

Quand le racisme indignes les magistrats

(à propos des affaires *Hôtel Negresco* et *Casino Restauration*)

par Maurice COHEN,
Docteur en droit, Directeur de la Revue Pratique de Droit Social

La discrimination raciste, très médiatisée dans l'actualité politique, est de plus en plus présente devant les tribunaux.

Aux termes de l'article L. 1152-1 du Code du travail relatif au harcèlement moral, « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.* »

Le mot « racisme » n'est pas employé dans ce texte, mais les mots « droits » et « dignité » évoquent notamment le racisme, d'autant plus que, selon une loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 sur la lutte contre les discriminations « *Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.* »

Sans avoir nécessairement à les citer, la jurisprudence s'inspire de ces textes.

Un arrêt *Hôtel Negresco* du 9 décembre 2009 de la Cour d'appel de Montpellier, sur renvoi de cassation), confirmé en 2011 par la Cour de cassation (ci-dessous première espèce), donne un exemple frappant de discrimination raciste, tout comme un arrêt *Casino Restauration* du 4 mars 2010 de la Cour d'appel de Dijon (RG n° 09/00428), lui aussi confirmé par la Cour de cassation, en 2012 (deuxième espèce).

« Si vous écrasez... »

L'affaire *Hôtel Negresco*, hôtel 5 étoiles bien connu, situé sur la Promenade des Anglais à Nice, révèle un cas de racisme ouvertement déclaré, difficilement imaginable aujourd'hui en France, où pourtant les autorités expulsent quantité d'immigrés, hommes, femmes et enfants.

M. X..., chrétien français d'origine égyptienne, a été embauché en 1988 par la société *Hôtel Negresco* en qualité de peintre. Il a été victime de trois accidents du travail en 1990, en 1992 et en 1994 (chutes d'échelle

en peignant les plafonds). Il occupait en dernier lieu les fonctions de contremaître, mais a été licencié en 2003 pour inaptitude. Les certificats médicaux ont montré que ce salarié ne souffrait pas seulement d'un handicap physique du fait de ses accidents successifs, mais aussi d'une souffrance morale en raison de l'hostilité (dont une agression physique de son chef d'équipe en 1993) et du comportement raciste de certains de ses collègues de travail. M. X... avait demandé en vain à son employeur en 1995 d'intervenir pour faire cesser ces comportements.

Le salarié aurait dû porter plainte mais il ne l'a pas fait, pour ne pas nuire, dit-il un peu naïvement, à la réputation de l'hôtel. A la suite de son licenciement, il a engagé une procédure prud'homale en demande de diverses indemnités. Cette procédure a abouti à un arrêt de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence du 21 mai 2007, suivi d'un arrêt de la Cour de cassation en date du 21 janvier 2009 (n° 07-43417), qui a simplement renvoyé l'affaire devant la Cour d'appel de Montpellier.

Statuant le 9 décembre 2009 (six ans après le licenciement !), la Cour d'appel de Montpellier (première espèce, ci-dessous premier arrêt) relate minutieusement les faits et cite un exemple de racisme qui est, à notre connaissance, absolument inédit en jurisprudence. Un tract non signé citant nommément M. X..., a été affiché dans l'entreprise, tract, dit la Cour de Montpellier, qui « *relève du plus vil des racismes.* »

Ce tract se présente comme un prétendu document du ministère des Transports, intitulé « Nouvelles propositions ». Il est rédigé comme suit : « *Si vous écrasez un Arabe + 2 points ; si vous écrasez un couple + 6 points ; si vous écrasez une Arabe enceinte + 3 points ; si vous écrasez une Arabe avec une poussette*

+ 14 points ; si vous écrasez M X... (ici le nom en toutes lettres du salarié concerné) 1 500 points ».

Cela fait penser aux méthodes antisémites des nazis peu après l'arrivée d'Hitler au pouvoir.

Non seulement la direction de l'Hôtel Negresco n'a rien fait pour empêcher ces procédés, mais elle excuse en quelque sorte leurs auteurs puisque le PDG de l'hôtel avait écrit le 20 août 1996 au neuro-chirurgien de l'hôpital Pasteur : « *La situation étant connue de tous dans la maison, nul n'ignorait que depuis janvier 1990, la Société avait dû déboursier pour M. X... un complément de maladie s'élevant à 57 360,55 francs. Je crois que c'est ce problème financier qui a déclenché cette haine.* »

Comment donc les collègues de ce salarié pouvaient-ils connaître, au centime près, le montant total des indemnités conventionnelles de maladie de l'intéressé ? Il est bien évident que c'est la direction de l'hôtel qui a diffusé cette information, et qu'elle a ainsi favorisé les menées racistes de certains salariés pour ce qu'elle appelle « *un problème financier* » et qui n'est que l'application légale de la convention collective.

La Cour d'appel de Montpellier rapporte ces faits et déclare que l'employeur a laissé sur une très longue période se développer au sein de son établissement ces manifestations racistes à l'encontre d'un salarié. Certes, elle n'a pas déclaré que l'employeur était complice des procédés racistes, ce qui lui était pourtant facile après de telles constatations. Mais elle a néanmoins condamné l'Hôtel Negresco au versement de plusieurs indemnités, et notamment de 30 000 euros de dommages-intérêts « *pour non-respect de l'obligation pour l'employeur de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral à caractère raciste subis par son salarié* ».

Sur pourvoi de l'employeur, la Cour de cassation, sans revenir sur le fond, a confirmé l'arrêt de Montpellier

condamnant notamment l'employeur au paiement de dommages-intérêts pour irrégularité de la procédure de licenciement (première espèce ci-dessus, deuxième arrêt).

« Je ne fais pas confiance... »

Dans une autre affaire, l'affaire *Casino Restauration* à Saint-Etienne, relatée par un arrêt du 4 mars 2010 de la Cour d'appel de Dijon, la directrice-adjointe de la cafétéria Châlon-Nord a informé la directrice qu'elle se proposait de recruter Mme B., chaudement recommandée par la direction de la cafétéria Châlon-Sud. La directrice lui a répondu « *qu'elle ne faisait plus confiance aux maghrébines* ». De ce fait, la salariée n'a pu être embauchée que quinze jours plus tard, en l'absence de la directrice, partie en vacances.

Plusieurs témoignages, rapportés par la Cour de Dijon, de salariés entendus par les gendarmes font état du caractère grossier et violent de ladite directrice, de ses remarques excessives et humiliantes, de sa capacité de dissimulation, de la discrimination dont elle faisait preuve à l'égard des salariés d'origine étrangère. Sur pourvoi, la Cour de cassation a confirmé le 18 janvier 2012 (deuxième espèce, P+B) l'arrêt de Dijon en reproduisant les mots « *ne faisait pas confiance aux maghrébines* ».

* * *

Ces décisions récentes inciteront sûrement les syndicats et les salariés informés à ne pas hésiter à s'adresser aux tribunaux, tant civils que correctionnels, pour se plaindre d'une discrimination raciale. Il ne faut pas jouer sur les mots, un chat doit être appelé un chat. L'indignation des magistrats, ci-dessus rapportée, doit encourager des actions courageuses en justice. N'en déplaise aux politiciens qui tablent sur la corde raciste pour des motifs électoraux.

Maurice Cohen

HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION Caractère raciste (deux espèces) – Agressions physiques et verbales répétées émanant d'autres salariés – Affichage d'un tract raciste – Complicité passive de la direction – Manquement aux art. 1134 et 1147 C. civ. (première espèce) – Discrimination à l'embauche (deuxième espèce).

Première espèce :

Affaire X contre **Hôtel Negresco**

1) COUR D'APPEL DE MONTPELLIER 9 décembre 2009 (extraits)

6. Sur les demandes de dommages et intérêts au titre d'un harcèlement moral :

Aux termes de l'article L. 1151-2 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de

porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L'article L. 1152-4 énonce que l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Si les faits que le salarié dénonce, en l'espèce, se situent dans leur majeure partie à une époque antérieure à la promulgation de la loi du 17 janvier 2002 dont sont issues les dispositions précitées, la notion de harcèlement moral existait, quoique exprimée en des termes quelque peu différents, et était incluse dans la notion générale de comportement déloyal et fautif de l'employeur.

M. X dénonce, d'une part, des faits de harcèlement de la part de l'employeur lui-même et, d'autre part, le fait que l'employeur n'a pas pris toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir des agissements de harcèlement moral, notamment de la part de ses collègues de travail. Estimant avoir de ce fait subi deux préjudices distincts, il sollicite, du moins dans le corps de ses conclusions, deux fois la somme de 100 000 € en réparation de ces préjudices.

Toutefois, concernant la première demande formée par M. X, celui-ci n'établit pas de faits qui permettraient de présumer l'existence d'un harcèlement de la part de l'employeur lui-même.

En effet, il a été établi plus haut que, contrairement à ce que prétendait M. X, il ne peut être fait grief à l'entreprise de n'avoir pas respecté les suspensions du contrat de travail à raison d'une maladie ou d'un accident, ou encore commis une faute délibérée dans l'organisation des congés payés de M. X. Il n'a pas davantage été établi que l'employeur aurait méconnu les préconisations du médecin du travail. Ne peut non plus constituer un fait laissant présumer l'existence d'un harcèlement la vérification par la CPAM du bien-fondé d'une prolongation des indemnités journalières au titre de l'accident du travail du 12 décembre. Par ailleurs, il n'est nullement établi que l'employeur aurait délibérément adressé à la CPAM des attestations de salaires irrégulières dans le but de priver M. X de ressources, alors qu'il est justifié que l'employeur a transmis des attestations rectifiées dès qu'il a été informé de leur rejet pour non-conformité par la CPAM. Quant à la lettre produite aux débats émanant d'un médecin donnant des explications sur la pathologie de M. X, elle n'établit nullement en elle-même la mise en œuvre d'une « manœuvre » de l'employeur pour accéder à son dossier médical, comme le prétend M. X.

M. X doit en conséquence être débouté de la demande de dommages et intérêts qu'il a formée du chef de harcèlement moral de la part de l'employeur lui-même.

Par contre, il résulte des débats et des pièces produites que M. X a été victime à plusieurs reprises de l'hostilité et du comportement raciste de certains de ses collègues.

Dans une lettre qu'il lui adressée le 21 avril 1994, M. X demande à son employeur d'intervenir pour mettre fin au comportement belliqueux que M. Z, chef d'équipe, continuait à adopter à son égard, rappelant, d'une part, l'agression physique dont il avait fait l'objet de sa part le 8 janvier 1993 – le certificat médical du 9 janvier 1993 attestant des blessures occasionnées à M. X à cette occasion étant versé aux débats – et, d'autre part, en substance, le fait qu'il avait alors renoncé à déposer plainte pour ne pas nuire à la réputation de l'hôtel.

Par une lettre du 8 mars 1995, M. X, Française d'origine égyptienne, dénonçait à nouveau les agressions quotidiennes à caractère raciste dont il faisait l'objet de la part de ses collègues et particulièrement de M. Z et surtout l'affichage dans l'entreprise d'un tract raciste où il était cité nommément et dont il joignait à son courrier une photocopie, demandant instamment à l'employeur de faire cesser ces agissements qui lui occasionnaient une grande souffrance morale.

Ce tract produit aux débats relève du plus vil des racismes, puisqu'on y lit :

« Si vous écrasez un Arabe + 2 points ; Si vous écrasez un couple + 6 points ; Si vous écrasez une Arabe enceinte + 3 points ; Si vous écrasez une arabe avec une poussette + 14 points. »

Il y était ajouté : *« Si vous écrasez (prénom de M. X) 1 500 points ».*

Le 9 août 1995, le Dr Robert d'Eshougues, neurologue, certifiait que *« M. X semble présenter, en plus de ses douleurs séquellaires et conséquentes de ses accidents, de leur exacerbation par le syndrome dépressif réactionnel au harcèlement raciste qu'il subit. »*

Le même médecin écrivait encore à la Cotorep le 8 septembre 1995 : *« Il est chrétien mais subit intensément des agressions verbales antiracistes et antimusulmanes »* et le 28 décembre 1995 au médecin conseil : *« Il supporte mal l'atmosphère de son lieu de travail ».*

Dans un courrier adressé à son employeur le 1^{er} janvier 1996, M. X dénonçait à nouveau la « campagne raciste » menée contre lui, écrivant notamment : *« Depuis plusieurs mois, j'ai perdu mon sommeil du fait des agressions racistes répétées de mes collègues, je suis suivi par un psychiatre et un neurologue et actuellement je subis un traitement dans un centre hospitalier spécialisé ».*

L'employeur reconnaissait les agissements subis par M. X de la part de ses collègues, puisque dans un courrier produit aux débats que la société Hôtel Negresco adressait le 20 août 1996 sous la signature de son président-directeur général, Mme Augier, au professeur Grellier, du service de neurochirurgie de l'hôpital Pasteur de Nice, il est écrit :

« Depuis 1990, ayant été très irrégulier dans ses présences au travail, ses collègues ont pensé qu'il était de mauvaise foi et profitait des avantages offerts en France au maximum. Ceci a créé dans l'équipe une ambiance difficile à supporter pour lui.

Je suppose qu'il était sincère et son moral s'en est trouvé affecté.

Mais d'un autre côté, la situation étant connue de tous dans la maison, nul n'ignorait que depuis janvier 1990, la société avait dû déboursier pour M. X un complément de maladie s'élevant à 57 360,55 francs.

Je crois que c'est ce problème financier qui a déclenché cette haine... »

Si dans le même courrier, la signataire indique qu'elle « fera réintégrer M. X et qu'elle le fera respecter à l'avenir », l'employeur, en dépit de cette pétition de principe, ne justifie nullement, alors que le salarié, preuves à l'appui, dénonçait régulièrement depuis avril 1994 les agissements dont il était victime, avoir pris une quelconque mesure concrète pour y mettre un terme et prévenir tout renouvellement. En particulier, il n'est justifié d'aucune enquête interne, et d'aucune conclusion qui en aurait été tiré tant sur le plan des mesures individuelles, au besoin disciplinaires, à prendre que sur le plan de l'organisation interne du travail au sein de l'entreprise à mettre en place pour prévenir le harcèlement à caractère raciste dont faisait l'objet M. X de la part de ses collègues.

L'employeur, qui a laissé sur une très longue période se développer au sein de son établissement ces manifestations racistes à l'encontre d'un salarié, a donc failli à l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur lui en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, et particulièrement en matière de harcèlement moral à caractère raciste. Ces faits sont constitutifs d'une exécution particulièrement fautive et déloyale du contrat de travail au sens des articles 1134 et 1147 du Code civil.

La Cour dispose en conséquence des éléments d'appréciation suffisants pour fixer à la somme de 30 000 euros la réparation du préjudice, subi de ce fait par M. X.

PAR CES MOTIFS :

Vu l'arrêt de la Cour de cassation en date du 21 janvier 2009,

Déclare M. X irrecevable en ces chefs de demande non atteints par la cassation ;

Sur les autres chefs de demande,

Réformant, en tant que de besoin, le jugement rendu le 17 mai 2006 par le Conseil de prud'hommes de Nice,

Condamne la société Negresco à payer à M. X les sommes suivantes : (...), 31 000 euros de dommages et intérêts sur le fondement des articles 1134 et 1147 du Code civil pour non-respect de l'obligation par l'employeur de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral à caractère raciste subi par son salarié.

(M. Vouaux-Massel, prés. - M^e Rocheblave, Hallier, av.)

2) COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 21 juin 2011

(pourvoi n° 10-11.690)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 9 décembre 2009), statuant sur renvoi après cassation (Soc. 21 janvier 2009, pourvoi n° 07-43. 417) ; que M. X... engagé le 12 décembre 1988 par la société Hôtel Négresco et occupant en dernier lieu les fonctions de contremaître a été licencié pour inaptitude le 26 septembre 2003 ; qu'après saisine de la juridiction prud'homale pour contester cette décision, il a été débouté de la plupart de ses demandes par arrêt de la cour d'appel d'Aix-en-Provence du 21 mai 2007 ; que cet arrêt a été cassé ; que la cour d'appel de renvoi a condamné la société à payer au salarié des dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et irrégularité de la procédure de licenciement ;

Sur le premier moyen : (...)

Sur le second moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de la condamner au paiement de dommages-intérêts pour irrégularité de la procédure de licenciement alors, selon le moyen, que l'employeur peut se faire assister lors de l'entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement, par une

personne appartenant au personnel de l'entreprise et dont la présence ne transformerait pas l'entretien en une enquête susceptible de le détourner de son objet ; qu'en l'espèce, en ayant retenu qu'aurait vicié la procédure de licenciement la présence, en qualité de « témoin », aux côtés de l'employeur, du seul M. Georges Y..., délégué du personnel, qui n'était pourtant investi d'aucun rôle d'« enquête », la Cour d'appel a donc violé l'article L. 1232-4 du Code du travail ;

Mais attendu que la Cour d'appel a retenu que la participation d'un délégué du personnel aux côtés de l'employeur durant l'entretien préalable au licenciement alors qu'il existait un différend important entre cette personne et le salarié avait empêché ce dernier de s'exprimer librement ; qu'elle a ainsi caractérisé un détournement par l'employeur de l'objet de cet entretien, ouvrant droit à la réparation du préjudice qui en est résulté ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. - M. Mansion, rapp. - M. Lacan, av. gén. - M^e Spinosi, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)

Deuxième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 18 janvier 2012

Casino restauration contre B. et Fédération CFDT des services (pourvoi n° 10-16.926)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dijon, 4 mars 2010), que Mme B. a été engagée en qualité d'employée de restauration à temps partiel par la société Casino cafeteria, aux droits de laquelle se trouve la société Casino restauration, par différents contrats à durée déterminée sur la période du 10 mai 2004 au 29 mai 2005 ; que Mme B. a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en requalification des contrats en contrat de travail à durée indéterminée et en paiement de diverses indemnités ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a ordonné la requalification du contrat en contrat de travail à durée indéterminée et de la condamner à payer une somme à titre d'indemnité de requalification, alors, selon le moyen, que si le contrat de travail à durée déterminée ne peut, a priori, être conclu que pour le remplacement d'un seul salarié en cas d'absence, il en va différemment lorsque le contrat est conclu pour le remplacement successif de plusieurs salariés, qu'il indique très précisément les dates de remplacement de chacun de ces salariés et qu'il comporte l'ensemble des mentions exigées par l'article L. 1242-12 du code du travail ; qu'en

jugeant au contraire que les contrats de travail de la salariée devaient être requalifiés en contrat à durée indéterminée dès lors qu'ils avaient pour objet le remplacement de plusieurs salariés, peu important qu'ils indiquent précisément la durée de l'absence de chacun des salariés remplacés, la Cour d'appel a violé l'article L. 1242-2 1° du Code du travail ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 1214-12 du Code du travail que le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour le remplacement d'un seul salarié en cas d'absence ; qu'il ne peut donc être conclu pour le remplacement de plusieurs salariés absents, que ce soit simultanément ou successivement ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen : (...)

Sur le troisième moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de la condamner à payer une somme à titre de dommages-intérêts pour discrimination raciale, alors, selon le moyen :

1°/ que pour condamner l'employeur pour discrimination, la Cour d'appel s'est fondée sur le témoignage de quatre salariés (C..., G..., D...et E...) qui faisait état des soupçons de

ces salariés quant au "racisme" de Mme J. ; qu'en se fondant sur ces témoignages qui ne mentionnaient aucun fait qui aurait visé personnellement Mme B., et qui étaient donc radicalement inopérants pour caractériser des faits de discrimination dont cette dernière aurait pu être personnellement victime, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du Code du travail ;

2°/ qu'il n'y a pas de discrimination à l'embauche lorsque le salarié, prétendument victime de la discrimination, a été effectivement embauché quasi immédiatement après un refus initial ; qu'en l'espèce, comme l'a relevé la Cour d'appel, Mme B. avait effectivement été embauchée, seulement quinze jours après un refus initial, cette embauche n'ayant ensuite jamais été remise en question par Mme J. ; qu'en concluant pourtant à l'existence d'une discrimination du seul fait d'un retard de quinze jours dans le recrutement de Mme B., la Cour d'appel a violé l'article L. 1132-1 du Code du travail ;

3°/ que pour expliquer les propos malheureux de Mme J. suite à la candidature de Mme Sarah B., l'employeur rappelait, pièces à l'appui, que quelques mois auparavant des problèmes étaient survenus à la cafétéria avec une autre salariée, également prénommée Sarah, dont le mari était venu en plein service pour demander des comptes à Mme J. en menaçant de la frapper ; qu'en jugeant que l'employeur ne fournissait aucun élément permettant de justifier le retard de quinze jours dans le recrutement de Mme B., sans rechercher si une telle justification ne pouvait pas s'évincer de ce vécu personnel traumatisant de Mme J., laquelle était bien vite revenue sur sa décision puisque Mme B. avait été

embauchée immédiatement après, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du Code du travail ;

Mais attendu que, selon l'article L. 1132-1 du Code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son origine, en raison de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race ;

Et attendu qu'ayant relevé que la directrice adjointe de la cafeteria avait informé la salariée, laquelle était pourtant "chaudement recommandée" par la direction d'un autre établissement, qu'elle ne pouvait l'engager immédiatement car la directrice lui avait indiqué qu'elle "ne faisait pas confiance aux maghrébines" de sorte qu'elle n'avait pu être recrutée que quinze jours plus tard à la faveur de l'absence de la directrice partie en vacances, la Cour d'appel qui n'était pas tenue d'effectuer une recherche que ses constatations rendaient inopérante, a, par ce seul motif, caractérisé la discrimination raciale ;

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

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi ;

Condamne la société Casino Restauration aux dépens ;

Vu l'article 700 du Code de procédure civile, condamne la société Casino Restauration à payer à Mme X la somme de 2 500 euros.

(Mme Mazars, f.f.prés. - M. Ballouhey, rapp. - M. Foerst, av. gén. - SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

Revue de droit comparé du travail et de la Sécurité sociale



Publiée par le COMPTRESEC,
UMR 5114 CNRS de l'Université
Montesquieu-Bordeaux IV
depuis 1981, la revue est diffusée
deux fois par an dans le but
de contribuer au
développement des analyses
et des échanges
sur le droit du travail
et de la sécurité sociale
à travers le monde.

COMPTRESEC - UMR 5114 - Mme Sandrine LAVIOLETTE
UNIVERSITÉ MONTESQUIEU - BORDEAUX IV - avenue Léon Duguit, 33608 PESSAC Cedex
Tél. : 33 (0)5 56 84 54 74 - Fax : 33 (0)5 56 84 85 12
Courriel : sandrine.laviolette@u-bordeaux4.fr