

# Au nom de l'intérêt de l'entreprise...

par *Bernadette LARDY-PÉLISSIER*, Maître de conférences  
à l'Université Toulouse I Capitole,  
Membre de l'Institut de Recherche en Droit Social (IRDS)

**L'introduction dans le contrat de travail de clauses particulières tend parfois à reconnaître des droits propres aux salariés, mais le plus souvent a pour objet de créer à leur endroit des obligations spécifiques (1). Certaines d'entre elles touchent « au contenu obligationnel du contrat par création d'obligations secondaires » (1 bis) ; c'est le cas notamment des clauses de non-concurrence ou encore des clauses de mobilité. Un arrêt du 3 février 2010 (2) met de nouveau en scène les clauses de mobilité ; celles-ci ont pour fonction de créer une obligation pour le salarié d'accepter par avance une mutation géographique à la demande de l'employeur. Elles ouvrent, plus ou moins largement, les possibilités dont pourra disposer un employeur désireux d'affecter les salariés en divers lieux de l'entreprise, selon les besoins existants. Le pouvoir patronal s'en trouve renforcé et, corrélativement, les droits et libertés des salariés peuvent s'en trouver restreints. La rédaction de ces clauses peut-elle canaliser le pouvoir de l'employeur en prévoyant, par exemple, de manière précise l'espace géographique dans lequel celui-ci pourra exercer son pouvoir de mutation ? La question reste vivement débattue.**

Dans l'affaire dite du Leader Price Chatou à l'origine de l'arrêt sous commentaire est abordée la question de la portée juridique des clauses dites de mobilité. Mme L. avait été engagée par contrat à durée indéterminée en qualité d'employée de cafétéria dans un magasin Casino à Chatou ; ce magasin fut cédé par la société Casino à la société Leader Price qui décida de le fermer pour y effectuer des travaux. Durant une première période, les salariés affectés dans cet établissement avaient cessé momentanément de travailler tout en continuant à être payés. Puis, le 29 août 2003, l'employeur fit savoir à Mme L. qu'elle devrait reprendre son travail le 1<sup>er</sup> septembre suivant dans un magasin à Saint-Denis, dans le département de la Seine-Saint-Denis, alors qu'elle travaillait jusqu'alors à Chatou, dans les Yvelines. Il lui indiquait qu'elle occuperait à nouveau son poste de travail à Chatou dès la fin des travaux (sans autre précision sur la durée de ceux-ci).

La salariée ayant refusé cette affectation, temporaire certes, mais pour une durée non déterminée, fut licenciée pour faute grave ; l'employeur lui reprochait son absence injustifiée malgré deux mises en demeure. À l'appui de sa décision, l'employeur produisait un avenant au contrat de travail qui prévoyait que la salariée pourrait « être affectée dans l'un ou l'autre des établissements que le groupe possédait ou pourrait détenir dans la même agglomération, ou dans des localités limitrophes ».

A priori, cette clause paraissait nettement circonscrire les limites géographiques dans lesquelles l'employeur pourrait procéder à une mutation ; on observera d'ailleurs qu'il y était fait référence à des secteurs géographiques bien délimités, à savoir la même agglomération ou bien des localités limitrophes (ce qui signifie « aux frontières ou sur le pourtour d'une région ») et on relèvera aussi que les deux localités de Chatou et de Saint-Denis ne sont pas limitrophes. La question ici posée était donc de savoir si la rédaction de cette clause interdisait à l'employeur de déplacer la salariée en dehors des limites ainsi tracées ou bien si certaines circonstances pouvaient l'autoriser à donner plus d'élasticité à la clause de mobilité, l'employeur se réservant alors la possibilité de s'affranchir des termes retenus par la clause elle-même en invoquant notamment l'intérêt de l'entreprise. Inévitablement, on retombe sur « la confusion entre les clauses contractuelles et les clauses informatives du contrat de travail » (2 bis).

La Cour d'appel de Versailles avait jugé le licenciement de la salariée dépourvu de cause réelle et sérieuse et la Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé contre cet arrêt en retenant que « la notification brutale à la salariée de son changement d'affectation ne comportait aucune indication quant à la durée de cette affectation ». Si la solution de l'arrêt emporte l'approbation, sa rédaction éveille une certaine perplexité, voire même quelque

(1) V. sur ce sujet le récent colloque "Négociations en droit du travail", Dr. Ouv. juin 2010, spéc. S. Tourmaux "La négociation des sujétions contractuelles du salarié" p. 293, et V. Lacoste-Mary "La négociation de la mobilité sous le contrôle du juge", p. 301.

(1 bis) J. Péliissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, Précis Dalloz, 24<sup>ème</sup> éd. 2008, p. 707

(2) Reproduit ci-après.

(2 bis) J. Péliissier, « Clauses informatives et clauses contractuelles du contrat de travail », RJS 2004, chronique p. 3.

inquiétude en énonçant que « *L'affectation occasionnelle d'un salarié en dehors du secteur géographique ou des limites prévues par une clause contractuelle de mobilité géographique peut ne pas constituer une modification de son contrat de travail* ». La rédaction de cet attendu, proche de la litote, vient en réalité rappeler, sourdement mais âprement, l'implacable intangibilité d'une affirmation jurisprudentielle selon laquelle le lieu de travail n'est pas considéré comme un élément essentiel du contrat de travail, comme le sont la rémunération, la qualification du salarié ou encore la durée du travail. Il s'ensuit que si le lieu de travail n'a qu'une valeur informative et non contractuelle, l'employeur peut le modifier sans que cette modification puisse être considérée comme une modification du contrat de travail, à moins que l'on ne sorte du secteur géographique où le salarié travaille habituellement ou des limites prévues par une clause contractuelle de mobilité. Mais, même dans ces deux derniers cas, la Cour de cassation vient ici préciser qu'une affectation occasionnelle « *peut ne pas constituer une modification du contrat* » « *lorsque cette affectation est motivée par l'intérêt de l'entreprise, qu'elle est justifiée par des circonstances exceptionnelles, et que le salarié est informé préalablement dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible* ».

La rédaction de l'arrêt incite à penser que les apparences sont sauvées ; les libertés individuelles du salarié semblent protégées contre toute atteinte à la sécurité contractuelle résultant de la rédaction de la clause. D'une part, l'affectation ne peut être qu'occasionnelle, d'autre part le salarié doit être précisément informé des conditions dans lesquelles cette « *parenthèse géographique* » pourra s'effectuer. Mais, en définitive, il en résulte que l'intérêt de l'entreprise peut conduire à déformer le sens et le contenu d'une clause rédigée pourtant dans des termes dépourvus d'équivoque.

**I.** Il ressort très nettement de cette formulation que le lieu de travail peut donc être modifié et ce en dépit des termes mêmes d'une clause contractuelle qui avait pourtant fixé avec précision le secteur géographique à l'intérieur duquel pouvait intervenir une nouvelle affectation : la même agglomération ou des localités limitrophes. Les limites spatiales ainsi tracées par la clause pourraient donc être effacées et ne seraient bornées que par une seule limite de temps, la nouvelle affectation ne pouvant avoir qu'un caractère temporaire. Serait-ce à dire qu'une affectation occasionnelle permet de justifier un élargissement du secteur géographique, décidé unilatéralement par l'employeur, nonobstant ce

dont les parties étaient pourtant convenues et donc de nier, fût-ce provisoirement, l'espace dans lequel évolue habituellement le salarié ? « *Où est l'article 1134 du Code civil, quand on énonce qu'une clause figurant au contrat ne constitue plus la loi des parties ?* » s'indignait G. Lyon-Caen en 2004. Le même écho continue de résonner en 2010.

Pour atténuer l'atteinte indéniable portée aux règles contractuelles, les juges rappellent cependant quelques garanties qui devront être respectées lors de la mise en œuvre d'une affectation occasionnelle. Ces garanties sont liées à de simples conditions informatives et d'ordre procédural : le salarié doit être informé préalablement, ce qui paraît être une évidence dès lors qu'il y a changement d'affectation. Cette information doit lui être communiquée dans un délai raisonnable. En réalité, il ne s'agit là que de simples rappels ; en effet, la Cour de cassation avait déjà souligné la nécessité d'un délai suffisant de prévenance pour tenir compte notamment des perturbations que peut entraîner une mutation pour le salarié ou sa famille (3). Enfin, l'employeur doit mentionner la durée prévisible de l'affectation qui ne peut avoir qu'un caractère temporaire. La seule nouveauté paraît être liée au caractère occasionnel de la nouvelle affectation qui crée l'obligation pour l'employeur d'en mentionner la durée prévisible. Or, en l'espèce, l'employeur n'avait donné aucune indication quant à la durée de cette affectation.

Ces garanties sont certes intéressantes ; mais elles s'apparentent plus à des « *garanties de confort* », à des garanties formelles qu'à des garanties de fond. Elles occultent, en effet, totalement les contraintes auxquelles le salarié devra faire face dans sa vie personnelle lorsque son lieu de travail est modifié, qu'il s'agisse des contraintes de transport, d'horaires (avec toutes les conséquences qui peuvent en résulter, notamment sur le plan familial), sans oublier les contraintes d'ordre pécuniaire. Faute de prendre en considération les charges nouvelles qui peuvent peser sur le salarié en raison des déplacements que cette nouvelle affectation peut engendrer, l'équilibre contractuel s'en trouve inévitablement affecté. Il conviendrait alors de prévoir les contreparties qui devraient être, en pareille hypothèse, offertes au salarié afin de compenser les contraintes nouvelles mises ainsi à sa charge. Pour pouvoir apprécier l'ampleur de ces contraintes, il est primordial de connaître de manière assez précise la durée de l'affectation ; en effet, l'indétermination de cette durée peut considérablement brouiller les choix parfois très coûteux que nécessite tout changement de localisation du travail.

(3) Soc. 21 juin 2006, RJS 11/06 n° 1150.

Non seulement l'équilibre contractuel est profondément compromis, tant il est vrai que l'on ne peut plus alors parler d'un « simple coup de canif », mais il est fortement ébranlé par l'invocation de l'intérêt de l'entreprise.

II. L'intérêt de l'entreprise, sésame d'un pouvoir renforcé de l'employeur. Depuis quelques années, plus précisément depuis que les arrêts du 10 juillet 1996 ont opéré un clivage entre modifications du contrat de travail et changements des conditions de travail, la question de savoir si le lieu de travail fait ou non partie des éléments essentiels du contrat a nourri des controverses incessantes. Deux arrêts du 3 juin 2003 avaient accru le trouble en affirmant que « la mention du lieu de travail dans le contrat a valeur d'information et ne peut acquérir de valeur contractuelle que s'il est stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu » (4). La Cour de cassation avait ainsi créé l'étonnement, pour certains même l'incompréhension, en admettant que le changement de localisation intervenu dans un même secteur géographique (dont le périmètre reste très flou) constituait un simple changement des conditions de travail alors même que le contrat de travail mentionnait un lieu précis. Ces arrêts porteurs d'une nouvelle insécurité juridique n'avaient pas manqué d'attirer l'attention sur l'importance à accorder à la rédaction des clauses de mobilité qui pouvaient être insérées dans le contrat de travail. Pour que la mention du lieu de travail acquière une valeur contractuelle et ne soit pas considérée comme une simple valeur informative, il faut passer désormais sous les fourches caudines d'une exigence posée par la Cour de cassation, exigence d'origine pour le moins étrange imposant de prévoir par une stipulation claire et précise, que le salarié exécutera son travail exclusivement dans tel lieu.

En l'espèce, un avenant au contrat de travail avait précisément délimité les zones au sein desquelles la salariée pouvait être amenée à travailler. Mais la Cour de cassation retient que la possibilité d'une affectation occasionnelle hors des limites prévues par la clause de mobilité peut ne pas constituer une modification du contrat de travail « lorsque cette affectation est motivée par l'intérêt de l'entreprise, qu'elle est justifiée par des circonstances exceptionnelles ». En cela, la solution retenue semble s'inscrire dans une suite jurisprudentielle tout à fait classique, ordonnée autour de l'intérêt de l'entreprise. L'intérêt de l'entreprise peut donc autoriser l'employeur à déroger, même occasionnellement, à une

clause de mobilité dont les conditions de mise en œuvre ont été pourtant clairement précisées au regard des espaces de mutation géographique envisageables. Dans deux arrêts, datés du 22 janvier 2003 et présentés comme fondamentaux (5), la Cour de cassation l'avait d'ailleurs déjà admis en jugeant que « le déplacement occasionnel imposé à un salarié en dehors du secteur géographique où il travaille habituellement ne constitue pas une modification de son contrat de travail dès lors que la mission est justifiée par l'intérêt de l'entreprise ».

« Si la clause de mobilité définit de façon précise sa zone géographique d'application, elle ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée » (6) ; le caractère rassurant de l'affirmation posée par cet arrêt du 7 juin 2006 était, là encore, immédiatement tempéré par la référence à l'intérêt de l'entreprise. Un autre arrêt du 12 juillet 2006 avait retenu cependant que des évolutions dans l'organisation de l'entreprise ne pouvaient à elles seules remettre en cause les limites d'une zone géographique d'application définie par une clause de mobilité (7), ce qui semblait relativiser le pouvoir de mutation de l'employeur en faisant porter l'accent sur le caractère contractuel, et donc obligatoire, de la clause.

La Cour de cassation retient néanmoins, dans l'arrêt du 3 février 2010, la possibilité d'une affectation occasionnelle hors des limites prévues par la clause « lorsque cette affectation est motivée par l'intérêt de l'entreprise, qu'elle est justifiée par des circonstances exceptionnelles ». De l'arrêt *Leader Price Chatou*, il ressort clairement que l'intérêt de l'entreprise faire sauter les verrous contractuels en donnant à l'employeur le pouvoir de passer outre les termes mêmes de la clause de mobilité.

Mais, selon la rédaction retenue par cet arrêt, l'absence de conjonction alternative entre intérêt de l'entreprise et circonstances exceptionnelles incite à penser que l'intérêt de l'entreprise doit être couplé avec des circonstances exceptionnelles. Il y aurait donc cumul de deux conditions pouvant autoriser l'employeur à élargir la clause de mobilité et à décider d'une mutation occasionnelle du salarié. Rappelons cependant que cette double condition souffre deux réserves d'importance ; d'une part, les juges n'ont pas à rechercher si la décision de l'employeur de faire jouer une clause de mobilité est conforme à l'intérêt de l'entreprise ; ils devront simplement chercher à savoir si la décision a été dictée par des « raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise », autrement dit à déterminer s'il n'y pas eu de

(4) Dr. Soc. 2003 p. 884, note J. Savatier ; Dr. Ouv. 2003 p. 523 n. F. Saramito et P. Moussy ; la solution de ces arrêts a été reprise par Soc. 21 janv. 2004, *Aventis*, Sem. Soc. Lamy, 2 février 2004, n° 1154, note G. Lyon-Caen ; Dr. Ouv. 2004, p. 222, note B. Lardy-Pélissier.

(5) Sem. Soc. Lamy, n° 1107, avis J. Duplat.

(6) Soc. 7 juin 2006, RJS 8-9/06 n° 920, Dr. Ouv. 2006 p. 529 ; 14 octobre 2008, RJS 12/08 n° 1160, Dr. Ouv. 2009 p. 15 n. F. Canut.

(7) Cass. soc. 12 juillet 2006, RJS 10/06 n° 1028 ; RDT 2006, p. 313, note J. Pélissier.

détournement de pouvoir. D'autre part, il faut ajouter qu'à la difficulté d'appréhender ce que peut recouvrir l'intérêt de l'entreprise s'ajoute celle de délimiter ce que l'on entend par circonstances exceptionnelles.

Les deux standards que sont l'intérêt de l'entreprise et les circonstances exceptionnelles ont toujours constitué des variables d'ajustement qui permettent de donner aux employeurs des marges de décision encore plus importantes ; ils les autorisent en quelque sorte à « regonfler » leur pouvoir lorsque celui-ci se trouve trop fermement « corseté » par une terminologie précise et donc contraignante.

Cet arrêt pourra satisfaire ceux qui approuveront le caractère équilibré, mesuré de la solution rendue

lorsqu'elle déclare sans cause réelle et sérieuse le licenciement de la salariée ayant refusé un changement d'affectation qui lui avait été notifié de façon brutale et sans aucune indication quant à la durée de celui-ci. Elle rassurera ceux qui retiendront les conditions préalables que devra respecter l'employeur avant de mettre en œuvre une affectation occasionnelle du salarié. Elle irritera, voire décevra, ceux qui prônent une approche contractuelle fondée sur le respect des engagements, a fortiori lorsque ceux-ci sont exprimés dans des formules sans ambiguïté. La « *dévaluation du contrat au profit d'une analyse fondée sur le pouvoir du chef d'entreprise* », diagnostiquée par G. Lyon-Caen (8), est loin d'être enrayée.

**Bernadette Lardy-Pélessier**

(8) Article précité.

## Annexe

### **CONTRAT DE TRAVAIL – Lieu de travail – Mutation – Caractère temporaire – Modification du contrat (non) – Conditions.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 3 février 2010

**Leader Price Chatou** contre **L.** (pourvoi n° 08-41.412)

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 15 janvier 2008), que Mme L. a été engagée à temps partiel, le 20 novembre 2000, en qualité d'employée de cafétéria, par la société Casino cafétéria Chatou, son contrat prévoyant à la suite d'un avenant qu'elle pourrait être affectée dans tout établissement Casino situé dans la ville de Chatou ou dans les localités limitrophes ; que, le 1<sup>er</sup> février 2003, le magasin Casino de Chatou a été cédé à la société Leader Price Chatou qui a fermé l'établissement pour y effectuer des travaux, les salariés qui y étaient affectés, dont Mme L., cessant momentanément de travailler tout en continuant à être payés ; que, le 29 août 2003, le nouvel employeur a fait connaître à Mme L. qu'elle devrait reprendre son travail à partir du 1<sup>er</sup> septembre suivant au magasin Leader Price de Saint-Denis et qu'elle occuperait à nouveau son poste de travail à Chatou, dès la fin des travaux ; qu'ayant refusé cette affectation, la salariée a été licenciée pour faute grave, par lettre recommandée du 25 septembre 2003 lui reprochant son absence injustifiée depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2003, malgré deux mises en demeure ; que Mme L. a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de la rupture de son contrat de travail ;

Attendu que la société Leader Price fait grief à l'arrêt d'avoir dit le licenciement de Mme L. sans cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamnée à lui verser à ce titre diverses sommes, alors, selon le moyen :

1°/ qu'une affectation ne perd pas son caractère temporaire du seul fait que l'employeur n'a pas déterminé de façon précise, au moment où il a informé le salarié de sa décision de l'affecter provisoirement sur un autre lieu de travail, la durée de ladite affectation ; que la Cour d'appel a constaté que, par courrier du 29 août 2003, la société indiquait à Mme L.

qu'elle reprendrait son poste de travail "au magasin de Chatou dès la fin des travaux" et que les salariés de ce magasin ont été de retour sur le site le 16 octobre 2003 ; qu'il résultait de ces constatations que l'affectation de Mme L. à Saint-Denis était temporaire, peu important que la société Leader Price Chatou n'ait pu, au moment où elle informait la salariée de cette affectation provisoire, déterminer avec précision sa durée ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé l'article L. 121-1, alinéa premier, du Code du travail, devenu l'article L. 1221-1, ensemble l'article 1134 du Code civil ;

2°/ qu'en ne recherchant pas si l'employeur pouvait connaître avec précision la durée des travaux effectués dans le magasin de Chatou au moment où il a informé Mme L. de son détachement temporaire, et donc en n'établissant pas en quoi l'absence de précision au moment de l'information du salarié du déplacement occasionnel qui lui était imposé était fautive, faute qui aurait privé la société Leader Price Chatou de son droit d'exiger de Mme L., au titre de son pouvoir de direction, qu'elle aille travailler temporairement dans un magasin situé à Saint-Denis, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 121-1 du Code du travail, ensemble l'article 1134 du Code civil ;

3°/ que pour dire le licenciement de l'intéressée sans cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel a constaté que le contrat de travail transféré avait été modifié le 14 novembre 2002 par un avenant aux termes desquels "dans le cadre de l'évolution de votre situation professionnelle, ou de la préservation de votre emploi, vous pourrez être affectée dans l'un ou l'autre des établissements que le groupe possède ou pourrait détenir dans la même agglomération, ou dans les localités limitrophes" et en a déduit que Mme L. ne pouvait dès

lors être affectée que dans une structure située soit à Chatou, soit dans les localités limitrophes, sans distinguer selon la durée de l'affectation en question ; qu'en statuant ainsi, cependant que la clause visait les hypothèses d'évolution de la situation professionnelle de l'intéressée ou de la préservation de son emploi, ce dont il ressortait clairement et nécessairement, comme le soutenait la société dans ses conclusions, qu'elle ne s'appliquait qu'à des affectations définitives et non à des affectations provisoires, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil ;

4°/ que le déplacement occasionnel du salarié ne constitue pas une modification de son contrat de travail dès lors qu'il est justifié par l'intérêt de l'entreprise, au regard des fonctions exercées par le salarié ; qu'une clause délimitant les zones au sein desquelles le salarié peut être amené à travailler n'empêche donc pas l'employeur d'user de son pouvoir de direction en affectant temporairement ledit salarié hors de ces zones, dès lors que cette affectation est justifiée par l'intérêt de l'entreprise ; qu'en ne recherchant pas si la décision de faire travailler Mme L. de façon provisoire au sein d'un magasin situé à Saint-Denis était justifiée par l'intérêt de l'entreprise, notamment en raison de l'impossibilité d'affecter les salariés au magasin de Chatou durant les travaux qui y intervenaient et de l'objectif de formation sur les techniques

de vente de l'enseigne Leader Price, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 121-1, alinéa premier, du Code du travail, devenu l'article L. 1221-1 et l'article 1134 du Code civil ;

Mais attendu que si l'affectation occasionnelle d'un salarié en dehors du secteur géographique où il travaille habituellement ou des limites prévues par une clause contractuelle de mobilité géographique peut ne pas constituer une modification de son contrat de travail, il n'en est ainsi que lorsque cette affectation est motivée par l'intérêt de l'entreprise, qu'elle est justifiée par des circonstances exceptionnelles, et que le salarié est informé préalablement dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible ;

Et attendu qu'ayant relevé que la notification brutale à la salariée de son changement d'affectation ne comportait aucune indication quant à la durée de cette affectation, la Cour d'appel a, sans encourir aucun des griefs du moyen, légalement justifié sa décision ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(Mme Collomp, prés. – M. Frouin, rapp. – M. Allix, av. gén. – M<sup>e</sup> Balat, SCP Célice, Blancpain et Soltner, av.)



## Le droit social international et européen en pratique

par Michel Miné, Christine Boudineau, Anne Le Nouvel, Marie Mercat-Bruns, Bruno Silhol

Cet ouvrage permet de comprendre le droit social international et européen dans ses différentes branches : droit du travail, droit de la sécurité sociale ainsi que de la protection sociale de plusieurs pays européens. Ce droit inspire fortement le droit français, depuis plusieurs années, de manière de plus en plus intense ; il règle des questions, complète le droit interne et, parfois, s'y oppose (CNE, etc.).

S'appuyant sur ses différentes sources (conventions de l'OIT, règlements et directives de l'Union européenne, jurisprudences européennes des cours de Luxembourg et de Strasbourg, chartes européennes, accords collectifs européens, etc.) et sur ses institutions, donnant la priorité à l'actualité, l'ouvrage traite :

- des institutions : internationales, européennes de l'Union européenne et du Conseil de l'Europe ;

- des normes concernant le statut individuel (contrat de travail, détachement, expatriation, mobilité, temps de travail, discrimination, etc.) et les relations professionnelles (droit syndical, comité d'entreprise européen, droit de grève transnationale, etc.) ;

- des régimes de protection sociale en Europe.

Au sommaire :

*Droit du travail* : Institutions internationales et normes internationales - Institutions européennes : conseil de l'Europe, institutions de l'Union européenne - Normes européennes - Relations individuelles de travail - Relations collectives de travail - Mobilité des salariés

*Droit de la protection sociale* : Protection sociale en Europe - Mobilité et protection sociale

Editions d'Organisation - 2010 - 288 pages ISBN10 2-212-54678-5 - 30 euros