



COMPTRASEC
Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale



Appel à contributions 2023/2

Date limite de réponse à l'appel à contributions : 15 octobre 2022

Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale 2023-2 Jurisprudence sociale comparée

« L'ingérence du juge dans la gestion de l'entreprise »

Coordination par :

Gilles AUZERO, Professeur, COMPTRASEC - Université de Bordeaux

Allison FIORENTINO, Maître de conférence, Université de Rouen

ARGUMENTAIRE

La Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale (RDCTSS)¹, dont le but est de contribuer au développement des analyses et des échanges sur le droit comparé du travail et de la sécurité sociale à travers le monde, consacre chaque année un numéro spécial (n°2) à une chronique de « Jurisprudence sociale comparée ».

La Revue n°2023/2 se propose de rassembler des études sur la jurisprudence lorsqu'elle est confrontée à « L'ingérence du juge dans la gestion de l'entreprise ».

En France, dans un important arrêt du 8 décembre 2000 (Ass. Plén., 8 déc. 2000, n° 97-44.219)², la Cour de cassation a considéré qu'il n'appartient pas au juge de contrôler les choix effectués par l'employeur.

Souvent présentée comme consacrant la théorie de l'employeur « seul juge », cette solution - dont on peut se demander si elle est encore de mise aujourd'hui - doit être conciliée avec d'autres jurisprudences qui, dans le champ du licenciement économique, autorisent le juge à s'immiscer dans la gestion de l'entreprise. On songe à cet égard à l'obligation de reclasser les salariés antérieurement au licenciement, « inventée » par le juge avant d'être consacrée par le législateur.

À l'inverse, le juge français refuse de s'immiscer dans certaines prises de décisions. Il en va ainsi des entreprises de « tendance » (église, école religieuse, etc.). Le juge reconnaît que l'employeur est seul à décider si le motif de licenciement est correct lorsqu'un le comportement d'un salarié enfreint l'une des règles de l'entreprise de tendance (licenciement pour relation adultère en violation des règles de bonne conduite édictées par l'entreprise).

¹ <https://comptrasec.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale/>

² <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007043454/>

ÉLÉMENTS DE CADRAGE

Nous faisons appel à vous afin de savoir si la jurisprudence de votre état est « interventionniste » ou non.

Les questions sont les suivantes :

1. Le juge accepte-t-il que l'employeur soit seul juge de la façon de gérer l'entreprise ?
Si oui sur quel fondement ? Par exemple, en France l'obligation de bonne foi a pu être un tremplin permettant au juge d'intervenir.
2. Au contraire, est-ce que le juge se donne le droit de s'immiscer dans la manière de gérer l'entreprise ? Si le juge de votre pays se refuse à s'immiscer dans la gestion de l'entreprise, pour quelle raison agit-il ainsi ?

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

Format des contributions attendues

Les contributions devront être rédigées en langue française, anglaise ou espagnole, d'un volume maximal de **25 000 signes**, espaces compris.

Par ailleurs, les manuscrits devront être accompagnés des éléments suivants :

- Le titre de l'article ;
- 5 mots clés (en Français et en Anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- Un résumé (en Français et en Anglais) de 400 caractères ;
- L'institution de rattachement, le titre, les adresses postale et électronique de l'auteur.

Calendrier

- Date limite pour les propositions d'articles (résumé de 500 mots + titre) : **15 octobre 2022**

À : gilles.auzero@u-bordeaux.fr et geraldine-allison.fiorentino@univ-rouen.fr

Copie à : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

- Réponse aux auteurs : **15 novembre 2022**
- **Date limite de remise des articles : 1^{er} mars 2023**

Nota Bene : La proposition de tout auteur sera d'abord soumise au Comité éditorial de la Revue. Tous les articles proposés pour publication seront évalués de manière anonyme par deux experts.