

**LA CLAUSE DE NON CONCURRENCE EN DROIT DU TRAVAIL
ET L'APPLICABILITE DIRECTE DU PACTE INTERNATIONAL
RELATIF AUX DROITS ECONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS
DU 16 DECEMBRE 1966**

Christophe PETTITI

Avocat au Barreau de Paris

Secrétaire général de l'Institut des droits de l'homme du Barreau de Paris

Par un arrêt du 16 décembre 2008, la Chambre Sociale de la Cour de cassation a jugé que l'article 6-1 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 16 décembre 1966 est directement applicable en droit interne¹, et s'oppose à ce qu'un salarié tenu au respect d'une obligation de non concurrence soit privé de toute contrepartie financière au motif qu'il a été licencié pour faute grave. Cette décision, en ce qu'elle concerne les conditions de validité de la clause de non concurrence en droit du travail n'est pas nouvelle, et elle s'inscrit dans un courant de jurisprudence stable de la Chambre sociale de la Cour de cassation visant à protéger le salarié. Elle est en revanche beaucoup plus innovante en droit international public, au regard du fondement juridique retenu d'office pour écarter la clause de non concurrence. Pour bien comprendre la portée de l'arrêt de la Cour de cassation tant sur le plan du droit du travail, que sur le terrain de l'applicabilité directe de la convention internationale, il est utile de rappeler brièvement et préalablement la construction juridique opérée par la Chambre sociale pour régler en droit du travail les clauses de non concurrence. On observera, dans un deuxième temps, que concomitamment la Cour de cassation recherche dans le droit international les garanties fondamentales qu'elle ne trouve pas en droit interne.

**I. - LE DROIT DU TRAVAIL A LA RECHERCHE DES LIBERTES
FONDAMENTALES POUR REGLEMENTER LES CLAUSES DE NON
CONCURRENCE**

Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, un agent producteur de la société Axa France Vie avait été licencié pour faute grave pour avoir conservé sur son compte

¹ Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels adopté par l'assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies le 16 décembre 1966, entré en vigueur le 3 janvier 1976. L'article 6 paragraphe 1 prévoit : « les Etats parties au présent pacte reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit ».

personnel des fonds provenant des clients avant de les reverser à son employeur. La Cour a considéré que ce comportement fautif du salarié, malgré l'absence de sanction préalable, rendait impossible son maintien dans l'entreprise, ce qui caractérisait la faute grave. Le salarié ayant été licencié pour faute grave, il n'avait pu prétendre à une contrepartie financière au titre de la clause de non concurrence qui lui avait été imposée après la rupture des relations contractuelles. C'est en vertu des dispositions légales que le salarié se voyait privé de la contrepartie financière, le droit local réglementant en effet les clauses de non concurrence en droit du travail. L'article 74 du Code du commerce local, applicable dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, prévoit une contrepartie financière à la clause de non concurrence, la prohibition de concurrence n'étant obligatoire que lorsque l'employeur s'oblige à payer, pendant la durée de la clause, une indemnité annuelle de la moitié au moins des rémunérations du salarié. L'article 75, alinéa 3 de ce même Code prévoit cependant que cette contrepartie n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave. Ces dispositions ne sont applicables que dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle. Le Code du travail ne régleme nte pas quand à lui spécifiquement les clauses de non concurrence, et en conséquence la loi ne prévoit pas l'obligation de verser une contrepartie financière pour rendre applicable une clause de non concurrence ; de même la loi ne prévoit pas l'absence de paiement de cette contrepartie dans l'hypothèse où le licenciement serait justifié pour faute grave. Seules des conventions collectives réglementent parfois les clauses de non concurrence, en fixant la durée de celles-ci, le champ géographique d'application des clauses, et une contrepartie financière. Ainsi, la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie prévoit une contrepartie financière de 50 à 60 % de la rémunération mensuelle moyenne. On peut également citer la convention collective des industries chimiques ou celle de la pharmacie. Très souvent les contrats de travail prévoyaient l'existence d'une clause de non concurrence interdisant au salarié, après la rupture de son contrat de travail, d'exercer une activité concurrente à celle de son précédent employeur, pendant une durée déterminée et dans un champ géographique généralement déterminé par le contrat. Ces clauses de non concurrence, en l'absence de convention collective applicable, n'étaient alors, très souvent, pas assorties de rémunération.

La Cour de cassation a donc recherché dans les principes généraux du droit du travail, le moyen de faire échec aux dispositions contractuelles relatives aux clauses de non concurrence non rémunérées, ou trop étendues, en les déclarant nulles. C'est ainsi que sur le fondement de l'atteinte à la liberté de travailler du salarié, la Cour de cassation a considéré qu'une clause de non concurrence était nulle, dès lors qu'elle n'était pas délimitée de manière précise sur le plan géographique et qu'elle était d'une durée excessive². La Cour de cassation a également qualifié l'exercice d'une activité professionnelle de liberté fondamentale³. En l'absence de convention collective, la jurisprudence avant 2002 ne conditionnait pas la validité de la clause de non concurrence à une contrepartie financière. Par un revirement de jurisprudence en date du 10 juillet 2002⁴, la Cour est venue poser pour principe, sur la base de l'article L. 120-2 du Code du travail, devenu L. 1121-1 du Code du travail, que la contrepartie financière était une

² Cass. Soc. 22/02/00, n° 97-45.868 ; Cass. Soc. 23/01/01, n° 98-45.578

³ Cass. Soc. 17/12/04, n° 03-40.008

⁴ Cass. Soc. 10/07/02, n° 99-43.334, n° 00-45.387, n° 00-45.135 ; voir Les conditions de validité des clauses de non concurrence : l'imbroglio, R. Vatinet, Dr. Soc., 2002, p.49 et s.

condition de validité de la clause de non concurrence. Rappelons que l'article L. 1121-1 du Code du travail prévoit que « *nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ». C'est donc sur la base des droits des personnes et des libertés individuelles, que la Cour de Cassation est venue considérer qu'une atteinte à la liberté du travail devait trouver une contrepartie financière. C'est également sur ce fondement que la Chambre sociale va arbitrer et contrôler, par l'application du principe de proportionnalité, les restrictions apportées aux libertés individuelles du salarié dans le cadre de son emploi et dans l'entreprise⁵. La Cour de cassation a considéré plus tard que la sauvegarde et l'effectivité de la liberté fondamentale d'exercer une activité professionnelle justifiaient une application immédiate de la jurisprudence du 10 juillet 2002. Elle a ainsi écarté le moyen de violation de l'article 6 § 1 de la Convention européenne des droits de l'homme présenté par une société qui faisait valoir qu'il était contraire au procès équitable d'appliquer rétroactivement la jurisprudence du 10 juillet 2002, alors que la clause de non concurrence qui avait été opposée au salarié était prévue dans un contrat de travail antérieur à cette jurisprudence de 2002, en retenant l'exercice d'une activité professionnelle était une liberté fondamentale⁶.

Dans l'affaire opposant cet employé à Axa France Vie, la Chambre sociale se trouvait confrontée aux dispositions légales prévues par le Code du commerce local prévoyant expressément le paiement d'une contrepartie financière, mais l'excluant en présence d'un licenciement pour faute grave; alors que licenciement était jugé en l'espèce fondé sur une faute grave. Pour écarter les dispositions légales du Code du commerce local, la Cour a donc considéré que les seules dispositions de l'article 1121-1 du Code du travail ne suffisaient pas. Le juge se trouvait confronté à deux dispositions légales contraires, dont une excluait explicitement l'indemnité de non concurrence. La Cour aurait pu éventuellement rechercher dans le Préambule de la Constitution, ou dans les principes constitutionnels, si les dispositions du droit local n'étaient pas contraires à la Constitution⁷. Très certainement la réforme constitutionnelle résultant de la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 modifiant les articles 61 et 62 de la Constitution permettra plus souvent un recours aux principes généraux. Mais, c'est en soulevant d'office le moyen de droit relatif au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, que la Cour retient donc un traité international ayant une valeur supra législative, pour écarter les dispositions du droit interne local. La solution en droit du travail est particulièrement intéressante, car elle permet de souligner l'importance du principe de la liberté d'exercice d'une activité professionnelle rémunérée, et donc de la nécessité d'une contrepartie financière pour en limiter l'exercice de cette liberté, appliquant ainsi implicitement un contrôle de proportionnalité indispensable en matière de libertés fondamentales, l'employeur pouvant également invoquer quand à lui son souci de préserver ses intérêts économiques légitimes. Le droit international vient ainsi compléter les principes fondamentaux résultant du droit interne.

⁵ Voir : Ph. Waquet, *L'entreprise et les libertés du salarié*, Ed. Liaisons sociales, 2003 ; Ph. Waquet, « Libertés et contrat de travail », *RJS*, 5/09, pp. 347 et s.

⁶ Cass. Soc. 17/12/04, n° 03-40.008, voir obs. B. Gaudu, *Dr. Soc.* 2005, p. 334.

⁷ Voir « Les garanties du salarié face au licenciement ont-elles une base constitutionnelle ? A propos de la décision du Conseil constitutionnel relative au CPE », X. Prétot, *Dr. Soc.* 2006, pp. 494 et s.

II. - L'APPLICABILITE DIRECTE DU PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS ECONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS AU SOUTIEN DU DROIT DU TRAVAIL, DANS LE PROLONGEMENT DE LA JURISPRUDENCE SUR LES AUTRES INSTRUMENTS INTERNATIONAUX

Dans sa décision du 16 décembre 2008, la Cour de cassation retient que l'article 6-1 du Pacte est directement applicable en droit interne, pour écarter une disposition de droit interne. Le juge applique en cela la primauté du traité sur la loi, en considérant que cette disposition internationale a un effet direct, « self executing ». La solution juridique retenue pour l'interprétation des effets du Pacte est innovante, car elle est claire, précise, et elle est utilisée pour écarter expressément une règle de droit interne. L'arrêt est beaucoup plus important qu'une simple décision rendue au visa du Pacte, mais sans cassation. A la lecture de l'arrêt, il semble que la Cour limite, en l'état, l'applicabilité directe du Pacte à l'article 6-1. Toutefois, l'arrêt n'exclut nullement que la Cour de cassation considère dans l'avenir qu'une autre disposition du Pacte puisse être d'application directe. A cet égard, la rédaction de l'article 6 « *les Etats parties au présent pacte reconnaissent le droit au travail qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et prendront des mesures appropriées pour sauvegarder ce droit ...* » n'est pas plus explicite (ou pas moins) que l'article 7 (garantissant des conditions de travail justes et favorables), ou l'article 8 (le droit de former des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix, le droit de grève), ou l'article 9 (le droit de toute personne à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales) bien que pour cette dernière disposition la nature du droit garanti est vague. On peut donc très bien envisager demain une application plus large du Pacte. La Cour retient le critère objectif, pour considérer que l'article 6-1 est applicable directement en droit interne. On peut d'ailleurs observer que cette disposition prévoit expressément un droit pour un salarié de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, que la norme a bien été édictée au profit du justiciable, et elle semble suffisamment précise. La Chambre commerciale de la Cour de cassation avait quant à elle rejeté l'applicabilité directe de l'article 11 du Pacte, dans une décision du 25 janvier 2005⁸ sur la base de l'interprétation subjective résultant des débats parlementaires. L'utilisation du critère objectif né du droit communautaire permet ainsi de déterminer, disposition par disposition, l'applicabilité directe de la Convention, et non plus de raisonner globalement ce qui exclurait une application progressive des garanties internationales. C'est cette même logique qui a permis à la Cour de cassation d'avancer sur le terrain des droits fondamentaux des enfants. Ainsi, lorsque la première Chambre civile, le 18 mai 2005, considère que les articles 3-1 et 12-2 de la Convention de New York du 26 janvier 1990 relative aux droits de l'enfant sont d'application directe, elle applique le critère objectif pour définir la portée de l'instrument international, revenant ainsi sur la jurisprudence antérieure de la Cour qui considérait que cette convention n'engageait que les Etats dans leurs obligations réciproques⁹. Le Conseil d'Etat avait

⁸ Cass. Com. 25/01/05, n° 03-10068, Bull. Civ. 4, n° 16.

⁹ Cass. Civ. 1^{ère}, 18/05/05, n° 02-20.613 ; sur l'ancienne jurisprudence : Cass. Civ. 1^{ère}, 10/03/93, D. 1993, Jur. P. 3.

admis quant à lui l'application directe de certaines dispositions de la Convention de New-York dans un arrêt du 22 septembre 1997.

L'arrêt de la Cour de cassation sur le Pacte constitue une avancée au regard de la jurisprudence du Conseil d'Etat qui, dans un arrêt du 7 juin 2006, avait considéré que les articles 9 et 10 du Pacte, comme les articles 11, 12, 13 et 17 de la Charte sociale européenne révisée, ne produisaient pas d'effet direct à l'égard des particuliers et ne pouvaient être utilement invoqués pour solliciter l'annulation de décrets. Dans cette même décision, le Conseil d'Etat avait cependant admis l'effet direct de l'article 6 de la Convention n° 97 de l'Organisation internationale du travail relative aux travailleurs migrants, de même que l'article 3 de la Convention n° 118 concernant l'égalité de traitement des nationaux et des non nationaux en matière de sécurité sociale, tout en ne reconnaissant pas la violation de ces dispositions¹⁰. La Cour de cassation avait précédemment considéré que l'interdiction d'exercer une activité professionnelle prononcée par une juridiction pénale pour infraction aux règles relatives au travail dissimulé, prêt lucratif de main-d'œuvre et marchandage, n'était pas incompatible avec l'article 6 du Pacte international relatif aux droits économiques et sociaux¹¹. Ce même traité avait également été invoqué devant la Chambre sociale dans une affaire ayant trait à l'application de la CSG et de la CRDS aux travailleurs domiciliés en France qui exercent une activité professionnelle dans un autre Etat membre. La Cour n'avait pas statué directement sur l'applicabilité directe du Pacte, mais elle avait estimé que les dispositions nationales n'étaient pas discriminatoires au sens des textes précités¹². Ces deux premières décisions étaient intéressantes, mais il s'agissait seulement de décisions de constat de conformité de la loi nationale au regard du traité. On peut rappeler qu'en matière sociale, dans un arrêt du 6 juillet 2005, la Cour de cassation avait considéré implicitement que l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 prohibant les discriminations avait un effet direct, en jugeant toutefois dans cette espèce que les dispositions nationales n'étaient pas contraires à cette disposition internationale¹³. Au regard de cette jurisprudence antérieure sur le Pacte relatif aux droits économiques, l'intérêt de l'arrêt du 16 décembre 2008 est qu'il applique expressément l'article 6 du Pacte pour écarter une disposition nationale qu'il juge contraire au traité international. Pour arriver à une telle conclusion, la Cour retient nécessairement l'effet direct du traité, et le dit expressément dans sa décision marquant ainsi une volonté de s'appuyer, en outre de sa propre initiative, sur le Pacte de New-York.

Cet arrêt de la Cour de cassation s'inscrit dans un courant de jurisprudence de la Chambre sociale en faveur de l'applicabilité directe des textes internationaux. C'est bien entendu notamment la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) qui permet à la chambre sociale d'interpréter depuis longtemps le droit national et/ou d'écarter une disposition de droit national, et notamment les articles 6, 8 et 14 en combinaison avec les articles 8 et 1 du Protocole n° 1; la problématique de l'effet direct de cette convention ne se posant pas¹⁴. Ce qui peut cependant être observé avec intérêt au travers de la

¹⁰ CE 1^{er} et 6^{ème} sous-section réunies, 7/06/06, n° 285576.

¹¹ Cass. Soc. 30/01/01, n° 00-82.341.

¹² Cass. Soc. 15/06/00, n° 98-12.469.

¹³ Cass. Soc. 06/07/05, n° 03-47.249.

¹⁴ C. Pettiti, « L'influence de la Convention européenne des droits de l'homme sur le droit social français », in *Mélanges en hommage au Doyen Gérard Cohen Jonathan*, Ed. Bruylant, vol II, pp. 1283 et s.

jurisprudence de la Chambre sociale, c'est l'application horizontale qui est retenue par elle des dispositions de la Convention¹⁵. En outre, on peut souligner l'interprétation autonome et large retenue par la Chambre sociale, comme celle de la Chambre civile, des articles 14 et 1 du Protocole n° 1. Ainsi, l'application de ces dispositions par la Cour de cassation a conduit à bouleverser récemment notre droit de la sécurité sociale, notamment au travers de l'arrêt du 19 février 2009 par lequel la Cour a considéré que l'avantage accordé en matière d'assurance vieillesse aux femmes ayant élevé un ou plusieurs enfant prévu par l'article L. 351-4 du Code de la sécurité sociale, était contraire à l'article 14 en combinaison avec l'article 1 du Protocole n° 1 de la Convention européenne¹⁶. Dans cette affaire, la Caisse régionale d'assurance maladie soutenait que les dispositions du Code de la Sécurité sociale étaient conformes à l'article 141 du Traité des communautés européennes et à l'article 23 de la Charte des droits fondamentaux, dès lors que l'article 141 exclut du champ d'application les pensions relevant du régime général de sécurité social. On peut observer dans cette jurisprudence une application de la Convention la plus large pour écarter une disposition jugée discriminatoire. L'interprétation retenue par la Cour de cassation de l'article 14 n'est d'ailleurs pas nécessairement si évidente au regard de la jurisprudence de la Cour européenne. Le même jour, la 2^{ème} Chambre civile a également considéré que les dispositions de l'article 742-2 du Code de la Sécurité sociale qui autorisent le rachat des cotisations afférentes à certaines périodes d'activité pour les nationaux constituent une discrimination contraire aux articles 14 et 1 de la Convention Européenne des droits de l'homme¹⁷, ce qui n'est pas discutable. On peut évoquer une autre décision récente de la Chambre sociale en matière syndicale, par laquelle le juge français opère un revirement de jurisprudence sur le fondement de l'article 11 de la CEDH et de l'alinéa 6 du Préambule de la Constitution, pour considérer qu'un syndicat ne peut produire ou être contraint de produire une liste nominative de ses adhérents¹⁸. Le Tribunal d'Instance de Brest a quant à lui été beaucoup plus loin, dans une décision du 27 octobre 2009, en estimant contraire à l'article 11 de la CEDH et à l'article 6 de la Charte sociale européenne de 1961, les dispositions de la loi sur la négociation collective du 20 août 2008 relatives au seuil de représentativité syndicale¹⁹. C'est donc dans la même démarche juridique que celle relative à la Convention européenne que s'inscrit la décision de la Cour sur le Pacte économique de 1966. La Cour de cassation en a fait de même dans sa jurisprudence récente sur les conventions de l'OIT, en adoptant une volonté de rechercher dans les textes internationaux des garanties fondamentales pour écarter des dispositions législatives nationales. Dans un arrêt du 26 novembre 2002, la Cour avait implicitement reconnu l'application directe de la Convention n° 157²⁰. Puis, la haute juridiction a considéré

¹⁵ A titre d'exemple, Ch. Pettiti, « Cass. Soc. 12/01/1999, l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme et la protection du domicile du salarié », *Travail et Protection sociale*, Ed. Juris-classeur, Avril 1999, p. 4.

¹⁶ Cass. Civ. 2^{ème}, 19/02/09, n° 07-20.668, Rapport du conseiller X. Prétot, *Dr. Soc.* 2009, pp. 574 et s.

¹⁷ Cass. Civ. 2^{ème}, 19/02/09, n° 07-21.426, Rapport du conseiller X. Prétot, *Dr. Soc.* 2009, pp. 579 et s.

¹⁸ Cass. Soc. 08/07/09, Sté Okaidi c/ Aouiti et syndicat CGT ; *Voir* : ML Morin, « La loi 2009-789 du 20 août 2008 : première décision de la Cour de Cassation sur le droit syndical », *Dr. soc.* n° 9-10, septembre-octobre 2009, pp. 950 et s.

¹⁹ TI Brest, 27/10/2009, n° 11-09000634 ; J.F. Akandji-Kombé, « Tonnerre de Brest ou pétard mouillé ? A propos de la déclaration d'inconventionnalité de la loi du 20 août 2008 », *Semaine sociale* Lamy, n° 1421, 16 nov. 2009. Force Ouvrière a d'ailleurs saisi l'OIT d'une plainte sur le fondement des conventions n° 87 et 98 pour contester certaines dispositions de la loi de 2008.

²⁰ Cass. Soc. 26/11/02, n° 3391, *Bull. Civ.* 5, n° 3.

expressément que l'article 11 de la Convention internationale du travail n° 158, concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur du 22 juin 1982, est d'application directe lorsqu'elle a jugé que le droit national prévoyant que le droit au préavis était exclu en cas d'ancienneté de service inférieure à six mois, n'était pas contraire à la Convention de l'OIT²¹. Le Conseil d'Etat avait, dans une décision du 19 octobre 2005, reconnu l'applicabilité directe de la Convention n° 158²². Mais, c'est dans le cadre de la législation relative aux contrats « nouvelles embauches » adoptée par l'Ordonnance du 2 août 2005 et prévoyant la possibilité de rompre ce contrat de travail sans motivation et sans contrôle du juge, que la Cour de cassation a considéré que l'article 4 de la Convention n° 158 de l'OIT sur la cessation de la relation de travail, (prévoyant qu'un travailleur ne peut être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à son aptitude ou à sa conduite ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise), était d'application directe en droit interne, et que cette disposition s'opposait à la possibilité de rompre le contrat pendant les deux années suivant sa conclusion sans contrôle du juge²³. Dans l'arrêt très motivé sur la portée des instruments internationaux, la Cour d'appel de Paris avait considéré que le contrat « nouvelle embauche » était contraire aux articles 4 et 7 de la Convention n° 158, rappelant que dans l'arrêt du 29 mars 2006 la Cour de cassation avait considéré que les articles 4, 7, 8, 9 et 10 de la Convention n° 158 étaient directement applicables en droit français²⁴.

Les droits économiques et sociaux résultant des instruments internationaux trouvent une effectivité par l'application directe des traités. Ils viennent ainsi compléter les garanties offertes par le droit interne, mais ils apportent surtout de nouveaux fondements juridiques pour interpréter les normes internes. L'arrêt commenté du 16 décembre 2008 en est une illustration. Au-delà des textes des conventions, c'est tout le corpus jurisprudentiel des mécanismes de contrôle que le justiciable peut invoquer devant le juge national, et on peut à cet égard donner l'exemple de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme. Mais en matière de droits économiques et sociaux, on peut également aujourd'hui citer les décisions du Comité d'experts de la Charte sociale européenne. La décision du 16 décembre 2008 sur les conditions de validité de la clause de non concurrence, mettant à l'honneur le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 16 décembre 1966, est une nouvelle illustration de la pénétration du droit international des droits de l'homme en matière sociale. Elle s'inscrit en outre dans l'évolution internationale de ce Pacte, l'Assemblée générale des Nations-Unies ayant adopté le 10 décembre 2008 le protocole facultatif se rapportant Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels prévoyant un mécanisme de plainte par des particuliers ou des groupes auprès du comité de l'ONU²⁵.

²¹ Cass. Soc. 29/03/06, n° 04-46.499. Un arrêt récent du 4 juin 2009 adopte une solution contraire en retenant la violation de la convention à propos d'un stage de 1 an : Cass. Soc. 4 juin 2009, n°08-41359.

²² CE 19/10/05, n° 283471.

²³ Cass. Soc. 01/07/08, n° 07-44.124.

²⁴ CA Paris, 18^{ème} Ch., 6/07/07, n° 06-6992.

²⁵ Protocole facultatif se rapportant Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, adopté le 10 décembre 2008.