

## Sommaire du cahier n° 210 - Mai 2009

<b>Doctrine</b>	<b>Délocalisation - Quand les sociétés-mères doivent payer les plans sociaux de leurs filiales</b> , par Lucien Flament	D 2
<b>Jurisprudence</b>	<b>Jurisprudence normative - Arrêts du 21 janvier au 25 février 2009</b> , par Cyrille Charbonneau	JN 5
	<b>Le miel et les syndicats</b> , par Frédéric-Jérôme Pansier	A 19
	<b>Vie privée - Interdiction de recevoir à domicile</b> , par Frédéric-Jérôme Pansier	A 20
	<b>Salarié protégé - Protection après réintégration</b> , par Frédéric-Jérôme Pansier	A 21
	<b>Prise d'acte de la rupture - Impossible pour un salarié inapte</b> , par Sabrina Kemel	A 22
	<b>Garantie conventionnelle et jurisprudence normative</b> , par Frédéric-Jérôme Pansier	A 23
	<b>«À travail égal, salaire égal» et Radio France</b> , par Sabrina Kemel	A 24
<b>Sommaires annotés</b>	Livres I, II et III sous la direction de Frédéric-Jérôme Pansier (FJP) avec la collaboration de Cyrille Charbonneau (CC), Sabrina Kemel (SK), Saïda-Saliha Nouredine (SN) et Florian Pommeret (FP)	
	Livre IV, sous la direction de François Hanne (FH), Conseiller honoraire à la Cour de cassation	
	Livre V, sous la direction de Jean-Pierre Mignard (Société LYSIAS)	
	<b>LIVRE PREMIER - NOTIONS FONDAMENTALES</b>	
	0.1 Généralités	S 128, S 134
	<b>LIVRE DEUXIÈME - DROIT DU TRAVAIL - LES RELATIONS INDIVIDUELLES</b>	
	<b>1. NAISSANCE DE LA RELATION DE TRAVAIL</b>	
	1.2 Le contrat de travail	
	1.2.1 Les conditions de validité	
	L'incidence de l'appartenance à l'entreprise	S 124
	1.2.4 Les contrats atypiques ou hors normes	S 144
	<b>2. VIE DE LA RELATION DE TRAVAIL</b>	
	2.1 Les obligations du salarié	
	2.1.4 Le temps de travail	S 142
	2.1.5 Les pouvoirs de contrôle du chef d'entreprise	S 125
	2.2 Les obligations de l'employeur	
	2.2.3 Sanction du manquement de l'employeur à ses obligations	S 135
	2.3 Le statut du salarié dans l'entreprise	
	2.3.1 Les libertés fondamentales	S 143
	2.3.3 Les accidents du travail. Maladie professionnelle	S 121, S 132
	2.3.4 La modification du contrat de travail	S 133
	<b>3. FIN DE LA RELATION DE TRAVAIL</b>	
	3.3 Le contrat de travail à durée indéterminée	
	3.3.2 La procédure de licenciement	S 129
	3.4 Licenciement économique	
	3.4.3 Le licenciement économique individuel	S 131
	<b>LIVRE TROISIÈME - DROIT DU TRAVAIL - LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL</b>	
	<b>1. NAISSANCE DE LA RELATION DE TRAVAIL</b>	S 126
	<b>2. VIE DE LA RELATION DE TRAVAIL</b>	S 122, S 123, S 127
	<b>3. FIN DE LA RELATION DE TRAVAIL</b>	S 130
	<b>LIVRE QUATRIÈME - DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE</b>	S 137 à S 141

## Délocalisation et responsabilité du groupe

La délocalisation était déjà, avant la crise, présentée comme l'un des effets néfastes mais nécessaires de la mondialisation de l'économie. Tout groupe cherche à produire au moindre coût et va donc déplacer ses lieux de production en fonction des données locales économiques (prix de la main d'œuvre)... ou juridiques. Depuis la survenance de la crise, la délocalisation est devenue insupportable. Et certains n'ont pas hésité à imputer financièrement ce jeu de Monopoly industriel à celui qui tente de profiter des disparités de coûts de production.

De ce point de vue, le jugement du Conseil de prud'hommes de Lens est emblématique : la société mère, qui est à l'origine de la délocalisation, est reconnue comme co-employeur des salariés licenciés. Celui qui réalise des profits en effectuant une opération de délocalisation doit en supporter les conséquences sociales (D 2). La Fontaine serait satisfait : une morale juridique et économique voit le jour et chaque jour donne l'occasion de nouvelles fables.

## Le miel et les syndicats

L'article L. 411-2 (ancien) du Code du travail définit un syndicat par la qualité de « *professionnel* » des membres qui le composent. La Cour de cassation, par un arrêt du 13 janvier 2009 (A 20), refuse de limiter la qualification de « *professionnel* » aux seules personnes qui tirent un revenu principal de l'exercice de l'activité. Un dilettante éclairé peut se révéler être un bon « *professionnel* ».

## Protections du salarié

Les colonnes de cette revue nous donnent souvent l'occasion de commenter des décisions faisant état de l'annulation de l'autorisation de licenciement d'un salarié protégé et, partant, de la nécessité de sa réintégration. Plus originale est la question de savoir si le salarié réintégré, alors même que son mandat est expiré en cours de procédure judiciaire, bénéficie d'une nouvelle protection. La Cour de cassation répond par l'affirmative (A 21).

Une autre décision reconnaît à un salarié, déclaré inapte à la suite d'un accident du travail, le droit de prendre acte de la rupture : ce mode de rupture ne connaît pas de discrimination (A 22).

Enfin, il est rappelé que le fait pour l'employeur de ne pas respecter une procédure conventionnelle préalable au licenciement est une garantie de fond dont la violation prive le licenciement de cause réelle et sérieuse (A 23).

## Deux décisions importantes

La première décision importante fut médiatisée : elle concerne un journaliste de Radio France et reconnaît la possibilité d'une différence de traitement entre deux salariés dans la mesure où elle repose sur « *des raisons objectives* ». La Cour de cassation invite le juge du fond à s'assurer de la pertinence de la violation du principe « *À travail égal, salaire égal* » (A 24).

La seconde décision pose des limites à la sacralisation de la vie privée du salarié : si l'usage du domicile personnel est le lieu évident de cette vie privée, l'employeur peut en restreindre l'usage en raison de la nature du travail, en veillant à respecter une proportion entre la contrainte et le but recherché (A 20). Un éducateur doit éviter de recevoir les mineurs pensionnaires du foyer pour lequel il travaille.

Ce sont deux grands principes et libertés qui sont modulés. La jurisprudence normative sait faire montre de souplesse casuistique.

**Frédéric-Jérôme Pansier**  
Rédacteur en chef