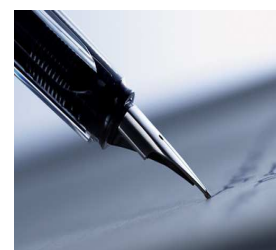


Sommaire* *Jurisprudence** *Le point sur...
et autres...*- *Au centre de**Documentation :
Dernières
acquisitions*Rédaction en chef :
V. LACOSTE-MARY
lacoste@u-bordeaux4.frElaboration technique :
M.J. BOLLANDOnt participé à ce
numéro :- *Aline BOURGEOIS*
chargée d'enseignements- *Valérie LACOSTE-MARY*
maître de conférences- *Sébastien TOURNAUX,*
*chargé d'enseignements***EDITO**

La lettre de l'institut du travail aborde ce mois-ci le thème de la loi de financement de la sécurité sociale. Ce texte dense et « fourre-tout » méritait d'être éclairci. Son analyse sera divisée sur deux numéros de la Newsletter. La lettre de l'Institut vous fait part également de quelques nouveautés jurisprudentielles.



Nous vous rappelons enfin que l'Institut organise le 13 mars 2009 à 9H00 à Pey-Berland (voir p. 11), un colloque sur le thème de la souffrance au travail. L'entrée est libre et gratuite. Ce colloque ne sera pas seulement juridique car la souffrance au travail renvoie également à des préoccupations médicales, psychologiques et sociologiques. Ce thème d'intérêt immédiat est au cœur des préoccupations du monde du travail peut être aujourd'hui plus qu'hier du fait de la crise économique.

Bonne lecture à tous,

V.L.M.

ERRATUM

Dans le n° 11 de la Newsletter, une erreur s'est glissée dans le titre de l'article introductif de Laurent de Launay. Si deux mots n'avaient pas sauté de la page, on aurait dû alors lire :

« La crise d'acné du licenciement **pour motif** économique »



JURISPRUDENCE

Licenciement et statut protecteur de délégué syndical

La Cour de cassation précise une jurisprudence constante sur le moment où le salarié bénéficie de son statut protecteur. En l'espèce, une salariée fait l'objet d'une procédure de licenciement. L'employeur lui fait parvenir une première lettre de convocation à un entretien préalable puis reporte ce dernier. Dans l'intervalle, la salariée est désignée déléguée syndical et conteste la procédure de son licenciement. La Cour de cassation rappelle une décision désormais constante :

c'est au moment de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement que l'employeur doit avoir connaissance de la désignation du salarié comme délégué syndical, peu importe que l'entretien ait été reporté. Cette règle cependant est écartée si le salarié prouve que l'employeur connaissait l'imminence de la désignation.

Cass. soc., 2 décembre 2008, pourvoi n° 07-45.640

V.L.

Licenciement et faute grave : des nuances de la Cour de cassation

La jurisprudence de la Chambre sociale, sur les interférences entre licenciement et vie privée est parfois d'une approche subtile. Si l'on peut considérer que la vie privée ne peut justifier un licenciement fautif (en principe), la Cour de cassation ne considère pas moins qu'un fait de la vie personnelle puisse justifier un licenciement pour cause réelle et sérieuse non fautif. Or, quelques dérives sont à noter qui vont empiéter non seulement sur ce principe de séparation vie personnelle/faute mais également qui vont déborder sur la vie personnelle elle-même.

En l'espèce, le salarié en arrêt de travail se trouvait dans une foire où, selon les faits rapportés, il tenait un stand. La foire fut le lieu d'une rencontre du salarié avec des collègues de travail. Après quelques échanges, il les quitta en injuriant, certes bêtement, sa supérieure hiérarchique.

Les collègues, apparemment choquées, répétèrent les propos, et le salarié fut convoqué à un entretien préalable. La lettre faisait état d'une faute du salarié donc l'employeur se plaçait sur le terrain disciplinaire. Or, la Cour de cassation écarte ce fait en considérant que cette préqualification n'empêchait pas de retenir un licenciement non fautif mais ayant une cause réelle et sérieuse. Voilà une décision bien inquiétante que l'on espère justifiée par des circonstances particulières (moniteur dans un centre d'aide par le travail, collègues sous ses ordres...)... L'arrêt doit paraître au bulletin.

Cass. soc., 10 décembre 2008, pourvoi n° 07-41.820

V.L.

Consultation du CE : composition sous peine d'illégalité de la décision

Les représentants syndicaux et les suppléants doivent-ils être convoqués aux séances du comité d'entreprise sous peine d'entacher d'illégalité les décisions de cette institution ? Le Conseil d'Etat répond positivement à cette question dans une décision concernant le licenciement d'un salarié protégé. Ce dernier avait été licencié avec avis favorable de l'inspection du travail mais il avait contesté la légalité de cette décision car, le jour de la consultation du CE, les représentants syndicaux n'avaient pas été convoqués. Ainsi, la position de la Haute autorité administrative est claire :

les représentants syndicaux et les suppléants doivent être convoqués aux séances du comité d'entreprise, sauf à entacher les décisions d'illégalité. Toutefois, le Conseil d'Etat ne va pas au bout du formalisme car si les représentants syndicaux ou les suppléants ont pu participer à la séance sans être convoqués, les consultations prises par le CE seront valides.

Conseil d'Etat., décision n° 306430, 3 octobre 2008, société UPC France

V.L.

L'obligation de proposer une convention de reclassement personnalisé en cas de résiliation amiable fondée sur un motif économique

Le régime applicable à la convention de reclassement personnalisé reste en grande partie à construire puisque ce mécanisme, mis en place par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005, n'a jusqu'ici fait l'objet que de peu de recours devant la Cour de cassation. Après avoir réglé la question de la contestation de la cause réelle et sérieuse du motif économique invoqué après rupture négociée découlant de la convention de reclassement personnalisé, la Cour de cassation s'intéresse aux problèmes liés à l'obligation de proposer au salarié une telle convention. En effet, si le texte semblait réserver cette obligation au licenciement stricto sensu, le champ d'application extensible des règles du licenciement économique pouvait laisser présager que l'obligation s'imposerait également à l'employeur en cas de rupture négociée, justifiée par une cause économique. Par cet arrêt rendu le 16 décembre 2008, la Cour de cassation décide qu'en cas de

résiliation amiable du contrat de travail d'un salarié, conclue en raison de circonstances caractérisant un motif économique, l'employeur est tenu de proposer au salarié les mesures d'évaluation des compétences professionnelles et d'accompagnement prévues par l'article L. 321-4-2 du Code du travail, c'est-à-dire une convention de reclassement personnalisé ; à défaut, il doit verser une contribution aux organismes visés à l'article L. 351-21 de ce Code, autrement dit à l'ASSEDIC.

Cette extension de l'obligation de proposer une CRP au salarié quittant l'entreprise par l'effet d'une rupture négociée n'est guère étonnante puisque le Code du travail impose à l'employeur le respect de la procédure de licenciement pour bien d'autres mécanismes de rupture que le licenciement stricto sensu, à condition toutefois que la rupture trouve bien sa justification dans une

→

L'obligation de proposer une convention de reclassement personnalisé en cas de résiliation amiable fondée sur un motif économique (suite)

cause économique (art. L. 1233-3 du Code du travail). Cependant, on ne manquera pas de s'interroger sur l'applicabilité d'une telle jurisprudence à l'hypothèse de la rupture conventionnelle, issue de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, puisque cette loi a explicitement exclu la procédure de licenciement économique pour ce type de rupture.

Le hiatus entre rupture amiable traditionnelle et rupture conventionnelle pourrait donc très rapidement se creuser.

Cass. soc., 16 décembre 2008, n°07-15.019, Société Jean Caby, venant aux droits de la SAS Imperator, FS-P+B

S.T.

TEXTES

Loi de financement de la sécurité sociale (première partie)

Créations, suppressions, et hausses des cotisations, contributions et taxes

♦ **Création de la taxation de l'épargne salariale et de la retraite supplémentaire (art. 13 de la LFSS)**

La LFSS pour 2009, crée un article L. 137-15 dans le Code de la sécurité sociale, lequel met à la charge des employeurs le paiement d'une nouvelle contribution, dite « forfait social », assise sur l'épargne salariale et la retraite supplémentaire, d'un taux de 2%.

Le produit de cette contribution est affecté à l'assurance maladie.

♦ **Renforcement de la taxation des parachutes dorés (art. 14 de la LFSS)**

Désormais, les indemnités de départ versées à l'occasion de la rupture d'un contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou à l'occasion de la cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux et de dirigeants sont intégralement assimilées à des rémunérations et donc intégralement soumises à cotisations de sécurité sociale, ainsi qu'à la CSG et la CRDS, dès lors qu'elles dépassent un montant supérieur à 30 fois le plafond an-



nuel de la sécurité sociale, soit 1 029 240 euros en 2009 (CSS, L. 242-1, al.12). Par conséquent, et dès lors qu'elles dépassent le plafond indiqué précédemment, les indemnités de départ des dirigeants sont assujetties à cotisations et contributions sociales, dès le premier euro.

Pour le calcul des cotisations, il est fait masse des indemnités liées à la rupture du contrat de travail et de celles liées à la cessation forcée des mandats.

→

*Loi de financement de la sécurité sociale
(première partie) (suite)*

♦ **Suppression de la contribution patronale au fonds amiante (art. 101 de la LFSS)**

La LFSS pour 2009, supprime la contribution patronale visant à financer en partie le Fonds de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (Fcaata), et due pour chaque entrée d'un salarié ou d'un ancien salarié dans le dispositif de « préretraite amiante ».

Cette suppression sera compensée par une augmentation, à concurrence de la dotation de la branche AT-MP, supportée par une majoration des cotisations AT-MP de l'ensemble des employeurs.

♦ **Hausse de la taxe sur le chiffre d'affaires des organismes complémentaires (art. 12 de la LFSS)**

Le taux de la taxe sur le chiffre d'affaires « santé » des organismes complémentaires maladie (mutuelles régies par le Code de la mutualité, les institutions de prévoyance et les entreprises régies par le Code des assurances), passe de 2,5 % à 5,9 %. L'augmentation devrait rapporter 1 milliard d'euros.

♦ **Revenus perçus en France et à l'étranger (art. 24 de la LFSS)**

L'article L. 131-9 du Code de la sécurité sociale, relatif aux taux majorés de cotisations, est rendu applicable aux personnes qui exercent une activité professionnelle en France et à l'étranger, sur la partie de leurs revenus non imposables en France.

Jusqu'à-là, l'assuré non fiscalement domicilié en France ou exonéré d'impôts directs en application d'une convention ou d'un accord internatio-

nal, était assujéti à des taux majorés de cotisations d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès, mais n'était redevable ni de la CSG, ni de la CRDS.

Mais un vide juridique persistait : l'hypothèse de l'assuré exerçant une activité à la fois en France et à l'étranger et qui n'est imposable en France que sur les seuls revenus perçus en France, en vertu d'une convention fiscale internationale. La CSG et la CRDS n'étaient alors dues que sur les seuls revenus professionnels perçus en France, les revenus perçus à l'étranger étant imposables selon les règles du pays où ils ont été touchés.

Le législateur comble ce vide : les revenus perçus à l'étranger ne sont plus exclus de l'assiette de la CSG et de la CRDS.

♦ **Cotisations du régime agricole (art. 18 et 19 de la LFSS)**

Les cotisations dues par les exploitants agricoles sont annualisées (Code rural, Art. L.731-10-1), et les jeunes chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole bénéficieront désormais d'une exonération partielle des cotisations techniques et complémentaires d'assurance maladie, maternité et invalidité, de prestations familiales et d'assurance vieillesse agricole, applicable pendant cinq années civiles (Code rural, art. L. 731-13).

Enfin, les cotisations dues au titre des accidents du travail et maladies professionnelles ne peuvent pas faire l'objet d'une exonération totale, même si elles portent sur une partie de la rémunération (Code rural, art. L. 751-8 modifié), de même que sont supprimés les taux réduits de cotisations AT-MP à la charge des employeurs de travailleurs occasionnels et de demandeurs d'emploi (Code rural, art. L. 751-18). →

*Loi de financement de la sécurité sociale
(première partie) (suite)*

Mesures relatives à l'emploi des seniors

♦ **Négociation triennale de branche sur l'emploi des salariés âgés (art. 87 de la LFSS)**

L'article L. 2241-4 du Code du Travail modifié par l'article 87 de la LFSS pour 2009, prévoit que la négociation triennale de branche sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés devra porter, notamment, sur l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle.

Si la négociation conduit à la signature d'un accord étendu et s'il comporte des objectifs chiffrés, les entreprises couvertes par l'accord sont dispensées de l'obligation de négocier un accord ou de mettre en place un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors, à condition toutefois d'avoir reçu un avis favorable du ministre chargé de l'Emploi.

♦ **Accord en faveur de l'emploi des salariés âgés (art. 87 de la LFSS)**

L'article 87 de la LFSS pour 2009 insère quatre articles (L. 138-24 à L. 138-27) dans un chapitre VIII ter intitulé « pénalités », dans le titre III consacré aux dispositions communes relatives au financement de la Sécurité sociale, du livre I^{er} du Code de la sécurité sociale.

L'article L. 138-24 CSS met à la charge des entreprises et des établissements publics d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe comprenant au moins 50 salariés, une obligation de négocier sur l'emploi des seniors ou, à défaut d'accord, d'établir un plan d'action sur ce thème.

L'absence d'accord ou de plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés est sanctionnée par une pénalité, versée à la Caisse nationale

d'assurance vieillesse, égale à 1% des rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés, au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action.

Ladite pénalité ne sera toutefois due qu'à compter du 1er janvier 2010 (CSS, art. L. 138-28). Les entreprises concernées ont donc un an pour négocier un accord ou mettre en place un plan d'action sur l'emploi des seniors.

Les articles L. 138-25 et L. 138-26 CSS fixent le contenu de l'accord et du plan d'action, lesquels doivent comporter :

- * un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement de salariés âgés ;
- * des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement de salariés âgés portant sur trois domaines d'action au moins choisis parmi une liste fixée par décret, et auxquelles seront associées des indicateurs chiffrés ;
- * des modalités de suivi de la mise en oeuvre de ces dispositions et de la réalisation de cet objectif.

Le plan d'action relatif à l'emploi des seniors établi au niveau de l'entreprise ou du groupe doit être soumis pour avis au CE, ou à défaut, aux DP. Il doit faire l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative dans les mêmes conditions que les conventions et accords collectifs de travail.

Enfin, l'article L. 138-27 CSS prévoit que la procédure de rescrit peut s'appliquer en la matière, afin de permettre aux entreprises de consulter l'autorité administrative compétente pour vérifier que l'accord ou le plan d'action répond bien aux exigences de la loi. →

*Loi de financement de la sécurité sociale
(première partie) (suite)*

♦ **Mise à la retraite d'office (art. 90 à 92 de la LFSS)**

Le texte initial du gouvernement proposait de supprimer la possibilité pour un employeur de mettre à la retraite d'office un salarié, sans fixer de limite d'âge. Le salarié aurait ainsi décidé seul de la date de son départ à la retraite, laissant ainsi une seule possibilité aux entreprises souhaitant se séparer d'un salarié âgé d'au moins 65 ans : le recours au licenciement pour motif personnel.

Le risque de développement des contentieux était alors plus que certain. Finalement, la possibilité pour un employeur de mettre à la retraite d'office un salarié est maintenue, mais pas avant que celui-ci ait atteint l'âge de 70 ans (CT, art. L. 1237-5, modifié par l'article 90 de la LFSS pour 2009) et sous réserve du respect de la procédure prévue à l'article L. 1237-5 du Code du travail :

- * 3 mois avant le 65^{ème} anniversaire du salarié, l'employeur doit interroger celui-ci par écrit sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.
- * En l'absence d'interrogation faite par écrit au salarié, ou en cas de réponse négative du salarié dans le délai d'un mois à compter de la date de la demande faite par l'employeur, celui-ci ne peut mettre à la retraite le salarié concerné pendant un an.
- * La même procédure est applicable les quatre années suivantes.

La mise à la retraite d'office d'un salarié âgé de 65 ans demeurera donc possible, si celui-ci n'exprime pas la volonté de poursuivre son activité au-delà de cet âge.

Les hypothèses dérogatoires de mise à la retraite d'office des salariés âgés de 60 à 65 ans sont maintenues dans certains cas et sous certaines conditions, voir CT art. L. 1237-5 al.2.

Enfin, l'employeur est tenu de transmettre aux URSSAF de nouvelles informations sur les sorties d'activité de salariés âgés (cf. CT. Art. L. 1221-18).

♦ **Limites d'âge des fonctionnaires (art. 93 de la LFSS)**

La LFSS pour 2009, supprime les clauses couperets dans la fonction publique en levant les obstacles empêchant certains fonctionnaires, âgés de moins de 65 ans, de prolonger leur activité professionnelle.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2010, les limites d'âge applicables à certains corps ou cadres d'emploi pourront être dépassées, pour permettre aux fonctionnaires concernés d'exercer leur activité professionnelle jusqu'à l'âge de 65 ans. Cette possibilité sera offerte aux fonctionnaires qui devront en faire la demande, mais elle pourra leur être refusée en cas d'inaptitude physique.

♦ **Surcote (art. 89 de la LFSS)**

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a institué une surcote afin d'inciter les salariés à prolonger leur activité professionnelle au-delà de 60 ans et de la durée requise pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein.

En ce qui concerne le secteur privé, la LFSS pour 2009 fixe le taux de surcote à 1,25 % pour chaque trimestre supplémentaire accompli à partir du 1er janvier 2009, soit 5% par année

Loi de financement de la sécurité sociale (première partie) (suite)

supplémentaire. Pour les trimestres accomplis entre le 1^{er} janvier 2004 et le 1^{er} janvier 2009, ce sont les taux précédents qui sont maintenus, à savoir, 0,75% du 1^{er} au 4^{ème} trimestre supplémentaire (donc 3% la 1^{ère} année), 1% à partir du 5^{ème} trimestre (soit 4% les années suivantes), le taux de 1,25% par trimestre étant réservé aux salariés poursuivant leur activité professionnelle au-delà de 65 ans.

S'agissant des fonctionnaires, la surcote passe de 0,75 à 1,25% par trimestre supplémentaire d'activité.

Le bénéfice de la surcote est élargi aux personnes recevant le minimum contributif, ceci à partir du 1^{er} avril 2009.

Mesures relatives à la retraite

Les dispositions en matière de retraite dans la LFSS pour 2009 sont trop nombreuses pour les présenter toutes en détail. Ne seront donc pas exposées : les mesures concernant le rachat des cotisations incomplètes au RSI (art. 86 de la loi), la modification des conditions du droit au minimum contributif (art. 80 de la loi), la revalorisation de l'Aspa et de l'ASV (art. 73 de la loi), l'allocation supplémentaire d'invalidité différentielle (art. 73 de la loi), le financement de la majoration de pension pour enfants (art. 105 de la loi), la revalorisation de la valeur de service du point dans le régime d'assurance vieillesse des professions libérales (art. 79 de la loi).

Signalons qu'à compter de 2009, la revalorisation des pensions de retraite, du régime général et des régimes alignés interviendra le 1^{er} avril et non plus le 1^{er} janvier, c'est-à-dire à la même date que dans les régimes complémentaires Agirc et Arrco (voir art. 79 de la loi pour les modalités de la revalorisation).

♦ **Cumul emploi retraite (art. 88 de la LFSS)**

Il est désormais permis de cumuler une pension de vieillesse et une activité professionnelle, sans aucune restriction. Les limites sont ainsi levées : suppression du délai de latence de 6 mois avant de retourner chez son dernier employeur, et suppression du plafond de cumul de ressources.

Deux conditions doivent toutefois être remplies par l'assuré :

- * avoir liquidé ses pensions de vieillesse personnelles auprès de la totalité des régimes légaux obligatoires, de base et complémentaires.
- * remplir les conditions pour avoir droit à une retraite à taux plein.

Si ces conditions ne sont pas remplies, le cumul emploi retraite reste possible mais avec les limites évoquées précédemment. Est abrogée la disposition du Code de la sécurité sociale qui prévoit que la pension de vieillesse attribuée au titre de l'inaptitude au travail peut être suspendue lorsque le titulaire, n'ayant pas atteint l'âge de 65 ans, exerce une activité professionnelle lui procurant des revenus dépassant un montant déterminé. (Ancien art. L. 352-1 CSS).

*Loi de financement de la sécurité sociale
(première partie) (fin)*

◆ **Retraite anticipée (art. 81 à 84 de la LFSS)**

La LFSS pour 2009, restreint les conditions d'accès à la retraite anticipée : ainsi, et s'agissant des demandes de rachat de cotisations déposées à compter du 13 octobre 2008 et prises en compte pour le calcul des pensions de retraite prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2009, les versements de cotisations effectués au titre des périodes d'études supérieures ou d'année d'activité incomplète ne seront plus pris en compte pour l'ouverture du droit à la retraite anticipée pour carrière longue et pour handicap. Ils restent toutefois pris en compte pour les autres paramètres de calcul de la pension de retraite.

Les règles d'ouverture du droit à la retraite anticipée pour carrière longue dans les trois fonctions publiques sont harmonisées avec celles du secteur privé.

◆ **Pension de réversion (art. 74 de la LFSS)**

Deux nouveautés dans le régime juridique de la pension de réversion :

- * La condition d'âge pour avoir droit à une pension de réversion, supprimée il y a cinq ans par la loi portant réforme des retraites, est rétablie et fixée à 55 ans (CSS. Art. L. 353-1 modifié).
- * La création d'une majoration de la pension de réversion, lorsque le veuf ou la veuve, ayant atteint l'âge de 65 ans, et ayant fait valoir ses droits en matière d'avantages de vieillesse, perçoit des pensions dont le montant total ne dépasse pas un certain plafond (CSS. art. L. 353-6 nouveau).

Autrement dit, lorsque la somme de ses avantages personnels de retraite et de réversion servis par les régimes légaux obligatoires, de base et complémentaires, français et étrangers, ainsi que par les régimes des organisations internationales n'excède pas le plafond fixé par décret, l'assuré percevra

une majoration qui sera égale à un pourcentage de la pension de réversion fixé par décret. Si le total de la majoration et des avantages de retraite et de réversion visés précédemment dépasse le plafond fixé par décret, la majoration sera réduite à due concurrence du dépassement.

Les régimes concernés par cette majoration sont les suivants : le régime général, le régime des salariés et des non-salariés agricoles, les régimes alignés des artisans industriels et commerçants, le régime des professions libérales, le régime local des départements d'Alsace-Moselle. Seront aussi concernés les veufs et veuves résidant à Saint-Pierre et Miquelon.

◆ **Revalorisation des retraites agricoles (art. 77 de la LFSS)**

Un dispositif de majoration des retraites agricoles est mis en place par la LFSS pour 2009.

Les conditions pour ouvrir droit au bénéfice de la majoration diffèrent selon que la pension a pris effet avant ou après le 1^{er} janvier 2002. Lorsque la pension a pris effet avant le 1^{er} janvier 2002, la majoration bénéficie aux personnes qui justifient d'une durée minimale d'assurance fixée par décret. En revanche, lorsque la pension a pris effet après le 1^{er} janvier 2002, la personne doit justifier, d'une part d'une durée minimale d'assurance, d'autre part des conditions pour ouvrir droit à une pension à taux plein dans le régime d'assurance vieillesse des non-salariés agricoles. La majoration contribue à porter le total des sommes perçues, par le régime de base des non-salariés agricoles au titre des droits propres et des droits dérivés, à un montant minimum.

La revalorisation des pensions n'entrera en application qu'après publication des décrets précisant les modalités d'application de ces dispositions.

Au centre de Documentation



La lettre de l'Institut du Travail N° 12

Institut du Travail
de l'Université Montesquieu-
Bordeaux IV
Avenue Léon Duguit
33608 Pessac cedex

<http://institutdutravail.u-bordeaux4.fr>

Abonnement gratuit

Pour s'abonner à la lettre de l'Institut
du Travail, merci d'envoyer votre
adresse électronique à :

docit@u-bordeaux4.fr

DERNIERES ACQUISITIONS

- ◆ Travail et protection sociale : un droit malmené, n° 351 de la revue « Esprit », janvier 2009
- ◆ Droit du travail, 2e éd., F. Favennec-Héry, P.-Y. Verkindt, LGDJ, 2009
- ◆ Questions sociales, J. P. Cavallé, Ellipses, 2009
- ◆ La négociation collective après la loi du 20 août 2008, G. Bélier, H. J. Legrand, Editions Liaisons, 2009

Les membres de l'Institut ont écrit :

- * Le nouveau règlement communautaire « Rome I » et les règles de conflit de lois relatives au contrat de travail international.

Valérie Lacoste-Mary

Le Droit ouvrier, N° 727, Février 2009





UNIVERSITÉ MONTESQUIEU
BORDEAUX IV

CONFÉRENCE

vendredi 13 mars 2009

Université Montesquieu - Bordeaux IV

Amphithéâtre Duguit

locaux de l'Université, 35 place Pey Berland, Bordeaux

La souffrance au travail

La souffrance au travail et le droit de la sécurité sociale Maryse Badel • *La souffrance au travail et le droit du travail* Loïc Lerouge
• *La détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail* Patrick Légeron • *Justice et souffrance au travail :
Évaluation, stress et politique* Jean-François Rebeyrat • *Souffrances au travail : place du médecin du travail* Catherine Dalm •
Souffrance psychologique au travail : retour sur la pratique en consultation de pathologie professionnelle Nathalie Gréard



contacts :

itbx4@u-bordeaux4.fr • lacoste@u-bordeaux4.fr • 05 56 84 85 69

Cette journée sera validée au titre de la formation continue des avocats.