

Avril

2010

L'Institut du travail de l'Université Montesquieu- Bordeaux IV



EDITO

Le bilan du colloque annuel de l'Institut du travail est largement positif. Un grand nombre de syndicalistes, avocats, étudiants et collègues a participé au succès de cette journée riche en réflexions. Comme tous les ans, l'enregistrement vidéo du colloque sera mis en ligne sur le site internet de l'institut du travail et pourra être consulté



par tous. Par ailleurs, cette année les actes de cette journée seront publiés dans la revue *Le Droit Ouvrier*. Pour obtenir ces actes, il faut s'inscrire auprès du secrétariat, nouvellesnegociations@u-bordeaux4.fr, qui prendra les coordonnées de chacun pour l'envoi de la revue prévue au mois de juin (en contrepartie d'une somme de 3 €).

La lettre du mois d'avril fait un tour de la jurisprudence récente (on remarquera tout particulièrement un arrêt qui précise encore le régime juridique de la mise à pied conservatoire). A relever également, un décret intéressant qui permet désormais au salarié inapte suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle de revendiquer sous conditions le paiement de la période d'un mois prévue pour la recherche de possibilités de reclassement.

Bonne Lecture à tous !

V. LM

Bientôt en ligne les interventions qui ont eu lieu lors du colloque

Négociations en droit du travail



vendredi 12 mars 2010
INSTITUT DU TRAVAIL DE BORDEAUX
Pessac - Amphi Lajugie (400)

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

ONT PARTICIPE A CE NUMERO :

Maryse **BADEL**

Valérie **LACOSTE-MARY**

Sommaire :

Jurisprudence

- Une clause du règlement de copropriété comme garantie de fond du licenciement
- Procès-verbal de carence et représentativité
- La mise à pied conservatoire : nouvelle précision
- Le changement temporaire de lieu de travail : un contrôle de proportionnalité favorable à l'entreprise

textes

- La tarification des frais médicaux : le secteur optionnel



Si la Cour de cassation a déjà considéré qu'une garantie conventionnelle de procédure constituait une garantie de fond, c'est à notre connaissance la première fois qu'un acte, dans lequel les salariés sont des tiers, emporte néanmoins les mêmes conséquences.

Une clause du règlement de copropriété comme garantie de fond du licenciement

Cass. ass. plén. 5 mars 2010, Synd. des copropriétaires Les Jardins de France c/M. B X et a., n°08-42843 et 08-42844, P+B+R+I

La décision du 5 mars 2010 est intéressante à plus d'un titre : d'une part, elle est rendue par l'assemblée plénière de la Cour de cassation, d'autre part elle concerne une garantie de fond du licenciement inédite.

Mme X... a été engagée le 28 juin 2000 par le syndicat des copropriétaires de l'immeuble *Les jardins de France* en qualité de gardienne à temps complet. Son époux a été engagé le 5 juillet 2000 en qualité d'employé gardien d'immeuble à temps partiel. Les deux salariés ont été licenciés par lettres du 26 novembre 2001. Ils contestent la régularité de leur licenciement qu'ils estiment non conforme aux stipulations du règlement de copropriété. Ils ont saisi la juridiction prud'homale. Les décisions rendues par les

deux cours d'appel ont donné raison aux salariés. L'affaire est alors portée devant la Cour de cassation réunie en assemblée plénière.

Les époux considéraient que leur licenciement était injustifié car le syndic n'avait pas, conformément au règlement intérieur, recueilli l'accord de l'assemblée générale des copropriétaires avant l'engagement de la procédure de licenciement. En effet, le syndic considérait qu'il ne s'agissait pas d'une garantie de fond, mais d'une simple irrégularité.

L'assemblée plénière va débouter le syndic de sa demande. D'une part, l'assemblée plénière considère que ce dernier aurait dû respecter le règlement de copropriété qui avait instauré une procédure d'autorisation préalable avant le licenciement. D'autre part,

la Cour de cassation considère qu'il s'agit ici d'un engagement unilatéral qui n'avait pas été remis en cause. Dans ce cas, la clause devait s'appliquer comme une garantie de fond dont le non-respect entraînait un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le règlement intérieur de copropriété qui vise à régir les relations entre propriétaires et syndic peut tout à fait être invoqué par les salariés. Si la Cour de cassation a déjà considéré qu'une garantie conventionnelle de procédure constituait une garantie de fond, c'est à notre connaissance la première fois qu'un acte, dans lequel les salariés sont des tiers, emporte néanmoins les mêmes conséquences.

V. LM

Procès-verbal de carence et représentativité

Cass. Soc. 10 février 2010, n°09-60244, FS P+B

Les dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 commencent à alimenter le contentieux sur la représentativité. Cette décision de la cour de cassation en est un exemple. Un salarié de la société Lohéac a été élu délégué du personnel en mars 2008. Une partie de l'entreprise -activité de transport citerne- a été

transférée en juillet de la même année à la société Sterna par un contrat de location-gérance. Le transfert partiel précisait le nom des salariés dont le contrat était transféré à la nouvelle société. Le salarié délégué du personnel figurant sur la liste, une autorisation administrative était nécessaire. L'inspecteur du travail refusa le transfert du salarié

ainsi que celui de 17 autres salariés protégés. Cette décision a été l'objet d'un recours hiérarchique.

Les autres salariés furent transférés au 1^{er} janvier 2009 à la société Sterna. L'employeur a donc organisé des élections professionnelles en invitant les organisations syndicales représentatives à élaborer

→

Jurisprudence

L'organisation d'élections ayant donné lieu à un procès-verbal de carence, il en résulte que ces élections ne permettent pas d'évaluer l'audience syndicale et ne mettent pas fin à la période transitoire instituée par la loi du 20 août 2008

Procès-verbal de carence et représentativité

Cass. Soc. 10 février 2010, n°09-60244, FS P+B

(suite)

-rer un protocole préélectoral en février 2009 qui a abouti à un procès-verbal de carence le 12 mars 2009, aucun candidat ne s'étant présenté ni au premier ni au second tour.

Le 30 mars 2009, le ministre des transports a annulé les décisions de l'inspecteur du travail et a autorisé le transfert de dix salariés protégés dont M. X. Par lettre du 23 avril 2009, le syndicat désigne le salarié comme délégué syndical de l'entreprise Sterna, désignation dont l'employeur demande l'annulation. Le Tri-

bunal d'instance refuse d'annuler la désignation, l'employeur se pourvoit alors en cassation.

L'employeur estime que le syndicat CFDT ne pouvait plus se prévaloir de sa représentativité dans la mesure où l'entreprise avait organisé des élections après la parution de la loi et qu'à partir de ce moment, la représentativité devait s'apprécier en fonction des résultats à ces élections.

La Cour de cassation a cependant suivi le Tribunal d'instance. Elle estime en

effet que l'organisation d'élections ayant donné lieu à un procès-verbal de carence, il en résulte que ces élections ne permettent pas d'évaluer l'audience syndicale et ne mettent pas fin à la période transitoire instituée par la loi du 20 août 2008. Dans ces conditions, le délégué syndical désigné par le syndicat CFDT continuait à bénéficier de la présomption de représentativité irréfutable.

V. LM

La mise à pied conservatoire : nouvelle précision

Cass. Soc. 3 février 2010, n°07-44491, Lannuzella c/Sté Ciffreo Bona, FP P+B

La mise à pied conservatoire a une place floue dans le droit du licenciement. Parfois confondue avec la mise à pied disciplinaire, la jurisprudence a dû préciser son régime juridique, notamment quant à sa durée qui doit être obligatoirement à durée indéterminée. Les dernières décisions concernant la mise à pied conservatoire ont précisé que la durée indéterminée n'était pas remise en cause, et donc la qualification de la faute grave, lorsque la mise à pied était mise en place pour la durée de la procédure de licenciement.

Par une décision du 3 février 2010, la chambre sociale de la Cour de cassation apporte à nouveau une précision à ce régime en posant que la mise à pied conservatoire n'impliquait pas nécessairement un licenciement disciplinaire.

En l'espèce, le salarié a été embauché le 1^{er} octobre 2002 par la société Ciffreo Bona comme chef de magasin. La gestion du dépôt fait apparaître selon l'employeur des dysfonctionnements qui vaudront au salarié deux lettres adressées les 11 mars et 11 mai 2004. Le 6 juillet le salarié

est licencié après avoir été l'objet d'une mise à pied conservatoire.

Le salarié conteste son licenciement notamment sur le fait que, précédé d'une mise à pied conservatoire, le licenciement était nécessairement à caractère disciplinaire. Or, l'employeur l'avait licencié pour insuffisance professionnelle.

La cour d'appel n'avait pas suivi le salarié dans son argumentation, celui-ci s'est pourvu devant la Cour de cassation.

La Cour de cassation rejette le pourvoi formé par le

→

La mise à pied conservatoire n'impliquait pas nécessairement que le licenciement prononcé présente un caractère disciplinaire.



La mise à pied conservatoire : nouvelle précision

Cass. Soc. 3 février 2010, n°07-44491, Lannuzella c/Sté Ciffreo Bona, FP P+B

(suite)

salarié. Elle indique d'une part que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement constituaient bien une cause réelle et sérieuse, mais surtout que la mise à pied conservatoire n'impliquait pas nécessairement que le licenciement prononcé présente un caractère disciplinaire.

Cette décision est surprenante. La mise à pied conservatoire a pour objet de mettre à l'écart une per-

sonne de l'entreprise pendant la durée de la procédure, cette période permet à l'employeur de rechercher les éléments liés à celle-ci. Elle marque d'ailleurs la fin du contrat de travail en cas de faute grave ou lourde.

L'insuffisance professionnelle pour être constatée ne justifie pas une mise à l'écart du salarié de l'entreprise.

L'insuffisance professionnelle existe (ou non) lorsque la procédure de licenciement est engagée.

Par ailleurs, cette jurisprudence sera-t-elle applicable aux salariés protégés ? Dans l'affirmative, la porte reste ouverte à tous les abus.

V. LM

Le changement temporaire de lieu de travail : un contrôle de proportionnalité favorable à l'entreprise

Cass. Soc. 3 février 2010, pourvoi n°08-41412, FP P+B+R

La mobilité du salarié est une question d'actualité en pleine mouvance. Si l'on a pu saluer les avancées de la jurisprudence, notamment quant au régime des sanctions dans la mise en œuvre de la clause de mobilité, on ne peut que constater que le lieu de travail reste malgré tout sous la maîtrise de l'employeur. La permanence du secteur géographique comme élément du contrat de travail est symptomatique.

Une salariée est engagée à temps partiel par la société Casino à Chatou comme employée de cafétéria. Son contrat prévoyait qu'elle pourrait être affectée dans tout établissement Casino situé dans la ville de Chatou ou dans les localités limitrophes. Le 1^{er} février 2003, le

magasin Casino de Chatou fut cédé à la société Leader Price Chatou qui a fermé l'établissement pour y faire des travaux. Les salariés ont cessé de travailler tout en continuant à être rémunérés. Le 29 août 2003, le nouvel employeur fait connaître à la salariée qu'elle devrait reprendre son travail le 1^{er} septembre suivant à Saint-Denis avant de reprendre son activité à Chatou dès la fin des travaux. La salariée refuse cette affectation et est licenciée pour faute grave le 25 septembre 2003 au motif de son absence injustifiée. La salariée saisit le Conseil de prud'hommes en contestation de son licenciement et de diverses demandes d'indemnités.

La cour d'appel condamne

la société Leader Price pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. La société se pourvoit en cassation. Elle estime que la salariée devait accepter cette affectation temporaire dans la mesure où elle devait reprendre son activité à Chatou dès la fin des travaux. La société se basait ici sur une jurisprudence constante de la Cour de cassation qui estime que le salarié doit en principe accepter une affectation temporaire.

La Cour de cassation réfute l'ensemble des arguments soulevés par la société. La Haute juridiction considère en effet qu'une affectation temporaire en dehors du secteur géographique où le salarié travaille habituellement, ou en dehors des

→

L'affectation temporaire doit être motivée par l'intérêt de l'entreprise, justifiée par des circonstances exceptionnelles et que le salarié soit averti dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible.

Jurisprudence



Le changement temporaire de lieu de travail : un contrôle de proportionnalité favorable à l'entreprise

Cass. Soc. 3 février 2010, pourvoi n°08-41412, FP P+B+R

(suite)

limites prévues par la clause de mobilité, ne peut constituer une modification du contrat de travail. Cette affirmation est immédiatement modulée par les conditions posées par la chambre sociale, à savoir que l'affectation temporaire doit être motivée par l'intérêt de l'entreprise, justifiée par des circonstances exceptionnelles et que le salarié soit averti dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible.

Ce sont ces deux dernières conditions qui ont conduit

en l'espèce à considérer que le refus de la salariée était justifié.

Donc, on en déduit que si l'employeur avait pris la précaution de l'avertir à l'avance, la salariée aurait dû accepter, alors qu'elle était à temps partiel, un changement de lieu de travail dont les conséquences, certes temporaires, n'auraient pas à être prises en compte par l'employeur. Cette jurisprudence est incontestablement une avancée puisqu'elle pose des conditions plus restrictives au changement

temporaire de lieu de travail, mais elle le fait sans jamais prendre en compte les inconvénients liés à cette situation. Par exemple, des salariés à temps partiel peuvent se trouver dans l'impossibilité d'accepter, notamment en cas de cumul d'emplois ou simplement en raison d'une organisation familiale choisie. A quand une jurisprudence qui ne considère pas le lieu comme un élément accessoire du contrat de travail alors qu'il est souvent déterminant du lieu de vie du salarié ?

V. LM

Textes



Il sera possible de rétablir l'indemnité journalière pendant le délai d'un mois entre la date de la seconde visite de reprise et son reclassement ou licenciement par l'employeur

D. n°2010-244, 9 mars 2010, JO 11 mars 2010, p. 48 18

Le décret précité vient de créer une « indemnité temporaire d'inaptitude ». Cette indemnité vise à compenser la perte de rémunération liée à l'impossibilité d'effectuer son activité professionnelle à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Désormais, il sera possible de rétablir l'indemnité journalière pendant le délai d'un mois entre la date de la seconde visite de reprise et son reclassement ou licenciement par l'employeur. Le salarié concerné devra en faire la demande au-

près de la CPAM qui lui remettra un formulaire *ad hoc*. Le formulaire est ensuite remis au médecin du travail puis adressé à l'employeur. L'employeur devra alors, dans les 8 jours qui suivent la date de décision de reclassement acceptée par le salarié ou le licenciement, retourner le volet du formulaire à la CPAM après y avoir porté la date de sa décision et confirmé l'exactitude des indications portées par le salarié sur la nature professionnelle de l'accident ou de la maladie.

Le montant de l'indemnité journalière est égal au montant de l'indemnité journalière versée pendant l'arrêt de travail. Elle est versée par la caisse à compter du 1^{er} jour qui suit l'avis d'inaptitude jusqu'à la date du licenciement ou du reclassement pour une durée maximale d'un mois. En cas de perception d'une rente liée à l'accident ou à la maladie, le montant de celle-ci s'impute sur le montant de l'indemnité. Ce texte ne sera applicable qu'aux personnes déclarées inaptes à compter du 1^{er} juillet 2010.

Textes



La tarification des frais médicaux : le secteur optionnel

Le secteur optionnel : de quoi parle-t-on ?

Le 19 octobre dernier, un Protocole d'accord tripartite portant création d'un secteur optionnel était signé entre les syndicats représentatifs pour la convention médicale, l'Union nationale des caisses d'assurance maladie (UNCAM) et l'Union nationale des organismes complémentaires d'assurance maladie (UNOCAM). On ne peut comprendre les changements qui résulteraient d'une telle création sans avoir une idée claire de la façon dont sont fixés les tarifs des prestations des professionnels de santé.

1/ Le contexte

Les principes posés en la matière résultent de l'ordonnance du 19 octobre 1945. Ce texte a retenu le principe de conventions pour déterminer les tarifs opposables aux médecins et, plus largement, les bases sur lesquelles les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) calculent le montant des prestations en nature destinées à rembourser aux patients leurs frais médicaux. Ces conventions d'un type particulier concernent aujourd'hui tous les professionnels de santé libéraux et, pour les médecins, elles sont nommées conventions médicales. Elles constituent un

instrument de régulation précieux car elles permettent de concilier les principes de la médecine libérale avec les contraintes financières de l'assurance maladie qui ne peut s'engager à rembourser les frais engagés quel qu'en soit le prix.

Depuis 1971, ces conventions sont nationales et pluriannuelles (5 ans), et leur objet s'est largement diversifié. Si la détermination des obligations tarifaires des médecins en constitue toujours un volet important, elles ont au fil des ans acquis une fonction beaucoup plus élaborée pour devenir un véritable outil des politiques de santé et aborder des thèmes variés comme la maîtrise des dépenses de santé, la régulation et le développement harmonieux de l'offre de soins, ou encore les bonnes pratiques professionnelles et leur évaluation. Les professionnels de santé ne sont pas obligés d'entrer dans le système conventionnel. Ils ont toutefois fortement intérêt à le faire car, si cela les rend débiteurs d'obligations qui s'ajoutent à leurs devoirs déontologiques, cela permet à leurs patients d'être remboursés sur la base des tarifs conventionnels et donc, d'être solvabilisés. C'est pourquoi l'absence de conventionnement volontaire est

rarissime et que le non-conventionnement est généralement un « déconventionnement » résultant d'une sanction prise à l'encontre du médecin.

À l'heure actuelle, les praticiens qui entrent dans le système conventionnel disposent d'une option. Soit ils adhèrent purement et simplement à la convention : ils s'engagent alors à respecter des tarifs des prestations et bénéficient en contrepartie d'avantages sociaux tels que la prise en charge partielle de leurs cotisations sociales par la CPAM. On dit de ces médecins qu'ils appartiennent au secteur 1. Soit ils adhèrent à la convention et conservent leur liberté tarifaire : ils peuvent alors dépasser les tarifs opposables avec « *tact et mesure* », mais ne peuvent plus prétendre à la prise en charge partielle de leurs cotisations sociales. On dit de ces médecins qu'ils appartiennent au secteur 2. La liberté initiale de choix entre ces deux secteurs conventionnels a rapidement été encadrée afin de consolider un secteur 1 indiscutablement favorable à l'accès aux soins puisque les patients qui le fréquentent sont assurés de se voir appliquer des tarifs dont une partie substantielle leur sera remboursée. →

La tarification des frais médicaux : le secteur optionnel

(suite)

la création d'un nouveau secteur conventionnel, le secteur optionnel (SO), doit permettre de concilier les impératifs de l'accès aux soins et de réalisme tarifaire.

Les adaptations ont donc eu pour objet de contenir, voire d'affaiblir, le secteur 2 où les patients risquent de devoir supporter des dépassements qu'ils ne connaissent pas par avance et qui sont exclus de la base de remboursement. Pour cette raison, l'accès au secteur 2 a été partiellement fermé en 1989 pour être réservé aux médecins détenteurs de certains titres universitaires ou ayant une expérience hospitalière. Depuis et dans le contexte actuel de raréfaction des revalorisations d'honoraires, le conventionnement est perçu par certains praticiens du secteur 1 comme une contrainte de plus en plus lourde. Ils considèrent que leurs obligations tarifaires ne sont plus convenablement compensées par les avantages qu'ils retirent de l'appartenance à ce secteur, et que les tarifs qui leur sont imposés sont difficilement compatibles avec la qualité des soins et les charges professionnelles liées au nécessaire renouvellement du matériel médical. De leur côté, les médecins du secteur 2 constatent une intolérance croissante des assurés à l'égard des dépassements d'honoraires et militent en faveur de la création de majorations d'honoraires définies et

remboursées. Le secteur optionnel répond précisément à cette dernière revendication.

2/ Le projet

Après avoir exprimé leur attachement à l'égalité des soins et la nécessité de poursuivre les efforts entrepris pour améliorer la qualité des soins, les parties signataires du Protocole font un double constat. D'un côté, la surreprésentation des praticiens du secteur 2 dans certaines spécialités compromet l'accès aux soins en raison de la faible lisibilité des tarifs et des restes à charge. De l'autre, la « juste valorisation des actes opposables » demande que les tarifs conventionnels évoluent pour tenir compte du coût des pratiques médicales. En dépassant les clivages actuels résultant des deux secteurs existants, la création d'un nouveau secteur conventionnel, le secteur optionnel (SO), doit permettre de concilier les impératifs de l'accès aux soins et de réalisme tarifaire.

Destiné à prendre en compte les exigences de l'exercice en plateau technique lourd, le SO ne serait proposé qu'à certains professionnels de santé libéraux conventionnés : ceux qui relèvent des spécialités de chirurgie, anes-

thésie-réanimation et gynécologie obstétrique, et qui ont une activité technique prépondérante. L'accès à ce secteur ne serait en outre accessible qu'aux conditions posées actuellement pour l'accès au secteur 2, donc à des conditions sélectives. Pour les actes qu'il effectue, le médecin adhérant au secteur optionnel s'engagerait à réaliser au moins 30% de ses actes au tarif opposable, la proportion étant évaluée au regard de l'ensemble des actes réalisés par le praticien. Il s'engagerait également à ne facturer pour les autres actes que des compléments d'honoraires inférieurs ou égaux à 50% du tarif opposable. Il s'engagerait enfin à approfondir la démarche de transparence des tarifs en donnant au patient une information détaillée préalablement à toute intervention. L'adhésion au SO conférerait plusieurs avantages (contreparties ?) dont on ne retiendra que les principaux. Le praticien bénéficierait de la prise en charge partielle de ses cotisations sociales sur la part de son activité effectuée au tarif opposable. De plus, les soins réalisés dans le cadre de son droit à dépassement bénéficieraient de taux de remboursement identiques à ceux en vigueur pour les tarifs

→

La tarification des frais médicaux : le secteur optionnel

(suite)

le SO se présente comme une sorte d'hybride, déjà critiqué par nombre d'observateurs qui relèvent qu'un tel dispositif permettra aux praticiens d'avoir à la fois les avantages du secteur 1 et ceux du secteur 2, sans en supporter les inconvénients.

opposables. Ce sont donc les frais réels (tarif opposable + complément d'honoraires) qui constitueraient la base de remboursement. Le restant à charge devrait du reste pouvoir être remboursé par les complémentaires santé. En effet, l'UNOCAM s'engage de son côté à inciter toutes les complémentaires santé à prendre en charge ce nouveau secteur, à s'assurer que les compléments d'honoraires maîtrisés seront pris en charge dans leurs offres et à diffuser largement auprès des assurés la liste des praticiens ayant fait le choix du SO.

Compte tenu du réseau de devoirs et de droits ainsi institué, le SO se présente comme une sorte d'hybride, certains de ses traits étant ceux du secteur 1, d'autres ceux du secteur 2. Ceci est déjà critiqué par nombre d'observateurs qui relèvent qu'un tel dispositif permettra aux praticiens d'avoir à la fois les avantages du secteur 1 et ceux du secteur 2, sans en supporter les inconvénients. Certains y voient encore une opération de régularisation des dépassements d'honoraires qui restent dans une certaine limite. Ils redoutent enfin que le projet présenté

marque les prémisses d'un mouvement plus ample et craignent que les syndicats de médecins qui réclament l'extension du SO à tous les spécialistes soient très vite entendus. Si l'on ajoute à cela que le Protocole prévoit que le choix du secteur sera réversible, les repères classiques sont définitivement brouillés. Contrairement au principe de l'adhésion définitive et irréversible qui est posée pour le praticien du secteur 1 et le place dans une situation statutaire, le choix du SO sera réversible. Le médecin pourra, à tout moment, mettre fin à son adhésion au SO et regagner son secteur d'origine ou celui pour lequel il aurait pu opter lors de son installation dans le secteur optionnel, ce qui tendrait à le placer dans une situation contractuelle.

Pour significatives qu'elles soient des aspirations actuelles des médecins, les dispositions relatives au SO ne sont pour l'heure pas applicables. Leur entrée en vigueur est en effet conditionnée par l'intégration du Protocole dans le futur édifice conventionnel, ce qui est loin d'être acquis. La Ministre de la Santé a en effet d'ores et déjà fait

savoir qu'elle n'était pas favorable au SO tel qu'il est envisagé. Madame Bachelot souhaite que le SO soit une alternative au secteur 2, ce dernier devant progressivement disparaître faute de nouvelles entrées. Aussi, elle attend des « objectifs chiffrés » sur les passages du secteur 2 vers le secteur optionnel, des « contreparties sur la qualité des soins » et la poursuite d'un objectif, « limiter les dépassements d'honoraires devenus un véritable problème pour certains citoyens ». Les partenaires conventionnels devront donc reprendre l'ouvrage s'ils ne veulent pas que ce projet de SO reste sans suite, comme cela s'était déjà produit en 1992.

M.B

<http://institutdutravail.ubordeaux4.fr>

Direction :
Olivier Pujolar
Rédaction en chef :
Valérie Lacoste-Mary
Elaboration technique :
Marie-José Bolland

Téléphone : 05 56 84 85 69
Télécopie : 05 56 84 85 07
Messagerie : itbx4@u-bordeaux4.fr

Contact :
lacoste@u-
bordeaux4.fr

Les formations du mois d'avril :

Formations prud'homales :

- AFCPH-UNSA : 13/04/10 au 15/04/10
- SOLIDAIRES : 20/04/10 au 23/04/10

FESS et CPH :

- CFDT : 13/04/10 au 16/04/10 : Modes de rupture du contrat de travail

Les acquisitions du centre de documentation

Responsable : Marie-José Bolland, docit@u-bordeaux4.fr



OUVRAGES :

- La CGT et la recomposition syndicale, sous la dir. de Françoise Piolet, PUF, 2009
- L'esprit de Philadelphie : la justice sociale face au marché total, Alain Supiot, Seuil, 2010
- Etudes à la mémoire du Professeur Bruno Oppetit, Litec, 2009
- L'emploi en ruptures, sous la dir. de Bernard Gomel, Dominique Méda et Evelyne Serre, Dalloz, 2009
- Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?, sous la dir. de Sophie Bérout et Paul Bouffartigue, La Dispute, 2009



DVD :

- ♦ Les LIP, l'imagination au pouvoir, un film de Christian Rouaud, Les films du paradoxe, 2007