

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



ONT PARTICIPE A CE NUMERO :

Maryse **BADEL**

Aline **BOURGEOIS**

Philippe **HELIS**

Valérie **LACOSTE-MARY**

Sommaire :

### Jurisprudence

- Sécurité sociale, obligation pour les juges du fond de contrôler l'adéquation d'une sanction ou l'infraction commise

### Chroniques de jurisprudence

- Preuve, régime, état dépressif, licenciement, charge de travail, attestations, renversement de la charge de la preuve
- Définition, agissements répétés, violation des prescriptions du médecin du travail, postes de niveau inférieur

### Textes

- Finalisation d'un accord sur le harcèlement au travail
- Le règlement arbitral du 3 mai 2010 applicable aux médecins en l'absence de convention médicale

## EDITO

Ce mois de juin marque l'aboutissement du colloque annuel de l'Institut du travail sur le thème des négociations. En effet, la vidéo de la journée du 12 mars 2010 a été mise en ligne sur le site de l'Institut. Je tiens à remercier tout particulièrement notre collègue Gérard Cendrès qui en a réalisé le montage et la présentation. De même, les actes du colloque sont publiés ce mois-ci dans la revue « *Droit ouvrier* ».

La lettre de l'Institut a souvent fait état de l'évolution des négociations sur le thème du harcèlement au travail dont on sait les ravages. Une présentation de l'accord conclu dernièrement est à lire dans ces colonnes.

Bonne lecture à tous !



V. LM

## Informations

**A partir de l'adresse <http://nego.onsys.eu>, vous pourrez accéder à la vidéo du colloque 2010 de l'Institut du travail :**

**« Négociations en droit du travail »**

## Rectificatif

Sur l'indemnisation des conseillers prud'hommes. Ci-dessous un extrait de la décision du Conseil d'Etat relative à l'indemnisation des conseillers prud'hommes.

« *DECIDE :*

-----  
*Article 1er : L'article 3 du décret du 16 juin 2008 est annulé en tant que les articles D. 1423-65 et D. 1423-66 qu'il crée dans le code du travail plafonnent, sans possibilité de dérogation, le nombre d'heures indemnifiables que le conseiller prud'homme peut déclarer avoir consacré à l'étude préparatoire d'un dossier préalable à l'audience et à la rédaction des ordonnances et des procès-verbaux. »*



### **Sécurité sociale, obligation pour les juges du fond de contrôler l'adéquation d'une sanction ou l'infraction commise**

*Cass. civ. 2, 8 avril 2010, n° 09-11.232, Société Sogara France c/ Caisse primaire d'assurance maladie de la Gironde, FS-P+B+R+I*

*Cass. civ. 2, 8 avril 2010, n° 08-20.906, Caisse primaire d'assurance maladie de l'Essonne, FS-P+B*

**L**e Conseil constitutionnel veille, depuis une décision rendue le 25 février 1992 (Décision n° 92-307 DC du 25 février 1992, Rec. p. 48), au respect des « principes de valeur constitutionnelle régissant le prononcé d'une sanction », considérant de manière constante « qu'une peine ne peut être infligée qu'à la condition que soient respectés le principe de légalité et des délits et des peines, le principe de nécessité des peines, le principe de la non rétroactivité de la loi pénale d'incrimination plus sévère ainsi que le principe des droits de la défense ».

Ces principes à valeur constitutionnelle visent non seulement les peines, sanctions prononcées par des juridictions répressives, mais également « toute sanction ayant le caractère d'une punition même si le législateur a laissé le soin de la prononcer à une autorité de nature non juridictionnelle ».

Par conséquent, les sanctions prononcées par les organismes de sécurité sociale doivent obéir à ce régime. Notamment, elles

ne peuvent être justifiées que si elles sont proportionnées aux comportements fautifs commis.

Le législateur a organisé, dans certaines dispositions du Code de la sécurité sociale, le respect de ce principe : ainsi l'article L. 323-6, dernier alinéa, du Code de la sécurité sociale dispose qu'en cas de recours contre les décisions de la caisse d'assurance maladie, les juridictions du contentieux général de la sécurité sociale contrôlent l'adéquation de la sanction prononcée par l'organisme (à savoir la suppression des indemnités journalières pour maladie) à l'importance de l'infraction commise par l'assuré affilié au régime général. C'est donc sans surprise que la Cour de cassation rejette le pourvoi formé par la caisse contre l'arrêt de la cour d'appel de Paris, dans son arrêt du 8 avril 2010 (n° 08-20.906). En l'espèce, la caisse, qui avait demandé à une assurée le remboursement des indemnités journalières perçues pour un montant de 12200,09 euros, reprochait en effet aux juges du fond d'avoir limité la

condamnation de l'assurée à hauteur de 1018,78 euros. La Cour de cassation considère alors que c'est dans l'exercice de leur pouvoir souverain que les juges du fond ont décidé de réduire le montant des indemnités journalières dû par l'assurée.

Mais le principe de proportionnalité de la sanction punitive s'impose, quand bien même le législateur ne l'aurait pas expressément prévu. Ainsi, la Cour de cassation, dans un arrêt du 19 février 2009 a déjà reconnu que la règle fixée par l'article précité devait s'étendre aux travailleurs relevant du régime des travailleurs indépendants. Dans un arrêt du 8 avril 2010 (n° 09-11.232), rendu au visa de l'article 6, §1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, la Cour de cassation affirme le caractère général de la règle : « Il appartient aux juridictions du contentieux général de la Sécurité sociale d'apprécier l'adéquation d'une sanction à caractère punitif prononcée par un organisme de Sécurité sociale à la gravité de l'infraction commise ». →

**Mais le principe de proportionnalité de la sanction punitive s'impose, quand bien même le législateur ne l'aurait pas expressément prévu**



### **Sécurité sociale, obligation pour les juges du fond de contrôler l'adéquation d'une sanction ou l'infraction commise**

(suite)

En l'espèce, la société Sogara France avait été poursuivie, par la caisse primaire d'assurance maladie de la Gironde, en recouvrement des sommes versées à la victime d'un accident du travail sur le fondement de l'article L. 471-1 du Code de la sécurité sociale, au motif que la déclaration de l'accident avait été établie sept jours après que l'employeur en ait eu connaissance.

La Cour de cassation casse l'arrêt confirmatif de la cour d'appel de Bordeaux : elle reproche aux juges du fond de ne pas avoir procédé au contrôle

de l'adéquation de la sanction à l'infraction commise par l'employeur. Ainsi, si l'article L. 471-1 dernier alinéa dispose que « *la caisse primaire d'assurance maladie recouvre auprès des employeurs ou de leurs préposés (...) l'indu correspondant à la totalité des dépenses faites à l'occasion de l'accident* », cette mesure n'est pas pour autant automatique : il s'agit, selon la Cour de cassation d'une sanction à caractère punitif, une « *quasi-peine complémentaire* » puisqu'elle s'ajoute à l'amende prévue par l'article R. 471-3 qui sanc-

tionne le retard de la déclaration d'accident du travail. Dès lors, la sanction doit être personnalisée et proportionnée au comportement fautif.

Par conséquent, il appartient dorénavant aux juges du fond de déterminer, en cas de recours, si la mesure prononcée par l'organisme de sécurité sociale est ou non une sanction, et d'en contrôler le cas échéant le quantum. La tâche s'annonce délicate tant la qualification de certaines mesures s'avère difficile à établir.

**A.B**

### **Chroniques de jurisprudence sur le harcèlement moral**

#### **Preuve, régime, état dépressif, licenciement, charge de travail, attestations, renversement de la charge de la preuve**

Cass. soc., 10 mars 2010, n°08-45.331

La responsable du rayon parapharmacie d'une officine est déboutée de sa demande en réparation du préjudice subi du fait du harcèlement moral dont elle avait été victime de la part de son employeur.

Les juges d'appel relèvent que les certificats médicaux mettant en avant la dégradation de l'état de santé de l'inté-

ressée postérieurement à son embauche, au travers d'un syndrome dépressif majeur, n'établissent pas qu'il est la conséquence d'un harcèlement de l'employeur. Selon eux, les attestations de quatre salariés produites pour preuve de tels faits sont contredites par d'autres attestations de personnes travaillant ou ayant travaillé à l'officine, la fausseté de certains faits étant ainsi dé-

montrée, tandis que d'autres apparaissent déformés. La cour d'appel précise que la charge de travail n'est pas en soi constitutive de harcèlement moral et que la salariée n'a jamais protesté contre le comportement de son employeur avant son licenciement.

L'arrêt rendu par la cour d'appel est cassé par la Cour de cassation. En effet les juges d'appel →

**Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. ».**



***Preuve, régime, état dépressif, licenciement, charge de travail, attestations, renversement de la charge de la preuve (suite)***

ont fait peser sur la salariée la charge de la preuve d'un tel harcèlement. A ce titre, il convient de rappeler que l'article L.1154-1 du Code du travail a institué les règles suivantes en matière de preuve : « Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 (harcèlement

moral) et L. 1153-1 à L. 1153-4 (harcèlement sexuel), le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agisse-

ments ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. ».

***Définition, agissements répétés, violation des prescriptions du médecin du travail, postes de niveau inférieur***

*Cass. soc., 28 janvier 2010, n°08-42.616*

*I*l résulte de l'article L. 1152-1 du Code du travail que le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel.

En l'espèce, l'employeur avait imposé à la salariée de manière répétée, au mépris des prescriptions du médecin du travail, d'effectuer des tâches de manutention lourde qui avaient provoqué de nombreux arrêts de travail. Puis, au vu des avis médicaux successifs, il avait proposé des postes d'un niveau inférieur à celui d'agent de maîtrise, en particulier à cinq reprises, dont le poste d'hôtesse

au service client qui était lui-même incompatible avec les préconisations du médecin du travail. Dans ces conditions, les juges de la cour d'appel avaient bien caractérisé une situation de harcèlement moral.

**Ph. H.**



***Le harcèlement et la violence au travail englobent tout comportement inacceptable d'un ou de plusieurs individus (salariés ou tiers à l'entreprise), qu'il soit d'ordre physique, psychologique ou sexuel. Ce comportement a pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié. Il affecte sa santé et sa sécurité ou crée un environnement de travail hostile.***

### ***Finalisation d'un accord sur le harcèlement au travail***

Après la conclusion, le 15 décembre 2006, d'un accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail, les partenaires sociaux français se sont attelés à la transposition de ce texte au niveau national. Le 26 mars 2010, après huit séances de négociation, les partenaires sont parvenus à un accord qui est maintenant ouvert à la signature.

L'accord consiste en un mode d'emploi des dispositions légales et donne aux entreprises la marche à suivre pour prévenir et gérer les situations de harcèlement et de violence.

#### **◆ 1 - La définition du harcèlement et de la violence au travail**

Le harcèlement et la violence au travail englobent tout comportement inacceptable d'un ou de plusieurs individus (salariés ou tiers à l'entreprise), qu'il soit d'ordre physique, psychologique ou sexuel. Ce comportement a pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié. Il affecte sa santé et sa sécurité ou crée un environnement de travail hostile.

##### **\* Violence au travail**

La violence au travail survient lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. L'accord donne une définition large de l'agression, qui ne se limite pas aux atteintes physiques. Ainsi, les agressions verbales ou comportementales sont aussi assimilées à de la violence au travail.

##### **\* Situations particulières**

Les salariés en contact avec le public ou la clientèle ne sont pas oubliés. Les incivilités peuvent aussi s'assimiler à du harcèlement ou à de la violence au travail. De plus, il est précisé que certaines professions sont plus particulièrement exposées au harcèlement et à la violence. Une attention particulière doit être portée aux femmes et aux personnes potentiellement sujettes à des comportements discriminatoires en raison, par exemple, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou de leur handicap.

##### **\* Incidences de l'organisation au travail**

L'accord incrimine aussi les phénomènes de stress au travail. Ainsi, lorsque ces phénomènes découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, à l'environnement de travail ou à une mauvaise communication dans l'entreprise, ils peuvent aussi conduire à des situations de harcèlement ou de violence au travail. L'accord précise que les situations de violence et de harcèlement s'apprécient au regard de l'ensemble des éléments de l'environnement de travail : comportements individuels, modes de management, relations avec la clientèle, mode de fonctionnement de l'entreprise.



## ◆ 2. La prévention du harcèlement et de la violence au travail

L'accord recense les acteurs et les méthodes à mobiliser pour prévenir les comportements de harcèlement et de violence.

### \* Information du personnel

Les entreprises sont invitées par l'accord à prendre clairement position contre le harcèlement et la violence au travail et à informer le personnel de la procédure à suivre lorsque de tels comportements sont observés. Cette procédure peut être décrite dans une charte de référence annexée au règlement intérieur.

### \* Formation et sensibilisation de l'encadrement

L'accord insiste sur la nécessité de sensibiliser et d'informer les salariés appelés à exercer des fonctions d'encadrement. A ce titre, les partenaires sociaux confient aux branches professionnelles le soin de mettre en place les outils nécessaires pour favoriser la connaissance des phénomènes de harcèlement et de violence. Les branches sont aussi appelées à aider les entreprises à élaborer des mesures pour améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail, notamment à la suite de réorganisations ou de restructurations.

### \* Mobilisation des différents acteurs

L'accord rappelle qu'un certain nombre d'institutions ont un rôle à jouer sur ces différentes problématiques. En premier lieu, les services de santé au travail apparaissent comme les acteurs privilégiés de la prévention du harcèlement et de la violence au travail et peuvent notamment participer à l'élaboration de formations adaptées, ainsi qu'à la mise en place d'une politique de sécurité.

En ce qui concerne, les institutions représentatives du personnel, le CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) a vocation à promouvoir la prévention des risques professionnels et à proposer des mesures de prévention, en lien avec le comité d'entreprise.

De plus, les salariés peuvent solliciter les délégués du personnel qui peuvent exercer leur droit d'alerte notamment en cas d'atteinte à la santé physique et mentale du personnel (Art. L. 2313-2, C. trav.).

## ◆ 3. La gestion des situations de harcèlement et de violence

### \* Traiter les plaintes

La démarche à mettre en place dans l'entreprise implique notamment de traiter les plaintes sans retard en diligentant des enquêtes. L'accord souligne néanmoins la nécessité d'agir dans la discrétion, de veiller à ce que les plaintes soient étayées par des informations détaillées, de ne divulguer aucune information, autre qu'anonymisée, aux personnes qui ne seraient pas impliquées dans l'affaire et d'assurer aux parties une écoute impartiale et un traitement équitable. Par ailleurs, les fausses accusations doivent être susceptibles d'entraîner des mesures disciplinaires.



\* **Recourir à la médiation**

L'accord propose de mettre en place une phase informelle durant laquelle une personne ayant la confiance de la direction et des salariés pourra fournir conseils et assistance. L'accord suggère aussi d'instituer une procédure de médiation, qui serait ouverte non seulement aux personnes qui s'estiment victimes de harcèlement ou de violence, mais aussi à celles qui auraient été mises en cause. Ce médiateur serait choisi par les parties et aurait pour tâche de les concilier et de leur soumettre des propositions écrites pour résoudre le conflit. Ce médiateur pourrait intervenir dans toutes les situations de harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, ainsi qu'en cas de violence au travail.

\* **Sanctionner le salarié fautif**

Si les faits de harcèlement ou de violence sont établis et qu'aucun règlement amiable n'est possible, il revient à l'employeur de sanctionner l'auteur des faits. L'accord précise que les sanctions applicables doivent être prévues par le règlement intérieur. Sur ce point, la Cour de cassation a jugé que de tels comportements de harcèlement devaient être considérés comme des fautes graves.

\* **Accompagner les salariés victimes**

Dès lors qu'un salarié a été victime d'actes de harcèlement ou de violence pouvant porter atteinte à sa santé, l'employeur doit mettre en œuvre des mesures de soutien au plan médical et psychologique. Le cas échéant, il doit veiller à leur maintien ou à leur retour dans l'emploi, ainsi qu'à leur réinsertion. Enfin, l'employeur doit examiner les situations de harcèlement et de violence en concertation avec les représentants du personnel et les salariés. Cet examen doit prendre en compte l'ensemble des éléments de l'environnement de travail, ce qui inclut notamment les modes de management.

Dès lors que l'accord sera signé, il sera soumis au ministre du Travail pour extension. Au terme de cette procédure, il s'appliquera à tous les employeurs, y compris ceux qui n'adhèrent pas à l'une des organisations patronales signataires (MEDEF, CGPME et UPA).

**Ph. H.**

## Textes



### **Le règlement arbitral du 3 mai 2010 applicable aux médecins en l'absence de convention médicale.**

Les conventions médicales permettent, entre autres choses, de 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 (voir cette *Lettre*, mars 2010). Ces conventions 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). Elles sont négociées puis signées par les syndicats représentatifs de médecins et les caisses nationales d'assurance maladie. La convention doit être signée par au moins une organisation représentative du corps médical et par la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), les autres caisses signataires pouvant être la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs non salariés (CANAM) et la caisse centrale de secours mutuels agricoles (CCMSA). Les généralistes et les spécialistes peuvent conclure des conventions séparément ou ensemble. Dans ce dernier cas, la convention doit être conclue

avec au moins une organisation syndicale représentative pour les généralistes et une organisation syndicale représentative pour les spécialistes. Pour entrer en vigueur, les conventions, leurs avenants et leurs annexes doivent être approuvés par un arrêté interministériel. Cette approbation ne peut elle-même intervenir qu'après que le conseil national de l'Ordre a été consulté sur les dispositions relatives à la déontologie médicale. Dès son approbation, la convention est applicable à l'ensemble des médecins concernés, exception faite de ceux qui ont souhaité rester hors convention ou qui ont été placés hors convention par la CPAM à titre de sanction, pour non-respect de leurs engagements conventionnels. Quand les négociations ont été rompues ou qu'elles n'ont pas permis qu'une nouvelle convention soit élaborée dans les temps, c'est un arbitre qui arrête un projet de convention qui est ensuite soumis aux ministres pour approbation et publication (CSS, art. L162-14-2).

La dernière convention médicale ayant été conclue le 12 janvier 2005 et approuvée par arrêté le 3 février 2005 (JO 11 fév.), elle est arrivée à échéance en février dernier, sans que les partenaires conventionnels n'aient réussi à s'entendre sur les termes d'un nouvel accord. Aussi, un projet de règlement arbitral a-t-il été préparé par Monsieur Bertrand Fragonard, Président délégué du Haut Conseil de la Famille, pour définir les rapports entre les organismes

d'assurance maladie et les médecins libéraux et s'appliquer en l'absence de convention médicale. Il a été approuvé par la ministre de la Santé et des Sports et le ministre du Budget, des Comptes publics et de la Réforme de l'État par l'arrêté du 3 mai (JO, 5 mai) dernier qui énonce qu'il cessera de s'appliquer à la date d'entrée en vigueur de la prochaine convention médicale et, au plus tard, cinq ans à l'issue de sa date d'entrée en vigueur. Dans le même temps, l'arrêté du 3 mai reconduit les dispositions conventionnelles issues de la convention de 2005, de ses annexes et avenants publiés au Journal officiel à la date du 21 janvier 2010. Ces dernières étant déjà connues, on s'en tiendra aux dispositions les plus marquantes du règlement arbitral qui restent tout de même assez classiques puisqu'elles concernent le tiers payant, la démographie médicale, l'informatisation, le prix des consultations et la maîtrise des dépenses.

Tout d'abord, le texte prévoit que les personnes pouvant prétendre au dispositif d'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé sont dispensées de l'avance des frais pour la part remboursée par l'assurance maladie, pour les soins réalisés dans le cadre du parcours de soins coordonné par le médecin traitant. Ceci permet donc aux personnes qui ne peuvent pas bénéficier de la CMU complémentaire, mais dont les ressources sont →



### ***Le règlement arbitral du 3 mai 2010 applicable aux médecins en l'absence de convention médicale. (suite)***

peu élevées, de disposer du tiers payant sur une partie des frais engagés.

Ensuite, afin de lutter contre la désertification médicale, le règlement arbitral reconduit la majoration forfaitaire annuelle de 20% des honoraires de médecins généralistes qui se sont installés dans des zones considérées comme déficitaires en médecins. Cette aide est versée par la CPAM à condition que le médecin s'engage à exercer son activité pendant au moins 3 ans dans une zone considérée comme déficitaire, qu'il exerce avec d'autres médecins et pratique des tarifs opposables (sans dépassement d'honoraires), et qu'il justifie d'une activité réalisée aux 2/3 auprès de patients résidant dans la zone déficitaire où il est installé.

Par ailleurs, le règlement arbitral traite de la télétransmission installée au début des années 1990 et qui a largement progressé depuis. Pour qu'elle s'installe encore plus largement, il prévoit qu'un forfait annuel de 250 € sera versé au médecin qui télétransmettra au moins 75% de ses feuilles de soins. De son côté, l'assurance maladie doit mettre en œuvre les

moyens nécessaires pour la maintenance et l'évolution du système SESAM-Vitale. Elle doit conseiller les médecins qui s'installent ou qui veulent s'informer sur les moyens nécessaires à la télétransmission et doit mettre en place un accompagnement individualisé. En outre, elle doit apporter aux médecins libéraux les informations, l'assistance et le conseil qui leur sont nécessaires dans leur exercice quotidien et pour s'adapter aux évolutions du système informatique imposées par les réglementations et les changements techniques. De son côté, le professionnel de santé doit intégrer en temps utile les évolutions de son équipement de façon à rester en accord avec la réglementation en vigueur, disposer sur son poste de travail des données nécessaires à la tarification et à la facturation, et s'assurer au mieux de la continuité du service de la télétransmission au bénéfice des assurés sociaux, notamment pour respecter les délais réglementaires de transmission des feuilles de soin électroniques. Dans le cadre de la modernisation des conditions d'exercice, les praticiens, à condition d'y avoir accès, peuvent re-

courir aux services en ligne et permettre ainsi à leurs patients de bénéficier d'un arrêt de travail dématérialisé.

Enfin, le règlement arbitral prévoit enfin la revalorisation du prix de la consultation du médecin généraliste, qui sera porté à 23 € au 1<sup>er</sup> janvier 2011. Cette revalorisation s'ajoute à d'autres majorations spécifiques notamment l'instauration d'un forfait de 40 € annuels pour les médecins généralistes assurant le suivi d'une personne en affection de longue durée (ALD) et la revalorisation des tarifs d'astreinte au titre de la permanence des soins. Il préconise en même temps l'amélioration de la qualité et de l'efficacité des soins, notamment par l'amélioration de la prescription des médicaments à visée antalgique et des médicaments anti-diabétiques. Il définit pour l'année 2010 des objectifs d'économie chiffrés corrélés à l'efficacité des prescriptions (antibiotiques, ostéoporotiques, antalgiques, antidépresseurs, transports, indemnités journalières...).

**M.B.**

## Informations

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

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

Téléphone : 05 56 84 85 69  
Télécopie : 05 56 84 85 07  
Messagerie : [itbx4@u-bordeaux4.fr](mailto:itbx4@u-bordeaux4.fr)

Contact :  
[lacoste@u-bordeaux4.fr](mailto:lacoste@u-bordeaux4.fr)

### Les formations du mois de juin

#### FESS

CGT 40 : du 1/06/2010 au 4/06/2010 : Conseillers du salarié

CGT 47 : les 7/06/2010 et 8/06/2010 : Représentativité et négociation

CGT 47 : du 14/06/2010 au 16/06/2010 : Initiation au droit du travail

#### CPH

Solidaires : du 1/06/2010 au 4/06/2010 : Formation prud'homale

CGT - FO : du 7/06/2010 au 11/06/2010 : Formation prud'homale

Solidaires : du 15/06/2010 au 18/06/2010 : Formation prud'homale

UNSA : du 21/06/2010 au 25/06/2010 : Formation prud'homale

## Les acquisitions du centre de documentation

Responsable : Marie-José Bolland, [docit@u-bordeaux4.fr](mailto:docit@u-bordeaux4.fr)

- La responsabilité civile des dirigeants sociaux, S. Messai-Bahri, IRJS Editions, 2009
- Maîtriser les risques professionnels, guide pratique et thématique, La Documentation Française, 2009
- Accidents du travail et maladies professionnelles, guide pratique et thématique, La Documentation Française, 2009
- Les ruptures du contrat de travail, guide pratique, La Documentation Française, 2010
- Négocier l'emploi : 50 ans de négociations interprofessionnelles sur l'emploi et la formation, J. Freyssinet, Editions Liaisons, 2010
- Le Droit du travail, 4e éd., A. Supiot, PUF, 2009
- Une sociologue au Conseil constitutionnel, D. Schnapper, Gallimard, 2010
- Les personnes vulnérables dans la jurisprudence de la Cour de cassation, rapport 2009, Cour de cassation, La Documentation Française, 2010
- Droit du travail, 2e éd., A. Coeuret, B. Gauriau, M. Miné, Sirey, 2009
- Vocabulaire juridique, 8e éd., G. Cornu, PUF, 2009

