

Mobilité internationale, dernier lieu habituel de travail et désignation du tribunal compétent (à propos de l'arrêt du 31 mars 2009)

par Valérie LACOSTE-MARY,

Maître de Conférences à l'Université Montesquieu- Bordeaux IV*

PLAN

- I. Les enjeux de la désignation du tribunal compétent en matière de contentieux international du travail
 - A. Les options offertes au salarié demandeur dans la désignation du for compétent
 - B. Les corrections jurisprudentielles à la notion de lieu habituel de travail
- II. La définition du dernier lieu habituel de travail du salarié mobile et la désignation du for compétent
 - A. La définition unitaire du lieu habituel de travail issu du règlement (CE) 44/2001
 - B. Les précisions sur le dernier lieu habituel de travail

La Chambre sociale a rendu une série d'arrêts relatifs au champ d'application du règlement 44/2001 (1) et à son articulation avec les règles de conflit de juridictions de droit interne (2). L'arrêt du 31 mars 2009, appelé à publication, complète cette jurisprudence (2 bis). C'est à l'occasion d'une espèce originale mettant en cause un marin et la société qui l'avait engagé, que la Chambre sociale donne une interprétation du droit matériel communautaire sur la détermination du for compétent lorsque le salarié est mobile.

Le 1^{er} juin 2006, M. L. est embauché, comme matelot, par une société domiciliée au Luxembourg, pour naviguer à bord de l'Ontario battant pavillon luxembourgeois. La navigation l'appelle à faire escale en mers Méditerranée et Adriatique. Mais du 1^{er} septembre 2004 au 25 janvier 2005, date de la rupture de son contrat de travail, il reste à quai sur le port de Canto à Cannes. Presque un an jour pour jour après la rupture de son contrat de travail, le marin saisit le Conseil de prud'hommes de Cannes en vue d'obtenir des indemnités de rupture et de congés payés. Or, la société employeur soulève l'incompétence de la juridiction française au profit de celle du Luxembourg et obtient gain de cause en première instance. Le jugement du Conseil de prud'hommes est cependant infirmé par la Cour d'appel qui estime, sur le fondement de l'article 19 § 2 a) du règlement communautaire 44/2001, que les juridictions françaises sont compétentes : l'escale de cinq mois à Cannes peut être considérée comme le « dernier lieu où il (le salarié) a accompli son travail ».

La Cour de cassation, dans un attendu de principe très didactique, rejette la thèse de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence et casse la décision des juges du fond. Marchant dans les pas de la CJCE, elle reprend la définition communautaire du lieu habituel de travail dans la désignation du for compétent en cas de mobilité du salarié. Elle fait toutefois œuvre créatrice en précisant la notion de « dernier lieu habituel de travail » (II). Cette définition parachève une jurisprudence conséquente sur les règles de conflit de juridictions qui fait l'objet d'enjeux importants en matière de contentieux international du travail (I).

* Chercheur au Centre de Droit comparé du travail et de la Sécurité sociale (Comptrasec) UMR CNRS 5114, Membre de l'Institut du travail de Bordeaux.

- (1) Règlement (CE) n° 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale.
- (2) Ces règles ne s'appliquent qu'à la condition que le défendeur ait son domicile dans un des Etats membres de l'Union européenne (art. 3 et 4 du règlement). « Quelle place pour le *forum non conveniens* ? » Paris (1^{re} Ch. C) 6 mars 2008, D. 2008, p. 1452, note P. Courbe. Les règles issues du

règlement 44/2001 sont d'ordre public : Soc. 20 septembre 2006, *Société Asstec et sté Gesellschaft Sanierungstechnik GmbH c. Antonio Marziale*, Dr. soc. 2006, J.-Ph. Lhernould ; Cass. Ass. Plén. 11 mars 2005, Bull. AP, n° 4, p. 9 ; Ch. Mixte 11 mars 2005, *SA Coviandes*, D. 2005 p. 1332 note J.-G. Mahinga ; CJCE, 19 janvier 1993, *Shearson Lehman Hutton Inc.*, aff. C-89/91 ; Cass. Soc. 17 décembre 1986, Bull. civ. V n° 77.

(2 bis) Reproduit ci-après p. 369.

I. Les enjeux de la désignation du tribunal compétent en matière de contentieux international du travail

Les règles de conflit de juridictions issues du règlement communautaire traitent le contentieux du travail de manière spécifique en offrant des options au salarié demandeur dans le choix du tribunal compétent (A). Malgré ces améliorations normatives au regard de la règle générale de compétence, la CJCE, suivie par la Cour de cassation, a apporté des correctifs à ces dernières (B).

A. Les options offertes au salarié demandeur dans la désignation du for compétent

Les règles de conflit de juridictions ont été au cours de ces quarante dernières années, largement modifiées afin de permettre au contentieux social d'occuper une place singulière au sein des règles de conflit de juridictions (3).

L'article 2 du règlement (CE) 44/2001 indique que le tribunal compétent est celui du domicile du défendeur (4). Or, le salarié étant le plus souvent demandeur, cette règle générale de compétence peut lui porter préjudice. En effet, le tribunal du domicile de son employeur (5), peut être, en droit international, très éloigné du lieu de travail et partant du domicile du salarié.

Dans cette perspective, des options offertes au seul salarié (6) dans le choix du tribunal compétent permettent de tempérer les effets de cette règle générale. En premier lieu, pourra être désigné le tribunal dans le ressort du *lieu habituel de travail* ou du *dernier lieu habituel de travail* (7). C'est un principe de proximité et de faveur (8) qui a guidé l'adoption de cette règle de conflit. En effet, le salarié aura intérêt à saisir le tribunal le plus proche de son domicile (ou de son lieu de travail, ce qui est souvent la même chose en pratique). La

proximité du contentieux permet sa maîtrise et réduit ses coûts.

En second lieu, lorsqu'aucun lieu de travail habituel n'est détectable, le tribunal compétent sera celui dans le ressort du lieu d'embauche (9). En effet, comme dans l'espèce commentée, la détermination d'un lieu habituel de travail lorsque le salarié est mobile s'avère malaisée. Aussi les règles communautaires permettent-elles alors au salarié mobile d'agir devant le tribunal du lieu d'embauche (10). Or, le for du lieu d'embauche n'est pas systématiquement favorable au salarié, qui a pu conclure, comme souvent en droit international du travail, un contrat dans un pays sans lien avec l'exécution de sa tâche (11). La CJCE a adopté une définition large du lieu de travail qui apporte des correctifs aux règles communautaires de conflit de juridictions pour le salarié mobile et confine la compétence du tribunal du lieu d'embauche au rang d'une compétence subsidiaire.

B. Les corrections jurisprudentielles à la notion de lieu habituel de travail

C'est dans l'arrêt *Mulox* (12) que la CJCE a donné une interprétation de la notion de lieu habituel de travail appliquée au salarié mobile afin qu'il échappe à la règle du domicile du défendeur (13). En l'espèce, le salarié, à partir de son bureau, déployait son activité professionnelle sur plusieurs pays. La CJCE en déduit que le tribunal compétent devait être celui dans le ressort duquel l'obligation pouvait être localisée, *celui à partir duquel le salarié s'acquitte principalement de ses obligations*, c'est-à-dire le lieu où le salarié a son bureau et sa résidence. La CJCE a confirmé son analyse dans une affaire similaire

(3) En effet, la Convention de Bruxelles n'avait pas prévu de règles de conflit de juridictions pour le contentieux social. Les modifications furent apportées par de nouvelles conventions internationales et par la jurisprudence jusqu'à l'adoption du règlement 44/2001. Sur cette évolution voir par exemple : P. Rodière, *Traité de droit social de l'Union européenne*, LGDJ 2008 ; V. Lacoste-Mary, *Droit social international*, Ellipses, 2007.

(4) Art. 2 point 1 du règlement (CE) 44/2001 : « Sous réserve des dispositions du présent règlement, les personnes domiciliées sur le territoire d'un Etat membre sont atraites, quelle que soit leur nationalité, devant les juridictions de cet Etat membre. »

(5) Article 19 point 1) : « ...devant les tribunaux de l'Etat membre où il a son domicile ». Le domicile étant entendu largement comme une « succursale, une agence ou tout autre établissement dans un autre Etat membre... » (art. 18 point 2)

(6) L'article 20 §1 prévoit que l'employeur ne pourra agir que devant les tribunaux de l'Etat où le travailleur est domicilié.

(7) Art. 19 §2 a) : « Devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant le tribunal du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail ».

(8) Le 13° considérant énonce l'opportunité de protéger la partie faible au contrat.

(9) Article 19 §2 b) : « Lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant le tribunal du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur. »

(10) Cette situation a été partiellement corrigée pour les règles de conflit de lois puisque le nouveau règlement Rome I permet au salarié mobile de bénéficier de la loi du lieu à partir duquel il exerce son activité

(11) La même interrogation existe pour les règles de conflit de lois : V. Lacoste-Mary, « Atterrissage forcé sur le droit français : le juge français et le contrat de travail international d'une hôtesse de l'air », Dr. Ouv. 2008, p. 247.

(12) CJCE, 13 juillet 1993, aff. C-125/92, Rec. I-4075 ; JDI (Clunet) 1994, p. 539 obs. Huet ; Rev. Crit. DIP 1994, p. 569 note P. Lagarde.

(13) CJCE, 13 juillet 1993, *Mulox*, aff. C-125/92, Rec. I-4075. Cette jurisprudence, bien que rendue sous l'empire de la Convention de Bruxelles, conserve de toute évidence son actualité.

dite *Rutten* (14). Dans cette décision, la CJCE définit les critères de désignation du tribunal compétent pour le salarié mobile en fonction d'une approche factuelle et guidée par un souci de proximité (15).

Partant, *dès qu'il est possible de déterminer une centralisation de l'activité du salarié*, la jurisprudence écarte la règle du lieu d'établissement pour désigner le for compétent. Par conséquent, le critère des arrêts *Mulox* et *Rutten* rend **exceptionnelle et subsidiaire** la compétence du tribunal situé dans le ressort de l'établissement d'embauche. Il y a ici une volonté claire de rapprocher le contentieux du salarié (16). Cette solution a été adoptée par la Chambre sociale de la Cour de cassation dans des espèces similaires (17).

Mais, cette jurisprudence a des limites car, si elle vaut lorsque la mobilité du salarié est « rayonnante », elle ne peut s'appliquer lorsque la mobilité est transitoire et discontinue c'est-à-dire entrecoupée de périodes stables, comme dans l'espèce commentée. En effet, le marin n'avait, par le fait, aucune possibilité de « centraliser » son activité, par nature mobile (18). Dès lors, il lui restait une solution tirée de la lettre de l'article 19 § 2 a) du règlement CE, à savoir, alléguer la compétence du tribunal situé dans le ressort de son *dernier lieu habituel de travail*. Cette option invoquée dans l'arrêt du 31 mars 2009 contraignait la Chambre sociale à définir cette notion.

II. La définition du dernier lieu habituel de travail du salarié mobile et la désignation du for compétent

L'intérêt majeur de la décision du 31 mars 2009 est de donner à la Chambre sociale la possibilité de finaliser une jurisprudence sur la définition du lieu de travail habituel dans la désignation du for compétent en matière internationale. Suivant la ligne tracée par la CJCE, elle précise les conditions de reconnaissance du dernier lieu de travail comme lieu habituel (B), qui doit se lire à l'aune de la définition unitaire proposée par la Haute juridiction (A).

A La définition unitaire du lieu habituel de travail issu du règlement (CE) 44/2001

La Chambre sociale a souhaité une définition unitaire du lieu habituel de travail fondé sur une certaine pertinence, un souci de réalité en adéquation avec la jurisprudence communautaire et singulièrement l'arrêt *Weber* de la CJCE (19).

Ainsi, dans le chapeau de tête, la Chambre sociale définit le lieu habituel comme « *l'endroit où le travailleur accomplit la majeure partie de son temps de travail pour le compte de son employeur en tenant compte de l'intégralité de la période d'activité du travailleur.* » La Cour de cassation adopte ici une définition du lieu habituel de travail quantitative et objective qui résout en partie la situation de salariés mobiles, notamment lorsque leur activité est transitoire et discontinue (comme dans l'espèce commentée). Cette solution a le mérite de ne pas remettre en cause la définition du lieu habituel de travail lorsque la mobilité est centralisée et de ne pas perturber les règles de désignation exceptionnellement (20) dans un autre pays.

Au fond, dans l'espèce commentée, la définition du lieu habituel aurait pu s'adapter à la situation du salarié

(14) CJCE, 9 janvier 1997, *Rutten c./Cross medical Ltd*, Aff. C-383/95, Rec., I-57, JDI (Clunet) 1997, p. 635, obs Bischoff ; Rev. crit. DIP, 1997, p. 336, note H. Gaudemet-Tallon.

(15) « *Le souci de la Cour de justice a été à nouveau, sur ce point particulier, d'assurer la protection de la partie contractante faible en évitant que la mise en œuvre de la loi nationale applicable au contrat ne l'éloigne du tribunal le plus apte à trancher le litige* » : P. Rodière, *op. cit.* sp. p. 525. Ainsi, point 40 de la décision de la CJCE dans l'arrêt *Weber* : « *En troisième lieu, la Cour constate que, en matière de contrats de travail, l'interprétation de l'article 5, point 1, de la convention de Bruxelles doit tenir compte du souci d'assurer une protection adéquate au travailleur en tant que partie contractante la plus faible du point de vue social et qu'une telle protection est mieux assurée si les litiges relatifs à un contrat de travail relèvent de la compétence du juge du lieu où le travailleur s'acquitte de ses obligations à l'égard de son employeur, dans la mesure où c'est à cet endroit que le travailleur peut, à moindres frais, s'adresser aux tribunaux où se défendre.* »

(16) Peut-être aussi d'unifier les règles de conflit de juridictions et les règles de conflit de lois ?

(17) A propos de chauffeurs routiers : Soc. 20 septembre 2006, *Sté Anterist et Scheinder transport logistik GMBH c./Thibaut*

Trousset et a., Dr. soc. 2006, p. 1200 note J.-P. Lhernould ; D. Boulmier, « Contredit de compétence », Dr. Ouv. 2007, p. 250.

(18) Sauf à dire qu'elle s'exerçait à partir du navire. Celui-ci battant pavillon luxembourgeois, le tribunal compétent aurait été un tribunal luxembourgeois, solution dont ne voulait pas le salarié.

(19) CJCE, 27 février 2002, *H. Weber c/Universal Ogden Services Ltd*, aff. C-37/00 : Dans cette affaire, l'activité du salarié s'était développée sur plusieurs Etats membres, sans centralisation de son activité ; la CJCE a indiqué : « *...il faut, en principe, tenir compte de toute la durée de la relation de travail pour déterminer le lieu où l'intéressé accomplissait habituellement son travail, au sens de ladite disposition. À défaut d'autres critères, ce lieu est celui où le travailleur a accompli la plus grande partie de son temps de travail. Il n'en serait autrement que si, au regard des éléments de fait du cas d'espèce, l'objet de la contestation en cause présentait des liens de rattachement plus étroits avec un autre lieu de travail, cas dans lequel ce lieu serait pertinent aux fins de l'application de l'article 5, point 1, de ladite convention.* »

(20) Au fond, la règle de conflit de juridictions est similaire à celle de la règle de conflit de lois.

car son activité professionnelle, même entrecoupée d'escalas successives, pouvait isoler un lieu où le marin avait exercé la plus grande partie de son temps de travail. En effet, la dernière escale au port de Canto avait été la plus longue au regard de l'ensemble contractuel de ce travailleur. Or on constate que ce critère temporel ne pouvait s'appliquer pour justifier la compétence des tribunaux français en l'espèce.

En effet, la Chambre sociale donne à lire une définition qui n'est pas uniquement tournée sur un critère temporel de comptabilisation du temps de travail. Elle indique en effet qu'il s'agit de l'endroit où le salarié a accompli « *la majeure partie de son temps de travail* ». En l'espèce, la majeure partie de son temps de travail ne pouvait se résumer à une escale de cinq mois sur un port, la nature même de l'activité du salarié ne pouvant être comprise comme devant être comptabilisée lorsqu'il fait simplement escale.

Mais, au-delà des spécificités de l'espèce, lorsque la mobilité est discontinue et transite par des lieux fixes de travail, le seul critère temporel demeure insuffisant pour caractériser le lieu de travail habituel. En effet, implicitement, la Chambre sociale adopte ici encore la définition de la jurisprudence *Weber* qui ajoute au critère temporel la nécessité de révéler un « *lien de rattachement significatif* » avec le lieu du litige en cause, le temps passé étant évidemment secondaire. C'est plus largement en ce sens qu'il faut comprendre la jurisprudence du 31 mars 2009 sous-tendue par celle de la CJCE dans l'arrêt *Weber*.

Ce sont donc les conditions d'accomplissement du travail qui permettront de révéler si un lieu habituel se dégage, car ce dernier aurait un lien direct significatif avec le litige (21). Partant, si toute l'activité du salarié est discontinue et que les lieux où son activité se stabilise ne sont que transitoires, il ne sera pas possible de déterminer un lieu habituel de travail même si une période stable plus importante peut être relevée.

Dans ces conditions, le marin de l'*Ontario* ne pouvait que saisir le tribunal du lieu où l'engagement avait été contracté, car les cinq mois d'escale – au-delà du calcul de proportionnalité – n'avaient pas vocation à devenir le lieu habituel de travail comme constituant un rattachement significatif avec le lieu du litige, même si cette dernière escale avait été la plus longue au regard de toutes les autres (mais pas au regard de la nature de son activité professionnelle). C'est sans doute pour cette raison que l'argumentation s'est portée sur l'article 19 § 2 a) *in fine*, à savoir « *le dernier lieu d'exécution du*

travail ». Pour autant, cette lecture n'a pas été considérée comme pertinente par la Cour de cassation.

B. Les précisions sur le dernier lieu habituel de travail

Le nouveau règlement communautaire propose une solution affinée de la désignation du for en cas de mobilité, celui *du dernier lieu de travail*. C'est la définition audacieuse de cette notion qui a constitué l'apport le plus intéressant de l'arrêt du 31 mars 2009 puisque, à notre connaissance, la Chambre sociale statuait sur ce point pour la première fois.

Dans un premier temps, en censurant les juges du fond, elle proclame implicitement que le *dernier lieu habituel de travail* n'est pas celui pour lequel le salarié a travaillé pour la dernière fois ! Dans un second temps, elle considère que le dernier lieu de travail ne sera pertinent pour désigner le tribunal compétent que si les parties en ont convenu et à la condition que ce dernier soit stable et durable.

Par conséquent, la détermination du *dernier lieu de travail* ne résulte pas d'un simple constat de fait mais provient d'un raisonnement qui découle logiquement de la définition générique du lieu habituel de travail précédemment énoncée. Dès lors, si le dernier lieu de travail est temporaire et transitoire, même d'une durée conséquente, il ne peut être considéré comme habituel. Ce n'est que s'il marque un changement dans les conditions d'exercice de l'activité professionnelle qu'il doit être l'objet d'une stipulation contractuelle à laquelle la Chambre sociale ajoute un élément de contrôle sur les conditions de durabilité et de stabilité. Cette exigence a pour objet d'éviter une clause contractuelle vide de sens, voire qui pourrait être conclue avant une rupture du contrat dans un lieu éloigné du domicile du salarié.

La méthode d'interprétation de la Cour de cassation rejoint celle proposée par la Cour de justice des communautés européennes qui préconise une définition unitaire du lieu de travail, dans un souci de protection du salarié, sans toutefois que ce dernier puisse choisir à sa guise le tribunal qui lui convient le mieux. L'analyse juridique du règlement 44/2001 commande le principe de faveur aux conditions d'un rattachement réel à une situation de travail et d'un minimum de sécurité juridique. Certes, on objectera qu'en l'espèce ce dernier point n'est pas respecté, car le salarié n'a pu saisir le tribunal qui était vraisemblablement proche de son domicile (22).

Toutefois, la position de la Chambre sociale sur la désignation du tribunal du dernier lieu de travail

(21) Arrêt *Weber op. cit.*

(22) Même si en l'espèce, il est cocasse de conclure que le Luxembourg soit le lieu habituel de travail d'un marin. La

décision de la Cour de cassation a évidemment une vocation plus large.

permettra sans doute de déjouer les trappes lorsque le salarié devra signer un avenant relatif à un dernier lieu de travail factice, éloigné de son domicile, avant licenciement. La stabilité et la durabilité sont les marques de la justification de la clause contractuelle qui sans cela

constituerait une dérive et une fraude aux règles de conflit de juridictions proposées par le règlement communautaire.

Valérie Lacoste-Mary

Annexe

CONSEILS DE PRUD'HOMMES – Compétence – Contrat de travail international – Lieu de travail habituel – Détermination – Fonctions itinérantes.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 31 mars 2009
Four Winds Charter contre **L.** (pourvoi n°08-40.367)

Vu l'article 19, § 2, a) du règlement (CE) n° 44/2001 du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (ci-après nommé le Règlement) ;

Attendu qu'il résulte de ce texte qu'un employeur ayant son domicile sur le territoire d'un Etat membre peut être attiré dans un autre Etat membre devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant le tribunal du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail ; que le lieu de travail habituel est l'endroit où le travailleur accomplit la majeure partie de son temps de travail pour le compte de son employeur en tenant compte de l'intégralité de la période d'activité du travailleur ; qu'en cas de périodes stables de travail dans des lieux successifs différents, le dernier lieu d'activité devrait être retenu dès lors que, selon la volonté claire des parties, il a été décidé que le travailleur y exercerait de façon stable et durable ses activités ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. L., engagé le 1^{er} juin 2002 par la société Four Winds Charter, société de droit luxembourgeois, domiciliée au Luxembourg, en qualité de matelot pour naviguer à bord du navire *Ontario*, battant pavillon luxembourgeois, pendant plusieurs mois de l'année entre la France, l'Italie, la Croatie, la Grèce, la Tunisie, l'Espagne, Gibraltar et le Portugal, a été licencié le 13 janvier 2005 ; que le 12 janvier 2006, il a saisi le Conseil de prud'hommes de Cannes de demandes en paiement d'indemnités de congés payés et de rupture ; que son employeur a soulevé l'incompétence de la juridiction française au profit de la juridiction luxembourgeoise ;

Attendu que, pour retenir la compétence du Conseil de prud'hommes de Cannes, la Cour d'appel, après avoir constaté qu'engagé par l'armateur en juin 2002, le salarié accomplissait son travail sur un navire effectuant des trajets internationaux et qu'à compter du 1^{er} septembre 2004 jusqu' au 25 janvier 2005, date de la rupture de son contrat de travail, il avait travaillé au port Canto à Cannes, en a déduit, qu'en raison de l'exécution de ses activités durant cinq mois à Cannes, ce lieu devait être considéré comme le dernier lieu où le salarié avait accompli habituellement son travail, conformément à l'article 19, 2, a, *in fine* du Règlement ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser le dernier lieu de travail habituel au sens de l'article 19 du Règlement CE n° 44/2001 du 22 décembre 2000, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur le second moyen subsidiaire ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 12 novembre 2007, entre les parties, par la Cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel d'Aix-en-Provence, autrement composée.

(Mme Collomp, prés. - Mme Mazars, cons. rapp. - M. Deby, av. gén. - M^e Le Prado, SCP Boré et Salve de Bruneton, av.)

Association française de Droit du travail www.afdt-asso.fr

Vendredi 23 octobre 2009 à 17h30 (Paris - entrée libre)

La première jurisprudence relative aux élections professionnelles après la loi du 20 août 2008, par Franck Petit

Vendredi 20 novembre 2009 à 17h30 (Paris - entrée libre)

L'impact des libertés économiques sur les droits sociaux dans la jurisprudence de la CJCE, par Pierre Rodière

Vendredi 16 et samedi 17 octobre 2009

(Université Lumière, Lyon 2, Institut d'Etudes du Travail de Lyon)

Les périmètres du droit du travail