60 ans	1 ^{er} janvier 2015	1 an et 8 mois	60 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2016	66 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2021
1 ^{er} janvier 1956	60 ans	1 ^{er} janvier 2016	2 ans	62 ans	1 ^{er} janvier 2018	67 ans	1 ^{er} janvier 2023
Génération suivantes	60 ans		2 ans	62 ans		67 ans	

Cumul emploi retraite : bilan et perspectives

Rappel du dispositif cumul emploi-retraite

Depuis le 1er janvier 2009, les conditions pour cumuler une pension de retraite avec les revenus d'une activité sont assouplies. En effet, il est possible pour un retraité de cumuler sa pension avec une activité s'il remplit trois conditions :

- avoir cessé la dernière activité salariée,
- avoir liquidé ses pensions de vieillesse personnelles auprès de la totalité des régimes légaux ou rendus légalement obligatoires, de base et complémentaires, français et étrangers, ainsi que des régimes des organisations internationales dont il a relevé
- et une condition d'âge et de durée (être soit âgé d'au moins 65 ans, quelle que soit la durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes, soit âgé d'au moins 60 ans, sous réserve de justifier d'une carrière complète).

Une reprise d'activité chez le dernier employeur doit donner lieu à la conclusion d'un nouveau contrat de travail.

Bilan de la période d'avant la libéralisation : le nombre de « cumulants » est encore faible, mais il est en progression continue

S'il est encore trop tôt pour juger de l'impact de cet assouplissement sur le recours au dispositif, une étude de la

CNAV indique que ce dispositif a bénéficié, dans le régime général, à près de 246 000 assurés en 2009 soit une progression de + 19% par rapport à 2008, année durant laquelle près de 207 000 prestataires de droit direct du régime général avaient perçu un salaire.

D'après la CNAV, la population des bénéficiaires de 2008 est composée de 59% d'hommes et 41% de femmes. La majorité (77%) est âgée de 60 à 69 ans, les moins de 60 ans représentant 6% de l'effectif, tandis que les plus de 70 ans en représentent 18%. Rapportés à la population des retraités du régime général âgés de moins de 75 ans, les personnes cumulant retraite et emploi représentent 3%.

Tableau : Nombre d'assurés bénéficiant du cumul-emploi retraite au régime général

	2006	2007	2008	2009
Hommes	80 199	100 310	121 186	140 500
Femmes	56 859	70 201	85 701	104 967
Ensemble	137 058	170 511	206 887	245 467

Source : CNAV

Parmi les nouveaux retraités de l'année 2004, 6,6% d'entre eux ont perçu au moins un salaire sur les années comprises entre 2005 et 2008, soit 41 000 individus parmi les 626 000 nouveaux retraités de droit propre de 2004.

Toujours selon la CNAV, les retraités qui reprennent un emploi ont, en

moyenne, pris leur retraite à un âge plus précoce que l'ensemble des retraités partis au même moment. Parmi les hommes retraités actifs, 33% sont partis en retraite anticipée, contre un taux de 24% pour l'ensemble des hommes nouvellement retraités. Parmi les femmes cumulant emploi et pension, 20 % ont pris leur retraite à 65 ans et plus, contre 28 % pour les nouvelles retraitées des années 2004 à 2006.

Par ailleurs, les retraités qui reprennent une activité, le font le plus souvent à temps partiel ou sur une période ne couvrant pas toute l'année. La CNAV souligne qu'environ un retraité sur deux a repris une activité à temps partiel, alors qu'ils étaient 75% à déclarer une activité à temps complet avant leur départ en retraite.

S'agissant des salaires, parmi les retraités de 2004 recourant au dispositif, une part importante d'entre eux perçoit un salaire durant une seule année (près d'un tiers), alors qu'une part quasi équivalente cumule pension et salaire pendant les quatre années de la période étudiée.

Le cumul emploi-retraite concerne également les assurés qui sont en emploi dans un autre régime tout en ayant liquidé leur pension au régime général. Ainsi, selon une étude réalisée par le RSI et la CNAV, 17 % des cotisants au RSI âgés de 55 ans et plus en 2008 avaient fait valoir leurs droits à la retraite au régime général fin 2007, soit environ 62 000 assurés. Le taux de « cumulants » RSI-CNAV progresse fortement avec l'âge des cotisants : il est de 34% pour ceux âgés de 61 ans à 64 ans, et de l'ordre de 60 % parmi les 65 ans et plus. Il est à noter que le dispositif de cumul emploi-retraite est totalement libéralisé

au sein des régimes alignés depuis 2009, étant entendu qu'il faut toutefois les conditions requises pour bénéficier d'une pension à taux plein pour pouvoir cumuler. En revanche, le cumul emploi-retraite reste encore réglementé dans le régime des exploitants agricoles.

Quelle perspective pour le dispositif du cumul emploi-retraite ?

Pour certains « en supprimant les principales limites du cumul emploi-retraite tel qu'il était pratiqué, les conditions du succès du dispositif sont en principe réunies. L'accès au dispositif est en soi plus lisible, de surcroît harmonisé avec les régimes complémentaires Agirc et Arrco »¹.

Mais, pour d'autres, ce dispositif est critiquable car « augmenter le nombre de retraités actifs ne peut constituer une fin en soi. Des considérations d'ordre économique mais aussi d'équité doivent également être prises en compte. Or, cette libéralisation, qui s'écarte de la logique antérieure, n'est pas forcément une bonne opération pour l'assurance vieillesse ; de plus, elle reste limitée à des personnes qui ne sont pas nécessairement celles pour lesquelles le cumul est socialement le plus utile »².

Quoi qu'il en soit, et en dépit de l'enthousiasme tout à fait relatif des retraités pour le dispositif de cumul emploi retraite (sur la période 2005-2008, moins de 6,1% des nouveaux retraités de 2004 à 2007 y ont recours) la CNAV s'attend à ce que l'assouplissement de ses conditions

¹ I. Mathieu, « Gérer le cumul emploi-retraite : les nouvelles règles », JCP 2009, S, 1249

² Marie-Cécile Amauger-Lattes et Isabelle Desbarats, Semaine sociale Lamy, n° 1421, 16 novembre 2009

(levée du plafond de cumul de ressources et du délai de latence de six mois) rende, dans la plupart des cas, le dispositif de cumul plus attractif.

D'ailleurs, les premiers chiffres provisoires de la CNAV du nombre de retraités ayant perçu un salaire sur la période 2005-2009 laissent apparaître **une légère progression du taux de recours au dispositif**. Le nombre de retraités du régime général ayant perçu un salaire sur la période avoisine 233 000, ce qui représente 6,7 % de l'ensemble des retraités partis en retraite sur cette même période, soit une augmentation de 0,6 point relativement à la période 2005-2008.

Finalement, pour les nouveaux retraités des années 2004 à 2007, ceux pour lesquels les résultats sont relativement stables sur la période 2005-2009, le taux de « cumulants » constaté est de 7 %.

Enfin, d'après la CNAV, un recours accru au cumul pourrait résulter d'un effet d'aubaine, dans le sens où les retraités qui reprendront une activité auraient continué à exercer leur activité avant la libéralisation des règles de cumul. Dans ces cas de figure, les évolutions législatives ne modifient pas les comportements d'activité des assurés, mais elles leur permettent de cumuler revenu d'activité et retraite.

Source :

Revue Cadr'@ge n°12, septembre 2010

Rapport à la Commission des comptes de la sécurité sociale 2010

INVITATION AUX MATINEES D'INFORMATION

	Date	Heure	Thème	Intervenant
1	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
2	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