

La Nouvelle Lettre de L'I.S.T.

Edito

Ce troisième numéro de *La nouvelle lettre de l'IST* paraît avec un peu de retard du fait de l'actualité chargée de l'IST ces dernières semaines. L'IST a en effet organisé, le 1er juin, une conférence autour de la liquidation de Métaeurop Nord. Au cours de l'après-midi, après quelques éclairages juridiques (liquidation, reclassement des salariés et politiques d'emploi), différents intervenants (anciens salariés, riverains du site,...) ont livré leur témoignage, avant d'initier un échange fourni avec le public. L'ensemble fut suivi du vernissage de l'exposition photo de Cédric Dhalluin, intitulée "Pb2+", et retraçant différents temps de la liquidation de Métaeurop Nord. Toute l'équipe de l'IST tient à remercier l'ensemble des intervenants et les personnes venues assister à l'événement.

Pour notre institut, les regards se tournent déjà vers l'avenir et nous espérons être à même de proposer, lors de la prochaine rentrée universitaire, une offre de services attractive et novatrice. En attendant, je vous souhaite une bonne lecture de la présente lettre, qui démontre, par la diversité des équipes qui ont participé à sa conception, à quel point la collaboration entre les différentes unités juridiques de l'Université peut être fructueuse...

William ALTIDE

Sommaire

Hommage à Gérard Lyon-Caen.....	p. 1
Chronique.....	p. 2
Best of.....	p. 3-4

IN MEMORIAM
GERARD LYON-CAEN (1919-2004)

L'homme, qui aimait profondément la liberté, a donné au droit du travail ses lettres de noblesse. Mieux que quiconque, il a su montrer les particularismes qui traversent la matière. On retiendra notamment ses réflexions remarquables sur le contrat de travail ("Défense et illustration du contrat de travail", *Arch. phil. dr.* 1968, 59) ou encore sur la légitimité du pouvoir dans l'entreprise ("Le pouvoir dans l'entreprise" in *Le pouvoir du chef d'entreprise*, Dalloz, Etudes et commentaires, 2002, 3).

Homme de conviction, Gérard Lyon-Caen n'a cessé d'œuvrer pour la protection de la partie la plus faible. Fidèle à lui-même, refusant de lâcher la proie pour l'ombre, il s'est toujours opposé avec vigueur à l'idée, régulièrement avancée depuis les années 80, d'une déréglementation du droit du travail ("La bataille truquée de la flexibilité", *Dr. soc.* 1985, 801). Son souci d'une protection juste des travailleurs va le conduire à défendre tout d'abord l'idée d'un statut protecteur pour les représentants du personnel ("La réintégration des représentants du personnel irrégulièrement licenciés", en collaboration avec H. Sinay, *JCP* 1970, n°2335). Dès lors que le droit de résiliation unilatérale a été retiré à l'employeur, la réin-

tégration du salarié protégé s'impose puisque son contrat de travail n'a jamais pris fin (note sous Cass., soc., 14 juin 1972, *JCP* 1972, II, 17275). La défense de l'action syndicale a été également au cœur des préoccupations de l'homme, celui-ci n'hésitant pas à s'interroger sur les raisons d'un certain déclin syndical ("La légitimité de l'action syndicale", *Dr. Ouv.* 1988, 47). Son combat va aussi s'étendre à la protection du salarié ordinaire qui doit bénéficier, comme tous les citoyens, de droits fondamentaux. A la demande du Ministre du travail, il rédigera un célèbre rapport sur les libertés publiques et l'emploi, étude qui sera à l'origine de la loi du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au travail à temps partiel et à l'assurance chômage (*Rapport sur les libertés publiques et l'emploi*, La documentation française, 1992). Ce nouveau texte est notamment à l'origine de l'article L 120-2 du code du travail qui prévoit que "Nul ne peut apporter au droit 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". Avec cette nouvelle disposition, la Cour de cassation disposera désormais d'un instrument juridique efficace pour protéger les droits de l'homme dans l'entreprise.

Le rapport de Gérard Lyon-Caen montre aussi sa capacité à se plonger dans l'avenir. Dénonçant la surveillance des hommes au travail par les nouvelles technologies, il s'attache à démontrer que la subordination est plus que jamais d'actualité. Même si le salarié n'est plus forcément sous les ordres de quelqu'un, "il est surveillé par la machine, à la limite par lui-même, par tous et par personne" (*Rapport*, op. cit., n°150).

Gérard Lyon-Caen reste une référence pour l'avenir, sa pensée continuera pendant longtemps à imprégner la communauté des juristes.

Bernard BOSSU
Professeur Agrégé des Facultés de Droit

Le visa du jugement de liquidation est un motif économique de licenciement

Note à propos de l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 2 mars 2004

BICC n° 598, 15 mai 2004, n° 756, p. 15.

Dans un dispositif de principe on ne peut plus pédagogique, la Cour de cassation clarifie une question qui jusqu'à présent faisait l'objet d'une jurisprudence flottante de la part des juges du fond. En énonçant que " la lettre de licenciement pour motif économique émanant du mandataire judiciaire liquidateur est suffisamment motivée dès lors qu'elle vise le jugement de liquidation en application duquel il est procédé au licenciement ", la Haute juridiction met en effet un terme à des positions contradictoires émanant des Cours d'appel. Ainsi, un arrêt de la Cour d'appel d'Amiens du 29 juin 2000 pouvait estimer que " la simple référence à la décision de liquidation judiciaire à l'appui du licenciement pour motif économique ne constitue pas l'énoncé du motif économique exigé par la loi " (Juris Data n°2000-130621), alors que la décision de la Cour d'appel de Versailles du 14 décembre 2001 qui a donné lieu à cet arrêt de rejet de la Chambre sociale de la Cour de cassation prenait la position inverse, considérant la lettre de licenciement pour motif économique suffisamment motivée dès lors qu'elle vise le jugement prononçant la liquidation de l'employeur. Cette décision sera certainement accueillie avec les faveurs des mandataires liquidateurs, prompts à s'émouvoir d'un formalisme parfois pesant qui accompagne, et allonge par là-même, la fin de vie des sociétés.

L'exigence de motivation imposée par le Code du travail a cédé devant un retour à la portée intrinsèque du jugement de liquidation. L'art. L. 122-14-2 du Code du travail impose à l'employeur " d'énoncer le ou les motifs de licenciement dans la lettre de licenciement ", précisément d'énoncer " les motifs économiques ou de changement technologique ". La question dévolue aux juges était simple : le jugement de liquidation de l'employeur est-il un motif économique suffisant, nonobstant de plus amples indications sur les difficultés économiques de l'entreprise ? La conviction des juges s'est forgée autant en considération de la portée même du jugement de liquidation, qu'en égard à la confiance affichée envers les magistrats consulaires. La liquidation judiciaire est prononcée dès lors que l'entreprise fait face à une situation économique irrémédiablement compromise, soit qu'elle ait cessé son activité, soit que tout redressement se révèle impossible (art. L. 620-1 c. com.). Cette situation est appréciée par le tribunal de commerce de manière souveraine, et en aucun cas de manière discrétionnaire : le pathos est avéré, les difficultés économiques sont patentes. De là à considérer que la motivation économique est suffisante par la simple référence au jugement de liquidation, il n'y a qu'un pas que les juges de cassation n'ont pas hésité à franchir. Certes, l'information donnée au salarié pourra sembler indigente, voire méprisante à son endroit. Ceci étant, la vertu principale de la motivation d'une lettre de licenciement, outre cet aspect informationnel, a trait à la fixation des limites d'un litige à naître (Soc., 13 nov. 1991, Bull. civ., V, n° 491; Soc., 12 nov. 1997, RJS 1997.892, n° 1456). Fût-ce par dispositions de renvoi, le jugement de liquidation ne fixe-t-il pas avec suffisamment d'efficacité les cadres juridiques du litige ? C'est sur l'office même du juge consulaire qu'il faudrait jeter l'opprobre s'il en allait différemment.

Argument décisif en faveur de cette décision du 2 mars 2004, le jugement de liquidation sonne le glas de l'employeur. Ainsi un liquidateur judiciaire était justement inspiré lorsqu'il énonçait qu' " en cas de liquidation judiciaire entraînant cessation d'entreprise il ne peut y avoir maintien des contrats de travail ; [...] ainsi le motif économique est parfaitement établi " (Me B. Soenne, cl. Amiens, loc. cit.). Le Code de commerce n'impose aucune autorisation pour tout licenciement prononcé par le mandataire lors d'une procédure de liquidation (art. L. 622-10 C. com.), alors que cette autorisation est requise de la part du juge-commissaire durant la période d'observation (art. L. 621-37 C. com.) et que le tribunal doit prévoir expressément les licenciements à l'occasion de l'élaboration d'un plan de redressement (art. L. 621-64 C. com.). Cette distinction s'explique aisément : la période d'observation tout comme le jugement emportant redressement judiciaire ne sauraient définitivement préjuger de la survie de l'entreprise. La jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation en prend acte : " l'énonciation précise du motif économique s'impose, même lorsque les licenciements sont prononcés à la suite d'un jugement de redressement judiciaire " (Soc., 12 janvier 1999, RJS 1999.304, n°491) ; a minima, " la lettre de licenciement émanant de l'administrateur est suffisamment motivée, dès lors qu'elle vise l'ordonnance du juge-commissaire autorisant les licenciements " (Soc., 9 février 1999, RJS 1999.304, n°492).

Jean-Christophe DUHAMEL (membre du LERADP)

THEMIS SOCIAL

&

Les étudiants de la 2^{ème} année de Master - Droit social

Vous présentent les incontournables du mois de mai 2004

ACTUALITÉ

La Cnil défavorable à l'identification des salariés par empreinte digitale :

Seul un impératif de sécurité peut justifier une base de données d'empreintes digitales sur les lieux du travail. (*Liaisons soc., bref social n°14131 du 5 mai 2004*).

La réforme de l'assurance maladie :

M. Douste Blazy, ministre de la santé développe les principaux points de la réforme devant être présentés au Conseil des ministres le 16 juin : hausse de la CSG qui épargne les salariés, nouvelle organisation du système des soins, création d'une haute autorité de santé publique (*Liaisons soc. Bref social 19/05/2004 n°14141*).

M. Sarkozy annonce une série de mesures pour redresser les finances publiques :

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, souhaite ainsi rétablir la confiance, soutenir l'activité malgré le contexte budgétaire contraignant, et enfin engager une politique industrielle volontariste pour affronter la concurrence mondiale (*Liaisons soc. N°14132 du 6/05/2004*).

LÉGISLATION

Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (JO du 5 mai 2004) :

Cette loi, promulguée après avoir été validée par le Conseil constitutionnel le 29 avril 2004 (*Décision du Conseil constitutionnel n°2004-494 DC du 29 avril 2004*), réforme en profondeur le droit de la formation professionnelle ainsi que les règles de la négociation collective.

Mise en œuvre de la carte européenne d'assurance maladie :

A partir du 1er juin 2004, cette carte va remplacer les formulaires actuellement nécessaires pour bénéficier de soins dans un autre Etat membre (E11), mais ne changera pas les droits et obligations existants. (*Circ. DSS/DACI n°2004-169 du 30 mars 2004, BOMAST n°2004-17*)

Fonctionnement du plan d'épargne pour la retraite collectif :

Un décret vient préciser les modalités de fonctionnement du PPESVR (renommé Perco) et de fermeture des PPESV. (*D. n°2004-400 du 7 mai 2004, JO du 8 mai 2004*)

JURISPRUDENCE

Cass. soc., 5 mai 2004, Padelidakis et a. c/ Banque nationale de Grèce, n°03-60.175

Amélioration du droit syndical dans l'entreprise : engagement unilatéral de l'employeur et principe d'égalité. Un employeur qui a accepté la désignation d'un délégué syndical dans une entreprise de moins de 50 salariés ne peut s'opposer à la désignation d'un délégué syndical par un autre syndicat représentatif en vertu du principe d'égalité qui est de valeur constitutionnelle (<http://www.editions-legislatives.fr>).

Cass. soc., 5 mi 2004, Filali c/ société Adislor, n°02-42.580 :

La mutation d'un salarié d'une société à une autre constitue une modification du contrat de travail qui ne peut intervenir sans son accord, peu important que ces sociétés aient à leur tête le même dirigeant et exercent dans les mêmes locaux une activité identique (<http://www.editions-legislatives.fr>).

CE, 11 mai 2004, Association AC ! et a., n° 255886 :

L'actualité est décidément au droit de l'emploi et du chômage. Le Conseil d'Etat annule les arrêtés d'agrément de la convention d'assurance chômage du 1er janvier 2001 et du 1er janvier 2004. En outre, cette décision devrait faire date par son originalité, puisque le souci de protéger l'intérêt général a conduit le Conseil d'Etat à moduler dans le temps les effets des annulations résultant des illégalités relevées. La haute juridiction estime que la composition irrégulière du comité supérieur de l'emploi entache les agréments d'un vice de forme. Par ailleurs, afin d'éviter un vide juridique et prenant en considération les graves incertitudes quant aux situations et aux droits des cotisants et des allocataires, ainsi que les risques de profonde désorganisation du régime d'assurance, les arrêtés d'agrément ne seront annulés qu'à compter du 1er juillet 2004 afin de laisser au gouvernement le temps de prendre les mesures permettant d'assurer la continuité du régime d'assurance chômage (<http://www.editions-legislatives.fr>).

DOCTRINE**Biométrie : quand la technologie doit apprendre à reconnaître l'empreinte... du droit :**

La crainte actuelle des entreprises, systématisée par le terrorisme, la guerre et la délinquance en tout genre dont la piraterie informatique, a permis l'utilisation d'une nouvelle technologie de contrôle et de surveillance des travailleurs : la biométrie. Cette TIC qui repose sur la numérisation et l'exploitation des caractéristiques biologiques, morphologiques comportementales, et qui permet "d'authentifier" le travailleur, est, outre sa fiabilité, favorisée par l'absence de réglementation la concernant (un seul rapport parlementaire du 16 juin 2003 de Christian Cabal sur la biométrie). Toutefois, les entreprises devront ménager son utilisation au regard de l'article L.120-2 du Code du travail ainsi qu'au regard des principes propres au contrôle électronique relevant de la Cnil (*Jean Louis Denier, Semaine sociale Lamy, n°1169 du 17 mai 2004 p. 7*).

" Fouille : les juges du fond veillent " :

Deux arrêts de février 2003, (CA Rennes, 6 février 2003, n°02-02859 et CA Versailles, 25 février 2003, n°2000-3383) prochainement soumis à la Cour de cassation, sont venus rappeler les règles relatives à la fouille des salariés. L'article L.122-35 du Contrat du travail énonce que les restrictions posées aux libertés individuelles et collectives dans le règlement intérieur doivent être justifiées. Les contrôles systématiques opérés sans justification particulière sont donc prohibés (*Semaine sociale Lamy, n°1168 du 10 mai 2004 p. 12*).

L'état d'ébriété du salarié, motif de rupture du contrat de travail :

Cette représentation du contentieux judiciaire relatif à l'état d'ébriété du salarié, qui est en réalité une analyse sur les conséquences de l'état d'ébriété du salarié sur son contrat de travail, s'articule autour de trois questions sous-jacentes au contentieux et qui sont : la preuve de l'état d'ébriété, l'appréciation de la gravité de la faute et enfin, celle de la frontière entre la vie personnelle et la vie professionnelle du salarié (*ADAM Patrice, Bull. soc Francis Lefebvre, mai 2004*).

THEMIS SOCIAL : Association de juristes et praticiens en droit social, créée en 2001, située en ES-

11 de la faculté de droit de Lille 2

1, Place Déliot 59000 Lille

www.themis-social.com

**Horaires d'ouverture de l'I.S.T. :**

Du lundi au jeudi de 9h00 à 12h00 et de 13h45 à 17h00
Le vendredi de 9h00 à 12h00

Institut des Sciences du Travail :

1, Place Déliot
BP 629
59024 Lille Cedex
Tél.: 0320907484
Fax.: 0320907643
<http://droit.univ-lille2.fr/ist>