

JURISPRUDENCE SOCIALE

DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL

premier semestre 2012 (deuxième partie)

Extraits de décisions sélectionnés et commentés par **Pierre-Yves Gahdoun**,
Professeur à l'Université Montpellier I, CERCOP

COMITE D'ENTREPRISE – Entreprises de plus de 300 salariés – Représentant syndical – Désignation – Condition – Pluralité d'élus – 1° Égalité et liberté syndicale – Conformité (oui) – 2° Application immédiate de la loi – Dispositions transitoires.

Décision n° 2011-216 QPC du 03 février 2012, M. Franck S.

« Considérant que les dispositions contestées ont pour objet de déterminer, pour les entreprises de trois cents salariés et plus, les conditions dans lesquelles un syndicat peut désigner un salarié pour le représenter au comité d'entreprise ; que l'article 5 de la loi du 20 août 2008 susvisée a modifié les conditions de cette désignation en prévoyant que cette faculté est réservée aux syndicats comptant au moins deux élus dans ce comité ; que la nouvelle rédaction de l'article L. 2324-2 précité est entrée en vigueur le 22 août 2008 ; que les dispositions contestées, telles qu'interprétées par la Cour de cassation, permettent que les représentants syndicaux désignés selon les dispositions antérieurement en vigueur conservent leur mandat jusqu'au prochain renouvellement du comité d'entreprise, mais interdisent la désignation de nouveaux représentants syndicaux par les syndicats ne remplissant pas les nouvelles conditions de désignation ;

Considérant, en premier lieu, qu'en subordonnant la désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise à la condition pour un syndicat d'y avoir des élus, le législateur n'a méconnu ni le principe d'égalité entre les organisations syndicales, ni la liberté syndicale, ni aucune autre exigence constitutionnelle ;

Considérant, en second lieu, que, d'une part, il était loisible au législateur, sans méconnaître aucun principe, ni aucune règle constitutionnelle, de prévoir une application immédiate des nouvelles conditions de désignation du représentant syndical au comité d'entreprise ; que la mission de représentation syndicale au comité d'entreprise et celle de délégué syndical sont différentes ; que, par suite, il était également loisible au législateur de fixer des règles d'entrée en vigueur différentes pour les nouvelles dispositions relatives à la désignation des délégués syndicaux et pour celles relatives à la désignation des représentants syndicaux au comité d'entreprise ;

Considérant, d'autre part, que les dispositions contestées telles qu'interprétées par la Cour de cassation organisent une transition progressive entre deux régimes successifs de représentation syndicale au comité d'entreprise ; que les différences de traitement résultant de ces dispositions entre les organisations syndicales, selon qu'elles ont ou non des élus au comité d'entreprise ou selon qu'elles avaient ou non procédé à la désignation d'un représentant au comité d'entreprise avant la date d'entrée en vigueur de la loi, reposent sur des différences de situation directement liées à l'objet de la loi ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les griefs tirés de la méconnaissance du principe d'égalité et de la liberté syndicale doivent être rejetés ; que les dispositions contestées ne sont contraires à aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit »

NOTE.

Autrefois cantonnée à la théorie générale du droit civil, le « droit transitoire » s'invite peu à peu dans le contentieux constitutionnel. Il faut dire que la succession des lois dans le temps, amplifiée par l'accélération de la production normative, engendre de redoutables problèmes théoriques et pratiques, y compris à l'aune des droits et libertés des citoyens. Ces derniers n'hésitent plus, avec la QPC, à contester les lois peu respectueuses de la temporalité et de la « sécurité juridique » des situations en cours. Jusqu'à présent, le Conseil s'est montré plutôt réservé, comme en témoigne la décision du 3 février 2012.

En l'espèce, le législateur avait modifié les règles relatives à la désignation du représentant syndical

au comité d'entreprise pour les entreprises de plus de trois cents salariés, en remplaçant la condition de la représentativité – seuls les syndicats représentatifs peuvent désigner un représentant syndical – par la règle de l'audience électorale – désormais, seuls les syndicats ayant des élus au comité d'entreprise peuvent désigner un représentant syndical. En réalité, les requérants ne contestaient pas le dispositif en tant que tel. Ils contestaient l'absence de disposition transitoire permettant de passer de l'ancienne règle à la nouvelle. Avec tous les inconvénients de ce silence du législateur : sort des syndicats représentatifs sans élus jusqu'aux prochaines élections, sort des syndicats non représentatifs, mais ayant des élus, etc. Pour pallier cette carence, la Cour de cassation a tenté de répondre aux questions les plus urgentes, en décidant notamment

que le mandat du représentant syndical en place serait maintenu jusqu'aux prochaines élections (1). Mais faute de solution d'ensemble, il semblait inévitable que le dispositif soit contesté par une QPC... résolue en l'espèce par une déclaration de conformité.

Pour aboutir à cette conclusion, le Conseil affirme, dans un premier temps, la liberté du législateur de décider l'application immédiate de la nouvelle législation, sans régime transitoire. Il rejette ensuite, tour à tour, l'atteinte au principe d'égalité et la méconnaissance de la liberté syndicale. Sur le fond, la décision du Conseil se justifie pleinement. À vrai dire, le juge applique mécaniquement sa jurisprudence, bien établie en la matière, et rien ne pouvait le conduire à une solution différente. En réalité, le problème est ailleurs.

En droit transitoire, l'un des grands principes est celui de l'application immédiate de la loi nouvelle. Ce principe se justifie par l'idée que la nouvelle loi est toujours considérée comme un progrès par rapport à l'ancienne, et il serait anormal de maintenir les règles antérieures en présence de la dernière législation. Avec toutefois une exception. Dans de nombreux cas, les individus sont frappés par une situation juridique qui se déroule au moment de l'adoption de la nouvelle loi. Ce peut être une situation « contractuelle » ou une situation « contentieuse » mais, dans tous les cas, le principe de l'application immédiate doit céder pour laisser place à un autre principe, inverse du premier : celui de la survie de la loi ancienne. Pendant longtemps, ces règles générales du droit transitoire ont été considérées comme des règles de bonne législation, n'obligeant

pas le législateur à agir dans un sens ou dans un autre (2). Depuis une vingtaine d'années, le Conseil constitutionnel a intégré ces principes dans le bloc de constitutionnalité. À ce titre, il a d'abord protégé les situations contentieuses en cours, à l'appui du principe de sécurité juridique, en sanctionnant par exemple les validations législatives (3). Il a ensuite protégé les situations contractuelles en cours sur le fondement de la liberté contractuelle à partir de la fin des années 90 (4). Avec ces deux outils, la grande majorité des situations en cours sont préservées, mais il en demeure qui ne sont ni contentieuses, ni contractuelles, et qui sont susceptibles d'être entachées par l'application immédiate d'une nouvelle législation. Comme en l'espèce, justement. Dans ce cas, rien ne contraint le législateur à faire survivre la loi ancienne, car, évidemment, les représentants syndicaux siégeant dans les comités d'entreprise ne sont pas sous l'emprise d'un contrat, ni même concernés par une situation contentieuse particulière. Pour combler ce « vide constitutionnel », il faut donc espérer que le Conseil élargisse sa jurisprudence à toutes les situations en cours en imposant, par exemple, l'adoption de dispositions transitoires. Et si le législateur souhaite appliquer immédiatement la nouvelle loi, il peut très simplement, comme pour les contrats ou les situations contentieuses, faire état d'un intérêt général « suffisant »... que le Conseil appréciera au cas par cas. En tout état de cause, il ne revient pas à la Cour de cassation de décider, en lieu et place du Parlement, les mesures transitoires qui s'imposent, notamment le maintien du mandat des représentants syndicaux jusqu'aux prochaines élections.

(1) Cass. Soc., 29 juin 2011, n° 10-30448.

(2) Dire que « la loi ne dispose que pour l'avenir » dans le Code civil (article 2), ce n'est pas contraindre la loi à ne pas rétroagir, c'est simplement donner une solution pratique au juge lorsqu'il doit résoudre un conflit de loi dans le temps.

(3) CC 2004-509 DC, 13 janv. 2005, Rec. p. 33.

(4) CC 98-401 DC, 10 juin 1998, Rec. p. 258.

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE – Plan de sauvegarde de l'emploi – Nullité – Conséquence – Différence de traitement – Salariés de moins de 2 ans d'ancienneté – Caractère objectif et rationnel – Atteinte à l'égalité (non).

Décision n° 2012-232 QPC du 13 avril 2012, M. Raymond S.

(...) **Considérant, d'une part, qu'aux termes de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « La loi doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse » ; que le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ;**

Considérant, d'autre part, qu'aux termes du cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances » ; qu'il incombe au législateur, compétent en vertu de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, d'assurer la mise en oeuvre du droit pour chacun d'obtenir un emploi, tout en le conciliant avec les libertés constitutionnellement garanties ; qu'au nombre de celles-ci figure la liberté d'entreprendre qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789 ;

Considérant que l'article L. 1235-11 prévoit que l'absence de respect des exigences relatives au plan de reclassement des salariés en cas de procédure de licenciement pour motif économique a pour conséquence une poursuite du contrat de travail

ou une nullité du licenciement des salariés et une réintégration de ceux-ci à leur demande, sauf si cette réintégration est devenue impossible ; que le 1° de l'article L. 1235-14 exclut toutefois l'application de cette disposition pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ; qu'en retenant un critère d'ancienneté du salarié dans l'entreprise, le législateur s'est fondé sur un critère objectif et rationnel en lien direct avec l'objet de la loi ; qu'en fixant à deux ans la durée de l'ancienneté exigée, il a opéré une conciliation entre le droit d'obtenir un emploi et la liberté d'entreprendre qui n'est pas manifestement déséquilibrée ; que, dès lors, il n'a méconnu ni le principe d'égalité devant la loi ni le cinquième alinéa du Préambule de 1946 ;

Considérant que la disposition contestée n'est contraire à aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit (...)

NOTE.

La décision du 13 avril 2012 pose la délicate question de savoir si le législateur peut moduler les avantages qu'il consent aux salariés en fonction de critères étrangers au travail proprement dit, par exemple l'âge ou l'ancienneté comme en l'espèce. L'article L. 1235-14 du Code du travail prévoit en effet que les salariés de moins de deux ans d'ancienneté sont exclus du dispositif de réintégration ou d'indemnisation en cas de nullité d'un licenciement économique.

Les requérants voyaient dans cette disposition une atteinte à deux principes constitutionnels, très différents, tant dans leur efficacité pratique que dans leur idéologie : le droit à l'emploi, protégé par le 5^e alinéa du préambule de 1946 et le principe d'égalité, protégé notamment par l'article 6 de la Déclaration de 1789.

D'un côté, concernant le droit à l'emploi, le raisonnement du Conseil se comprend, à défaut de se justifier pleinement.

Car, d'abord, le droit à l'emploi n'a jamais été d'un maniement aisé pour le Conseil, et il en use avec prudence, seulement quand la demande l'y invite, et seulement en considération de l'intérêt général entourant la loi contestée. Poussée dans les limites de sa logique, le 5^e alinéa du Préambule de 1946 interdirait tout licenciement et obligerait l'État à recruter massivement. À vrai dire, comme beaucoup de principes contenus dans le Préambule, le droit à l'emploi s'appréhende comme une ligne directrice, forcément peu contraignante, et forcément soumise à l'interprétation du législateur et du Conseil lui-même. En l'espèce, l'interprétation concerne le délai de deux ans : pourquoi deux, pas plus, pas moins ? À cela, le Conseil ne veut – et ne peut ? – donner aucune réponse. Aussi se contente-t-il d'un contrôle minimum, un contrôle de l'erreur manifeste d'appréciation, qui est tout de même une « appréciation », mais une appréciation légère, d'un œil distant. Avec toute la difficulté de ce type de contrôle : où fixer le curseur de l'inconstitutionnalité, cinq ans, dix ans, davantage ?

Car, ensuite, comme le rappelle le Conseil depuis la décision *Aubry I* de 1998 (1), son pouvoir d'appréciation

n'est jamais identique à celui du Parlement. En ce sens, il s'est refusé de juger si la réduction de la durée du travail à trente-cinq heures permettait de lutter efficacement contre le chômage (2). Il se refuse aussi, comme en l'espèce, d'apprécier le délai de deux ans avec trop de rigueur. Cette position de principe du Conseil se justifie à la fois par un argument pratique – les moyens d'investigation du Conseil sont très limités – et par une raison théorique – la décision « souveraine » appartient toujours, en dernier ressort, aux représentants de la Nation. Dans ce contexte, le droit à l'emploi se dévoile sous les auspices qui sont malheureusement les siens : un principe peut contraignant...

D'un autre côté, le principe d'égalité, bien que très « efficace » d'ordinaire, trouve une application très – trop ? – prudente en l'espèce. Ici, la question n'est plus celle du délai de deux ans car, en toute hypothèse, le délai depuis lequel le salarié se trouve employé dans l'entreprise n'a aucune importance sur la réalité de la discrimination : il existe bien des salariés bénéficiant d'un avantage et d'autres qui n'en bénéficient pas. La question est alors de savoir si cette différence de traitement bien présente, et que personne ne conteste, peut se justifier au cas présent. Pour ce faire, le Conseil admet, en règle générale, deux sortes d'arguments : soit la discrimination s'explique par « une différence objective de situation », et ici le droit est simplement le reflet de la réalité, car il enregistre une différence qui existe indépendamment de la loi ; soit la discrimination s'explique par « un motif d'intérêt général suffisant », c'est-à-dire une raison tenant au bien-être de la collectivité dans son ensemble. En l'espèce, manifestement, ce deuxième argument ne peut être invoqué : rien ne permet de justifier, d'un point de vue général, l'exclusion des salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté, sauf à admettre l'idée que la « modulation » des avantages en fonction de l'ancienneté est un motif d'intérêt général. En revanche, faut-il voir une différence « objective et rationnelle », comme le prétend le Conseil, entre les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté et les autres ? Il est permis d'en douter. À vrai dire, la modulation en fonction de l'ancienneté, largement pratiquée par le Code du travail, se comprend et s'explique par le désir de récompenser les salariés plus anciens, mais également par la volonté d'inciter les travailleurs à rester dans l'entreprise. Dans le cas d'espèce, la situation est bien

(1) CC 98-401 DC, 10 juin 1998, Rec. p. 258.

(2) CC 98-401 DC, préc.

différente : l'inégalité ne se fait pas « dans l'avantage », par exemple pour obtenir un congé parental, elle n'est pas un « mieux » donné au salarié justifiant une plus grande ancienneté, elle se fait dans l'adversité, elle est un « moins » dans une période de crise qu'est la perte d'emploi et dans le but d'avantager exclusivement l'employeur. Du reste, les salariés de moins de deux ans

d'ancienneté bénéficient, comme les autres, du plan de reclassement et des indemnités de licenciement. Preuve que leur situation n'est pas à ce point différente de celle des autres salariés. Preuve, aussi, que le Conseil pouvait admettre sans trop d'effort argumentatif l'absence de différence « objective et rationnelle » dans cette situation douloureuse qu'est la perte d'un emploi.

GREVE – Transport aérien – Loi du 19 mars 2012 – Instauration de préavis individuels avant la cessation et la reprise du travail – Champ d'application limité aux salariés exerçant personnellement certaines missions – Préservation de l'ordre public.

Décision n° 2012-650 DC du 15 mars 2012, Loi relative à l'organisation du service et à l'information des passagers dans les entreprises de transport aérien de passagers et à diverses dispositions dans le domaine des transports

« Considérant qu'aux termes du septième alinéa du Préambule de 1946 : « Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent » ; qu'en édictant cette disposition, les constituants ont entendu marquer que le droit de grève est un principe de valeur constitutionnelle, mais qu'il a des limites et ont habilité le législateur à tracer celles-ci en opérant la conciliation nécessaire entre la défense des intérêts professionnels, dont la grève est un moyen, et la sauvegarde de l'intérêt général auquel la grève peut être de nature à porter atteinte ; qu'il est, à ce titre, loisible au législateur de tracer la limite séparant les actes et les comportements qui constituent un exercice licite de ce droit des actes et comportements qui en constitueraient un usage abusif ;

Considérant, en premier lieu, que, d'une part, il ressort des travaux parlementaires qu'en imposant aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la loi d'informer leur employeur de leur intention de participer à un mouvement de grève, le législateur a entendu mettre en place un dispositif permettant l'information des entreprises de transport aérien ainsi que de leurs passagers afin, notamment, d'assurer le bon ordre et la sécurité des personnes dans les aéroports et, par suite, la préservation de l'ordre public qui est un objectif de valeur constitutionnelle ; que, d'autre part, l'obligation de déclaration préalable, avant toute participation à une grève, instituée par les dispositions de la loi déferée, pèse sur les seuls salariés « dont l'absence est de nature à affecter directement la réalisation des vols » ; qu'elle ne concerne ainsi que les salariés occupant un emploi de personnel navigant ou assurant personnellement l'une des opérations d'assistance en escale mentionnée à l'article L. 1114-1, de maintenance en ligne des aéronefs, de sûreté aéroportuaire, de secours et de lutte contre l'incendie ou de lutte contre le « péril animalier » ;

Considérant, en second lieu, que le législateur a imposé aux salariés qui avaient déclaré leur intention de participer à la grève de prévenir leur employeur de leur absence de participation vingt-quatre heures au moins à l'avance afin de permettre à leur employeur de les affecter ; qu'il a également, aux mêmes fins, imposé à ceux qui participent à la grève d'informer leur employeur vingt-quatre heures au moins avant la reprise de leur service, alors que le mouvement de grève se poursuit ; que, par les dispositions de l'article L. 1114-4, le législateur n'a permis que soit prise une sanction disciplinaire qu'à l'encontre du salarié qui, abusant du droit de grève, s'abstient « de façon répétée » d'informer son employeur soit de son intention de renoncer à participer à la grève, soit de reprendre son service ;

Considérant que l'obligation de déclaration préalable ne s'oppose pas à ce qu'un salarié rejoigne un mouvement de grève déjà engagé, auquel il n'avait pas initialement l'intention de participer, ou auquel il avait cessé de participer, dès lors qu'il en informe son employeur au plus tard quarante-huit heures à l'avance ; qu'en outre, la méconnaissance de ces obligations de déclaration individuelle préalable n'a de conséquences ni sur le caractère licite de la grève ni sur l'obligation pour l'employeur de rémunérer le salarié pour les heures pendant lesquelles il n'est pas en grève ;

10. Considérant que, par ces dispositions, le législateur a entendu maintenir l'effectivité du dispositif de déclarations individuelles préalables quarante-huit heures avant la participation à la grève, mis en place par la loi déferée, en assurant, après un délai de vingt-quatre heures, la fiabilité de ces déclarations ; que les aménagements ainsi apportés aux conditions d'exercice du droit de grève ne sont pas disproportionnés au regard de l'objectif poursuivi par le législateur ; que, par suite, les dispositions de l'article 2 de la loi déferée ne sont pas contraires à la Constitution ; »

NOTE.

La décision 650 DC du 15 mars 2012 intéresse une nouvelle fois le droit à l'information de l'employeur. Mais cette fois-ci dans le cadre des relations collectives de travail, et plus particulièrement dans le cadre du droit de grève.

Depuis une dizaine d'années, la tendance est au resserrement de l'exercice du droit de grève dans les secteurs « sensibles ». Hier l'école, aujourd'hui le transport aérien : dans de nombreux domaines, le

législateur a limité le droit de grève des travailleurs, au nom de considérations d'intérêt général évidentes, mais au prix d'un assèchement considérable des libertés publiques.

Assez logiquement, la loi du 19 mars 2012 visant à organiser l'information des passagers dans le transport aérien - dont l'intitulé est, du reste, fort contourné... - a fait l'objet d'une saisine du Conseil constitutionnel par soixante députés et soixante sénateurs sur le fondement du droit de grève garanti par le 7^e alinéa du Préambule de 1946.

Dans cette décision, le Conseil rappelle mot à mot sa jurisprudence stabilisée en la matière (1), en acceptant une « obligation d'information » des grévistes, et conclut finalement à l'absence d'inconstitutionnalité.

La raison invoquée par le Conseil est tout à fait légitime. Le juge constitutionnel souligne à de nombreuses reprises le destinataire de l'information, non pas l'employeur, qui est une sorte de relais, mais l'utilisateur lui-même. Autrement dit, dans l'esprit du Conseil, le fait d'obliger les salariés des transports aériens à informer leur employeur de tous les événements entourant la grève - information de faire la grève, information de ne plus faire la grève, information de reprendre le travail - justifie l'atteinte portée au droit de grève. Il existe donc un intérêt général, et non un intérêt particulier, qui permet d'écarter l'exercice d'un droit fondamental. En revanche, à la décharge du Conseil, il est aussi évident que l'information profite à l'employeur qui, mécaniquement, subit moins la « menace » de la grève au quotidien du fait de la nouvelle législation.

Quoi qu'il en soit, si l'intention est bonne, le résultat est discutable. Le droit de grève est en effet une liberté publique qui bénéficie, comme toutes les autres, d'un régime dit « répressif », c'est-à-dire un régime de liberté, sauf « abus ». Le Conseil souligne en ce sens, et à juste titre, que le législateur est seulement compétent pour réglementer les « abus » en la matière. Mais il existe également, dans notre arsenal juridique, des libertés moins « libres », des libertés soumises non pas à un

régime répressif, mais à un régime de « déclaration préalable », voire « d'autorisation préalable ». Dans ces cas, heureusement rares, les individus doivent avertir l'autorité publique avant d'exercer telle ou telle liberté. Cela concerne par exemple l'exercice de la liberté du commerce et de l'industrie dans certaines activités - débits de boisson, pharmacies, tabacs - ou même l'exercice de libertés très encadrées comme la liberté de manifestation ou de réunion. Évidemment, ces régimes sont fortement attentatoires à l'exercice des droits fondamentaux et ils sonnent toujours comme un aveu d'échec du libéralisme des Lumières. Et, évidemment aussi, le juge, principalement administratif, s'est montré très attentif, au fil des siècles, aux réglementations liberticides. Les grandes heures du Conseil d'État sont faites de cela : l'arrêt *Benjamin* (2) avec la liberté de réunion, l'arrêt *Daudignac* (3) avec la liberté du commerce et de l'industrie, etc. Dans tous ces cas, le regard aiguisé du juge avait permis de sauvegarder la liberté en dépit des menaces à l'ordre public brandies par l'administration.

Avec la loi du 19 mars 2012, la grève s'enfoncé encore un peu vers le régime de l'autorisation préalable. Au-delà des professions historiquement concernées - police, armée, etc. -, peu à peu, l'ensemble du secteur des transports est frappé par ce régime. Toujours au nom des passagers. Et toujours sans aucune censure du Conseil !

Pierre-Yves Gahdoun

(1) Depuis CC 79-105 DC, 25 juill. 1979, Rec. p. 33.

(2) CE 19 mai 1933, *Benjamin*, *Grands arrêts de la jurisprudence administrative*, n° 49.

(3) CE (Ass.) 22 juin 1951, *GAJA* n° 71.

LA CRISE DE L'ENTREPRISE ET DE SA REPRÉSENTATION

Antoine Lyon-Caen et Quentin Urban (dir.)



Éditions Dalloz
Thèmes et commentaires -
2012 - 144 pages -
EAN 13 : 9782247088447 -
32 euros

Les profonds bouleversements actuels qui déstabilisent les systèmes économiques, financiers et sociaux n'épargnent pas la structure comme la dynamique des entreprises. Une des causes majeures de ces mutations fondamentales qui affectent l'entreprise réside dans le passage à la fin du vingtième siècle d'une économie industrielle vers une économie de services. Non seulement le contenu du travail a changé mais aussi des réalités fondamentales comme le marché sont sérieusement ébranlées. Dans un tel contexte, il n'est guère étonnant de voir que les structures et les modes de représentation de l'entreprise du siècle dernier soient dépassés. Identifier la direction d'une entreprise, déterminer l'appartenance d'un salarié à une communauté de travail sont des exercices de plus en plus difficiles. Pour y parvenir, il faut décrire les nouveaux paysages économiques et sociaux qui font l'organisation et la gestion des entreprises pour faire émerger de nouvelles notions juridiques auxquelles s'adosseront de nouvelles règles. En analysant la crise économique et sociale que nous vivons, il est possible de découvrir quelques indications utiles à façonner de nouveaux outils juridiques. Les premières esquisses issues de cette observation concernent le droit de la responsabilité appliqué aux entreprises.

- Avant-propos
- En quête juridique de l'entreprise
- Pour en finir avec Milton Friedman. Misère de la théorie de l'agence
- L'entreprise menacée par le droit (ou l'absence de droit) ?
- L'intérêt de l'entreprise, faux débats et vraies questions
- L'intérêt de l'entreprise entre droit du travail et économie
- À la recherche d'une représentation juridique de l'entreprise en droit social : l'entreprise « dans tous ses états »
- L'employeur et le groupe
- De l'entreprise à la situation d'emploi
- L'entreprise, le groupe et la responsabilité de l'emploi : réflexions autour d'une lecture complexe du groupe d'entreprises en droit du travail
- Dommage écologique et notion d'entreprise