

DROIT PÉNAL DU TRAVAIL

par **Emmanuelle Lafuma**, Maître de conférences à l'Université de Paris XIII, Villetaneuse

HOMICIDE ET BLESSURES INVOLONTAIRES – Lien de causalité – Causalité directe – Constatation – Portée – Recherche d'une faute caractérisée (non).

COUR DE CASSATION (Ch. Crim.) 16 septembre 2008 (pourvoi n° 08-80.204, P+F)

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué et des pièces de procédure que Placio A..., salarié de l'entreprise de bâtiment dirigée par Fulvio X..., a été mortellement blessé lors du basculement d'une dalle qu'il tentait de mettre en place en utilisant une barre à mine ;

Attendu que, pour condamner Fulvio X... des chefs d'homicide involontaire et d'infraction aux règles relatives à la sécurité des travailleurs, les juges retiennent que le prévenu avait ordonné au grutier, pour faciliter la manoeuvre, de détacher l'une des élingues retenant la dalle et qu'il avait tenté de l'ajuster en utilisant des barres à mine ; que les juges ajoutent que Fulvio X..., au lieu d'avoir recours à un échafaudage, avait choisi une telle méthode par économie de temps et d'argent et n'avait pas interdit à son salarié, qui ne portait pas de harnais de sécurité, de venir le rejoindre sur la dalle ; que la Cour d'appel conclut que "l'ensemble de ces éléments démontre l'imprudence caractérisée de Fulvio X... et le manquement à ses obligations en matière de sécurité qui

sont directement à l'origine de l'accident mortel dont a été victime son salarié" ;

Attendu qu'en l'état de ces constatations, dont il résulte que Fulvio X... a directement créé le dommage au sens de l'article 121-3 du Code pénal, les juges, qui n'avaient pas à rechercher s'il avait, en outre, commis une faute caractérisée qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer, ont justifié leur décision ;

D'où il suit que le moyen ne saurait être accueilli ; (...)

Et attendu que l'arrêt est régulier en la forme ;

Rejette le pourvoi ;

Ainsi jugé et prononcé par la Cour de cassation, chambre criminelle, en son audience publique, les jour, mois et an que dessus.

(M. Joly, f.f. prés. - M. Finidori, rapp. - M. Fréchède, av. gén. - SCP Ancel et Couturier-Heller, av.)

Note.

Depuis la loi n° 2000-547 du 10 juillet 2000, l'article 121-3 du Code pénal relatif à la responsabilité pénale en cas d'homicide ou d'atteinte involontaire à l'intégrité physique, distingue deux situations : celle dans laquelle l'auteur a directement causé le dommage, celle dans laquelle l'auteur – indirect – a simplement créé ou contribué à créer la situation dommageable ou n'a pas pris les mesures susceptibles d'éviter le dommage. Pour engager la responsabilité pénale de l'auteur dit indirect, la loi exige la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence ou la commission d'une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer. Une simple faute d'imprudence suffira pour engager la responsabilité pénale de l'auteur direct. Destinée à modifier la définition des délits dits non intentionnels afin d'alléger la responsabilité pénale des décideurs publics, cette loi a eut une répercussion directe sur celle des chefs d'entreprises. Les juges ont rattaché la responsabilité du chef d'entreprise et celle du délégataire à la causalité indirecte (1). De sorte que le régime de la causalité directe paraît d'application résiduelle en matière d'accidents du travail, il semble réservé au salarié non délégataire (2), qui pourrait seul voir sa responsabilité pénale engagée à raison d'une simple faute d'imprudence. Le présent arrêt est-il de nature à inverser cette tendance ?

Un chef d'entreprise procède, sur un chantier, à des manoeuvres sur une dalle non fixée par un échafaudage ; soit en violation des règles élémentaires de sécurité. Il enjoint à un salarié dépourvu de harnais de sécurité de rejoindre la dalle ; celle-ci bascule, entraînant la chute mortelle du salarié. Poursuivi du chef d'homicide involontaire, le chef d'entreprise est condamné par la Cour d'appel. Il forme un pourvoi en cassation. Le prévenu considère qu'il a seulement contribué à créer la situation dangereuse et estime en conséquence que seule l'existence d'une faute caractérisée pouvait engager sa responsabilité. La Cour rejette le pourvoi : le prévenu a directement causé le dommage au sens de l'article 121-3 du Code pénal, la faute d'imprudence suffisait à engager sa responsabilité.

Une telle décision va à contre-courant d'une jurisprudence constante qui qualifie le chef d'entreprise d'auteur indirect et ce, nonobstant le fait que le chef d'entreprise était présent sur les lieux lors de l'accident et avait

(1) Cass. crim. 24 octobre 2000, Bull. crim. n° 308 ; Cass. crim. 13 février 2001, Bull. crim. n° 41.

(2) Pour une critique de cette évolution, v. P. Conte, Le lampiste et la mort, Dr. pén. 2001, chron. n° 2.

donné des consignes ayant participé au dommage (3). Quels sont alors les éléments qui en l'espèce permettent de qualifier le lien de causalité de direct ? La Cour approuve les juges d'avoir retenu que le prévenu, au lieu d'avoir recours à un échafaudage « *avait ordonné au grutier, pour faciliter la manoeuvre, de détacher l'une des élingues retenant la dalle et qu'il avait tenté de l'ajuster en utilisant des barres à mine* », qu'il avait choisi une telle méthode par « économie de temps et d'argent », qu'il « *n'avait pas interdit à son salarié, qui ne portait pas de harnais de sécurité, de venir le rejoindre sur la dalle* » et d'en avoir conclu que « *l'ensemble de ces éléments démontre l'imprudence caractérisée de B. et le manquement à ses obligations en matière de sécurité qui sont directement à l'origine de l'accident mortel dont a été victime son salarié* ».

Le prévenu a donc lui-même donné des ordres pour ne pas sécuriser la dalle, il l'a fait dans un but d'économie de temps et d'argent et n'a pas interdit au salarié, dépourvu de harnais, de venir le rejoindre sur la dalle. C'est sans doute le premier point qui doit être retenu pour qualifier le chef d'entreprise d'auteur direct dans des cas similaires, le second point, relatif aux mobiles qui ont guidé l'auteur de la faute pénale n'étant pas pertinent, et le troisième insuffisant, au regard d'autres décisions, à caractériser de directe la causalité. On aurait pu souhaiter une motivation plus explicite pour cet arrêt de nature à perturber une constance certaine dans les arrêts de la Chambre criminelle. Déplorons aussi une référence perturbante à l'imprudence « *caractérisée* ». L'emploi de ce dernier adjectif, d'ordinaire réservé à qualifier la faute pénale du chef d'entreprise, compris comme l'auteur indirect du dommage, est ici pour le moins troublant.

(3) Cass. crim. 12 septembre 2000, Bull. crim. n° 268.

HYGIENE ET SECURITE – Responsabilité pénale – Préposé – Conditions – Délégations de pouvoirs.

COUR DE CASSATION (Ch. Crim.) 8 avril 2008 (pourvoi n° 07-80.535, P+F)

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué et des pièces de procédure que Claude X..., salarié de la société Ingénierie Concept Réalisations (ICR), société qui assumait la maîtrise d'ouvrage déléguée d'une opération de construction de logements, a été poursuivi devant le tribunal correctionnel, pour avoir laissé Annie A..., employée par l'entreprise de nettoyage Nera Propreté, utiliser un ascenseur non conforme lors de travaux préalables à la réception des appartements, et involontairement causé à celle-ci des blessures entraînant une incapacité de travail supérieure à trois mois ;

Attendu que, pour déclarer Claude X... coupable notamment de l'infraction à la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité, l'arrêt relève que le prévenu n'est pas fondé à invoquer un défaut de délégation de pouvoirs en matière de sécurité et qu'il ne peut prétendre ignorer la non-conformité de l'ascenseur, ayant pris part aux réunions de chantier et étant chargé de constater la levée des réserves des parties privatives et communes de l'immeuble ; que les juges ajoutent que le prévenu a méconnu les dispositions de l'article L. 263-2 du Code du travail et le décret du 10 juillet 1913 relatif aux appareils élévateurs, commettant ainsi une violation manifestement

délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité qui a été à l'origine des blessures de la victime ;

Mais attendu qu'en prononçant ainsi, la Cour d'appel qui, par des motifs contradictoires, a, à la fois déclaré inopérante l'argumentation de Claude X... prise d'un défaut de délégation de pouvoirs de la part de la société ICR et retenu à la charge du prévenu une infraction aux règles de sécurité ne pouvant, selon les dispositions de l'article L. 263-2 du Code du travail, devenu l'article L. 4741-1 du même code, être imputée qu'au seul chef d'établissement ou à son délégataire, n'a pas justifié sa décision ;

D'où il suit que la cassation est encourue ;

Par ces motifs, et sans qu'il y ait lieu d'examiner les autres moyens de cassation proposés :

Casse et annule, en toutes ses dispositions, l'arrêt susvisé de la Cour d'appel de Nîmes, en date du 12 décembre 2006, et pour qu'il soit à nouveau jugé, conformément à la loi, RENVOIE la cause et les parties devant la Cour d'appel de Lyon,

(M. Joly, f.f. prés. - Mme Guirimand, rapp. - M. Mathon, av. gén. - SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, av.)

Note.

Relative à la question de la désignation du responsable pénal en cas d'accidents du travail, la décision en illustre le caractère épineux en présence d'une multiplicité d'intervenants. Plus précisément en l'espèce était en jeu la responsabilité pénale d'un coordonnateur de travaux du maître d'ouvrage.

Un salarié embauché en qualité de coordinateur de travaux par une société de maîtrise d'ouvrage est tenu pénalement responsable, par les juges du fond, sur le fondement de l'ancien article L. 263-2 du Code du travail (4), du dommage subi par le salarié d'une entreprise de nettoyage ; salarié qui avait emprunté un ascenseur non

(4) Rappelons que l'ancien article L. 263-2 du Code du travail consacre une règle d'imputation des infractions à la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité.

conforme lors de travaux préalables à la réception d'appartements. Pour la Cour d'appel, le prévenu n'était pas fondé à invoquer un défaut de délégation de pouvoirs et avait commis une violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité à l'origine du dommage. Devant les juges de la Cour de cassation, le prévenu axe son argumentation sur les conditions d'existence d'une délégation de pouvoirs qui lui aurait été confiée par le maître d'ouvrage. La Chambre criminelle n'étudie pas ce point ; elle relève que la Cour d'appel, qui d'une part déclare inopérante l'argumentation d'un coordinateur de travaux prise d'un défaut de délégation de pouvoirs de la part de l'employeur, et d'autre part retient l'infraction aux règles d'hygiène et de sécurité sur le fondement de l'article L. 263-2 du Code travail, devenu l'article L. 4741-1 du Code du travail, s'est prononcée sur des motifs contradictoires.

La décision, relative à l'impact de la qualité de coordonnateur sur la règle d'imputation contenue à l'ancien article L. 263-2 du Code du travail (recod. art. L. 1741-1 C. trav.), est éclairante à un double égard. D'abord, on en retiendra que la qualité de coordonnateur ne vient pas perturber l'interprétation traditionnellement retenue de l'ancien article L. 263-2 du Code du travail, interprétation en vertu de laquelle le chef d'entreprise est en principe, sauf délégation, tenu pour pénalement responsable d'une infraction à la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité ; ensuite, que la qualité de coordonnateur n'implique pas celle de délégué.

Première précision : le coordonnateur – en l'espèce simple salarié du maître d'ouvrage – ne peut être désigné par la règle d'imputation posée à l'ancien article L. 263-2 du Code du travail. En effet, que signifie ici la censure pour contradiction de motifs ? De la décision des juges du fond à celle de la Cour de cassation un glissement s'opère. Schématiquement, là où les juges du fond se demandaient dans quelle mesure le coordonnateur du maître d'ouvrage pouvait être considéré, nonobstant l'existence d'une délégation de pouvoirs, comme ayant commis une violation manifestement délibérée à la réglementation du travail (et, ce faisant, admettaient que la responsabilité du coordonnateur puisse être engagée hors délégation), les juges de la Cour de cassation déplacent le débat sur le terrain d'une autre question, celle de savoir à quel titre le coordonnateur du maître d'ouvrage peut, sur le fondement de l'ancien article L. 263-2 du Code du travail, voir sa responsabilité engagée. Indirectement, la Cour de cassation censure les juges du fond pour avoir implicitement admis que le coordonnateur du maître d'ouvrage puisse être, en tant que tel, visé par la règle d'imputation posée à cet article.

A cet égard, la décision s'inscrit dans l'esprit d'une jurisprudence constante (5). Se détachant d'une interprétation littérale des articles du Code du travail, les juges semblent attachés de longue date à l'affirmation d'une responsabilité pénale de principe du chef d'entreprise. Bien que le texte d'incrimination ne fasse référence, ni dans sa version initiale (l'article L. 263-2 du Code du travail, applicable en l'espèce visait « *les chefs d'établissement, directeurs, gérants ou préposés* »), ni dans dernière mouture (l'article L. 4741-1 du Code du travail vise « *l'employeur ou le préposé* » (6)) au chef d'entreprise, c'est à celui qui dispose des pouvoirs et des moyens de faire appliquer les règles afférentes à l'hygiène et à la sécurité que doit être imputée la responsabilité (7). La jurisprudence se trouve d'ailleurs relayée par la doctrine qui fait communément référence à la responsabilité du « décideur » (8). Dans cet esprit, la responsabilité du préposé, inscrite dans le texte au même plan que celle du chef d'établissement, directeur ou gérant, ne sera engagée que dans un deuxième temps, si le chef d'entreprise, en principe responsable, rapporte la preuve d'une délégation de pouvoirs valablement accordée au préposé (9). En d'autres termes, le juge ne recherche pas qui est le mieux à même de surveiller effectivement la bonne observation des règlements ou qui a « *directement* » violé la réglementation ; il présume la responsabilité du chef d'entreprise, justifiée en tout état de cause, sauf délégation de pouvoirs. Cette jurisprudence, parfois jugée excessivement sévère à l'égard des chefs d'entreprise (10), notamment au sein des grandes entreprises, dans lesquelles il est illusoire de penser que le chef d'entreprise peut effectivement veiller

(5) Jurisprudence avec laquelle la qualité de coordonnateur ne semble pas de voir faire obstacle : l'article L. 4532-6 du Code du travail précise que « *l'intervention du coordonnateur ne modifie pas ni la nature ni l'étendue des responsabilités qui incombent, en application des autres dispositions du présent code, à chacun des participants aux opérations de bâtiment et de génie civil* ».

(6) L'article s'inscrit par ailleurs dans une section intitulée « *infractions commises par l'employeur ou son représentant* ».

(7) Les chefs d'entreprise, parce que les « *conditions et le mode d'exploitation de leur entreprise leur sont personnellement imposés, et qu'ils sont tenus d'assurer l'exécution des règlements* » doivent être tenus pour pénalement responsables d'un non respect des prescriptions légales (Cass. crim. 6 janvier 1938, DH 1938.151, Gaz. Pal. 1938.1.813). Le chef d'entreprise

« *tenu de veiller personnellement à la stricte et constante exécution des dispositions édictées par le Code du travail ou les règlements pris pour son application en vue d'assurer l'hygiène et la sécurité, est tenu pénalement responsable des infractions constatées à cet égard sur ses chantiers* » (Cass. crim., 23 janvier 1975, Bull. crim., n° 30).

(8) A. Cœuret, La responsabilité en droit pénal du travail : continuité et rupture, Rev. sc. crim. 1992.475.

(9) Cass. crim. 18 janvier 1973, Bull. crim. n° 25.

(10) N. Catala et J.C. Soyer, La loi du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail, JCP G 1977, I, 2868 ; N. Catala, De la responsabilité pénale des chefs d'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité du travail, JCP CI 1976, II, 12010.

en tout lieu, tout instant, à l'observation de la réglementation, se veut préventive. Le chef d'entreprise, s'il veut échapper à cette responsabilité, doit, via la délégation, veiller à investir d'autres personnes des moyens et pouvoirs suffisants pour veiller à la sécurité des salariés.

Et c'est là que se loge le second apport de cet arrêt. L'arrêt pourrait suggérer que la qualité de coordonnateur ne présume pas de celle de délégataire. Il semble que les fonctions de coordonnateur étaient assimilables à celles de délégataires dans l'esprit des juges du fond (11). La décision rendue par la Cour de cassation n'autorise pas, à tout le moins, une telle inférence.

Par cette décision mesurée, les juges affirment une fois de plus leur attachement, sur le fondement de l'ancien article L. 263-2 C. trav. (recod. art. L. 4741-1 C. trav.), à l'engagement d'une responsabilité pénale centrée sur le détenteur du pouvoir. Ce n'est pas dire que le coordonnateur de travaux qui manque aux obligations spécifiques que la loi ou le règlement attache à sa mission (12) se trouverait exonéré de toute responsabilité. Sur le fondement des articles 121-3 al. 4 et 223-1 du Code pénal, la responsabilité de celui-ci pourra être engagée en cas de violation d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence. C'est dire que sa responsabilité demeure fondée sur le non-respect des seules obligations qui lui incombent c'est-à-dire « harmoniser sur le chantier l'action de toutes les entreprises dans le domaine de la sécurité » (13).

(11) Il est vrai que les qualités de délégataires de pouvoirs et de coordonnateur présentent de nombreuses similitudes au plan juridique, v. F. Duquesne, *Le coordonnateur de travaux, le maître de l'ouvrage et le délégataire de pouvoirs*, Dr. soc. 2008, p. 809, spec. n° 8 s..

(12) V. art. R.4532-12 s.

(13) V. en ce sens, A. Cœuret et E. Fortis, *Droit pénal du travail*, Litec 2004, n° 300.

CONTRAT A DUREE DETERMINEE - Emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée - Caractère temporaire de l'emploi - Nécessité.

COUR DE CASSATION (Ch. Crim.) 6 mai 2008 (pourvoi n° 06-82.366, P+F)

Vu l'article 593 du Code de procédure pénale, ensemble les articles L. 122- 1, L. 122- 1- 1 et D. 121- 2 du Code du travail, devenus les articles L. 1242- 1 et L. 1242- 2 du même code ;

Attendu qu'il résulte des articles L. 122-1-1, 3°, et D. 121-2 du Code du travail que, même lorsqu'il est conclu dans l'un des secteurs d'activité visés par ces textes, au nombre desquels figure le déménagement, le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir d'autre objet que de pourvoir un emploi présentant par nature un caractère temporaire ;

Attendu que tout jugement ou arrêt doit être motivé ; que l'insuffisance ou la contradiction des motifs équivaut à leur absence ;

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué qu'un contrôle effectué par l'inspection du travail des transports a permis de constater que l'entreprise de déménagement Rousseau avait employé plusieurs salariés en recourant à des contrats à durée déterminée successifs ; que les juges relèvent que Stéphane Z... a été employé entre le 12 mars et le 15 novembre 2002 sous le couvert de huit contrats à durée déterminée, que José X... a travaillé dans les mêmes conditions entre le 2 janvier et le 31 octobre 2002 et que Stéphane X... a exécuté neuf contrats à durée déterminée entre le 7 janvier et le 9 septembre 2002 ;

Attendu qu'à la suite de ce contrôle, Denis Rousseau, directeur général de l'entreprise, a été cité devant le Tribunal correctionnel sur le fondement de l'article L. 152- 1- 4 du Code du travail, pour avoir, de janvier 2002 à novembre 2002 embauché ces trois salariés par contrats de travail à durée

déterminée en méconnaissance des articles L. 122-1, L. 122-1-1, 3°, et D. 121-2 dudit code ;

Attendu que, pour infirmer la déclaration de culpabilité et relaxer Denis Rousseau, l'arrêt retient, d'une part, que ce dernier, exerçant dans le secteur d'activité du déménagement prévu par l'article D. 121-2 du Code du travail, pouvait recourir à des contrats de travail à durée déterminée sans qu'il soit besoin de rechercher si ces contrats ont été rendus nécessaires par un surcroît temporaire d'activité de l'entreprise et, d'autre part, que le salarié n'a pas rapporté la preuve contraire à la présomption, résultant de l'article L. 122-1-1 du code précité, d'un usage constant autorisant l'employeur à ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée ;

Mais attendu qu'en prononçant ainsi, sans préciser en quoi les emplois concernés présentaient par nature un caractère temporaire, et alors qu'elle avait constaté que les contrats avaient pour objet de pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

D'où il suit que la cassation est encourue ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, en toutes ses dispositions, l'arrêt susvisé de la Cour d'appel de Riom, en date du 1er mars 2006, et pour qu'il soit à nouveau jugé conformément à la loi ;

Renvoie la cause et les parties devant la Cour d'appel de Lyon.

(M. Joly, f.f. prés. - Mme Anzani, rapp. - M. Finielz, av. gén. - M^e Foussard, SCP Pivnicia et Molinié, av.)

Note.

En vertu de l'article L. 1248-1 et -2 du Code du travail, le fait de conclure un contrat de travail à durée déterminée qui a pour objet ou pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, en méconnaissance de l'article L. 1242-1, ou pour un objet autre que celui prévu à l'article L. 1242-2 de ce même Code, est passible d'une sanction pénale.

Quelle est la portée de cette sanction en cas de conclusion d'un CDD dit d'usage ? On le sait, la Chambre sociale est revenue, dans les mois qui précèdent l'arrêt commenté (14), sur une jurisprudence critiquée et néanmoins constante (15), en vertu de laquelle l'office du juge, saisi d'une demande en requalification d'un CDD d'usage en CDI, consiste seulement à rechercher si, pour l'emploi concerné, et sauf si une convention collective prévoit dans ce cas le recours au CDI, il est effectivement d'usage constant de ne pas recourir à un tel contrat dans le secteur d'activité dont relève l'employeur. C'était là ni plus ni moins faire fi du principe général posé à l'article L1242-1 du Code du travail, en vertu duquel un CDD ne peut avoir ni pour effet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, ainsi que de la condition rappelée à l'égard des CDD d'usage à l'article L. 1242-2 du Code du travail et en vertu de laquelle le CDD d'usage est admis en raison du caractère par nature temporaire de l'emploi occupé.

Sous l'impulsion de la CJCE (16), la Chambre sociale, depuis un revirement souhaitable attend désormais des juges du fond qu'ils vérifient que « *le recours à l'utilisation de contrats successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi* » (17).

Par cet arrêt (18), la Chambre criminelle s'aligne ici sur la Chambre sociale, avec toutefois, peut-être, une nuance. Dans l'espèce soumise à la Chambre sociale, il s'agissait d'une succession de CDD. En l'espèce, il semble que le caractère par nature temporaire de l'emploi doit être apprécié dès la première embauche en contrat d'usage, conformément à l'art. L. 1242-2, 3° C. trav.. Si une telle interprétation de la décision était à retenir, le recours au CDD d'usage deviendrait exceptionnel : si le caractère par nature temporaire de l'emploi peut aisément être établi en cas de recours à un acteur ou à un sportif, la preuve du caractère temporaire sera plus difficile à établir pour d'autres activités dès la première embauche (19).

Emmanuelle Lafuma

(14) Cass. soc. 23 janvier 2008, RDT 2008, 170, obs. G. Auzero ; v. ultérieurement, Cass. soc. 19 juin 2008.

(15) Cass. soc. 26 novembre 2003, Dr. soc. 2004, 629, obs. C. Roy-Loustaunau, Dr. Ouv. 2004, 217, obs. M. Henry et M.-F. Bied-Charreton.

(16) CJCE 4 juillet 2006, aff. C-21/70 ; décision rendue en interprétation de la directive 1999/70 qui reprend l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999.

(17) Cass. soc. 23 janvier 2008, *op. cit.*

(18) V. également Dr. Ouv. 2009 p. 47.

(19) V. sur ce point, les obs. de G. Auzero, RDT 2008, 170.

Université Montesquieu - Bordeaux IV
Institut du travail

La souffrance au travail

conférence le vendredi 13 mars 2009

La souffrance au travail et le droit de la sécurité sociale

La souffrance au travail et le droit du travail

Présentation du rapport Nasse-Légeron sur La détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail

Justice et souffrance au travail : Évaluation, stress et politique

Souffrances au travail : place du médecin du travail

Souffrance psychologique au travail : retour sur la pratique en consultation de pathologie professionnelle avec les interventions de juristes, psychologue, médecin du travail et psychiatre.

Amphithéâtre Duguit, locaux de l'Université, 35 place Pey Berland, BORDEAUX

Entrée libre sur inscription préalable - Contacts : itbx4@u-bordeaux4.fr ou lacoste@u-bordeaux4.fr

Tél. : 05 56 84 85 69 - <http://institutdutravail.u-bordeaux4.fr>