

# LOI APPLICABLE AU CONTRAT DE TRAVAIL INTERNATIONAL

---

## LOI APPLICABLE AU CONTRAT DE TRAVAIL INTERNATIONAL DANS LE CADRE DE LA CONVENTION DE ROME

### CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION DE ROME

La loi applicable au contrat de travail international destiné à être exécuté en France est déterminée en application de la Convention de Rome pour tous les contrats conclus depuis le 1<sup>er</sup> avril 1991.

En effet, la Convention de Rome intéresse les contrats destinés à être exécutés sur le territoire d'un État membre de l'Union Européenne, même si les parties ne sont pas des ressortissants communautaires.

*Convention de Rome du 19 juin 1980, ratifiée en France par le décret n° 91-242 du 20 février 1991*

Aussi, peu importe que ni le salarié détaché, ni son entreprise d'origine n'appartiennent à l'Union Européenne, le contrat de travail conclu à l'étranger et exécuté en France, dans le cadre d'un détachement, doit respecter les règles établies par cette Convention.

Par exception, le détachement d'un salarié étranger en France pour y accomplir une prestation de service est régi par les articles L. 1261-3 et articles L. 1262-1 et suivants du Code du travail et, lorsque l'entreprise d'origine du travailleur est établie sur le territoire d'un Etat membre de l'Union Européenne, par les dispositions de la directive européenne du 16 décembre 1996.

### HIERARCHIE DES LOIS APPLICABLES

La Convention de Rome désigne comme lois applicables au contrat de travail international :

- la loi choisie par les parties dite aussi loi d'autonomie ;
- à défaut de choix, la loi du pays où le salarié exécute habituellement sa prestation de travail, en dehors de tout détachement ;
- les lois de police.

Les dispositions applicables à défaut de choix des parties et les lois de police sont autant de limites apportées à la loi d'autonomie.

Le choix par les parties de la loi applicable au contrat ne peut avoir pour effet de priver le salarié de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui lui serait applicable à défaut de choix. Ces dispositions «impératives», ou lois de police, sont celles auxquelles la législation ne permet pas de déroger par contrat.

*Cass. soc. 12 novembre 2002 - Institut culturel autrichien c/ Marceglio*

### Application de la loi française

En cas de détachement en France d'un salarié d'une entreprise étrangère, la loi française trouve à s'appliquer :

- quand elle a été choisie par les parties au contrat de travail international ;
- lorsqu'il s'agit d'une loi de police ou d'ordre public, les parties au contrat étant tenues de respecter les lois de police du pays d'accueil, quelle que soit par ailleurs la loi qu'ils ont choisie d'appliquer au contrat.

## LOI D'AUTONOMIE DES PARTIES

La Convention de Rome consacre la liberté contractuelle entre les parties.

*Article 3 de la Convention de Rome du 19 juin 1980*

Cependant, la liberté contractuelle est doublement limitée par le respect des lois de police françaises et par la faculté du salarié de se prévaloir des dispositions plus favorables de la loi qui aurait été appliquée à défaut de choix des parties.

### Liberté contractuelle

Les parties peuvent librement déterminer la loi qu'elles souhaitent voir appliquer au contrat de travail international.

Elles peuvent même choisir une législation qui ne présente aucun lien avec la relation de travail.

Pour éviter les problèmes d'interprétation, il est recommandé d'insérer une clause mentionnant expressément la loi applicable au contrat.

A défaut de clause précise dans le contrat, le choix de la loi applicable peut également être tacitement déduit d'un faisceau d'indices appréciés souverainement par les tribunaux, notamment :

- la langue employée dans le contrat de travail ;
- la nationalité des parties au contrat ;
- le lieu de signature du contrat ;
- la juridiction compétente en cas de conflit ;
- la monnaie utilisée et le lieu de paiement du salaire.

Il est également possible d'appliquer la loi choisie à une partie seulement du contrat de travail. Plusieurs lois peuvent donc être appliquées à un même contrat de travail.

### Limites au principe d'autonomie des parties

Quelle que soit la loi que les parties ont choisi d'appliquer, celle-ci :

- s'efface devant les lois de police françaises, la France étant le pays d'accueil ;
- ne peut avoir pour effet de priver le salarié des dispositions impératives plus favorables résultant de la loi applicable à défaut de choix.

Selon la Convention de Rome, la loi applicable à défaut de choix des parties est :

- soit la loi du lieu d'exécution habituelle du travail, indépendamment de tout détachement ;
- soit la loi du pays d'embauche lorsque le salarié n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays.

La loi applicable à défaut de choix des parties au contrat ne peut être la loi française, la France n'étant ni le pays où s'exécute habituellement le travail, ni celui dans lequel a été embauché le salarié.

La loi française est applicable seulement si elle a été choisie par les parties ou lorsqu'il s'agit de lois de police.

## LOI APPLICABLE A DEFAUT DE CHOIX

La loi applicable à défaut de choix des parties est celle qu'il convient d'appliquer :

- lorsque le contrat de travail international ne la mentionne pas ;
- ou lorsque les circonstances ne permettent pas d'établir de choix tacite des parties.

Lorsque le travailleur exerce habituellement ses fonctions dans un même pays, la loi applicable est celle du lieu d'exécution habituelle du travail en dehors du détachement.

*Article 6, § 2 de la Convention de Rome*

En conséquence, le travailleur étranger temporairement détaché en France bénéficie de la loi du pays où est établie son entreprise d'origine et non de la loi française.

Lorsque le travailleur accomplit habituellement son activité dans plusieurs pays, la loi applicable à défaut de choix des parties est celle du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur.

### **Exemple**

*Un représentant de commerce exerce son activité dans plusieurs pays, dont la France, pour le compte d'une entreprise néerlandaise qui l'a embauché. La loi néerlandaise régit le contrat de travail.*

La loi française ne trouve pas, en principe, à s'appliquer. Le travailleur étranger détaché en France est en effet défini comme celui qui a été embauché par une entreprise non établie sur le territoire français.

Mais, la loi française reste en tout état de cause applicable :

- lorsqu'il s'agit d'une loi de police ;
- lorsqu'elle présente des liens plus étroits avec la relation de travail que la loi applicable à défaut de choix des parties.

## NORMES IMPERATIVES DU PAYS D'ORIGINE

Le choix par les parties de la loi applicable au contrat de travail ne peut avoir pour effet de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui lui serait applicable à défaut de choix.

Le travailleur étranger détaché temporairement en France peut donc se prévaloir de certaines dispositions du droit du travail du pays où est établie son entreprise d'origine, lorsqu'elles sont plus favorables que les normes choisies dans le contrat.

Par normes impératives, il faut entendre les dispositions auxquelles il n'est pas permis de déroger par contrat, notamment :

- les dispositions d'ordre public ;
- toutes les dispositions minimales relatives à la réglementation du travail (hygiène et sécurité, durée du travail, rémunération minimale) ;
- les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail.

Ces dispositions impératives sont applicables lorsqu'elles sont plus favorables que les normes choisies par les parties.

Si la loi choisie par les parties est la loi française, les normes impératives étrangères s'appliquent au contrat de détachement exécuté en France seulement lorsqu'elles sont plus avantageuses pour le salarié que les normes françaises intéressant les mêmes domaines.

Pour déterminer quelle est la législation la plus favorable, il s'agit de comparer globalement toutes les dispositions ayant le même objet ou se rapportant à la même cause.

*Cass. soc. 12 novembre 2002 - Institut culturel autrichien c/ Marceglia*

## LOIS DE POLICE FRANÇAISES

Le travailleur détaché, quelle que soit la loi qui s'applique à son contrat de travail, a l'obligation de respecter les lois de police du pays d'accueil, en l'occurrence les lois de police françaises.

*Article 7 de la Convention de Rome*

Même si la loi applicable n'est pas la loi française, l'employeur non établi en France est tenu d'informer le travailleur étranger détaché en France du contenu des lois de police françaises.

Les lois de police sont surtout celles où interviennent les institutions représentant l'État.

Les dispositions françaises relatives au séjour et à l'emploi de travailleurs étrangers relèvent notamment des lois de police.

En droit du travail français, les lois de police sont le plus souvent des lois d'application territoriale : celles qui régissent les relations entre employeurs et salariés localisées sur le territoire français et dont l'application est indépendante de la nationalité du travailleur ou de l'entreprise. Il suffit que l'activité soit exercée sur le territoire français.

En outre, il est possible de repérer une loi de police française :

- par le fait que son non-respect est pénalement sanctionné ;
- parce que son application implique l'intervention de l'administration ou de fonds publics ;
- du fait que la législation ne permet pas d'y déroger par contrat.

Tel est le cas, par exemple, de la réglementation relative :

- à la durée du travail ;
- à l'hygiène et la sécurité ;
- au salaire minimum ;
- aux aides à l'emploi et à la réinsertion assorties de fonds publics, notamment les aides à l'embauche, les procédures impliquant l'intervention du FNE, etc... ;
- à la représentation des salariés et à la défense de leurs droits et intérêts.

*Cass. soc. 3 mars 1988 - Bull. civ. V, n° 164*

- à la procédure de licenciement pour motif économique.

*Cass. soc. 12 novembre 2002 - Institut culturel autrichien c/ Marceglia*

Les lois de police constituent un minimum auquel il n'est permis de déroger que dans un sens plus favorable au travailleur étranger.

La loi étrangère ne prévaut sur la loi française que si elle lui est plus favorable. Qu'elle soit choisie par les parties, ou applicable à défaut de choix en application de la Convention de Rome, la loi étrangère moins favorable que la loi française s'efface dans les domaines précités.

La comparaison entre la loi étrangère et la loi de police française doit être effectuée avantage par avantage et non globalement.

## LOI APPLICABLE AU DETACHEMENT D'UN SALARIE ETRANGER DANS LE CADRE D'UNE PRESTATION DE SERVICE TRANSNATIONALE HORS EEE

Quelle que soit la loi choisie par les parties au contrat de travail, le salarié d'une entreprise non établie sur le territoire français détaché en France pour y accomplir une prestation de service, bénéficie de certaines dispositions minimales françaises de droit du travail.

Par prestation de service, il faut entendre toute activité à caractère industriel, commercial, artisanal ou libéral exécutée dans le cadre d'un contrat d'entreprise, d'un contrat de mise à disposition au titre du travail temporaire ou de toute autre mise à disposition de salarié.

Cette protection minimale a été instaurée en France :

- par les dispositions de l'article L. 1262-4 du Code du travail ;
- en application de la directive communautaire n° 96/71 du 16 décembre 1996, pour les salariés détachés en France par une entreprise établie sur le territoire de l'Union Européenne pour y accomplir une prestation de service ;
- par le décret n° 2000-861 du 4 septembre 2000, complétant et modifiant le décret du 11 juillet 1994, conformément à la directive européenne du 16 décembre 1996, uniformisant ainsi le régime des salariés détachés dans le cadre d'une prestation de service, quel que soit leur pays d'origine (EEE ou hors EEE).

L'article L. 1262-4 du Code du travail relatif aux prestations de services accomplies en France par un salarié d'une entreprise étrangère intéresse les ressortissants étrangers, quelle que soit leur nationalité, pour les contrats conclus avant l'entrée en vigueur de la directive européenne.

La directive européenne du 16 décembre 1996 prévoit l'uniformisation des législations des États membres de l'EEE, mais ne devrait pas apporter de grandes modifications au droit français d'ores et déjà en vigueur, les dispositions minimales garanties étant globalement identiques.

Sont notamment garanties aux salariés détachés en France par une entreprise étrangère dans le cadre d'une prestation de service, les dispositions légales, réglementaires ou administratives et conventionnelles régissant :

- la durée du travail ;
- l'hygiène et la sécurité des travailleurs ;
- la protection sociale.

Ces dispositions font échec à la Convention de Rome, qui soumet les salariés détachés en France à la loi du pays d'origine, à défaut de choix des parties de la loi applicable au contrat.

## DETACHEMENT PAR UNE ENTREPRISE NON ETABLIE SUR LE TERRITOIRE DE L'UNION EUROPEENNE

### Hypothèses de détachement visées

Sous réserve des traités et accords internationaux, lorsqu'une entreprise non établie en France effectue sur le territoire français une prestation de service, les salariés qu'elle détache temporairement pour l'accomplissement de cette prestation sont soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés de la même branche établies en France, en matière de :

- Sécurité sociale ;
- protection sociale complémentaire interprofessionnelle ou professionnelle ;

*Titre III, livre VII du Code de la Sécurité sociale*

- rémunération ;
- durée et conditions de travail.

*Article L. 1262-4 du Code du travail*

La réglementation française ne peut être appliquée qu'à défaut de traités et accords internationaux.

*Articles L. 5221-1 et L. 1262-4 du Code du travail*

En conséquence, sont notamment exclus du bénéfice des dispositions de l'article L. 341-5 du Code du travail, les salariés détachés en France, en application de conventions bilatérales, conclues en matière d'emploi entre la France et le pays où est situé le siège de l'entreprise d'origine.

☞ *Avant l'entrée en vigueur du décret du 4 septembre 2000, la directive communautaire n° 96-71 du 16 décembre 1996 constituait également une dérogation à la réglementation française.*

*Depuis l'entrée en vigueur de ce décret, qui intègre en droit français la directive communautaire, la réglementation tirée des articles L. 341-5 et suivants du Code du travail a vocation à s'appliquer à tous les salariés temporairement détachés en France pour y accomplir une prestation de service pour le compte d'une société étrangère, y compris lorsque celle-ci a la nationalité d'un État membre de l'EEE.*

*Décret n° 2000-861 du 4 septembre 2000 - JO du 6 septembre*

### Prestataires suisses

Un accord entre l'Union Européenne et ses États membres, d'une part, et la Confédération suisse, d'autre part, sur la libre circulation des personnes, a été conclu le 21 juin 1999. Il concerne notamment la liberté de circulation (droit d'entrée et de sortie, droit de séjour et d'établissement des personnes), la libre prestation de service, la coordination des différents systèmes de protection sociale applicables, la coordination des diplômes et autres titres, etc. Sa durée d'application initiale est de 7 ans. En l'absence de dénonciation de l'UE ou de la Suisse, il s'applique à durée indéterminée depuis 2006.

L'accord du 21 juin 1999 s'applique aux sociétés prestataires de service constituées conformément à la réglementation communautaire et à la législation d'un des États contractants, ayant son siège ou son administration centrale sur le territoire d'un État membre de l'UE ou de la Suisse.

La liberté de circulation intéresse particulièrement les prestations transnationales effectuées dans un des États contractants et ne dépassant pas 90 jours de travail effectif par année civile. Ainsi, les travailleurs détachés par une entreprise suisse en France, dans le cadre de cette prestation de service de moins de 90 jours, sont dispensés de visa et de titre de séjour, et ce, quelle que soit leur nationalité.

Au-delà de 90 jours, les législations nationales peuvent prévoir des restrictions à l'entrée et au séjour des salariés du prestataire et obtiennent, le cas échéant, un titre de séjour valable seulement pendant l'accomplissement de la prestation. Les réglementations nationales relatives au détachement temporaire de salariés dans le cadre d'une prestation de service transnationale, issues de la Directive communautaire du 16 décembre 1996 continuent alors à s'appliquer.

### **Garanties minimales accordées**

Les garanties minimales accordées aux salariés détachés en France, dans le cadre d'une prestation de service, correspondent :

- aux droits tirés de dispositions conventionnelles étendues relatives :
  - à la durée du travail, au travail le dimanche, au travail de nuit,
  - aux congés payés, aux congés pour événements familiaux,
  - aux jours fériés, sachant que lorsque le détachement est supérieur à un mois, les dispositions relatives au chômage des jours fériés sont applicables aux salariés détachés.

*Article R. 1262-4 du Code du travail*

- à la rémunération, y compris les primes et les compléments de salaire,
- à la sécurité, la santé et l'hygiène au travail,
- aux mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes, des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes,
- à l'égalité de traitement entre hommes et femmes, ainsi qu'à toute disposition en matière de non-discrimination,
- aux classifications professionnelles,
- aux remboursements de frais de toute nature,
- à l'indemnisation des absences pour maladie ou accident.

*Articles R. 1262-1 et suivants du Code du travail*

- aux dispositions du Code du travail relatives au salaire minimum de croissance, à la mensualisation et au paiement du salaire ;

*Article R. 1262-7 du Code du travail*

- aux dispositions du Code du travail relatives au travail temporaire, excepté celles portant sur l'indemnité de fin de contrat ;

*Articles R. 1262-16 et suivants du Code du travail*

- aux dispositions légales relatives à la protection de la maternité, à l'interdiction des discriminations, à l'égalité homme/femme, excepté celles intéressant la conclusion et la rupture du contrat de travail.

*Articles R. 1262-1 et suivants du Code du travail*

Ces droits sont garantis au salarié détaché dans le cadre d'une prestation de service transnationale, quelle que soit, par ailleurs, la loi choisie par les parties au contrat de travail international.

Néanmoins, le responsable de l'entreprise d'accueil doit s'assurer de la conformité des textes nationaux avec les dispositions communautaires.

Ainsi, si une directive européenne pose des prescriptions minimales de protection de la santé et de la sécurité par la désignation obligatoire d'un coordinateur, en cas de travail sur un chantier sur lequel interviennent plusieurs entreprises, la législation nationale de chaque État ne doit pas transposer ce texte en admettant des exceptions à ce principe. En effet, dans la mesure où la directive n'admet aucune exception à cette obligation, l'employeur ne peut s'exonérer de ses responsabilités en faisant valoir des dispositions internes qui sont non conformes aux textes communautaires, sachant que l'État en cause peut être poursuivi pour non-conformité du texte transposé.

*CJCE, 21 octobre 2010, aff.224/09*

## LOI APPLICABLE AU DETACHEMENT D'UN SALARIE ETRANGER DANS LE CADRE D'UNE PRESTATION DE SERVICE TRANSNATIONALE EEE

### PRESTATION DE SERVICE TRANSNATIONALE AU SEIN DE L'EEE

La directive n° 96/71 du 16 décembre 1996 s'applique aux entreprises établies dans un État membre de l'Union Européenne qui, dans le cadre d'une prestation de service transnationale, détachent des travailleurs sur le territoire d'un autre État membre.

Cette directive a pour objet de rendre applicables aux travailleurs détachés, les conditions de travail et de rémunération en vigueur dans tout État membre où s'effectue le détachement.

Les salariés détachés en France qui sont soumis normalement à la loi du pays d'origine, en application de la Convention de Rome, peuvent se prévaloir des lois françaises et choisir ainsi celles des dispositions qui leur sont le plus favorables.

Les dispositions des articles L. 1262-1 et suivants et R. 1262-1 du Code du travail s'appliquent désormais aux salariés temporairement détachés en France dans le cadre d'une prestation de service accomplie pour le compte d'une entreprise étrangère, dont le siège est situé sur le territoire de l'Union Européenne.

### Hypothèses de détachement visées

La directive s'applique aux hypothèses de détachement suivantes :

- détachement d'un travailleur par une entreprise, pour son compte et sous sa direction, sur le territoire d'un État membre, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'origine et l'entreprise d'accueil, la relation de travail entre le salarié détaché et son entreprise d'origine devant perdurer pendant la période de détachement ;
- détachement d'un travailleur sur le territoire d'un État membre, dans un établissement ou une entreprise appartenant au même groupe, s'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur détaché pendant la période de détachement ;
- détachement par une entreprise de travail temporaire d'un travailleur dans une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire d'un État membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail temporaire et le travailleur pendant la période de détachement.

*Directive Communautaire n° 96-71 du 16 décembre 1996 - JOCE du 21 janvier 1997*

La nationalité du salarié détaché dans le cadre de la directive du 16 décembre 1996 est indifférente, dès lors que l'entreprise d'origine est établie dans un État membre de l'Union Européenne.

*Note d'information DPM/DM n° 98-472 du 27 juillet 1998*

### Garanties minimales accordées

En application de la directive du 16 décembre 1996, l'entreprise établie sur le territoire d'un État membre de l'Union Européenne qui détache des travailleurs en France doit garantir à ces derniers les conditions de travail et d'emploi fixées par les dispositions législatives, réglementaires ou administratives et conventionnelles françaises de la même branche professionnelle, concernant les matières suivantes :

- les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos ;
- la durée minimale des congés annuels payés ;
- les taux de salaire minimum, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires mais excepté pour les régimes complémentaires de retraite professionnels ;
- les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire ;
- la sécurité, la santé et l'hygiène au travail ;
- les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes ;
- l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination.

*Article 3 - Directive Communautaire n° 96/71 du 16 décembre 1996 - JOCE du 21 janvier 1997*

Certains assouplissements sont toutefois prévus par la directive. Les États membres sont notamment autorisés à réserver l'octroi des garanties minimales aux détachements d'une durée supérieure à un mois.

☞ *Une note d'information en date du 27 juillet 1998 et émanant de la Direction de la population et des migrations rappelle que la prestation de service doit s'effectuer dans les mêmes conditions que celles imposées par le pays d'accueil à ses propres ressortissants.*

*Ainsi, notamment, les dispositions législatives françaises relatives au délit de marchandage, qui consiste pour une entreprise à fournir de la main-d'oeuvre moyennant rétribution, sont applicables aux entreprises établies sur le territoire de l'EEE qui détachent des salariés en France. Il en est de même pour toutes les dispositions relatives aux salaires, aux congés et aux conditions de travail.*

*Les services de l'Inspection du Travail sont autorisés à effectuer un contrôle a posteriori sur la réalité de la prestation de service et les conditions d'emploi des salariés détachés.*

*Note d'information DPM/DM n° 98-472 du 27 juillet 1998*

Le Conseil de prud'hommes est compétent pour connaître des contestations relatives à l'application de l'article L. 1262-4 du Code du travail en matière de rémunération, durée du travail et conditions de travail.

*Article R. 1412-5 du Code du travail*

En revanche, les règles applicables à la rupture du contrat de travail ne font pas partie des garanties minimales applicables dans l'état membre où la prestation est exécutée. Il peut tout à fait être prévu l'application de la loi désignée par le jeu de la Convention de Rome.

*Cass. soc., 18 janvier 2009, 09-43.190*

### **Limites à l'application des dispositions minimales françaises**

L'obligation de respecter les lois de police française connaît certaines limites. En effet, l'entreprise établie dans un État membre de l'Union Européenne qui détache temporairement des salariés étrangers en France, ne peut se voir imposer la réglementation minimale française, lorsqu'elle est soumise à des obligations comparables dans l'État membre où est situé son siège social, notamment :

- le versement de cotisations patronales et la délivrance d'une fiche individuelle pour chaque travailleur détaché, lorsque ces obligations sont par ailleurs remplies, pour les mêmes travailleurs et pour la même période, dans l'État membre où elle est établie ;
- la tenue d'un registre du personnel et, pour chaque travailleur détaché, d'un compte individuel, si la protection sociale des travailleurs détachés est déjà sauvegardée par la production de documents similaires en application de la réglementation de l'État membre où elle est établie ;
- la conservation des bulletins de paie pendant 5 ans.

Mais les articles 59 et 60 du Traité CE ne dispensent pas l'entreprise de :

- tenir à disposition, pendant la période d'activité en France, des documents sociaux ou de travail, tel un dossier du personnel détaché, sur le chantier situé en France ou dans un autre lieu accessible et clairement identifié du territoire français, pour permettre à l'administration française de contrôler le respect de la réglementation du travail afin de sauvegarder la protection sociale des travailleurs détachés ;
- payer aux travailleurs détachés la rémunération minimale fixée par la convention collective française applicable à l'activité exercée, dès lors que ces dispositions conventionnelles sont suffisamment précises et accessibles pour que l'employeur étranger détermine les obligations qui en découlent.

*CJCE - 23 novembre 1999 - Aff. n° C-369/96 et C-376/96 - Arblade - RJS 1/00 n° 128*

