

Un débat sur la nature et le rôle de la jurisprudence ou une promotion de la sécurité juridique des employeurs ? Deux arrêts pour un rapport

par Emmanuel GAYAT, Avocat au Barreau de Paris
et Arnaud de SENGA, DEA de droit social

Les arrêts rapportés (1) donnent la même réponse, à presque dix ans d'intervalle, à deux questions classiques :

- les solutions dégagées par la jurisprudence dans un domaine ont-elles vocation à s'appliquer aux situations nées antérieurement à leur découverte ?
- les parties à un procès peuvent-ils opposer au juge de précédentes décisions de justice ?

Dans les deux cas la réponse a été la même. Les solutions jurisprudentielles ont vocation à régir immédiatement l'ensemble des situations juridiques et il n'est pas possible d'opposer au juge les précédents.

Néanmoins la motivation a nettement changé entre les deux arrêts.

Le second des deux arrêts, rendu le 17 décembre 2004 et largement diffusé par la Cour, y compris sur son propre site internet, intervient dans le contexte particulier d'un débat sur l'éventuelle nécessité de prévoir une "modulation" des effets des revirements de jurisprudence. Ce débat, qui a débuté par la publication d'un rapport, le 30 novembre 2004, rédigé par un groupe de travail dirigé par Monsieur Molfessis, se poursuit encore (2). Au nom de la "sécurité juridique" (dans notre domaine, on le verra, il s'agit de la sécurité des employeurs) et de "l'équité", le rapport juge insoutenable le principe d'application immédiate ou rétroactive de certaines solutions jurisprudentielles. Ses conclusions ont suscité une nette réprobation (3).

La décision de 1995 procède d'une stricte application de la loi : "l'employeur ne peut se prévaloir de décisions antérieures rendues dans d'autres instances et entre des parties différentes". Gérard Cornu décrit en quelques lignes

l'état du droit en la matière : "Le droit positif est clair. Le jugement n'a qu'une autorité relative (art. 1351 c. civ.). Les arrêts de règlement sont interdits (art. 5 c. civ.). Le juge tranche le litige conformément aux règles de droit (art. 12 NCPC) et la Cour de cassation, juge du droit, censure la non-conformité à ces règles des jugements attaqués (art. 604 NCPC), tout en respectant elle-même le droit qu'elle a mission de faire respecter. Tout juge dit le droit ; aucun ne l'édicte" (4).

L'absence de rôle créateur de droit de la jurisprudence n'est pas simplement une fiction juridique (5), nature à laquelle la réduisent les partisans de la "modulation" dans le temps des effets des solutions jurisprudentielles. Cette absence d'autorité constitue encore aujourd'hui le droit positif. Il est étonnant de demander aux juges de s'en affranchir, *a fortiori* de se réjouir que certains aient déjà "franchi le Rubicon" (5 bis), c'est-à-dire aient choisi de

(1) Soc. 9 mai 1995 et Soc. 17 déc. 2004 p. 149.

(2) Nicolas Molfessis (sous la dir. de), "Rapport sur le revirement de jurisprudence", 30 novembre 2004 et entretien avec ce dernier paru dans la Semaine sociale Lamy du 20 décembre 2004.

(3) Pierre Sargos "L'horreur économique dans la relation de droit (libres propos sur le "Rapport sur les revirements de jurisprudence)", Droit Social 2005, p.123 ; chr. R. Encinas de Munagorri et P. Deumier in RTDC 2005 p. 83 ; V. Heuzé "A propos du rapport sur les revirements de jurisprudence : une réaction entre indignation et incrédulité", JCP 2005 G I 130.

(4) Gérard Cornu "La jurisprudence aujourd'hui", RTDC 1992, p. 343.

(5) Ce que la Doctrine unanime admet depuis bien longtemps : cf. not. Philippe Jestaz, "La jurisprudence ; réflexions sur un malentendu", D. 1997 p. 11 ; Michelle Gobert, "La jurisprudence, source du droit triomphante mais menacée", RTDC 1992 p. 344.

(5 bis) Patrick Morvan, "Le revirement de jurisprudence pour l'avenir : humble adresse aux magistrats ayant franchi le Rubicon" Recueil Dalloz, 2005 p. 247.

violait la loi (6). Il est également problématique que le débat ait lieu uniquement entre magistrats et universitaires et, dans une moindre mesure entre praticiens. Il apparaît à l'évidence que seul le législateur pourrait se saisir de cette question. Le Président Sargos ne peut qu'être approuvé lorsqu'il souligne "*l'ignorance de la Démocratie*" qui prévaut à ce débat. Reste après à savoir si une réforme de principe, qui serait du domaine de la loi, est souhaitable ou s'il faut, au cas par cas, laisser le soin au législateur, comme il le fait déjà, d'intervenir pour réguler les conséquences des solutions dégagées par la jurisprudence (7).

Le débat est de nature politique. Nicolas Molfessis fonde la nécessité de moduler les effets des revirements de jurisprudence sur le "*caractère inique*" de certains de ces effets et sur la nécessaire protection des "*anticipations légitimes des justiciables*". Il s'agit donc bien de protéger les seuls justiciables qui sont les auteurs intellectuels des actes juridiques, dont il est prétendu qu'il serait souhaitable de garantir dans le temps la validité. Ce que nous qualifions d'auteurs intellectuels sont les détenteurs de la réalité du pouvoir dans les rapports que ces actes régissent. Leurs cocontractants n'ont, quant à eux, aucun moyen "*d'anticipation*". Ils ne font qu'adhérer à ces actes sans peser sur leur contenu. Dans la relation de travail, il faut rappeler, comme l'a déjà fait le Président Sargos que la réalité du pouvoir se trouve dans les mains de l'employeur et que promouvoir la "*sécurité juridique*" des actes en droit du travail revient à promouvoir une limitation du contrôle par le juge de ce pouvoir (8).

Il s'agit pour les contempteurs des revirements jurisprudentiels de garantir aux employeurs, pour reprendre une formule qui a visiblement beaucoup choquée mais qui exprime finalement crûment la revendication, un "*droit acquis à une jurisprudence figée*" (9). Cette volonté de limiter le contrôle du juge sur les actes juridiques conduit les auteurs du "*Rapport sur les revirements de jurisprudence*" à faire une proposition surréaliste qui, si elle était adoptée, garantirait définitivement ce "*droit acquis*". "*Il est en effet proposé que le revirement de jurisprudence puisse, si telle est la décision du juge, ne pas profiter à celui qui l'a obtenu*". Les justiciables feraient des procès, dans l'intérêt de la loi, en prenant le risque de n'en tirer aucun profit personnel. Si une telle proposition était d'une façon ou d'une autre retenue, il ne fait aucun doute que les

actions judiciaires portant sur une question faisant déjà l'objet d'une solution jurisprudentielle bien établie, même si cette solution fait l'objet de critique, se tariraient.

Le rapport Molfessis se découvre et exprime clairement son orientation lorsqu'il relève : "*qu'en rendant licite et plus généralement valide une stipulation contractuelle qui ne l'était pas sous l'empire de la jurisprudence antérieure, la Cour de cassation ne semble pas déjouer les prévisions des parties sauf à estimer que l'une d'entre elles aurait volontairement inséré dans le contrat une stipulation affectant sa validité*" (10). On ne peut être plus clair. Une clause illicite serait rendue immédiatement licite par un revirement de jurisprudence. Une clause considérée par la jurisprudence comme licite ne devrait pas être affectée par le revirement. Dans les deux cas, dans notre domaine, il s'agit bien de protéger l'employeur (11). Dans la première hypothèse, l'employeur a intérêt à faire preuve d'innovation juridique pour ensuite plaider la licéité des clauses introduites par lui, même en "violation" de la jurisprudence. Dans la seconde hypothèse, le salarié n'a aucun intérêt pratique à contester la validité d'une clause considérée valable par la jurisprudence, qui dans ce cas est figée.

Ces constats rendent la décision de la Cour de cassation du 17 décembre 2004 inquiétante. L'application immédiate des solutions dégagées, après de très nombreuses années de débat juridique et judiciaire, relatives à la validité des clauses de non-concurrence est bien confirmée. Néanmoins, la Cour ne rejette plus par principe la possibilité pour l'employeur de se prévaloir de décisions antérieures. Elle justifie l'application immédiate par la "*nécessité d'assurer la sauvegarde et l'effectivité de la liberté fondamentale d'exercer une activité professionnelle*". Ce faisant, elle semble répondre, outre aux moyens du pourvoi, aux propos visant cette jurisprudence précise comme inique, ajoutant une justification supplémentaire à son précédent revirement. Elle s'engage ainsi dans un débat qui n'a, dans notre domaine, comme objet que de réduire les droits des salariés et de leurs syndicats à la contestation judiciaire des actes de l'employeur (12). Il faut donc espérer que l'on en restera là et que la solution rappelée en 1995 restera "*la jurisprudence*" de la Chambre sociale et que la décision de 2004 n'annonce pas un prochain revirement.

(6) Rappelons que César, en franchissant le Rubicon au mois de janvier l'année 49 avant JC, violait la loi romaine qui interdisait à un général de franchir une frontière et se rendait coupable de félonie (le Rubicon étant une rivière marquant la frontière entre l'Empire et la Gaule cisalpine).

(7) cf. toutefois les débats autour de l'arrêt d'Assemblée plénière du 23 janvier 2004, RTDC 2004, p. 341 et p. 598.

(8) Cette limitation est, comme chacun le sait, appelée de leurs vœux par les organisations patronales (cf. les déclarations du président du MEDEF dans le Monde du 21 avril 2004

stigmatisant la remise en cause, selon lui systématique, des accords collectifs de travail notamment par le juge).

(9) Civ 1 21 mars 2000, pourvoi n° 98-11982.

(10) Rapport p.19.

(11) Ce point est souligné avec force par R. Encinas de Munagorri prec. p. 85.

(12) Certains ne s'y sont d'ailleurs pas trompés qui tentent déjà d'élargir la brèche, toujours au nom de l'équité, en donnant à cet arrêt une portée qu'il faut espérer qu'il n'aura pas : Patrick Morvan, préc.

La décision du 17 décembre 2004 est ainsi marquée par le mouvement conduisant à la mobilisation continue des droits fondamentaux des salariés qui deviennent l'alpha et l'oméga du droit du travail et qui est dangereux (12 bis). Le salarié ne semble garder comme protection que ces libertés fondamentales en dehors desquelles aucune limite à la liberté contractuelle n'apparaît légitime. En outre, cette mobilisation, qui n'est pas toujours pertinente, banalise ces normes et, plus grave, banalise leur violation. Le cas d'espèce offre d'autant plus matière à interrogation que le fondement juridique des arrêts du 10 juillet 2002 relatifs à la validité des clauses de non-concurrence (13) a suscité le débat. S'il faut approuver la solution retenue, les propositions doctrinales qui ont appelé le revirement de leurs vœux, étaient plus convaincantes et ne fondaient pas la nécessité d'une contrepartie sur la liberté d'exercer une activité professionnelle (14). Certains auteurs, hostiles à la solution, avaient d'ailleurs habilement critiqué ce fondement en relevant le paradoxe d'un possible renoncement à une liberté fondamentale moyennant rémunération. La thèse préexistante tenait plus simplement à l'absence de cause de ces clauses de non-concurrence dépourvues de contrepartie. Si cette motivation avait été retenue, le résultat aurait été le même. Il n'est en revanche pas certain que la solution apportée par l'arrêt du 17 décembre 2004 aurait été la même. La mise en cause de la légitimité du contrôle du juge sur les actes des décideurs économiques conduit ainsi en réponse à la mobilisation outrée des normes les plus supérieures.

Le débat sur les effets des revirements de jurisprudence occupe la majeure partie de la place accordée à la réflexion sur la sécurité juridique, en droit du travail (15). Pourtant l'insécurité juridique réelle n'est pas celle qui découlerait des revirements de jurisprudence favorables aux salariés (16). En droit du travail les phénomènes d'insécurité juridique tiennent plus, d'une part, au recul des possibilités de contrôle judiciaire des actes de l'employeur et, d'autre part, à la latitude laissée au pouvoir de direction de l'employeur qui tend à s'élargir.

La dénonciation de l'absence de légitimité du contrôle du juge de la conformité des actes unilatéraux et conventionnels en droit du travail commence à avoir des traductions juridiques concrètes qui sont sources d'insécurité. On peut citer deux exemples récents : les délais de recours contre certains actes de l'employeur dans le cadre des processus de réorganisations, réduits par la loi du 18 janvier 2005 ; la restriction apportée par cette même loi à l'obligation de réintégrer les salariés licenciés dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif annulée. Plus largement, l'absence de sanctions effectives et efficaces contre certains manquements des employeurs à leurs obligations reste une constante. A cet égard, il apparaît encore naturel que les licenciements dépourvus de cause réelle et sérieuse c'est à dire illicite, produisent néanmoins effet. Cette solution constante et qui ne fait l'objet d'aucune véritable critique est un élément majeur de l'insécurité juridique connue par les salariés.

En outre, cette insécurité est renforcée par ce qu'il convient d'appeler le recul de la sphère du contrat de travail (17) d'une part et, concomitamment, d'autre part, par l'élargissement du pouvoir de l'employeur de modifier les conditions de travail. La jurisprudence récente de la Cour de cassation ne cesse de réduire la portée de certaines mentions dans le contrat de travail, notamment celle du lieu d'exécution du travail (18). Curieusement, cette évolution jurisprudentielle n'a pas été dénoncée par le rapport Molfessis. Les derniers arrêts de la Cour de cassation, rendus le 23 février 2005, relatifs à la modification des conditions de travail semblent sur ce point encore accentuer l'insécurité des salariés en énonçant que *"la bonne foi contractuelle étant présumée, les juges n'ont pas à rechercher si la décision de l'employeur de modifier les conditions de travail d'un salarié est conforme à l'intérêt de l'entreprise"* (19). Décidément, l'intervention active du juge dans le contrôle des agissements des employeurs, gage d'application de la loi et donc de sécurité juridique, recule.

Emmanuel Gayat et Arnaud de Senga

(12 bis) I. Meyrat "Droits fondamentaux et droit du travail : réflexions autour d'une problématique ambivalente", Dr. Ouv. 2002 p. 343.

(13) Dr. Ouv. 2002 p.533 n. D. Taté, rapp. C.Cass. 2002 Dr. Ouv. 2003 p. 321.

(14) Cf. pour un exposé complet des critiques de l'ancienne jurisprudence, Y. Serra, "Tsunami sur la clause de non concurrence en droit du travail" D. 2002 p. 2491.

(15) A la notable exception d'A. Jeammaud, dans sa communication à l'AFDT du 21 janvier 2004. Il serait ainsi souhaitable de s'interroger sur la pertinence d'une proposition fréquemment énoncée : celle de différer dans le temps les effets de l'annulation d'un accord collectif. Il n'est pas envisageable dans les limites du présent article d'argumenter contre ces propositions tout aussi nocives pour les droits des travailleurs.

(16) P. Rennes "A propos du rapport de Virville : sécurité pour les uns, risques pour les autres" Dr. Ouv. 2004 p. 164. En outre, le droit devrait avoir pour fonction de remédier à l'insécurité économique des travailleurs, ce qu'il ne fait pas, dans l'indifférence quasi générale. Cf. néanmoins, J. Rigaudiat "A propos d'un fait social majeur : la montée des précarités et des insécurités sociales et économiques", Dr. Soc. 2005 p. 243.

(17) I. Meyrat "L'érosion de la sphère du contrat de travail", Dr. Ouv. 2004 p. 547.

(18) Cass. Soc. 21 janv. 2004, *Aventis*, Dr. Ouv. 2004 p.222 n. B. Lardy-Pélissier ; Cass. Soc. 3 juin 2003, *Suret et Résoserv*, Dr. Ouv. 2003 p.523 n. F. Saramito et P. Moussy ; sur la question v. J. Pélissier "La détermination des éléments du contrat de travail" Dr. Ouv. 2005 p. 92.

(19) A paraître au Dr. Ouv.

TRIBUNAUX – Pouvoirs – Revirement de jurisprudence – Application dans le temps (deux espèces) – Autorité relative de la chose jugée – Interdiction faite aux juges de se prononcer par voie de disposition générale et réglementaire (première espèce) – Conditions de validité d'une clause de non-concurrence – Exercice d'une liberté fondamentale – Application immédiate (deuxième espèce).

Première espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 9 mai 1995
Société Landry contre B.

Sur le moyen unique :

Attendu que M. B., engagé, le 19 novembre 1956, en qualité de chauffeur poids lourd, par la société Landry, a été en arrêt de travail pour maladie à compter du 28 octobre 1988 ; que, le 9 janvier 1990, le médecin du travail l'a déclaré inapte à son emploi de chauffeur et que l'employeur, par lettre du 25 janvier 1990, a constaté la rupture du contrat de travail en raison de cette inaptitude ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Rouen, 30 mai 1991) d'avoir dit que la rupture du contrat de travail lui était imputable et constituait un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi que de l'avoir condamné, en conséquence, au paiement de diverses sommes, alors, selon le moyen, qu'aucune disposition n'impose à l'employeur de proposer au salarié, médicalement inapte à son emploi pour une cause non professionnelle, un autre poste au sein de l'entreprise ; qu'en reprochant à l'employeur de ne pas avoir procédé au reclassement du salarié pour en déduire que la rupture du contrat de travail intervenue à ce titre constituait un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel a violé les dispositions combinées des articles L. 122-4, L. 122-14 et L. 241-10-1 du Code du travail ; alors, en outre, que si l'article L. 241-10-1 du Code du travail oblige le chef d'entreprise à prendre en considération les mesures individuelles que le médecin du travail est habilité à proposer lors des visites médicales du travail, ces dispositions n'imposent en aucun cas à l'employeur de solliciter ces propositions, à défaut de suggestions spontanées de la part de ce dernier, en particulier à l'occasion d'une rupture du contrat de travail pour cause d'inaptitude totale et sans réserve à l'emploi ; que, dès lors, en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a elle-même violé le texte susvisé ; alors, encore, que l'employeur avait soutenu dans des conclusions d'appel que le reclassement du salarié avait bien été envisagé mais que toute possibilité s'était avérée impossible compte tenu de l'état de santé comme des capacités professionnelles de l'intéressé ; qu'en ne répondant pas à ce chef précis et isolable des écritures de l'employeur, les juges d'appel n'ont pas justifié

leur décision et violé ainsi l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ; alors, enfin, qu'en toute hypothèse, en l'état de la jurisprudence applicable à l'époque du litige l'inaptitude définitive d'origine non professionnelle reconnue par le médecin du Travail constituait une cause de rupture du contrat de travail non imputable à l'employeur, excluant tout dommages-intérêts ; que, dès lors, en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel n'a pas, de ce chef, également donné de base légale à sa décision au regard de l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, qu'en vertu du principe de l'autorité relative de la chose jugée et de l'interdiction faite aux juges de se prononcer par voie de disposition générale et réglementaire sur les causes qui leur sont soumises, l'employeur ne peut se prévaloir de décisions antérieures rendues dans d'autres instances et entre des parties différentes ;

Attendu, ensuite, que la résiliation par l'employeur du contrat de travail pour inaptitude du salarié s'analyse en un licenciement ;

Attendu, enfin, que la Cour d'appel après avoir exactement énoncé que l'employeur doit, au besoin en les sollicitant, prendre en considération les propositions du médecin du Travail, en vue d'un reclassement du salarié, a constaté que, selon l'avis du médecin du Travail, l'inaptitude du salarié était limitée au seul exercice de la profession de chauffeur et, répondant par là même aux conclusions invoquées, que l'employeur, en raison de l'importance de l'effectif de son entreprise, aurait pu le reclasser ; qu'elle a décidé, à bon droit, que l'employeur avait méconnu les dispositions de l'article L. 241-10-1 du Code du travail et a légalement justifié sa décision ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Waquet, f.f. prés. - M. Merlin, rapp. - M. de Caigny, av. gén. - SCP Peignot et Garreau, av.)

Deuxième espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 17 décembre 2004
SAMSE contre B.

Sur le moyen unique, pris en sa deuxième branche :

Attendu que l'arrêt confirmatif attaqué (Chambéry, 5 novembre 2002) a annulé, en raison de l'absence de contrepartie financière, la clause de non-concurrence convenue le 4 mars 1996 entre la société SAMSE et M. B.

dans le cadre d'une relation de travail liant les parties depuis le 1^{er} août 1990 ;

Attendu que la société SAMSE reproche à la Cour d'appel d'avoir ainsi statué, alors, selon le moyen, qu'en application des dispositions de l'article 6 de la Convention européenne de

sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales selon lesquelles toute personne a droit à un procès équitable, il est interdit au juge d'appliquer rétroactivement un revirement de jurisprudence ; qu'en l'espèce, la société SAMSE qui avait conclu le 4 mars 1996 avec M. B. une clause de non-concurrence dépourvue de contrepartie financière, s'était alors conformée à la jurisprudence en vigueur de la Cour de cassation ne soumettant nullement la validité des clauses de non-concurrence à l'exigence d'une contrepartie financière ; que ce n'est que le 10 juillet 2002 que la Cour de cassation a modifié sa jurisprudence en exigeant à peine de nullité de la clause de non-concurrence une contrepartie financière ; qu'en faisant rétroactivement application de cette jurisprudence inaugurée en juillet 2002 à un acte conclu en 1996, la Cour d'appel a sanctionné les parties pour avoir ignoré une règle dont elles ne pouvaient avoir connaissance, violant ainsi les articles 1^{er}, 2 et

1134 du Code civil, ainsi que l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'Homme ;

Mais attendu que l'exigence d'une contrepartie financière à la clause de non-concurrence répond à l'impérieuse nécessité d'assurer la sauvegarde et l'effectivité de la liberté fondamentale d'exercer une activité professionnelle ; que, loin de violer les textes visés par le moyen et notamment l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, la Cour d'appel en a au contraire fait une exacte application en décidant que cette exigence était d'application immédiate ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Sargos, prés. - M. Barthélémy, rapp. - M. Allix, av. gén. - SCP Gatineau, av.)

L'effectivité du droit social : à quelles conditions ?

Séminaire organisé à Bordeaux du 4 au 15 juillet 2005, par le Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale de l'Université Montesquieu-Bordeaux IV, avec le soutien de la Société internationale de Droit du travail et de la Sécurité sociale ainsi que de l'Association française de Droit du travail et de la Sécurité sociale.

Avec les contributions de nombreux enseignants-chercheurs d'Universités françaises et étrangères, ainsi que des représentants de la CES et de l'UNICE, et de divers services d'inspection du travail d'Etats membres de l'Union européenne.

Ce séminaire s'adresse à des étudiants, enseignants, chercheurs, responsables de niveau doctoral et postdoctoral. Il entend promouvoir l'échange, la discussion et la diffusion d'analyses théoriques comme des pratiques du droit du travail et de la protection sociale entre participants de pays membres de l'Union européenne et d'Europe de l'est, centrale et orientale, de pays économiquement développés ou émergents du nord et du sud.

Pour toute information :

Laëtitia Dupoujo - tél. : 05 56 84 85 42
mél : dupoujo@u-bordeaux4.fr
<http://comptrasec.u-bordeaux4.fr>

Colloque des 27 et 28 mai 2005 (trois demi-journées)

Organisé par l'Institut d'Études du Travail de Lyon sous le patronage de l'AFDT

LE SINGULIER EN DROIT DU TRAVAIL

I- Les vecteurs de singularisation

(Président de séance Jean Pélissier)

- 1) La loi ou le mythe de l'uniformité (Alain Bouilloux)
- 2) Les incertitudes du contrat (Serge Frossard)

II - La singularisation du salarié

(Président de séance Yves Chagny)

- 1) L'individu confronté à l'organisation collective du travail (Chantal Mathieu, Cécile Nicod)
- 2) La singularisation face aux exigences de non discrimination et d'égalité (Jean-Marc Béraud)
- 3) L'évaluation du salarié (Marie-Cécile Escande-Varniol, Pascale Porcher)

III - La singularisation de l'entreprise

(Président de séance Antoine Lyon-Caen)

- 1) La singularisation conventionnelle de l'entreprise (Florence Debord, Jean-François Paulin)
- 2) L'entreprise, champ de validité de normes non-conventionnelles (Antoine Jeammaud)

Regard comparatiste (Gabriel Aubert)

Renseignements et inscriptions :

secrétariat de l'IETL (Madame Irène de Launay)
IETL - Université de Lyon II, 86 rue Pasteur - 69365 LYON CEDEX 07
Tél. : 04 78 69 73 04 CRDS@univ-lyon2.fr