



EDITORIAL

Selon un article des échos du 26 avril 2011, le marché du travail allemand doit affronter un choc démographique sans précédent. Le ratio retraité – actif va passer à 1 pour 2. La population allemande va diminuer de 8 millions de personnes d'ici à 2030.

Du coup, les entreprises d'Outre Rhin se préparent à cette « révolution grise » en mettant l'accent sur la formation des travailleurs âgés et sur l'amélioration des conditions de travail : des centres de compétence interne intitulés « ergonomie et utilisabilité » sont créés.

Un DRH déclare « qu'un effectif âgé peut produire la même qualité et préserver le niveau de production dès lors que les conditions adéquates sont réunies ».

En France le choc sera moins important et interviendra un peu plus tard. Raison supplémentaire pour engager sans tarder le débat sur la pénibilité.

Tiphaine Garat
Francis Meyer

LE CHIFFRE DU MOIS

600

D'après le ministère du travail, 600 accords ou plans d'action ont d'ores et déjà été engagés par les grandes entreprises dans le cadre du plan d'urgence sur la prévention du stress.

Source : ministère du travail

SOMMAIRE

- P. 2 Le chiffre du mois**
- P. 3 Les brèves**
- P. 5 La retraite anticipée au titre de la pénibilité au travail est créée**
- P. 10 JURISPRUDENCE : Mise à la retraite et harcèlement moral**
- P. 11 Résumé d'article diffuse par l'institut de recherche et documentation en économie de la sante (Irdes), mars 2011, Thierry Debrand, *L'influence des conditions de travail sur les dépenses de santé***
- P. 13 Invitations**

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.

LES BREVES

Une circulaire de l'Acoss commente les principales dispositions de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ayant un impact sur l'activité des Urssaf.

Cette circulaire revient notamment sur l'instauration d'une pénalité lorsque l'entreprise n'est pas couverte par un accord en faveur de la prévention de la pénibilité (article 77 de la loi). De même, elle précise la possibilité d'affectation de jours de repos à un Perco lorsqu'il n'existe pas de compte épargne temps dans l'entreprise (article 108 de la loi), ainsi que l'extension du champ d'application du forfait social aux sommes correspondant à la prise en charge par l'employeur de la part salariale des cotisations ou contributions de retraite complémentaire obligatoire (article 100 de la loi).

Lettre-circ. Acoss, n° 2011-037, 29 mars 2011.

La Dares analyse 116 accords d'entreprises et plans d'action en faveur de l'emploi des seniors.

Dans une étude publiée le 3 mars dernier, la Dares analyse 116 plans d'action et accords déposés auprès des services déconcentrés du ministère du travail. Si globalement ces textes respectent « les obligations légales, l'étude pointe « certaines confusions et ambiguïtés [...] découlant des marges d'interprétations qu'offre la loi elle-même[...] ce qui permet à certaines entreprises de rester floues dans leur formulation ou de se ménager des marges de manœuvre non négligeables ».

Une étude plus approfondie de cette analyse sera publiée le mois prochain dans la lettre d'information dialogue-social.fr.

Dares, documents d'études n°157, février 2011.

<http://www.dialogue-social.fr/fr/generalites-accords-emploi-seniors/id-1514/national-branche-entreprise.html>

Réforme des retraites : la France a adopté « une stratégie payante » selon l'OCDE.

Selon une étude de l'OCDE relative au « panorama des pensions 2011 » rendue public le 17 mars 2011 « les réforme adoptée récemment ne permettront toujours pas de couvrir les coûts des retraites à l'avenir, en dépit des allongements de l'âge de la retraite arrêtés dans la moitié des pays membres ». Selon l'étude, l'âge moyen d'ouverture des droits à la retraite dans les pays membres de l'OCDE atteindra 65 ans pour les hommes et pour les femmes en 2050, soit une hausse d'un an et demi pour les hommes et deux ans et demi pour les femmes. Cependant, l'espérance de vie progresse à un rythme encore plus soutenu, et supérieur à l'augmentation de l'âge de la retraite d'environ 2 ans pour les hommes et 1,5 ans pour les femmes. Par conséquent, l'allongement de la durée de la retraite se poursuivra dans la majorité des pays de l'OCDE. Pour tenter de maintenir la pérennité des systèmes de retraite, l'allongement de l'âge de départ à la retraite, adopté dans la moitié des pays membres, marque « une avancée sur la voie d'une meilleure maîtrise de la hausse des dépenses publiques » juge l'OCDE, mais ne permettra pas

toujours de couvrir le cout des retraites à l'avenir. Ainsi, « il conviendra de procéder à de nouvelles réformes responsables au niveau social et budgétaire ».

En France, note l'OCDE, la réforme engagée récemment par le pays marque une avancée efficace pour assurer la fiabilité du système de retraite. L'allongement de la vie active par le biais d'une augmentation de l'âge de la retraite et/ou de la durée de cotisations est « la stratégie payante dans le contexte français ». Cependant, face à une logique persistante de sortie précoce du marché du travail cumulé à un faible taux d'emploi des seniors, les employeurs, tant privés que publics doivent apprendre à voir les travailleurs âgés comme un véritable atout et éviter toute discrimination à leur égard » pour que la réforme ait les effets escomptés. Ainsi, l'OCDE préconise d'investir dans leur formation et adapter les conditions et heures de travail selon leurs besoins.

<http://www.dialogue-social.fr/fr/generalites-retraite/idcat-63-idsscat-64-id-1554/seniors.html>

La retraite anticipée au titre de la pénibilité du travail est créée

D. n°2011-352 et 2011-353 et Arr. du 30 mars 2011, JO 21 mars, p.5706.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a ouvert **un droit à retraite anticipé pour les personnes atteintes dans leur état de santé pour des raisons imputables au travail**. Sont concernés tous les salariés du régime général, les salariés du régime agricole et les personnes non salariés des professions agricoles.

Les décrets et l'arrêté nécessaires à la mise en œuvre de ce départ anticipé au titre de la pénibilité du travail sont publiés au JO du 31 mars. Ce nouveau cas de départ anticipé est applicable aux pensions prenant effet **à compter du 1^{er} juillet 2011**.

Ainsi, à compter de cette date les assurés âgés d'au moins 60 ans qui sont atteintes dans leur état de santé pour des raisons imputables au travail pourront faire liquider une retraite à taux plein, quelle que soit la durée d'assurance effectivement accomplie.

Les conditions

1. Le droit de prendre sa retraite à taux plein dès 60 ans est réservé aux assurés justifiant d'un taux d'incapacité permanente reconnu au titre :

- **d'une maladie professionnelle (MP)**
- **ou d'un accident du travail (AT) ayant « entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle ».**

La liste de référence de ces lésions consécutives à un AT et identiques à celles indemnisées au titre d'une MP est fixée par arrêté du 30 mars 2011 (article R. 351-24-1 du code de la sécurité sociale). L'identité des lésions dont souffre l'assuré avec celles figurant sur la liste prévue à l'article R. 351-24-1 du code de la sécurité sociale est appréciée par un médecin-conseil du service médical au vu notamment des conclusions médicales figurant sur la notification de rente jointe à la demande. Si le médecin-conseil ne reconnaît pas l'identité des lésions avec celles figurant sur cette liste, la caisse notifie à l'assuré le rejet de sa demande de pension de retraite.

2. Le taux d'incapacité permanente requis devra être d'au moins 10%

- **Lorsque ce taux est au moins égale à 20%** au titre d'une MP ou d'un AT « ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle », le droit à une retraite anticipée est ouvert, sans autres conditions que la seule vérification, pour les victimes d'accidents du travail, de l'appréciation de la notion de lésions identiques.
 - Une possibilité de cumul de taux d'incapacité au titre de plusieurs AT ou MP est possible pour atteindre le taux de 20% si au moins 10 % est atteint au titre d'une même MP ou AT.

- La date de l'obtention du taux d'incapacité est sans conséquence sur l'application du droit.
- Lorsque ce taux est **au moins égal à 10% mais inférieur à 20%**, le bénéfice de la retraite est subordonné à plusieurs conditions :
- Ce taux doit être obtenu au titre d'une même MP ou d'un même AT.
 - L'assuré doit justifier qu'il a été exposé pendant au moins 17 ans à un ou plusieurs facteurs de pénibilité relevant des 3 domaines listés par le décret du 30 mars 2011 au titre « des contraintes physiques marquées », « de l'environnement physique agressif », ou des « contraintes liées à certains rythmes de travail ».
 - Une commission pluridisciplinaire doit confirmer que les modes de preuves apportés par l'assuré permettent d'attester que l'intéressé a bien été exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels précités pendant 17 ans et qu'il existe un lien effectif entre ces années d'exposition et l'incapacité permanente dont souffre l'assuré.

Toutefois, la circulaire précise que **si l'incapacité a été reconnue au titre d'une MP**, la production de la notification de rente et de la notification de la date de consolidation vaut preuve de l'effectivité du lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques professionnels. Par ailleurs, afin de vérifier la condition des « 17 ans », la commission s'attachera uniquement à vérifier que l'assuré justifie de 17 ans d'activité professionnelle ayant donné lieu à cotisation à sa charge, tous régimes confondus. La commission se limitera donc à une validation quasi formelle de la situation des demandeurs.

En revanche, ces présomptions ne s'appliquent pas aux assurés victimes d'un AT : la commission devra vérifier les 2 conditions requises.

- La date de l'obtention du taux d'incapacité est sans conséquence sur l'application du droit.

Qu'est ce que la commission pluridisciplinaire ?

La commission pluridisciplinaire est placée auprès de chaque caisse de retraite. Elle est chargée d'examiner les dossiers des assurés présentant un taux d'incapacité permanente partielle au moins égal à 10% mais inférieur à 20%.

Elle intervient soit immédiatement soit après que le médecin-conseil ait reconnu l'identité des lésions d'un AT avec celles indemnisées au titre d'une MP.

Elle comprend 5 membres : le directeur de la caisse retraite, le médecin conseil régional, l'ingénieur conseil de la Cram, un praticien conseil de la Cram, un praticien hospitalier et la Direccte.

La commission peut également, si nécessaire recueillir l'avis du médecin inspecteur régional du travail ou du médecin du travail désigné par la DIRECCTE.

L'assuré peut également (à son initiative ou celle de la commission) être entendu. Il peut dans ce cas être accompagné par la personne de son choix.

La commission est tenue de rendre son avis au vu de la notification de la rente et des modes de preuve apportées par l'assuré pour justifier de son état, soit « tout document à caractère individuel remis à l'assuré dans le cadre de son activité professionnelle et attestant de son activité (bulletins de paie, contrats de travail, fiche individuelle d'exposition) ».

La procédure

Le seul interlocuteur de l'assuré est la **caisse liquidatrice de la pension de retraite**.

Elle est chargée de recueillir la demande de retraite anticipée pour « pénibilité ».

Cette demande est accompagnée de la notification de rente qui atteste du taux d'IPP et de la notification de la date de consolidation. L'objectif est de connaître le fait générateur de l'incapacité (AT ou MP).

Elle comporte en outre, s'il y a lieu, les modes de preuve qui permettront d'établir que l'incapacité permanente dont est atteint l'assuré est directement liée à l'exposition à ces facteurs de risques professionnels et que l'exposition ait duré au moins 17 ans.

Les cas de figure

La demande émane d'un assuré ne justifiant d'aucun taux d'incapacité au moins égal à 10%, la Caisse notifie une décision de rejet (recours possible dans les 2 mois, voir infra).

L'assuré justifie d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 20% reconnu au titre d'une maladie professionnelle. Dans ce cas, le droit à retraite est ouvert sans autre conditions.

L'assuré justifie d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 20% reconnu au titre d'un accident du travail. Dans ce cas, l'identité des lésions avec celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle devra être vérifiée.

Si l'identité des lésions est reconnue, le droit à retraite est ouvert sans autre condition. En revanche, si le médecin-conseil ne le reconnaît pas, la caisse notifiera le rejet de la demande de pension de retraite (recours possible dans les 2 mois, voir infra).

L'assuré justifie d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 10% mais inférieur à 20% reconnu au titre d'une maladie professionnelle. L'avis de la commission pluridisciplinaire est requis mais des présomptions fortes existent.

L'assuré justifie d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 10% mais inférieur à 20% reconnu au titre d'un accident du travail. L'avis de la commission pluridisciplinaire est requis, après que l'identité des lésions avec celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle a été vérifiée.

Si la commission confirme l'effectivité du lien entre l'incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risques professionnels et l'exposition pendant 17 ans, sa

décision s'impose à l'organisme débiteur et le droit à retraite anticipée pour pénibilité est ouvert.

A contrario, si elle l'infirmes, la demande est rejetée (recours possible dans les 2 mois, voir infra).

Dans tous les cas, le silence gardé par la caisse pendant plus de 4 mois à partir de la date de réception de la demande vaut décision de rejet (recours possible dans les 2 mois, voir infra).

La contestation

La loi ne précise pas les modes de recours en cas de réponse défavorable mais ils sont indiqués dans la circulaire n°DSS/SD2/2011/151 du 18 avril 2011.

En cas de rejet de la demande, il appartient dans tous les cas à la caisse liquidatrice d'en informer l'assuré, c'est-à-dire y compris lorsque ce rejet résulte d'un avis négatif du médecin-conseil ou de la commission pluridisciplinaire.

Les recours suivent la voie normale du contentieux général, avec examen devant les commissions de recours amiable, avant saisine éventuelle du tribunal des affaires de sécurité sociale puis, en appel, de la cour d'appel.

Les droits

La reconnaissance du droit à retraite à raison de la pénibilité ouvre droit à un double avantage :

- Le maintien à soixante ans de l'âge légal de départ en retraite
- Et l'obtention du taux plein quelle que soit la durée d'assurance effectivement accomplie.

Les intéressés pourront donc faire liquider une retraite à taux plein sans attendre d'avoir le nombre de trimestres requis ou d'avoir atteint l'âge d'annulation de la décote.

Le financement

Le financement de cette retraite anticipée est assuré par la branche AT-MP. Elle est chargée de verser à la branche vieillesse une somme équivalente à celle des dépenses occasionnées par les départs anticipés pour pénibilité. A ce titre, il est institué une quatrième majoration de cotisation AT MP.

En savoir plus :

- F. Muller, *Quelle prise en compte de la pénibilité au travail après la loi sur les retraites ?*, Semaine Sociale Lamy, 2010, n°1470.
- F. Meyer, *Les dispositions de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relatives à la pénibilité : premières analyses*, Petites Affiches, 14 décembre 2010, n°248, p.3.
- Circulaire n°DSS/SD2/2011/151 du 18 avril 2011 relative à la mise en œuvre de la retraite à raison de la pénibilité, <http://www.dialogue-social.fr/fr/compensation-expositions-penibilite/id-1556/compensation-des-expositions-%EF%BF%BD-la-p-%EF%BF%BD>
- Sur le site [dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr) ;
<http://www.dialogue-social.fr/fr/compensation-expositions-penibilite/id-1544/compensation-des-expositions-%EF%BF%BD-la-p-%EF%BF%BDnibilit-%EF%BF%BD.html>

JURISPRUDENCE

Un salarié mis à la retraite ne doit pas être dessaisi prématurément de ses responsabilités. Les actions tendant à le « placardiser » peuvent être analysées comme un harcèlement moral et faire l'objet d'une condamnation au titre de l'article 1147 du code civil (obligation de résultat)

Cour de cassation chambre sociale 30 mars 2011 N° de pourvoi: 09-41583

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé par contrat à durée indéterminée du 1er août 1991 en qualité de directeur général de la division «produits de cuisine» par la société Jacob Delafon, aux droits de laquelle vient la société Kohler France ; **que l'employeur lui a notifié, par un courrier du 21 avril 2000 reçu le 25 avril suivant, sa mise à la retraite...**

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer des dommages-intérêts au salarié en réparation du préjudice né du harcèlement moral alors, selon le moyen :

1°/ qu'en se déterminant aux termes de motifs qui affirment sans aucune analyse des "pièces produites aux débats" l'existence d'un lien de causalité entre les fautes retenues à la charge de la société Kohler France et les arrêts de travail du salarié, imputés selon les éléments produits par ses soins à une pathologie cardiaque endogène, sans étiologie professionnelle démontrée la cour d'appel, qui a privé sa décision de motifs, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2°/ que l'employeur est contractuellement tenu à l'égard du salarié qui en subirait un préjudice, de sa faute dans l'exécution de ses obligations contractuelles ; qu'en condamnant, "par application de l'article 1382 du code civil", la société Kohler France à réparer le préjudice causé à M. X... par sa faute qualifiée de "manquement à l'obligation d'exécuter loyalement le contrat

de travail", la cour d'appel a violé les articles 1147 et 1382 du code civil, ensemble le principe du non cumul des responsabilités contractuelle et délictuelle ;

Mais attendu que la cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a relevé que le salarié avait été privé de secrétaire et "changé de bureau" en dehors de toute réorganisation du service, qu'il avait vu le montant de sa part variable modifié, qu'il ne figurait plus ni sur l'organigramme des directeurs généraux de la société ni dans la note accompagnant celui-ci sans aucune démonstration de motif objectif de ce changement, que la définition de ses fonctions avait subi des modifications répétées visant à supprimer son poste, et qu'il s'était vu retirer l'ensemble de ses collaborateurs, de sorte qu'il n'avait plus de moyen d'action ; qu'en l'état de ces seules constatations, elle a pu déduire que l'employeur avait manqué à son obligation contractuelle d'exécution de bonne foi du contrat de travail, et que le salarié avait été victime de harcèlement moral...

Et attendu que le salarié était en droit d'obtenir des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait du harcèlement, pour les faits antérieurs au 17 janvier 2002, sur le fondement de l'article 1147 du code civil ; que, par ce motif substitué à celui de la cour d'appel, la décision se trouve légalement justifiée

RESUME D'UN DOCUMENT DE TRAVAIL DIFFUSE PAR L'INSTITUT DE RECHERCHE ET DOCUMENTATION EN ECONOMIE DE LA SANTE
IRDES, DT n°41, MARS 2011 – Auteur : Thierry Debrand

L'influence des conditions de travail sur les dépenses de santé

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Organisation internationale du travail (OIT) retiennent une définition commune de la santé au travail : « La santé au travail s'articule autour de trois objectifs distincts :

- préservation et promotion de la santé du travailleur et de sa capacité de travail
- amélioration du milieu de travail et du travail, qui doivent être rendus favorables à la sécurité et la santé
- élaboration d'une organisation et d'une culture du travail qui développent la santé et la sécurité au travail ».

Le propos de cette recherche, complémentaire à ces études sur l'importance des conditions de travail sur la santé, *est d'analyser les relations entre conditions de travail et dépenses de santé*. En effet, les conditions de travail pourraient avoir des impacts directs ou indirects, présents ou passés, observés ou latents, sur les dépenses de santé.

Les conséquences des conditions de travail sur la relation santé-travail ont aussi des conséquences macro-économiques importantes. Dorman (2000) estime ces effets à 3 % du PIB dans nombre de pays développés.

Béjean et Sultan-Taieb (2007) mesurent les coûts liés au stress au travail en France pour trois types de problèmes de santé : les maladies cardiovasculaires, la dépression et les troubles musculo-squelettiques. Elles estiment, pour l'année 2000, que ces coûts sont compris entre 1,17 Md et 1,98 Md d'euros.

Notre objet est d'estimer l'impact de certaines conditions de travail sur des indicateurs de dépenses de santé et de mesurer l'impact agrégé sur les dépenses de santé de la collectivité.

METHODES ET DONNEES UTILISEES

Les résultats que nous vous avons présentés s'appuient sur les données de l'enquête Santé de l'Insee menée en 2002-2003. Nous avons utilisé trois indicateurs des dépenses de santé : le nombre de recours aux médecins généralistes ou spécialistes au cours des douze derniers mois, la prise d'arrêts de travail sur une période de deux mois consécutifs, le recours à l'hôpital au cours des douze derniers mois. Nous avons utilisé deux méthodes différentes pour mener à bien cette recherche : une méthode naïve et une méthode par appariement. Nos résultats ne sont donc pas *a priori* « méthodo-dépendants ». En effet, pour la quasi-totalité des estimations, les résultats sont très proches et les intervalles de confiance se recoupent largement. Notre but était de mettre en évidence l'impact sur les dépenses de santé des individus des conditions de travail, et de mesurer l'impact agrégé sur les dépenses de santé de la collectivité.

CONCLUSIONS

Les conditions de travail semblent bien être à l'origine d'un accroissement des dépenses de santé, d'après nos estimations. Ainsi, nous avons montré *que les trois formes de pénibilité retenues induisaient des modifications dans la consommation ambulatoire, dans la prise d'arrêts de travail et dans les hospitalisations*. De plus, nous mettons en évidence un effet supplémentaire du cumul des risques professionnels sur les dépenses de santé. Selon la méthode d'estimation retenue, les individus soumis au cumul des trois risques étudiés ont entre 22,4 % et 25,1 % de consultations en plus relativement aux salariés sans exposition, entre 46,3 % et 56,1 % d'arrêts de travail en plus et entre 33,3 % et 35,9 % d'hospitalisation en plus. Dès lors, environ 3,0 % des consultations des personnes en emploi sont attribuables aux risques physiques au moment de l'enquête ; 4,4 % des consultations de ces personnes sont liées aux expositions au risque physique dans le passé.

L'influence des risques physiques sur les arrêts semble essentiellement s'inscrire dans une dynamique de court terme. Ainsi, au moment de l'enquête, l'exposition au risque physique s'avère responsable de 12,7 % des arrêts de travail prescrits. Relativement aux risques physiques, *les risques psychosociaux semblent tenir un rôle plus important pour expliquer la consommation médicale, quel que soit le poste de dépenses*. Environ 8,7 % des consultations sont attribuables à ce risque. Il est par ailleurs responsable quasiment du tiers des arrêts de travail (31,5 %) pris au cours de deux mois consécutifs. De plus, le risque psychosocial se révèle être en cause dans l'explication des recours à l'hôpital de 12,2 % des travailleurs ayant été hospitalisés au cours de l'année.

Cette étude souligne aussi l'importance de l'impact réel du travail sur les dépenses de l'Assurance maladie. En effet, à champ comparable, les recours reconnus par l'Assurance maladie comme étant attribuables au travail sont bien inférieurs à ceux que nous venons de déterminer avec l'indicateur d'existence de risques (T5), les conditions de travail ont pour conséquence : 10,2 % pour les consultations ; 34,1 % pour les arrêts de travail et 19,3 % pour les hospitalisations. Selon l'Echantillon permanent des assurés sociaux apparié à l'Enquête santé et protection sociale de l'Irdes (2002-2004), environ 4 à 5 % des consultations ambulatoires annuelles sont reconnues par l'Assurance maladie comme attribuables au travail, et 12 à 13 % des personnes arrêtées au moins une fois sur une durée de deux mois l'ont été à cause d'un accident ou d'une maladie professionnelle. Enfin, environ 2 à 3% des personnes hospitalisées au moins une fois dans l'année l'ont été, selon les enregistrements de l'Assurance maladie, à cause du travail. *Nous trouvons donc un effet important de la minoration de la prise en compte des conditions de travail dans les dépenses de l'Assurance maladie.*

Cette sous-estimation a donc comme conséquence un transfert des charges entre les ménages et les entreprises. La branche des accidents du travail devrait en effet rembourser ces dépenses et est uniquement financée par les cotisations patronales, alors que la branche maladie, financée par les ménages et les entreprises, l'est de plus en plus par les ménages. Dès lors, la compensation calculée par les prochains « Rapports Diricq » pourrait s'appuyer sur de telles analyses pour prendre en considération cette sous-estimation.

De plus, l'ensemble de ces résultats met en évidence l'intérêt de favoriser l'efficacité du système de prévention des risques professionnels et peut être utile à la réflexion sur les dispositifs de prévention des risques professionnels aujourd'hui en place et la construction de nouvelles mesures.

INVITATIONS

<p>Matinée du dialogue social territorial : les frontières de l'entreprise</p> <p>Animé par Marguerite KOCHER, docteur en droit privé</p> <p>Vendredi 13 mai 2011, 9h-12h</p> <p>Institut du travail – 39 avenue de la Forêt noire -STRASBOURG</p> <p>Information et inscription : tiphaine.garat@unistra.fr</p>	<p>Qu'il s'agisse des relations individuelles ou collectives du travail, l'entreprise constitue le cadre de référence du droit du travail. Cette notion structurante et incontournable n'est pourtant pas juridiquement définie. Dès lors que désigne l'entreprise en droit du travail ?</p> <p>La réponse à cette question est d'autant plus ardue que la période récente a été marquée par l'émergence de nouvelles formes d'organisation de l'entreprise (entreprises transnationales, réseaux d'entreprises, groupes d'entreprises...) qui conduisent à brouiller les frontières de l'entreprise.</p> <p>La détermination des frontières de l'entreprise est un enjeu important. Car, derrière l'identification de l'entreprise, c'est l'ensemble de l'application du droit du travail qui est en question, qu'il s'agisse de la détermination de l'employeur, du cadre d'application de ses obligations ou de celui de la représentation et de la négociation collectives...</p> <p>L'objet de cette matinée est de saisir la manière dont le droit du travail tient compte de ces nouvelles formes d'organisation des entreprises pour organiser les relations individuelles et collectives du travail. Cette matinée sera également l'occasion de faire le point sur la législation et la jurisprudence récentes applicables en la matière.</p>
<p>Diversification des choix professionnels des filles : Quels enjeux ? Quelles bonnes pratiques ?</p> <p>Jeudi 16 juin, 9h à 12h</p> <p>Salle des conférences de la MISHA</p>	<p>En France, les choix d'orientation restent encore aujourd'hui très sexués, avec une concentration des filles dans un petit nombre de filières. On constate ainsi une faible mixité des formations et, plus tard, des métiers, notamment dans les spécialités industrielles et scientifiques pourtant porteuses de débouchés.</p> <p>Dans le cadre d'un projet financé par le Fonds social européen, la DRDFE et la DIRECCTE, le</p>

<p>- 5, allée du Général Rouvillois - STRASBOURG</p> <p>Information et inscription : Elsa Dhordain – CIDFF 67 03.88.32.03.22 edhordain.cidff67@orange.fr</p>	<p>CIDFF et l'Institut du travail ont réalisé une enquête auprès d'une dizaine d'entreprises alsaciennes ayant recruté des femmes à des postes dits « masculins ». Les entretiens portaient sur les pratiques concrètes de ces entreprises par rapport à l'intégration de femmes dans ces métiers, le recrutement, la gestion des carrières, les conditions de travail, la formation...</p> <p>Une matinée de restitution des résultats de l'enquête est proposée, à Strasbourg, aux entreprises et aux acteurs socio-économiques de la Région Alsace le jeudi 16 juin de 9h à 12h.</p>
--	---