

CHRONIQUES JURISPRUDENTIELLES

DROIT PÉNAL DU TRAVAIL

(Extraits de décisions commentés par Marc RICHEVAUX,
Magistrat, Maître de conférences - Université du Littoral Côte d'Opale)

TRAVAIL DISSIMULÉ – Mise en danger de la vie d'autrui – Etablissement d'attestations faisant état de faits matériellement inexacts – Infraction à la législation sur les transports.

« ...contre l'arrêt CA Montpellier Ch. Corr. 18 octobre 2001 qui, pour mise en danger délibérée de la vie d'autrui, travail dissimulé, établissement d'attestations faisant état de faits matériellement inexacts et infractions à la législation sur les transports les a condamnés chacun à un an d'emprisonnement avec sursis et 50 000 F (7600 euros) d'amende ainsi que le premier à quatorze amendes de 1000 F (150 euros) et le second à une amende de 1000 F. ...Qu'il résulte de l'arrêt attaqué que l'entreprise Transports J., créée en 1956 en nom personnel par Pierre J., a été transformée en 1990 en société gérée par Francis J. fils, pour exploiter en location-gérance les locaux et le fonds de commerce comprenant le matériel roulant demeurant propriété de Pierre J.. Que pour déclarer Francis et Pierre J. coupables des faits visés à la prévention la Cour d'appel énonce qu'ils ont exercé ensemble les tâches de gestion de l'entreprise, le premier comme gérant de droit, le second comme gérant de fait, qu'elle relève notamment d'une part que Francis J. a reconnu avoir signé tous les actes nécessaires à la vie sociale et avoir porté l'entière responsabilité de l'entreprise ; d'autre part que Pierre J. était l'interlocuteur des clients et fournisseurs, de l'inspecteur du travail et du banquier et conseillait son fils qui avait accepté l'activité de son père dans l'entreprise ... d'où il résulte que Pierre J. a disposé d'un pouvoir de direction effectif et constant dans la gestion de l'entreprise dont Francis J. était le dirigeant de droit ... qu'il est établi que les tournées effectuées par Jacques Alinat étaient rémunérées et ne correspondaient pas à une simple entraide... que pour ces 105 jours travaillés il n'a reçu aucun bulletin de paie ... que les faits de travail dissimulé sont établis à l'égard des deux co-gérants ... qu'ils n'avaient mis en place aucun système de pointage ou de vérification d'horaires ... que ce système d'absence totale de contrôle des heures effectuées était permis grâce au forfait sur la base duquel les employés étaient payés ... Que s'agissant du délit d'obstacle au contrôle par la disparition des disques que l'enquête des gendarmes a établi que de janvier à septembre 1999 il manquait 750 disques ... qu'en ce qui concerne les quatorze contraventions pour dépassement de la durée maximale de conduite journalière, repos journalier insuffisant, omission de présenter la feuille d'enregistrement de la semaine en cours ou du dernier jour de la semaine précédente, retrait sans motifs de la feuille d'enregistrement, renseignements incomplets de la feuille d'enregistrement, défaut de carnet de feuille de route ... que les faits à l'origine des quatorze contraventions de quatrième et cinquième classe sont juridiquement imputables à l'employeur en vertu de l'art 3 bis de l'ordonnance du 23 décembre 1958 et de l'art. 51 § 1 du règlement CEE 3820/85. Que la Cour d'appel a répondu aux conclusions dont elle était saisie et a caractérisée en tous leurs éléments matériels et intentionnels les délits et contraventions dont elle a déclaré les prévenus coupables... qu'elle a justifié sa décision. Rejette le pourvoi... » (Cass. Crim. 20 juin 2002, J. père et fils pourvoi n° 01-88.580 F-D).

OBSERVATIONS

Lorsqu'il est réalisé dans le cadre d'une société, le travail dissimulé (1) engage la responsabilité pénale du dirigeant de droit mais aussi celle des dirigeants de fait (2), la présente décision est une nouvelle illustration de ce principe. Certains dirigeants de société qui font travailler des personnes sans leur délivrer de bulletin de paie cherchent à s'expliquer ce comportement par une relation d'entraide (3), qui existerait entre eux et la personne qui travaille pour leur compte dans ces conditions. Par exemple, dans un cas où l'employeur cherchait à faire valoir que l'accompagnement de voyage par une jeune étudiante en langue se faisait à titre bénévole alors qu'en fait elle servait d'accompagnateur interprète, la répétition des voyages a permis aux juges d'y voir un travail subordonné (4). Les juges ne s'y laissent pas prendre et après avoir minutieusement examiné la réalité des rapports entre les intéressés y voient une relation de subordination qui justifie alors une condamnation pour travail dissimulé. C'est ce qui s'est produit ici, les juges n'ayant pas été convaincus par l'argumentation selon laquelle celui qui effectuait les transports était un retraité qui se limitait à profiter des camions de l'entreprise pour se rendre dans sa famille. De plus, compte tenu des circonstances, les juges ont pu condamner les employeurs pour non-respect de la durée du travail dans les transports (5), la rémunération au forfait et l'absence de contrôle des horaires pratiqués servant en fait à masquer une pratique habituelle de dépassement des durées autorisées.

(1) Art L. 324-9 CT et L 324-10 CT.

(2) Cass. crim. 1^{er} mars 1994 Dr. Ouv. 1994.448.

(3) Déjà en ce sens Cass. crim. 23 juill. 1996, Dr. Ouv. 1997.154.

(4) Cass. crim. 18 juin 1996, Dr. Ouv. 1997.155.

(5) Joseph Chotard *Durée du travail et salaire dans les transports de marchandises par route*, Dr. Ouv. 1997.157 et 413 ; v. plus généralement S. Carré "Le rôle de la sécurité routière dans l'émergence d'une réglementation sociale internationale relative aux chauffeurs routiers" Dr. Ouv. 2001 p. 89.

COMITÉ D'ENTREPRISE – Organisation de l'entreprise – Défaut de consultation du comité d'entreprise – Délit d'entrave.

« Contre l'arrêt CA Paris 11^e Ch. 23 nov. 2001, qui, dans la procédure suivie contre le premier du chef d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise, a prononcé sur les intérêts civils... Que les avenants proposés... à neuf salariés du service maintenance ne faisaient pas spécialement référence « au contrat Mozambique »... Que les avenants tels qu'ils étaient rédigés ne présentaient pas un caractère circonstanciel ; qu'ils avaient une portée générale et permanente... Que même s'ils avaient été proposés à un petit nombre de salariés, il était manifeste que la direction avait voulu mettre en place une unité de maintenance capable de faire face à tout moment à la demande, y compris la nuit et le week-end... Que par sa portée et ses implications tant sur la situation particulière des salariés que sur l'organisation de l'entreprise, l'initiative prise par la direction entrait dans le champ d'application de l'article L. 432-1 du Code du travail... Qu'il résulte de l'arrêt attaqué que la Sté Sofrecom a mis en place un service d'astreinte afin d'assurer la maintenance de ses installations et répondre à toute demande d'intervention y compris la nuit et les fins de semaine en proposant à neuf salariés du service après-vente un avenant à leur contrat de travail... Que M., président du conseil d'administration de la Sté Sofrecom, a été cité devant le Tribunal correctionnel... du chef d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise... Qu'il a été relaxé par les premiers juges... Que pour, sur le seul appel de l'organisation syndicale, réformer le jugement entrepris, déclarer établi le délit d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise... la Cour d'appel relève que les avenants au contrat de travail proposant à neuf salariés des astreintes n'ont pas été liés à l'exécution d'un marché particulier mais avaient une portée générale et permanente... Que les juges retiennent que l'employeur a voulu mettre en place une unité de maintenance capable de faire face à tout moment à la demande... Qu'ils en déduisent que l'initiative prise par la direction entrait dans le champ d'application des dispositions de l'art. L 432-1 et L 432-3 du Code du travail et qu'elle aurait dû être soumise préalablement au comité d'entreprise... Que la Cour d'appel a justifié sa décision. Rejette le pourvoi ... » (Cass. Crim. 19 nov. 2002 M. Christian et Sté Sofrecom, pourvoi n° 02-80.105 F-D).

OBSERVATIONS :

L'obligation pour le chef d'entreprise de consulter le comité d'entreprise avant de prendre une décision de caractère économique, professionnel ou social est un principe de base de la législation sur les comités d'entreprise (1). Elle est sanctionnée par le délit d'entrave (2) qui prévoit une peine maximum d'un an d'emprisonnement et/ou 3 750 euros d'amende, et en cas de récidive deux ans d'emprisonnement et/ou 7 500 euros d'amende. Les exceptions sont rares.

Elle se traduit notamment par une obligation du chef d'entreprise de consulter le comité d'entreprise sur les questions intéressant... « L'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise... et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi et de travail... du personnel » (3). A ce titre, tous les actes du chef d'entreprise ou de ses préposés qui influent sur l'organisation, la gestion ou même la marche générale de l'entreprise, sont soumis au contrôle du comité d'entreprise, s'ils ont des répercussions sur les conditions de travail et cela quelle que soit l'importance de la mesure. Celle-ci comme condition de la consultation ou non-consultation du comité étant prise en considération dans d'autres cas comme par exemple celui de l'introduction de nouvelles technologie (4). Ainsi, commet le délit d'entrave l'employeur qui omet sciemment de prendre l'avis du comité d'entreprise à l'occasion de mesures d'ordre économique intéressant l'organisation et la marche générale de l'entreprise (5), celui qui omet de consulter le comité d'entreprise préalablement au transfert de salariés dans une autre société (6). De même, comme cela a été jugé dans une affaire de suppression d'horaires individualisés, la modification des horaires de travail implique la consultation préalable du comité d'entreprise (7).

Dans la présente espèce, l'employeur poursuivi pour délit d'entrave en raison du défaut de consultation du comité d'entreprise avant de prendre une mesure concernant l'organisation et la marche générale de l'entreprise cherchait à se justifier en faisant valoir que la consultation du comité d'entreprise ne s'impose à l'employeur que lorsque les mesures envisagées sont importantes et ne revêtent pas un caractère individuel ou ponctuel.

1) Importance de la mesure : en cas de mesure concernant la marche générale de l'entreprise ayant des répercussions sur les conditions de travail, la rédaction du texte « l'importance de la mesure » n'est pas à prendre en compte, sa rédaction est suffisamment précise pour qu'une simple lecture, même peu attentive, suffise à le démontrer (8).

2) Caractère ponctuel de la mesure : là aussi, la Cour note que la rédaction des avenants aux contrat de travail proposés aux salariés concernés démontre par elle-même que la mesure n'était pas liée à un contrat particulier mais était d'ordre plus générale.

3) *Caractère individuel* : pour l'employeur, compte tenu du faible nombre de salariés concernés, la mesure revêtait un caractère individuel justifiant la non-consultation préalable du comité d'entreprise. Il estimait que la proposition de mettre en place un service d'astreinte faite uniquement à neuf salariés et qui n'avait affecté que quatre salariés d'un service de maintenance en comportant 101 sur un effectif global de 379 concernait trop peu de salariés (1,05 % des effectifs) pour justifier une consultation préalable du comité d'entreprise.

Certes, on admet la non-consultation du comité d'entreprise en cas de mesure individuelle ou ponctuelle. Le défaut de consultation préalable du comité d'entreprise ne constitue pas un délit d'entrave lorsque la mesure prise a un caractère ponctuel ou individuel comme par exemple :

- une mesure individuelle de changement de poste (9) ;
- la suppression d'un service occupant trois des cent vingt salariés d'une société avec mutation des intéressés selon leur qualification (10) ;
- une modification d'horaires temporaire concernant un nombre limité de salariés (10bis) ;
- la cession d'un atelier concernant 7 personnes sur 3 000 salariés de l'établissement (11) ;
- l'installation d'un micro ordinateur au sein d'un service comptable de 4 personnes entraînant la suppression d'un seul emploi (12).

Mais la consultation est obligatoire en cas de mesure d'apparence individuelle ou modeste mais susceptible de répercussions importantes et dans ce cas l'absence de consultation est constitutive du délit d'entrave.

C'est ce que rappelle la présente décision. Cela avait déjà été jugé :

- en cas de modification des méthodes d'exploitation ou de transfert en province d'une partie du personnel même si aucune réduction d'effectifs n'est prévue (13) ;
- en cas de recours à une entreprise sous-traitante pour remplacer le service entretien de 3 personnes mutées (14) ;
- en cas de fusion de deux services concernant 19 personnes de nature à changer la structure même des effectifs (15) ;
- en cas de licenciement d'un seul salarié pour motif économique en conséquence de la réorganisation d'un service (16) ;
- en cas de licenciement d'un seul salarié d'un établissement dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise entraînant la fermeture d'un autre établissement de l'entreprise (17) ;
- en cas de mise en chômage d'un seul salarié, car si elle n'a pas un caractère définitif cette mesure est de nature à affecter le volume des effectifs (18) ;
- en cas d'instauration d'une prime de productivité ayant un caractère général et non temporaire (19).

Une mesure individuelle ou ne concernant que quelques salariés peut avoir des répercussions importantes sur la marche de l'entreprise et justifie alors la consultation préalable du comité. C'est pour n'en avoir pas tenu compte que l'employeur a été condamné pour délit d'entrave.

(1) Maurice Cohen, Laurent Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, LGDJ, 2000.

(2) Art. L 483-1 C.

(3) Art. L 432-1 CT.

(4) Art. L 432-2 CT.

(5) Paris 16 juin 1967 D. 1968.331 J.-M. Verdier.

(6) Cass. Crim. 15 juin 1984 Juri-social 1984 F 90.

(7) Cass. Crim. 3 mai 1981, D. 1982 IR 77 2° esp. J. Pélissier.

(8) Marc Richevaux limbajul legii, legile limbajului (langage de la loi, lois du langage), *Consiliul legislativ Bulletin de informare legislativa* (bulletin d'information du conseil législatif roumain) 2002 n° 3.

(9) Cass. Soc. 10 juill. 1980 CNTR c/ Hamel.

(10) Cass. Crim. 14 fév. 1989 Spler.

(10bis) Cass. Crim. 19 fév. 1980, Elf RPDS1980 somm.163.

(11) Cass. Crim. 12 fév. 1991 Jais RJS 1991 somm n° 482.

(12) Cass. Crim. 29 mars 1994 Cochard c/ Use (jardin d'acclimatation) RJS n° 1005.

(13) Cass. Crim. 3 mai 1983 Ange de Fleury et SA Portrex.

(14) Cass. Crim. 25 mars 1997 Gibert Jeunes Dr. Ouv. 1997.382 M. Cohen.

(15) Cass. Crim. 28 janv. 1992 crcam Ardèche.

(16) Conseil d'Etat 3 mars 1978 Dr. Ouv. 1979.132, D. 1978.609 A. Jeammaud.

(17) Cass. Crim. 13 avril 1976, Bull. p. 171 n° 207.

(18) Cass. Crim. 7 oct. 1980, Saunier Duval, RPDS 196, somm. 61, juri-social n° 34-1981 F 1.

(19) Cass. Crim. 7 mars 2000, Wintenberg RJS n° 821.

DURÉE DU TRAVAIL – Horaires de travail – Absence de moyens de contrôle – Pénalité – Délit d’obstacle aux fonctions de l’inspecteur du travail.

« Contre l’arrêt CA Paris 11^e Ch. 25 janv. 2002 qui, pour obstacle à l’accomplissement des devoirs d’un inspecteur du travail, l’a condamné à 25 000 F d’amende (3 750 euros), a ordonné la publication de la décision et s’est prononcé sur les intérêts civils... En ce que l’arrêt attaqué a déclaré le prévenu coupable du délit d’obstacle aux fonctions d’un inspecteur du travail.

Que le délit doit s’apprécier au regard des textes applicables au moment des faits, la modification ultérieure de la réglementation sur la comptabilisation du temps de travail dans un sens favorable au prévenu restant sans incidence sur l’infraction reprochée et ne permettant pas de solliciter le bénéfice de l’application d’une loi pénale plus douce ou de soutenir la disparition de l’élément légal de l’infraction que les textes en vigueur à l’époque obligeaient l’employeur à fournir un décompte quotidien des horaires de travail lorsque les salariés d’un atelier, d’un service, d’une équipe ne travaillaient pas selon le même horaire collectif, que la jurisprudence a rappelé que l’employeur ne pouvait se dispenser d’un tel décompte à l’égard des agents de maîtrise... Qu’en effet il ne peut se dispenser d’un tel décompte qu’à l’égard des seuls cadres qui disposent d’une latitude suffisante dans l’organisation de leurs horaires et dont le niveau élevé de responsabilité et d’autorité est notamment attesté par l’importance de la fonction et de la rémunération... Que le prévenu ne démontre pas que tel était le cas en l’espèce... Que l’avenant à la convention collective (postérieure aux faits qui lui sont reprochés) ne dispense pas l’employeur de tout décompte horaire du travail effectif des cadres et agents de maîtrise la fixation d’une durée minimum hebdomadaire de 46 heures supposant au contraire l’existence d’un décompte... Qu’en conséquence l’employeur avait l’obligation de tenir et présenter les documents qui lui ont été réclamés et que, contrairement à ce qu’il soutient, il n’était pas légalement autorisé à s’en dispenser... Que les fonctionnaires de l’inspection du travail tiennent de l’article L 611-9 Code du travail le pouvoir de se faire présenter au cours de leurs visites l’ensemble des livres et documents du rendu obligatoires ou des règlements relatifs au régime du travail... Que l’employeur doit tenir à la disposition de l’inspecteur du travail, y compris en cas d’horaire individualisé, les documents existants dans l’entreprise qui permettent de comptabiliser les horaires effectués par chaque salarié... Que le fait de refuser de tenir et de présenter ces documents est constitutif du délit d’obstacle aux fonctions de l’inspecteur du travail...

Qu’en l’espèce dûment (par visites et lettres) informé des demandes de l’inspection du travail et de la législation en vigueur l’employeur a refusé de manière réitérée de satisfaire aux demandes exprimées par courrier mettant ainsi délibérément le fonctionnaire de l’inspection du travail dans l’impossibilité d’accomplir sa mission ; que ces circonstances caractérisent l’élément moral de l’infraction...

Qu’en l’état de ces motifs qui caractérisent la volonté du prévenu de refuser à l’inspecteur du travail les renseignements qui lui auraient permis d’exercer son contrôle sur la durée effective du travail des salariés et l’obstacle ainsi apporté à sa mission, la Cour d’appel a justifié sa décision.

Que les dispositions du décret du 31 janvier 2000 étant sans effet sur celles de l’article L 620-2 alinéa 3 du Code du travail est inopérant, le moyen qui reproche aux juges de ne pas avoir respecté la règle de la rétroactivité *in mitius*, que par ailleurs le prévenu n’ayant pas déposé de conclusions excipant de l’appartenance des salariés concernés à la catégorie cadres dirigeants, celui-ci ne saurait reprocher à l’arrêt attaqué d’avoir inversé la charge de la preuve et méconnu la présomption d’innocence, qu’en outre la circonstance que le personnel d’encadrement concerné ait disposé d’une latitude suffisante dans l’organisation de ses horaires ne dispensait pas l’employeur de ses obligations prévues par l’article L 620-2 CT l’existence d’une convention de forfait devant assurer au salarié une rémunération au moins égale à celle qui résulterait des dispositions légales relatives aux heures supplémentaires et par suite au repos compensateur, ce qui implique dans le cas où l’horaire est variable la possibilité de contrôler l’horaire moyen de travail en fonction de documents justificatifs que le seul fait par le prévenu de s’être volontairement placé dans l’impossibilité de satisfaire à ses obligations suffit, même en l’absence de manœuvre, à caractériser l’élément intentionnel de l’infraction... Rejette le pourvoi » (Cass. Crim. 3 déc. 2002 pourvoi n° A 02-81.474 F-D ; dans le même sens Cass. Crim. 30 déc. 2002 pourvoi Z 02-8.473 F-D ; Cass. Crim. 3 déc. 2002 pourvoi K 02-80.103 F-D ; Cass. Crim. 3 déc. 2002 pourvoi H 02-80.100 F-D (affaires carrefour) ; Cass. Crim. 10 sept. 2002 Carrefour, pourvoi n° J 02-80. 102 F-D).

OBSERVATIONS :

La réduction du temps de travail tend à devenir une réalité dans les textes issus de la loi et de la négociation (1). Le respect des règles relatives à la durée du travail (2) a bien du mal à entrer dans certaines entreprises, notamment dans la grande distribution. Cette décision constitue un rappel utile.

En effet, la législation relative à la réglementation de la durée du travail est de nature à entraîner des sanctions pénales (3) pour celui qui l’enfreint. Il en est de même pour le refus de mise en place d’un moyen de contrôle des horaires de travail même si cela concerne des salariés liés à l’employeur par une convention de forfait (4). Dans la présente espèce, l’employeur avait cru pouvoir se dispenser de la tenue d’un décompte des horaires de travail des agents de maîtrise et s’était ainsi trouvé dans l’impossibilité de présenter à l’inspecteur du travail des documents permettant de comptabiliser les horaires effectués par les salariés rendant ainsi tout contrôle impossible. Le résultat a été une condamnation pour obstacle aux fonctions de l’inspecteur du travail.

Pour échapper à la condamnation l'employeur cherchait aussi à se prévaloir des dispositions de la convention collective qui auraient été en contradiction avec l'article du Code du travail (5) et le dispensait de l'obligation de comptabiliser les horaires de travail de certains salariés.

Ce qui à ses yeux justifiait une application rétroactive de la loi pénale plus douce ce que les juristes appellent la rétroactivité *in mitius* (6). La Cour rejette l'argument en raison du fait que la convention collective invoquée était postérieure aux faits poursuivis et ne pouvait donc servir de faits justificatifs (7). En effet la loi pénale plus douce peut s'appliquer de manière rétroactive, encore faut-il qu'elle concerne les mêmes faits ou les mêmes délits (8) ce qui n'était pas le cas en l'espèce, puisque les règles relatives au délit d'obstacle pour lequel le prévenu était poursuivi n'ont pas été modifiées par les changements intervenus dans les règles concernant la comptabilisation des horaires de travail. La Cour de cassation en a tiré la conclusion que malgré les réformes, postérieures aux faits pour lesquels il était poursuivi, l'employeur avait l'obligation de comptabiliser les horaires de travail de ses salariés (9) ; la Cour rappelle aussi à l'employeur que si certains cadres peuvent être exclus de cette obligation de comptabiliser les horaires (10), il s'agit seulement des cadres ayant des fonctions, des responsabilités importantes et une rémunération en rapport (11), et de conserver les documents correspondants afin d'être en mesure de les présenter à l'inspecteur du travail à sa demande. Faute d'avoir été en mesure de satisfaire à cette obligation l'employeur a été condamné pour délit d'obstacle (12) aux fonctions d'inspecteur du travail pour lequel le maximum de la peine prévue est de 1 an d'emprisonnement et/ou 3 750 euros soit un peu moins de 25 000 F. La peine prononcée est bien sûr à comparer avec les bénéfices que l'employeur tire de cette opération et pose la question de la recherche et du prononcé d'une peine plus en adéquation avec les faits poursuivis.

(1) Michel Miné, *Négocier la réduction du temps de travail*, VO Atelier éditions, 2000.

(2) Art L 212 et s. CT.

(3) *Les conséquences pénales de l'absence de contrôle des horaires de travail*, obs. Marc Richevaux sous TGI Versailles 21 janv. 1999 Dr. Ouv. 2000.291.

(4) Art. R 263-1.

(5) Art. D 212-21 CT.

(6) Marc Richevaux : *L'application de la loi pénale dans le temps*, Dr. Ouv. obs. sous Cass. Crim. 14 janv. 1997, Dr. Ouv. 1999.39.

(7) Stefani, Levasseur, Bouloc, *Droit pénal général*, précis Dalloz.

(8) Sur cette question voir J. Pradel, *Droit pénal général*, Cujas.

(9) Déjà en ce sens Cass. Crim. 27 mai 1999, *Barday Bernard*, pourvoi n° Z 98-85.284 D, Dr. Ouv. 2000.37 Chr. dr. pén. trav.

(10) Art. L 212-15-1 CT.

(11) Ph. Antonmattei : *Les cadres et les 35 heures de la règle de 3 à la règle de quatre*, Dr. Soc. 2000.159, M.-J. Gomez-Mustel : *Les cadres et le temps de travail*, RJS 2000.158 ; J.-E. Ray : *Temps de travail des cadres acte IV scène 2*, Dr. Soc. 2001.244.

(12) Art. L 631-1 CT.

Parution des actes du colloque qui s'est tenu à l'Université Nancy 2 le 8 octobre 2002

Le Conseil de prud'hommes au présent Le Conseil de prud'hommes autrement

Le Conseil de prud'hommes au présent

- Élections prud'homales et représentativité syndicale, *Dominique Andolfatto*
- L'impartialité du juge prud'homal et l'article 6 §1 de la CEDH, *Alexia Gardin*
- Pour une nouvelle dynamique de la conciliation prud'homale, *Philippe Grangier*

Le Conseil de prud'hommes autrement

- Le rôle du juge du travail en Allemagne, *Meinhard Zumfelde*
- Un tribunal et un parquet spécialisés en droit social. L'expérience belge, *Nadine Meunier*
- Médiation et Conseil de prud'hommes : quels risques ?, *Daniel Boulmier*

Cet ouvrage est proposé au prix de 12 € + 1,75 € pour frais d'envoi (chèque à l'ordre de : Agent comptable de l'Université Nancy 2)

Adresser votre commande à : **Institut Régional du Travail Université Nancy 2**
Actes du colloque - BP 3409 - 54015 NANCY Cedex

Pour tous renseignements complémentaires, contacter l'IRT ou le CERIT-CRDP : tél. 03 83 98 84 10 / 03 83 98 84 11