

Institut du Travail
de
l'Université Montesquieu-Bordeaux IV



Sommaire :

- A travail égal salaire égal
- Le droit constant
- Droit de retrait
- Liberté d'installation des personnels de santé



C'est (presque) les vacances, mais nous arrêtons pour cette année universitaire la lettre de l'Institut jusqu'au mois de septembre. Vous trouverez des notes de jurisprudence qui vous permettront de vous tenir à jour de l'actualité jurisprudentielle tant en matière de droit du travail que de droit de la sécurité sociale.

D'ailleurs, nous vous invitons à lire le rapport 2008 de la Cour de cassation rendu public le 26 mars 2009. Chaque année, la Cour de cassation choisit de mettre l'accent sur un problème dont l'actualité lui paraît devoir être mis en lumière. Cette année, elle s'intéresse au thème

difficile des discriminations notamment en droit social. On le sait car les rapports de la HALDE le signalent, c'est dans le monde du travail que celles-ci sont les plus flagrantes et difficiles à combattre.

Mais la Cour de cassation balaie toutes les questions qui, soit ont fait l'objet d'un changement de jurisprudence, soit qui mériteraient un changement législatif. A cet égard, la Haute juridiction demande à nouveau que soit intégrée dans le Code du travail la résolution judiciaire du CDD en cas d'inaptitude non professionnelle. La lecture de ce rapport peut se faire sur le site de la Cour de cassation.

Bonne lecture à tous !

V. LM

Ont participé à ce numéro :

S. Tournaux	2
L. de Launay	3
M. Badel	6

Informations

Deux informations d'importance ce mois-ci. Nous avons d'une part à souhaiter une bonne retraite à notre collègue Gérard Cendres. Nous tenons vivement à le remercier pour son investissement dans toutes les activités de l'Institut avec un sens du collectif qui le caractérise. D'autre part, nous

accueillons parmi nous Sébastien Tournaux qui a été brillamment recruté comme maître de conférences en droit privé. Nous le félicitons de cette réussite et lui souhaitons bienvenue dans l'équipe.

Dans les autres Instituts

P
R
O
G
R
A
M
M
E

8h30	Accueil des participants - Café
9h00-10h45	Introduction. Transformations du travail et action militante. Le rôle de l'Institut Régional du Travail <i>Jacques Garnier et Francis Hordern (IRT d'Aix-en-Provence)</i>
10h45-12h30	Les modifications des régulations salariales <ul style="list-style-type: none"> •La hiérarchie des normes et les lieux de négociation <i>Jean-Pierre Laborde (président de l'Université de Montesquieu Bordeaux IV)</i> •La rupture conventionnelle et ses effets sur les relations salariales <i>Olivier Pujolar (directeur de l'Institut du Travail de Bordeaux, Université de Montesquieu Bordeaux IV)</i> •L'individualisation des rapports de travail <i>Mario Correia (maître de Conférences IRT d'Aix-en-Provence et LEST, Université de la Méditerranée)</i> <p style="text-align: center;">— BUFFET —</p>
14h00-16h15	Les nouveaux cadres de la négociation collective Table ronde animée par <i>Philippe Mehaut (LEST)</i> Intervenants : DRTEFP, organisations syndicales
16h15-17h00	Synthèse de la Journée <i>Michel Rocca (maître de Conférences IRT de Grenoble, Université Pierre Mendès-France)</i>

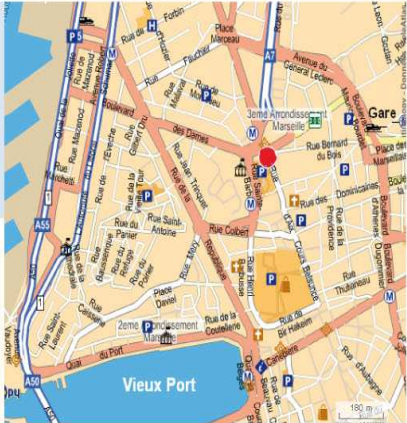


Cinquantième
de l'IRT

Transformations
des relations salariales
et négociation collective

La journée a lieu au
Conseil Régional PACA
dans l'Hémicycle
Bât. "La Rotonde"
Rez-de-Chaussée

27, place Jules Guesde
13002 MARSEILLE
Tél. IRT : 04.42.17.43.11



P
L
A
N
D'
A
C
C
E
S

Judi 10 Septembre 2009
9h00 - 17h00

à Marseille

dans l'Hémicycle du Conseil Régional PACA
(27, place Jules Guesde, 13002)

- Le déjeuner est offert -
L'inscription se fait auprès de l'IRT par lettre, par fax ou par mail

I.R.T. 12, traverse Saint-Pierre 13100 Aix-en-Provence
Tél : 04.42.17.43.11 Fax : 04.42.21.20.12 e-mail : irt@univmed.fr



Pas de pouvoir discrétionnaire de l'employeur face au principe « à travail égal, salaire égal »

Cass. soc., 30-04-2009, n°07-40.527, M. P c./ Société Nobel, FS-P+B

A l'occasion d'un arrêt rendu le 30 avril 2009, la chambre sociale de la Cour de cassation continue de peaufiner la construction du principe « à travail égal, salaire égal », en précisant que le pouvoir discrétionnaire de l'employeur ne peut faire échec au dit principe.

Un salarié, analyste financier, bénéficiait comme ses collègues de travail d'une prime variable dite « *prime exceptionnelle* ». Le montant de cette prime était fixé discrétionnairement par l'employeur. À la différence de ses collègues, ce salarié vit sa prime diminuer progressivement d'année en année avant qu'elle soit finalement supprimée par l'employeur. Ayant été licencié, il saisit un conseil de prud'hommes en soutenant avoir été victime d'une discrimination. La cour d'appel rejeta sa demande de rappels de primes au motif, d'une part, qu'en raison du caractère discrétionnaire de cette gratification, il était vain de chercher à appliquer le principe « à travail égal, salaire égal » et, d'autre part, que le salarié ne rapportait pas la preuve d'avoir été victime d'une discrimination salariale. Au visa du seul principe « à travail égal, salaire égal », la chambre sociale casse sèchement cette décision des juges du fond en estimant que « *l'employeur ne peut opposer son pouvoir discrétionnaire pour se soustraire à son obligation de justifier de façon objective et pertinente, une différence de rémunération* ». Cette affirmation d'une certaine solennité n'a, à vrai dire, rien de bien étonnant.

D'abord, quant à son champ d'application, la Cour de cassation jugeait déjà que les accessoires de la rémunération, tels que des primes, étaient soumis au principe (par ex. Cass. soc., 18 janv. 2000, Bull. civ. V, n° 25), quand bien même l'avantage serait

exceptionnel (Cass. soc., 27 mars 2007, RDT 2007, p. 393).

Ensuite, quant à ses éventuelles limites, le fait que l'employeur ne puisse opposer son pouvoir discrétionnaire au principe « à travail égal, salaire égal » est tout à fait logique puisque l'employeur a justement l'obligation, par l'effet de ce principe, d'apporter une justification objective à toute différence de traitement de nature salariale entre les salariés de son entreprise. À l'évidence, le pouvoir discrétionnaire n'est pas par nature objectif, si bien que la solution retenue par les juges du fond avait en réalité pour effet de rendre le principe totalement inopérant.

Si l'on y réfléchit bien, l'affirmation selon laquelle le pouvoir discrétionnaire de l'employeur n'est pas à même de restreindre l'application du principe « à travail égal, salaire égal », s'inscrit parfaitement dans un mouvement général d'objectivation du pouvoir de direction de l'employeur. Depuis longtemps déjà, son pouvoir de sanction est conditionné à l'existence d'éléments objectifs. C'est également cette tendance qui prévaut en matière de contrôle du salarié et, notamment, en matière d'évaluation de son travail. Les dernières zones de pouvoir discrétionnaire de l'employeur s'effritent, comme le démontre le recul du caractère discrétionnaire de la rupture de la période d'essai. Il n'est donc, en réalité, guère étonnant de voir son pouvoir de détermination du montant de la rémunération des salariés suivre une telle évolution.

S. T

Les dernières zones de pouvoir discrétionnaire de l'employeur s'effritent, comme le démontre le recul du caractère discrétionnaire de la rupture de la période d'essai. Il n'est donc, en réalité, guère étonnant de voir son pouvoir de détermination du montant de la rémunération des salariés suivre une telle évolution.



La Cour de cassation face à la recodification – on ne badine pas (à tout le moins pas encore) avec le droit constant

Cass. soc. 29 avril 2009, pourvoi n° 08-60484, F+P+B

La nouvelle codification du Code du travail entrée en vigueur le 1^{er} mai 2008 a suscité, nul ne peut l'ignorer, bien des remous. Par delà les critiques relatives aux desseins réels ou supposés de l'entreprise menée, ainsi qu'au résultat obtenu, critiques au sujet desquelles nous n'avons rien de bien intéressant à dire (je confesse cependant être stupéfait lorsque je rencontre un amoureux de l'ancienne architecture – du Code j'entends), restait en suspens une question centrale : l'opus avait-il été fait, comme commandé – et revendiqué – à droit constant ? Plus précisément, l'interprétation des juges se plierait-elle à ce sacro-saint commandement ? Comme on pouvait s'y attendre (imaginons seulement un instant l'inverse) la Cour de cassation a apporté une première réponse affirmative dans un arrêt rendu le 29 avril dernier (pourvoi n° 08-60484, F+P+B).

L'affaire avait trait à la possibilité laissée aux syndicats représentatifs de désigner comme délégué syndical un délégué du personnel. Dans l'ancienne mouture, l'article L. 412-11 al. 4 était ainsi rédigé : « *Dans les entreprises (...) qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical* ». Invitée à interpréter cette disposition, l'Assemblée plénière avait considéré que cette faculté n'était pas ouverte dans un établissement de moins de cinquante salariés qui dépend d'une entreprise dont l'effectif global est au moins égal à ce chiffre (AP, 14 juin 1985, pourvoi n° 84-60528). Elle entendait ainsi asseoir une distinction entre « entreprise » et « établissement ». La sphère de référence pour calculer l'effectif devait être, selon elle, et conformément à la lettre du texte, l'entreprise. Si le « seuil 50 » n'est pas atteint à ce niveau global, la désignation est possible dans les établissements de l'entre-

prise. En revanche, s'il l'est, c'est impossible. On pouvait trouver l'interprétation contestable au regard de l'esprit de la législation. Elle n'en avait pas moins le mérite d'amorcer un salubre travail de distinction entre objets de droits différents – quoi que parents. Si ce travail de distinction n'a pu être ignoré par les artisans de la recodification, il semblerait toutefois qu'ils aient choisi de ne pas en faciliter la compréhension – à tout le moins dans un premier temps.

La nouvelle mouture (art. L. 2143-6), en effet, démarre ainsi : « *Dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés(...)* ». Il n'est plus question « d'entreprise » mais « d'établissement »... Qui ne voit là difficulté pointer ? Notre affaire l'illustre. Il ne faudrait toutefois pas en exagérer la gravité.

En l'espèce, une organisation syndicale avait désigné un délégué du personnel comme délégué syndical dans un établissement qui, certes, avait moins de 50 salariés, mais qui faisait partie d'une entreprise qui dépassait ce seuil. L'employeur avait contesté cette désignation. Et le tribunal d'instance, s'appuyant sur la jurisprudence de la Cour de cassation (v. *supra*), lui donne raison. Le syndicat se pourvoit en cassation. Petit malin, il prétend que la nouvelle mouture, en ce qu'elle a substitué le terme « établissement » au terme « entreprise », autoriserait désormais pareille désignation.

Arrêt de rejet : « *Attendu que l'article L. 2143-6 du code du travail concerne les conditions de désignation des délégués syndicaux dans les entreprises de moins de cinquante salariés ; qu'il en résulte que ce texte, qui n'a pas modifié le champ d'application du dernier alinéa de l'article L. 412-11 qu'il remplace, n'est pas applicable dans les entreprises dont l'effectif global est d'au moins cinquante salariés* ». La ligne ne bouge pas en dépit du changement de vocable : droit constant !

La nouvelle mouture (art. L. 2143-6), en effet, démarre ainsi : « Dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés(...) ». Il n'est plus question « d'entreprise » mais « d'établissement »... Qui ne voit là difficulté pointer ? Notre affaire l'illustre. Il ne faudrait toutefois pas en exagérer la gravité.

Jurisprudence



Deux remarques pour finir. A l'appui de la solution ici adoptée par la chambre sociale, l'article L. 2143-6 du nouveau Code du travail trouve sa place dans un §2 intitulé « Entreprises de moins de cinquante salariés ». A l'évidence, cela affaiblissait plus encore l'argumentation du demandeur. Reste que la Cour de cassation, en choisissant de publier cet arrêt, entend certainement faire passer un message. Une digue est dressée pour canaliser les flots interprétatifs : à droit constant ! En l'espèce, elle a largement suffi. Il n'est pas dit pour autant qu'elle tienne toujours. Lorsque, à l'avenir, les juges seront confrontés à des modifications autrement plus significatives, il se pourrait, sauf à accepter de se jouer de la signification des mots, que l'exercice soit un peu plus rock n'roll - que l'on songe, par exemple, à la distinction entre employeur, chef d'entreprise et chef d'établissement. Quand le droit se joue des mots, c'est que les maux pointent. Il est vrai, cependant, que rien n'interdit au juge de jouer de son pouvoir d'interprétation. Il aurait beau jeu de s'y abriter. Et cela ne date pas de 2008.

L. de L.

Le caractère absolu de la prohibition des sanctions pécuniaires – on ne badine pas (encore comme on veut) avec l ' ordre public

Cass. soc. 11 février 2009, pourvoi n°07-42584, FS-P+B+R

Au visa de l'article L. 1331-2 du Code du travail, lequel prohibe les amendes et sanctions pécuniaires, la chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt du 11 février 2009 (pourvoi n° 07-42584, FS-P+B+R), est venue conforter le caractère d'ordre public de cette disposition en la mettant hors de portée des « partenaires sociaux ».

En l'espèce, un salarié licencié pour faute grave avait saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir des indemnités au titre de la rupture ainsi que des rappels de salaire. Il réclamait notamment une prime de fin d'année, demande que la cour d'appel avait cru pouvoir rejeter au motif qu'il existait un accord collectif excluant son versement en cas de faute grave. Arrêt de cassation. La chambre sociale donne raison au salarié en considérant que cette clause doit être réputée non écrite : « *la privation d'une prime de fin d'année, en cas de faute grave, constitue une sanction pécuniaire prohibée qui ne peut faire l'objet d'une disposition conventionnelle* ». Deux enseignements peuvent être tirés de cet arrêt. En premier lieu, est

confirmée la relative vigilance des juges face aux stratégies de contournement de la prohibition des sanctions pécuniaires. Si le versement d'une prime peut être subordonné à une condition de défaut d'absence(s), elle ne peut pas l'être à une condition de défaut de sanction(s), même si on peut parfois douter de la parfaite étanchéité de ces deux volets.

En second lieu, et c'est l'apport majeur de notre arrêt, la Cour de cassation étend le champ d'application de cette prohibition à l'hypothèse dans laquelle l'employeur s'appuie sur une disposition conventionnelle pour asseoir son comportement. Elle semble condamner par là-même toute possibilité pour une convention ou un accord collectif de déroger au principe de l'interdiction des sanctions pécuniaires, solution que commandent les mécanismes d'articulation entre loi et norme conventionnelle, fussent-ils durement mis à l'épreuve ces dernières années. Qu'on se le dise : il reste encore de la place pour l'ordre public traditionnel en droit du travail.

L. de L.

En premier lieu, est confirmée la relative vigilance des juges face aux stratégies de contournement de la prohibition des sanctions pécuniaires. Si le versement d'une prime peut être subordonné à une condition de défaut d'absence(s), elle ne peut pas l'être à une condition de défaut de sanction(s), même si on peut parfois douter de la parfaite étanchéité de ces deux volets.



La nullité du licenciement consécutif à l'exercice légitime du droit de retrait – on ne badine pas (disons de moins en moins) avec la santé et la sécurité des salariés

Dans un arrêt du 28 janvier 2009, la Cour de cassation est venue apporter une pierre de taille à l'édification du régime juridique du droit de retrait : le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice légitime du droit de retrait encourt la nullité (conséquences : droit à réintégration du salarié – indemnisation du préjudice subi entre la date de notification du licenciement et la date de la réintégration – et en l'absence de réintégration, indemnités de rupture du contrat de travail auxquelles s'ajoute une indemnité réparant intégralement le préjudice subi, laquelle ne peut pas être inférieure à six mois de salaires, et ce quelque soit l'ancienneté du salarié). Attendue depuis longtemps, la solution, heureuse, est on ne peut plus justifiée en droit.

Les faits étaient les suivants : peintre automobile sur une chaîne de peinture, un salarié, apprenant que son employeur avait décidé de ne laisser qu'une seule personne en poste, et estimant cela dangereux en raison du sol glissant de la cabine située au-dessus de la chaîne de montage (la présence d'un autre salarié lui paraissait indispensable afin d'arrêter la chaîne en cas de chute), exerce son droit de retrait. Deux heures plus tard, suite à une réunion exceptionnelle du CHSCT durant laquelle la décision de maintenir un second opérateur sur le poste est prise, le salarié reprend son travail. Quelques jours après il est licencié pour faute grave. Il lui est reproché d'avoir refusé de se conformer aux consignes de sa hiérarchie ainsi qu'un abandon de poste. La cour d'appel de Nancy, si elle reconnaît la régularité de l'exercice du droit de retrait et considère donc que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, refuse en revanche de prononcer sa nullité. Arrêt de cassation : la chambre sociale annule le licenciement. La protection des corps laborieux commandait que le droit de retrait bénéficie du plus haut niveau de protection : la nullité du licenciement subséquent. C'est chose faite. On peut s'en féliciter.

Attention toutefois : la solution est évidemment conditionnée. Pour bénéficier de cette protection, il faut que l'exercice du droit de retrait ait été légitime. Autrement dit, il faut que le « *travailleur* » ait eu, au moment où il l'a exercé, « *un motif raisonnable de penser que [la situation de travail] présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé* » (art. L. 4131 -1 CT). Certes, le salarié jouit d'une certaine marge de manœuvre dans cette appréciation. Une place est réservée à sa subjectivité : on n'exige pas de lui qu'il soit confronté à une situation présentant effectivement – objectivement – un tel danger. On exige seulement de lui qu'il ait eu un motif « *raisonnable* » de le penser, compte tenu, notamment, des traits propres à sa personne (qualification, âge, santé, passé etc.), ce qui semble signifier qu'il doit simplement éviter une appréciation du danger par trop farfelue ou manifestation excessive. Mais il n'empêche que les notions de gravité et d'imminence, pour ne rien dire du standard du « *raisonnable* » laissent une marge d'appréciation considérable aux juges. Et dans la mesure où l'exercice injustifié du droit de retrait permet à l'employeur de recouvrer toute l'étendue de son pouvoir disciplinaire (retenue sur salaire pour inexécution du contrat, sanction pouvant aller jusqu'au licenciement), il convient d'être attentif à l'évolution de la jurisprudence sur ce sujet. Aussi se gardera-t-on de conclure à une inefficacité des mesures protectrices de la force de travail. Il y a là une part d'affichage propre au droit. La réalité des faits l'atteste. Le droit du travail devrait finir par suivre.

L. de L.

la Cour de cassation est venue apporter une pierre de taille à l'édification du régime juridique du droit de retrait : le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice légitime du droit de retrait encourt la nullité

Jurisprudence

Liberté d'installation des professionnels de santé : deux poids, deux mesures ?



La démographie médicale française est aujourd'hui source d'inquiétudes majeures car, alors que certaines régions sont sur-dotées en professionnels de santé, d'autres souffrent d'une véritable désertification médicale. Selon l'Ordre national des médecins (Atlas de la démographie médicale 2008), les cinq régions du Sud, l'Ile de France et l'Alsace comptent davantage de médecins par habitant que les autres régions du pays, l'écart maximum allant de 418 pour 100 000 habitants en Provence-Alpes-Côte d'Azur à 259 seulement en Picardie. Cette répartition territoriale très inégale n'est pas nouvelle. Elle a conduit le législateur, dès la loi de réforme de l'assurance maladie de 2004, à créer un Observatoire national de la démographie des professions de santé et à prévoir des incitations financières sous la forme de primes à l'installation dans les régions prioritaires frappées de désertification médicale. Pourtant, le bilan de 2008 montre que la situation s'est encore aggravée. L'analyse des effectifs médicaux laisse apparaître une accélération des disparités régionales et la crise qui affecte certaines spécialités s'accroît (anesthésistes réanimateurs, ophtalmologues, oto-rhino-laryngologistes, psychiatres). En outre, les nouveaux praticiens privilégient toujours les grandes villes et la proximité des centres hospitaliers universitaires et, en dépit des incitations gouvernementales, ils délaissent encore les zones déficitaires. Cette situation est préjudiciable à l'accès aux soins car les patients qui résident dans les zones mal pourvues rencontrent des problèmes majeurs pour se faire soigner. De leur côté, les médecins pâtissent aussi de cette situation car, trop peu nombreux, ils ne peuvent faire face à la demande de soins et, exerçant dans des zones géographiques peu attractives en terme de qualité de vie du fait du volume de leur activité professionnelle, ils peinent à trouver des collaborateurs ou des successeurs.

Dans ce contexte, le principe de la liberté d'installation, aux origines très anciennes et énoncé par l'article L.162-2 du Code de la sécurité sociale, est vivement contesté. Selon lui, le médecin qui possède les diplômes requis, qui satisfait aux conditions de stage et de formalités administratives, peut s'installer où bon lui semble. La portée de

ce principe est considérable, même si on trouve ça et là quelques limitations très relatives (restrictions pour l'ouverture d'un cabinet secondaire). Sa vigueur est également remarquable car il a pour l'instant résisté aux assauts renouvelés des parlementaires qui tentent de façon récurrente, mais vainement, de le remettre en cause comme l'année 2009 l'a encore montré. Les seules mesures intervenues restent incitatives, non coercitives. Certes, on peut se demander si on n'est pas dans l'antichambre de mesures plus radicales qui pourraient consister dans le découpage du territoire en zones géographiques auxquelles seraient affectés des quotas de médecins fixés en fonction des structures de la population. Car même si de tels quotas étaient difficiles à concilier avec les mobilités démographiques (vieillesse, exode ou repeuplement rural) et s'ils devaient être ajustés en permanence pour répondre effectivement à l'objectif recherché d'adaptation de l'offre au besoin de soins, les difficultés ne seraient pas insurmontables.

En outre, depuis le mois avril 2009, d'autres professionnels de santé libéraux, les infirmiers, viennent de voir leur liberté d'installation limitée. L'accord signé en septembre 2008 entre la caisse nationale d'assurance maladie et les syndicats infirmiers qui vise à mieux répartir les infirmiers dont la densité varie de un à sept selon les régions vient en effet de franchir le pas. Dans les zones « très sur-dotées » (pourtour méditerranéen, Corse, Bretagne), les infirmiers ne pourront s'installer qu'à la condition de compenser le départ en retraite d'un collègue s'ils veulent bénéficier d'un conventionnement de l'assurance maladie. En contrepartie de cette entrave à la liberté d'installation, les syndicats ont obtenu des revalorisations tarifaires, avec une hausse des honoraires de 5,33% pour 2009. À l'inverse, les infirmiers libéraux pourront bénéficier d'aides pour s'installer ou rester dans les zones « très sous-dotées », pouvant aller sur trois ans jusqu'à 18 000 euros. Dans ce contexte, on peut se demander si la liberté des médecins, pour l'instant préservée, va persister longtemps encore. Mais il est vrai que ces derniers constituent un groupe de pression autrement organisé et efficace, et beaucoup mieux représenté à l'Assemblée nationale...

M.B

À l'inverse, les infirmiers libéraux pourront bénéficier d'aides pour s'installer ou rester dans les zones « très sous-dotées », pouvant aller sur trois ans jusqu'à 18 000 euros. Dans ce contexte, on peut se demander si la liberté des médecins, pour l'instant préservée, va persister longtemps encore. Mais il est vrai que ces derniers constituent un groupe de pression autrement organisé et efficace, et beaucoup mieux représenté à l'Assemblée nationale...

LA NEWSLETTER

Institut du
travail
avenue Léon
Duguit
33608 Pessac

Téléphone :
0556848569

Télécopie :
0556848507

Contact :

***lacoste@u-
bordeaux4.fr***

<http://institutdutravail.u-bordeaux4.fr>

**Les acquisitions du Centre de Documentation**

- **Mémento pratique Francis Lefebvre, social, 2009, Editions Francis Lefebvre, 2009**
- **Droit des sociétés, 6e éd., D. Vidal, LGDJ, 2008**
- **Quel avenir pour les cadres ? M. Spielmann, L'Harmattan, 1997**
- **Droit du travail, E. Dockès, 3e éd., Dalloz, 2008**

Les membres de l'institut du travail ont publié :

Maryse Badel : « Mutuelles et CMUC : un partenariat fructueux ? », Revue de droit sanitaire et social n°3/2009

Valérie Lacoste-Mary : note sous Soc. 13 novembre 2008 Belkadi c/SA Pub Saint Lazare, pourvoi n°07-40789, Droit ouvrier juin 2009., p. 300.