

Septembre
2009

Institut du Travail
de
l'Université Montesquieu-Bordeaux 4



Ont participé à ce numéro

Maryse **BADEL**

Valérie **LACOSTE-MARY**

Florence **MAURY**

Sébastien **TOURNAUX**

Sommaire :

- Période d'essai et convention n°158 de l'Oit
- Temps de travail effectif
- Recours des tiers payeurs
- Accident du travail
- Temps mission des CPH
- Repos dominical
- Indemnisation des CPH

EDITO

C'est la rentrée ! Nous espérons que vous avez passé de bonnes vacances pour être parés à affronter une année qui sera vraisemblablement chargée socialement. L'été n'a pas été en reste de réformes profondes, sous des allures légères, puisque le texte sur le repos dominical si contesté a été voté. Une analyse de celui-ci vous est proposé dans la partie « textes » de la NL.

La jurisprudence de la Cour de cassation donne à lire de fort intéressantes décisions soit classiques sur la notion de travail effectif soit plus nouvelles sur l'application de la loi

sur le recours des tiers payeurs.

Vous trouverez en dernière page les nouveaux horaires d'ouverture du centre de documentation ainsi que les formations programmées avec nos partenaires syndicaux pour les semaines à venir.

Bonne lecture à tous !

V. LM

Colloque du cinquantenaire de l'Institut Régional du Travail d'Aix-Marseille, 10 septembre 2009 : « Transformations des relations salariales et négociation collectives ».

Participent à ce colloque :

- ◇ **Jean-Pierre Laborde**, Président de l'Université Montesquieu-Bordeaux IV, Professeur, « La hiérarchie des normes et les lieux de négociation »
- ◇ **Olivier Pujolar**, Directeur de l'Institut du travail de Bordeaux, Maître de Conférences à l'Université Montesquieu-Bordeaux IV, « La rupture conventionnelle et ses effets sur les relations salariales.
- ◇ **Mario Correla**, Maître de conférences à l'IRT d'Aix-Marseille « L'individualisation des rapports de travail »



Période d'essai et convention n° 158 de l'OIT

Cass. soc., 4 juin 2009, pourvoi n°08-41359

Les vertus du droit international n'étaient plus à prouver depuis la lutte contre le CNE mais voilà que la Cour de cassation découvre à nouveau les potentialités de ce texte pour contrôler la validité de la période d'essai d'un cadre. Dans un arrêt de principe au visa de l'article 2 §2 de ce texte, la Cour de cassation considère qu'est « *déraisonnable, au regard de la finalité de la période d'essai et de l'exclusion des règles du licenciement durant cette période, la durée d'un an du stage prévu par la convention collective nationale du Crédit agricole* ». Elle casse et annule l'arrêt de la cour d'appel pour violation de cette convention internationale. Cet arrêt est intéressant à plus d'un titre puisqu'il réaffirme

le contrôle de la Cour de cassation sur la période d'essai mais surtout il permet de dire que la Haute juridiction semble abandonner le contrôle des périodes d'essai. Cet arrêt rendu alors que la loi nouvelle ne s'appliquait pas en l'espèce est cependant fort important dans la mesure où les conventions collectives conclues antérieurement au texte passeront au crible du critère du « raisonnable » sous contrôle du juge.

V.L.M

Temps de travail effectif : la vision iconoclaste de la Cour de cassation

Cass. soc., 12 mars 2009, pourvoi n° 07-40587

Un salarié est engagé comme chauffeur routier. Il est affecté, dans le cadre d'une organisation en relais, à une ligne Vannes Niort. Son travail consistait à conduire son véhicule chargé jusqu'à Niort, puis ce véhicule était ensuite acheminé dans le sud de la France par un autre conducteur qui lui laissait à son tour le véhicule vide à réacheminer vers Vannes. Le salarié devait rester sur place, la nuit, pour attendre son collègue sur une durée allant de ¾ d'heure à 4 heures. La question juridique classique qui se posait était de savoir si le conducteur pouvait faire rémunérer ce temps d'attente comme temps de travail effectif dans la mesure où il considérait qu'il

ne pouvait vaquer à des occupations personnelles. Débouté en appel, il saisit la Cour de cassation qui sans surprise déclare dans un arrêt de principe et de rejet que la demande du salarié ne pouvait aboutir. Le salarié disposait de liaisons téléphoniques qui lui permettaient de connaître l'heure d'arrivée du camion, il pouvait se reposer sur place « *en toute quiétude* ». Rappelant sa définition du temps de travail effectif, elle considère que les conditions dans lesquelles le salarié attend de reprendre son camion lui permettaient de vaquer librement à des occupations personnelles.

V. LM

Rappelant sa définition du temps de travail effectif, la Cour de cassation considère que les conditions dans lesquelles le salarié attend de reprendre son camion lui permettaient de vaquer librement à des occupations personnelles



Recours des tiers payeurs : les arrêts de principe de la Cour de cassation (2^e ch. civ.) du 11 juin 2009 défavorables aux victimes

Cass. Soc., 11 juin 2009 (5 arrêts)

Pourvois n° 0817581, 08-11853, 07-21768, 08-16089, 07-21816

Par cinq arrêts de principe rendus le 11 juin 2009 (n° 08-17.581, 08-11.853, 07-21.768, 08-16.089, 07-21.816, FS P + B + R + I), la deuxième chambre civile de la Cour de cassation (v. note P. Jourdain, D 2009, p. 1789 ; S. PORCHY-SIMON, Régime juridique du recours des tiers payeurs après la réforme opérée par la loi du 21 décembre 2006, JCP éd. G 2009, 195, p. 24) s'est prononcée sur la question du recours des tiers payeurs en cas de paiement à la victime d'une rente accident du travail (AT) ou d'une allocation temporaire d'invalidité pour les fonctionnaires (ATI).

Dans les espèces jugées, les victimes d'accidents du travail ou de service avaient perçu selon leur statut une rente ouvrant droit à un recours des tiers payeurs dans le cadre de l'indemnisation des préjudices subis. Mais aucune de ces victimes n'ayant obtenu d'indemnisation au titre du préjudice économique et de l'incidence professionnelle (préjudices patrimoniaux), les tiers payeurs sollicitaient tout de même le remboursement de leur créance et son imputation sur un autre chef de préjudice, indemnisé celui-là, à savoir le déficit fonctionnel permanent (préjudice personnel, anciennement dénommé IPP – incapacité permanente partielle) en dépit de la réforme opérée par l'article 25 de la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 (H. Groutel, Le recours des tiers payeurs : une réforme bâclée, RCA 2007, étude 1) exigeant une imputation poste par poste.

Un tel recours avait été refusé par les cours d'appel respectives, le remboursement de ces créances économiques ne pouvant venir selon elles s'imputer sur l'indemnisation d'un préjudice personnel.

En effet, la nomenclature Dintilhac, adoptée par la majorité des juridictions xtra-patrimoniaux puisqu'il s'agit d'indemniser le handicap conservé par la victime et non la perte éventuelle de revenus qu'il implique, indemnisée dans le cadre des préjudices patrimoniaux :

Contre toute attente, toutes ces décisions des juges du fond ont été cassées par la Cour de cassation qui, reprenant un attendu identique a jugé que la rente accident du travail ou l'allocation temporaire d'invalidité des fonctionnaires « *indemnise, d'une part, les pertes de gains professionnels et l'incidence professionnelle de l'incapacité et, d'autre part, le déficit fonctionnel permanent ; qu'en l'absence de pertes de gains professionnels ou d'incidence professionnelle, cette rente indemnise nécessairement le poste de préjudice personnel du déficit fonctionnel permanent* ». Ces arrêts sont défavorables aux victimes et juridiquement discutables.

Que dit la loi ? L'article 31 de la loi Baudin du 5 juillet 1985 (n° 85-677), modifiée par la loi de 2006 précitée, pose le principe du recours des tiers payeurs poste par poste et en principe sur les postes de préjudices patrimoniaux. Mais, exceptionnellement, le recours sur un poste de préjudice personnel est possible « *si le tiers payeur établit qu'il a effectivement et préalablement versé à la victime une prestation indemnisant de manière incontestable un poste de préjudice personnel* » (al. 3).

Il est vraiment temps qu'une nomenclature légale d'indemnisation des préjudices corporels soit adoptée pour qu'existe enfin un commencement de sécurité juridique sur cette question.

« Ces arrêts sont défavorables aux victimes et juridiquement discutables. »

Jurisprudence



Que dit la Cour de cassation ? Elle pose en postulat qu'en l'absence de perte de revenu et d'incidence professionnelle, une rente AT ou une ATI indemnise inévitablement le déficit fonctionnel permanent, ce qui est contraire à l'article 31 précité qui met à la charge du tiers payeur la preuve du paiement « *effectif et préalable* » d'une prestation indemnisant « *de manière incontestable un préjudice personnel* ». En effet, les tiers payeurs n'ont pu rapporter cette preuve : d'une part parce qu'ils n'ont pas fourni un état de créance ventilant les allocations versées au titre des préjudices économiques et des préjudices personnels, et d'autre part, parce que s'agissant de recours pour le remboursement de rentes, ils visent des sommes à échoir et donc non effectivement et préalablement versées comme l'impose la loi. Il s'agit donc d'une interprétation *contra legem* opérée par la 2^e chambre civile, position rejoignant celle de la chambre criminelle (cass. crim., 19 mai 2009, n° 08-82.666 à propos d'une pension militaire d'invalidité), mais contraire à celle du Conseil d'Etat (CE, 5 mars 2008, AJDA 2008, p. 941, concl. J.-Ph. Thiellay). La Cour de cassation opère un choix favorable aux tiers payeurs et défavorable aux victimes.

FI. M.

Accident du travail : le droit pour la victime d'invoquer les dispositions relatives à l'indemnisation des victimes d'infraction en cas de faute intentionnelle

Cass. 2^e Civ., 7 mai 2009, pourvoi n°08-15.738, FS P+B, FGVAT c/ P. et a

Mme P., salariée d'une association, avait été victime de viols commis par son supérieur hiérarchique sur son lieu de travail. Compte tenu des circonstances de leur réalisation, ces viols devaient être qualifiés d'accident du travail et leur auteur était coupable d'une faute intentionnelle. Assistée de sa curatrice, Mme P. avait saisi la Commission d'Indemnisation des Victimes d'Infractions (CIVI) pour obtenir réparation. Le problème juridique qui se posait consistait donc à savoir si la victime d'un accident du travail imputable à un préposé de son employeur (ici une association) pouvait bénéficier des dispositions propres à l'indemnisation des victimes d'infractions. Jusqu'à présent, la Cour de cassation répondait par la négative (Civ. 2^e, 7 mai 2003, Civ. 2^e, 5 juillet 2008). Elle estimait, de façon juridiquement très contestable, que même en cas de faute intentionnelle, la qualification d'accident du travail imposait l'application des règles d'indemnisation spécifiques à l'accident du travail, ce qui privait la victime du bénéfi-

ce des dispositions propres aux victimes d'infractions.

L'arrêt rendu par la deuxième chambre civile le 7 mai dernier constitue donc un revirement aussi remarquable qu'opportun : il rompt avec la jurisprudence de 2003 et il rétablit l'identité de traitement entre les victimes d'infractions intentionnelles, que l'infraction soit survenue dans ou en dehors de l'activité professionnelle. Les juges affirment que les dispositions propres à l'indemnisation des victimes d'infractions sont applicables aux victimes d'un accident du travail imputable à la faute intentionnelle de l'employeur ou de l'un de ses préposés. Cette lecture nouvelle des articles L. 451-1 et L. 452-5 du Code de la Sécurité sociale est parfaitement justifiée, le second de ces textes portant exception aux limites posées par le premier en maintenant le droit de la victime de demander à l'auteur de l'accident réparation du préjudice causé, conformément au droit commun, dans la mesure où ce préjudice n'est pas réparé par l'indemnisation spécifique du risque professionnel.

L'arrêt rendu par la deuxième chambre civile le 7 mai dernier constitue donc un revirement aussi remarquable qu'opportun : il rompt avec la jurisprudence de 2003 et rétablit l'identité de traitement entre les victimes d'infractions intentionnelles



En l'espèce, la victime peut donc se prévaloir des dispositions de l'article 706-3 du Code de procédure pénale et, sous réserve de satisfaire les conditions posées, recevoir la réparation intégrale des dommages qui résultent des atteintes à sa personne par la CIVI.

M.B.

Conseiller prud'homme et temps nécessaire à l'exercice de l'activité

Cass. soc. 8 avril 2009, pourvoi n°08-40278, RATP c/ Caplain

Un salarié de la RATP est affecté à l'équipe de nuit des contrôleurs, il exerce parallèlement la fonction de conseiller prud'homme. Il réclame à son employeur un temps de repos quotidien entre la fin de son travail et le début d'exercice de ses fonctions judiciaires. La Cour d'appel a suivi le salarié dans le détail de son argumentation et a condamné la RATP à restituer 21h 20 de repos au salarié.

L'employeur se pourvoit en cassation pour faire casser la décision. La Cour de cassation rejette cependant le pourvoi au motif que l'article L. 1442-5 du Code du travail dispose que les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil de prud'hommes, le temps nécessaire pour se rendre et participer aux activités prud'homales. La haute juridiction en déduit que lorsqu'un salarié travaille en service continu ou discontinu, ce dernier a droit à un aménagement d'horaires de travail de façon à lui garantir un temps de repos minimum, en l'espèce de repos quotidien de onze heures.

De plus, la Cour de cassation a considéré que le temps de trajet domicile-conseil de prud'hommes ne pouvait être imputé sur la durée de son repos. Par conséquent c'est bien de l'intégralité de son repos dont devait bénéficier le salarié, sans que le temps de trajet puisse en faire partie.

La Cour de cassation rappelle dans cette décision une règle simple qui relève du statut des représentants du personnel. Cette protection s'applique à l'ensemble des activités prud'homales tant juridictionnelles qu'administratives.

V. LM

« ...les employeurs sont tenus de laisser aux salariés de leur entreprise, membres d'un conseil de prud'hommes, le temps nécessaire pour se rendre et participer aux activités prud'homales. ... »



La loi du 10 août 2009 réaffirmant le principe du repos dominical : entre paradoxe et hypocrisie

Adoptée au cœur de l'été, comme c'est souvent le cas des lois faisant aussi grande polémique, la loi du 10 août 2009 a été intitulée « *loi réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe (...)* ». Outre le paradoxe qui peut être directement perçu dans l'idée de réaffirmer un principe tout en étendant les exceptions qui y dérogent, l'analyse du contenu de cette loi démontre que, bien loin de réaffirmer le principe, le texte étend de manière sensible les dérogations au repos dominical et accentue les inégalités entre les salariés qui travaillent le dimanche selon qu'ils entrent dans le cadre de telle ou telle dérogation.

Côté réaffirmation du principe, la loi modifie d'abord l'article L. 3132-3 du Code du travail qui est désormais rédigé de la façon suivante : « *Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche* ». L'ajout de l'incise « *dans l'intérêt des salariés* » n'a guère d'autre attrait que celui du symbole, tant on imaginait déjà, avec la Cour de cassation (Cass. crim., 5 nov. 1979, D. 1980, IR, p. 296), que le principe du repos dominical n'avait pas été institué dans l'intérêt des employeurs !

Ensuite, la loi revalorise le montant de l'indemnisation pour la dérogation tirée de l'article L. 3132-26 octroyée par le maire au maximum cinq fois par an. La contrepartie du travail dominical sera composée du doublement du salaire et d'un repos compensateur d'une durée équivalente à la durée travaillée. Mais cette revalorisation est loin d'avoir été généralisée. Les dérogations relevant de l'article L. 3132-20 (dérogation préfectorale en cas de préjudice au public de la fermeture dominicale d'un établissement) et du nouvel article L. 3132-25-1 (dérogation pour les unités urbaines de plus d'un million d'habitants) ne bénéficieront que des contreparties négociées par les partenaires sociaux qui, soulignons-le, se devront donc d'être vigilants ! Pire, la dérogation tirée de l'article L. 3132-25 (concernant les zones touristiques ou thermales) ainsi que l'ensemble des dérogations permanentes accordées au titre des articles L. 3132-6 et suivants du Code du travail ne bénéficient toujours d'aucune contrepartie imposée par la loi. Seule la négociation collective de branche pourra pallier ce déficit de contreparties du travail du dimanche. On le voit bien, l'amélioration des contreparties dans certaines hypothèses

se fait bien au détriment de la majorité des travailleurs du dimanche.

Enfin, la loi tend à encadrer certaines dérogations en limitant le travail du dimanche aux seuls salariés volontaires. Là encore, cette exigence d'un consentement écrit du salarié n'est mise en place que pour les dérogations préfectorales de l'article L. 3132-20 et pour celles des zones urbaines de l'article L. 3132-25-1. L'inégalité est donc à nouveau très criante. On constate d'ailleurs un parfait contre-sens : ce sont les salariés qui seront volontaires pour travailler le dimanche qui seront les mieux indemnisés pour avoir perdu le repos dominical alors que, dans le même temps, les salariés à qui sera imposé de travailler sans que leur consentement soit requis n'obtiendront pas, de plein droit, de contreparties. Dans les hypothèses dans lesquelles il est protégé, le consentement des salariés volontaires est relativement bien garanti par la loi : un demandeur d'emploi ne peut être radié des listes du pôle emploi pour avoir refusé un emploi impliquant un travail dominical ; un employeur ne peut refuser d'embaucher un salarié sous prétexte que celui-ci refuse de travailler le dimanche ; aucun salarié ne peut subir de discrimination dans son emploi après avoir refusé de travailler le dimanche ; le refus de travailler le dimanche ne peut servir de motif à une sanction disciplinaire ou à un licenciement. Il est bien dommage que de telles mesures n'aient pas été généralisées à l'ensemble des travailleurs du dimanche, ce qui aurait alors correspondu à l'idée d'une réaffirmation du principe du repos dominical comme le revendique le titre de la loi.

Côté adaptation des dérogations, deux points principaux sont à relever.

Premièrement, la loi remodèle en profondeur la dérogation issue de l'article L. 3132-25 du Code du travail concernant les communes touristiques ou thermales et les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente. Dans ces zones, seuls certains établissements de vente au détail pouvaient jusqu'ici bénéficier, après autorisation préfectorale, d'une telle dérogation (v. par ex. l'affaire de la boutique Vuitton sur les Champs-Élysées, CE 1^o et 6^o s-s-r., 11 mars 2009, n^o 308874, Fédération nationale de l'habillement, nouveauté et accessoires et autres). La loi étend désormais la dérogation à l'ensemble des commerces de détail de ces zones, y compris lorsque les produits vendus par ces

« *l'analyse du contenu de cette loi démontre que, bien loin de réaffirmer le principe, le texte étend de manière sensible les dérogations au repos dominical et accentue les inégalités entre les salariés qui travaillent le dimanche* »



commerces n'ont aucun rapport avec l'activité touristique du lieu. En outre, la faculté pour les employeurs de déroger au principe du repos dominical n'est plus désormais subordonnée à une autorisation préfectorale : il faut et il suffit que le commerce soit situé dans une zone catégorisée comme touristique ou thermale pour que les salariés puissent se voir imposer de travailler le dimanche. Si l'on ajoute à cette extension notable le fait que le consentement de ces salariés n'est pas requis, qu'ils ne bénéficient d'aucune contrepartie imposée par la loi et qu'ils sont le plus souvent des salariés saisonniers (donc précaires !), on comprend pourquoi l'extension de cette dérogation dénie toute véritable volonté de réaffirmer le principe du repos dominical.

Deuxièmement, la loi crée une nouvelle dérogation au principe du repos dominical – et ne fait donc pas qu'adapter les dérogations comme elle paraît pourtant l'annoncer. Cette dérogation s'appliquera dans des périmètres urbains de consommation exceptionnelle (PUCE), c'est-à-dire des unités urbaines de plus d'un million d'habitants, ce qui concrètement correspond aux agglomérations de Paris, Lyon, Marseille et Lille. Dans ces zones, s'il existe des habitudes de consommation le dimanche, l'autorité administrative pourra autoriser l'ouverture des commerces le dimanche. Cette nouvelle dérogation est entourée d'un certain nombre de garde-fous déjà présentés (consentement du salarié, protection contre le refus de travailler le dimanche, contreparties au travail dominical). Pour autant, on ne peut que très sérieusement craindre qu'il ne s'agisse là que d'un premier jalon avant une extension future à des agglomérations moins peuplées. En effet, comment justifier le choix arbitraire du million d'habitants ?

Nul doute que les commerçants des agglomérations strasbourgeoise, nantaise, bordelaise ou toulousaine vont rapidement revendiquer une extension de la dérogation. Ce sentiment est d'ailleurs renforcé par le fait que l'article 4 de la loi fixe les modalités selon lesquelles les résultats de l'application de cette loi seront évalués par le Parlement. Qui sait si les parlementaires ne jugeront pas la réforme comme un grand succès et ne suggéreront pas de l'étendre à d'autres parties du territoire. Ces perspectives ajoutent encore au sentiment selon lequel la réaffirmation du principe du repos dominical si hypocritement avancé est bien un marché de dupes.

Loi n° 2009-974 du 10 août 2009 réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires.

S.T.

« Ces perspectives ajoutent encore au sentiment selon lequel la réaffirmation du principe du repos dominical si hypocritement avancé est bien un marché de dupes. »

Informations :

Circ. DSS/DGPD/SD5B n° 2009-210 du 10 juillet 2009 : précisions sur le régime social des indemnités de rupture notamment celles de la rupture conventionnelle.

D. n° 2009-694 du 15 juin 2009, JO 16 juin 2009, p. 9814 : mesures sur l'aide à l'embauche de en faveur des employeurs décidant l'embauche de jeunes en contrat de professionnalisation.



Indemnisation des CPH

D. 2009-1010 et 2009-1011 du 25 août 2009, JO 27 août 2009 p. 13996

Les décrets sur l'indemnisation des conseillers prud'hommes entreront en vigueur le 1^{er} septembre 2009. Ces décrets sans surprise reprennent les dispositions des projets antérieurs.

La liste des activités indemnissables : la participation à l'audience de rentrée solennelle, l'étude préparatoire de dossier, la relecture et la signature par le président de la formation de référé ou du bureau de jugement des décisions dont la rédaction a été confiée à un autre membre, les activités administratives des présidents et vice-présidents.

Les durées indemnissables et les possibilités de dépassement :

- ◆ Préparation des audiences : possibilité de dépasser le temps de préparation des audiences de la formation de référé d'une ½ heure supplémentaire quand l'audience comporte plus de 30 dossiers inscrits au rôle.
- ◆ Rédaction : la durée maximale de la rédaction de jugement est portée à 5 heures avec une possibilité de dépassement de cette durée par autorisation du président et du vice-président du conseil de prud'hommes. Cette possibilité est prévue pour la rédaction d'ordonnances de référé dont la durée maximale d'indemnisation reste fixée à une heure.

L'indemnisation des activités administratives :

- ◆ Les présidents et vice présidents de section, les présidents et vice présidents de chambre du CPH de Paris : 3 heures
- ◆ Présidents et vice présidents du conseil de prud'hommes :
 - heures mensuelles indemnisées :
 - 60 heures à Bobigny, Lyon, Marseille et Nanterre.
 - 52 heures par mois pour Paris
 - **20 heures pour Bordeaux, Boulogne-Billancourt, Créteil, Grenoble, Lille, Meaux, Montpellier, Nice, Rouen, Toulouse.**
 - Les autres : 5 heures par an.

Tableaux récapitulatifs page suivante



Nombre d'heures indemnissables qu'un CPH peut déclarer avoir consacré aux études de dossiers

ACTIVITE	NOMBRE D'HEURES INDEMNISABLES
Etude préparatoire des dossiers préalable à l'audience	BC : 30 mn par audience BJ : 1 heure par audience Formation de référé : 30 mn par audience
Etude d'un dossier postérieure à l'audience et préalable au délibéré	BJ : 1h30 par dossier Formation de référé : 30 mn par dossier

Nombre d'heures indemnissables qu'un CPH peut déclarer avoir consacré à la rédaction des décisions et des procès-verbaux mentionnés au f du 2° de l'article R. 1423-55 ne peut dépasser les durées fixées :

OBJET DE LA REDACTION	NOMBRE D'HEURES INDEMNISABLES
Pv de conciliation	30 mn
Jugement	5 heures
Ordonnance de référé	1 heure

Renseignements

LA LETTRE DE L'
INSTITUT DU TRAVAIL

Avenue Léon
Duguît
33608 Pessac
cedex
Direction :
Olivier Pujolar

Téléphone : 0556848569
Télécopie : 0556848507

Contact :

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

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

Les formations de l'Institut aux mois de septembre et octobre

- ◆ Du 14 au 18 septembre : UNSA stage anciens
- ◆ Du 29 septembre au 1er octobre : stage anciens
- ◆ Du 5 au 8 octobre : CGT 33, Conseillers du salarié
- ◆ Du 13 au 16 octobre : CFDT, Conventions collectives
- ◆ Les 15 et 16 octobre : CGT Aquitaine, La crise et ses effets en Aquitaine

Les membres de l'Institut ont publié :

V. Lacoste-Mary en collaboration avec Irène Politis. « Introduction au droit », 2e éd. ellipses, cursus AES, 2°éd. Paris Août 2009

V. Lacoste-Mary, « Mobilité internationale, dernier lieu habituel de travail et désignation du tribunal compétent », Dr. Ouvr. 2009, p. 365.

***Le centre de documentation***

Responsable : Marie-José Bolland

***Le centre de documentation sera désormais ouvert du
lundi au jeudi :***

8h30 -12 h

13h -16h30

fermeture le vendredi