

Newsletter

novembre

2009

L'Institut du travail de
l'Université Montesquieu-
Bordeaux IV

E D I T O

Voilà la réponse ! Il faut négocier sur le stress au travail dans les grandes entreprises, celles qui comptent plus de 1000 salariés. C'est ce que préconise Xavier Darcos qui, le 9 octobre dernier, a présenté un plan d'urgence pour la prévention du stress. Ce plan veut accélérer la mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel sur le stress. On trouve également dans ce texte des outils de diagnostic dans les TPE et les PME, la prise en compte des risques psychosociaux dans les restructurations et l'installation d'une cellule dédiée à la Direction générale du travail. Le Ministre aurait pu également se pencher sur la raison de la multiplication des cas d'inaptitude totale et définitive, sur celle de la multiplication des arrêts maladie (mais ce point là est traité par une volonté de traquer les fraudeurs en augmentant le délai de carence). La télévision s'est emparée du sujet dans un reportage édifiant sur les conditions des personnes au travail. On peut craindre que l'incitation à négocier sur le stress dans les grandes entreprises ait autant d'effet qu'un pansement sur une jambe de bois. C'est encore une vision à courte vue et les petites entreprises ? et la fonction publique ? C'est l'organisation du travail tout entière qu'il faut revoir. Mais c'est ici que s'arrêtent les solutions car les remises en question seraient trop profondes.



Vous pourrez vous reporter au site du Ministère du travail : www.travailler-mieux.gouv.fr

Bonne lecture à tous !

V. LM

INFORMATION

Réservez dans vos agendas la date du **vendredi 5 mars 2010**, date à laquelle aura lieu à l'ISSTO de Rennes une journée cinématographique sur le thème des « **fermetures des sites** ». Allez-y nombreux !

Ont participé à ce numéro

Maryse BADEL

Valérie LACOSTE-MARY

Florence MAURY

Sébastien TOURNAUX

Sommaire :

- Validité de la clause de mobilité dans un groupe de sociétés
- La GPEC et la consultation du comité d'entreprise relative au licenciement pour motif économique
- L'appréciation en demi-teinte du motif économique lié à la réorganisation de l'entreprise
- Chambardement de la contestation des opérations préélectorales
- Accident du travail : faute inexcusable et réparation du préjudice moral des ascendants de la victime décédée



Validité de la clause de mobilité dans un groupe de sociétés

Cass. SOC. 23.09.2009, n° 07144 200

La jurisprudence relative aux clauses de mobilité est abondante et traduit la volonté de la Cour de cassation de s'emparer de cette question. Le dernier arrêt remarquable concerne une clause de mobilité qui devait jouer au sein d'un groupe de sociétés. En l'espèce, un salarié est engagé en 1999 au sein de la société Renault France automobile comme responsable marketing. Il exerce ses fonctions au sein de l'établissement de Caen, devenu société Renault France automobiles Val de Seine. Il signe avec cette nouvelle structure, en janvier 2004, un avenant à son contrat de travail. Cet avenant lui donne droit à une promotion mais insère également une clause de mobilité qui stipule que le salarié pourrait être amené à exercer ses fonctions dans toute autre société que Renault France automobiles, la mise en œuvre de la clause entraînant la rédaction d'un nouveau contrat de travail auprès de la nouvelle société d'accueil.

Le salarié refuse toutefois une mutation dans une autre société du groupe, refus qui va conduire à son licenciement. Le 3 janvier 2006, il reçoit la lettre

de notification de son licenciement pour non respect de sa clause de mobilité, lettre signée par le directeur des ressources humaines de la société mère. Le salarié reproche aux juges de n'avoir pas déclaré nul son licenciement car il estime que le directeur en question n'avait pas les qualités requises pour le prononcer. La Cour de cassation, sur ce premier moyen, répond de façon classique que « le directeur des ressources humaines de la société mère qui n'est pas une personne étrangère aux sociétés filiales, peut recevoir mandat » pour prendre en main la procédure de licenciement. La chambre sociale ne se désavoue pas sur ce point puisqu'elle avait déjà considéré qu'un membre de l'entreprise sans délégation pouvait recevoir le salarié pendant l'entretien préalable même s'il n'avait pas le pouvoir de le licencier. Qui peut le plus ...

Sur le second moyen, la chambre sociale poursuit son œuvre de contrôle des clauses de mobilité en sanctionnant la Cour d'appel qui avait considéré que le changement de filiale est un simple changement des conditions de travail.

Elle estime, au visa de l'article L. 1222-1 du

Code du travail « qu'un salarié ne peut accepter par avance un changement d'employeur ». Partant, la clause de mobilité qui indiquait simplement que le salarié pouvait être muté dans n'importe quelle filiale du groupe était nulle. La Cour de cassation ne dit pas expressément que la clause est insuffisamment précise. Elle se place ici sur le terrain du changement d'employeur. On peut en effet penser que lorsque le salarié a conclu son avenant, le groupe avait une certaine taille et une certaine configuration qui étaient appelées à varier et donc à s'agrandir. Par conséquent le salarié aurait « été » sous une sujétion trop grande de son employeur. La décision est d'autant plus remarquable que la mobilité était envisagée au sein du groupe de sociétés. Toutefois, on peut légitimement croire que la clause aurait été valable si elle avait précisé les sociétés concernées par la mobilité du salarié.

V. LM

« ...un salarié ne peut accepter par avance un changement d'employeur ». Partant la clause de mobilité qui indiquait simplement que le salarié pouvait être muté dans n'importe quelle filiale du groupe était nulle.

Jurisprudence



La GPEC et la consultation du comité d'entreprise relative au licenciement pour motif économique

Cass. soc., 30-09-2009, n°07-20.525, CCE de la Serca c/ Société Serca, FS-P+B+R

Le comité d'entreprise joue un rôle essentiel en cas de licenciement pour motif économique, rôle accru lorsqu'il s'agit d'un « grand » licenciement, c'est-à-dire d'un licenciement concernant au moins dix salariés sur une même période de trente jours. Dans cette hypothèse en effet, le licenciement fait l'objet d'une consultation du comité d'entreprise prévue aux articles L. 1233-28 et suivants du Code du travail. Afin de pouvoir donner un avis éclairé, le comité doit être informé complètement et loyalement sur la situation économique justifiant le licenciement.

Si le comité d'entreprise avait convenablement été informé et consulté au sujet du licenciement économique, il reprochait cependant à l'employeur de ne pas avoir exécuté deux obligations elles aussi prévues par le Code du travail. En effet, l'employeur n'avait pas consulté le comité sur l'évolution annuelle des emplois et des qualifications ; il s'était également abstenu d'engager une négociation triennale relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Face à ces carences de consultation et de négociation, le comité d'entreprise s'estimait mal informé et saisissait le juge des référés afin que la procédure de licenciement soit suspendue jusqu'à ce que l'employeur ait assumé ces obligations.

La chambre sociale de la Cour de cassation, par cet arrêt rendu le 30 septembre 2009 s'oppose à ce que la procédure soit interrompue, estimant que ces obligations sont indépendantes de celles résultant du licenciement économique. Elle estime en effet que « la régularité de la consultation du comité d'entreprise sur un projet de licenciement économique n'est pas subordonnée au respect préalable, par l'employeur, de l'obligation de consulter le comité d'entreprise sur l'évolution annuelle des emplois et des qualifications, prévue par l'article L. 2323-56 du Code du travail, ni de celle d'engager, tous les trois ans, une négociation portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, imposée par l'article L. 2242-15 du même code ».

Cette solution, très attendue, paraît frappée du sceau de la raison. S'il est indéniable que l'employeur est fautif de ne pas avoir procédé à la négociation triennale et de n'avoir pas consulté le comité d'entreprise sur l'évolution de l'emploi, il est en effet très douteux que ces éléments aient permis au comité d'être mieux informé sur les tenants et les aboutissants du licenciement. Pire encore, on peut se demander quel intérêt trouver à une négociation de GPEC en pleine procédure de licenciement économique. Il est parfaite-

ment compréhensible que le comité d'entreprise recherche, par tous les moyens, à retarder l'échéance du licenciement et s'assure que celui-ci est bien justifié. Il n'est pas en revanche acceptable que cette recherche s'effectue à l'aide de moyens dilatoires.

Pour conclure, il faut souhaiter que le comité d'entreprise exige à l'avenir de l'employeur qu'il procède à la consultation annuelle sur l'évolution de l'emploi et à la négociation triennale sur la GPEC car, s'il est trop tard pour procéder à ces consultations au moment d'un licenciement économique, ces objets ont été créés pour permettre aux salariés d'anticiper les mouvements d'effectif dans les entreprises.

S. T

« ... il faut souhaiter que le comité d'entreprise exige à l'avenir de l'employeur qu'il procède à la consultation annuelle sur l'évolution de l'emploi et à la négociation triennale sur la GPEC . »



L'appréciation en demi-teinte du motif économique lié à la réorganisation de l'entreprise

Cass. soc., 8 juillet 2009, n°08-40046 (publié au bulletin)

M. X... avait été engagé le 1er novembre 1988 par la fondation Hôpital Saint Joseph en qualité de médecin assistant en chirurgie infantile et occupait en dernier lieu les fonctions de chirurgien adjoint responsable du département d'urologie infantile. Il a été licencié le 9 avril 2004 dans le cadre d'un licenciement collectif ayant pour motif économique la réorganisation de l'établissement, résultant de la suppression du service de pédiatrie au profit du développement des activités de cancérologie et de gériatrie, rendue nécessaire tant par la taille critique du service concerné que par la sauvegarde de la compétitivité en raison des contraintes budgétaires de l'hôpital.

Il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par arrêt en date du 8 novembre 2007, la Cour d'appel de Paris retient tout d'abord qu'il importe de vérifier la pertinence des mesures prises au regard des objectifs économiques poursuivis, et qu'il n'est pas justifié de l'impact de la fermeture du service pédiatrie pour remédier au déficit globalement enregistré par la fondation au titre de son entière activité, d'autant qu'elle a été suivie par le redéploiement de ses activités dans les secteurs gériatrie, cancérologie et unité de soins intensifs en cardiologie, tous largement plus onéreux, et par la création d'un pôle mère enfant dans le prolongement de laquelle s'inscrivait logiquement le maintien de la chirurgie infantile. L'arrêt ajoute également que la fondation ne justifie ni de la réalité ni de la consistance de ses efforts au titre de son obligation de reclassement. La Cour d'appel donne ainsi raison au salarié et condamne l'employeur au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse doublement justifié. Cet arrêt est cassé par la

Chambre sociale de la Cour de cassation sur les deux fondements juridiques critiqués.

En premier lieu, au visa de l'article L. 1233-3 du Code du travail, la Cour de cassation rappelle que « s'il appartient au juge, tenu de contrôler le caractère sérieux du motif économique du licenciement, de vérifier l'adéquation entre la situation économique de l'entreprise et les mesures affectant l'emploi ou le contrat de travail envisagées par l'employeur, il ne peut se substituer à ce dernier quant aux choix qu'il effectue dans la mise en œuvre de la réorganisation ». Il en résulte un motif de cassation pour violation du texte susvisé. La Cour sanctionne ainsi l'arrêt d'appel sur le fondement de la liberté de l'employeur dans son pouvoir de direction et de gestion, faisant prévaloir la liberté d'entreprendre et de réorganisation sur le droit à l'emploi (voir aussi Ass. plén. 8 décembre 2000, SAT, Bull. civ. A.P. n° 11) au motif que le juge ne pourrait s'immiscer dans le choix des modalités de la réorganisation ayant des conséquences sur l'emploi. Mais, rien n'est dit sur la cause réelle et sérieuse du licenciement (et non de la réorganisation de l'entreprise) que doivent rechercher les juges. Pourtant, en l'espèce, les juges du fond avaient relevé que la réorganisation source de suppression d'emploi n'était pas nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise et qu'il n'était pas justifié que la suppression sur le service était de nature à faire reculer les difficultés de déficit global, privant le licenciement d'une cause réelle et sérieuse en l'absence de situation économique le justifiant (pas de réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité et pas de difficultés économiques dues au service remplacé). Ainsi, la double recherche qui doit être faite par les juges de la nécessité de la réorganisation et de la cause réelle et sérieuse du

licenciement est rappelée mais n'est pas analysée par la Cour suprême qui ampute l'objet du contentieux favorablement à l'employeur.

En second lieu, la Cour de cassation, au visa de l'article L. 1233-4 du Code du travail, sanctionne l'arrêt d'appel sur le manquement à l'obligation de reclassement au motif que la juridiction du second degré avait constaté que le seul poste susceptible de convenir au salarié ne pouvait lui être proposé, et ne pouvait donc conclure comme elle l'avait fait, violant le texte susvisé.

La Cour de cassation casse et annule dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 8 novembre 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Paris et remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée, condamnant M. X aux dépens... et au remboursement des indemnités perçues. On attend le nouvel arrêt de la Cour d'appel de PARIS et peut-être une prochaine décision de l'Assemblée plénière pour connaître la suite de ce contentieux.

FI. M

. La Cour sanctionne ainsi l'arrêt d'appel sur le fondement de la liberté de l'employeur dans son pouvoir de direction et de gestion, faisant prévaloir la liberté d'entreprendre et de réorganisation sur le droit à l'emploi



Chambardement de la contestation des opérations préélectorales

Cass. soc., 23-09-2009, n° 06-60.535, RATP c/ Syndicat Sud RATP, FS-P+B+R+I

L'établissement des listes de candidature aux élections professionnelles dans l'entreprise peut susciter un contentieux qui ressort de la compétence du tribunal d'instance. Depuis 2002, la Cour de cassation considérait que la décision du tribunal d'instance statuant avant les élections sur la régularité d'une liste de candidatures à des élections professionnelles dans l'entreprise, n'était pas susceptible de pourvoi en cassation (Cass. soc., 7 mai 2002, n° 01-60.040). Cette solution s'expliquait par la possibilité ouverte aux organisations syndicales de contester, postérieurement aux élections, la régularité des opérations électorales, contestation qui, cette fois, pouvait faire l'objet d'un pourvoi en cassation.

La chambre sociale de la Cour de cassation vient pourtant d'opérer un important revirement de jurisprudence en décidant, dans un arrêt rendu le 23 septembre 2009, que la décision du tribunal d'instance statuant en matière de contestation préélectorale rendue en dernier ressort est susceptible de pourvoi.

Le fait que le pourvoi en cassation contre une décision rendue en dernier ressort est une voie de recours qui constitue, pour les justiciables, une garantie fondamentale.

Cette nouvelle solution doit être saluée pour au moins deux raisons. La première tient à l'exigence fondamentale, issue notamment de l'article 6§1 de la Convention européenne des Droits de l'Homme, de permettre aux justiciables de bénéficier de voies de recours, bénéfice inhérent au droit à un procès équitable. En effet, les décisions du juge d'instance ont toujours été rendues en premier et dernier ressort en la matière. Par conséquent, en l'absence de possibilité de se pourvoir en cassation, les justiciables ne disposaient d'aucune voie de recours et devaient laisser se dérouler des élections potentiellement irrégulières pour pouvoir à nouveau saisir le juge.

La seconde tient à l'évolution du droit de la représentation du personnel sous l'effet de la réforme intervenue à l'occasion de la loi du 20 août 2008. On se souviendra en effet que les élections dans l'entreprise prennent aujourd'hui une importance

ce nouvelle puisqu'elles permettent non seulement de mettre en place la représentation élue du personnel dans l'entreprise, mais qu'elles ont en outre pour effet d'influer sur la désignation des salariés titulaires d'un mandat syndical. Comme le démontrent les très nombreuses décisions déjà rendues par les juges d'instance en la matière, mais également les premiers arrêts de la Cour de cassation rendus l'été dernier (v. les arrêts rendus au mois de juillet 2009, notamment Cass. soc., 8 juillet 2009, n° 09-60.031 et les obs. de L. Bento de Carvalho, Lettre de l'institut du travail de Bordeaux, oct. 2009, n° 18, p. 4), le contentieux électoral et le contentieux lié aux nouvelles règles de représentativité devraient exploser dans les mois à venir. Plus tôt la Cour de cassation pourra se prononcer sur les questions faisant difficulté, plus tôt les opérations électorales retrouveront une certaine sérénité.

S. T

...La chambre sociale de la Cour de cassation vient pourtant d'opérer un important revirement de jurisprudence en décidant, ...que la décision du tribunal d'instance statuant en matière de contestation préélectorale rendue en dernier ressort est susceptible de pourvoi ...



Accident du travail : faute inexcusable et réparation du préjudice moral des ascendants de la victime décédée.

Cass. Civ.2; 17 septembre 2009, n°08-18.484, FS-P+ B

Après le décès de la victime des suites d'un accident du travail, sa grand-mère et son père assignent en référé devant le TGI son employeur, déjà condamné par le tribunal correctionnel pour homicide involontaire, pour obtenir une provision sur l'indemnisation de leur préjudice moral. La question posée aux juges portait sur le point de savoir si les demandeurs pouvaient agir sur le fondement du droit commun, sachant que le Code de la sécurité sociale refuse en principe une telle action à la victime ou à ses ayants droit (art. L. 451-1 et L. 452-3). De nouveau à l'occasion de cet arrêt, ce sont les contours de la notion d'ayant droit qui sont rappelés, ce qui n'est pas inutile car les textes du Code relatifs à l'indemnisation du préjudice des proches de la victime décédée sont rédigés de telle sorte qu'ils tendent à favoriser la confusion.

Après que l'article L. 451-1 a interdit par principe à la victime ou à ses ayants droit d'agir en réparation conformément au droit commun, l'article L. 452-3 tempère les conséquences radicales qui pourraient en résulter en organisant à leur profit une action spécifique en cas de faute inexcusable de l'employeur. Dans une formule compliquée, il énonce que « en cas d'accident suivi de mort, les ayants droit de la victime mentionnés aux articles L. 434-7 et suivants ainsi que les ascendants et descendants qui n'ont pas droit à une rente en vertu desdits articles peuvent demander à l'employeur réparation du préjudice moral » devant la juridiction de sécurité sociale. Le verbe pouvoir renvoie en réalité à un devoir et l'indemnisation du préjudice est versée directement aux bénéficiaires par la cais-

se qui en récupère le montant auprès de l'employeur. Les articles L. 434-7 et suivants nous apprennent que les ayants droit sont ceux qui reçoivent une pension en cas de décès de la victime de l'accident, soit le conjoint, le concubin ou la personne liée par un pacte civil de solidarité, les enfants légitimes, naturels et adoptés jusqu'à une limite d'âge, et les ascendants à des conditions restrictives. Ces derniers ne peuvent en effet percevoir de rente que si la victime n'avait ni conjoint ni enfant et qu'ils auraient pu obtenir de sa part une pension alimentaire, ou si, en présence d'un conjoint ou d'enfant de la victime, ils étaient à la charge de la victime.

En l'espèce, les ascendants (père et grand-mère) n'étaient pas en droit de percevoir une rente car leurs ressources, au moment de l'accident, étaient bien supérieures à celles de la victime qui était apprenti. Ne remplissant pas les conditions posées pour l'attribution de la rente, ils ne pouvaient être qualifiés d'ayants droit et les limites imposées à ceux-ci pour l'indemnisation de leur préjudice ne pouvaient donc leur être opposées. C'est pourquoi la Cour de cassation énonce que les juges du fond avaient décidé à bon droit que le juge des référés du TGI était compétent pour connaître de la demande présentée par les ascendants de la victime afin qu'elles puissent être indemnisées de leur préjudice moral sur le fondement du droit commun. Si la solution semble claire, elle est néanmoins en contradiction avec la lettre même de l'article L452-3. Selon ses termes en effet, si ceux qui ne sont pas bénéficiaires de rente, donc ne

sont pas ayants droit, peuvent agir selon le droit commun pour la réparation de leur préjudice personnel, « les ascendants et descendants qui n'ont pas droit à une rente en vertu desdits articles » peuvent (donc doivent) demander à l'employeur réparation de leur préjudice moral devant les juridictions de sécurité sociale. Il résulterait donc de la lettre du texte une différence entre le régime d'indemnisation des conjoints, concubins ou partenaires pacsés qui, dans les cas où ils ne sont pas ayants droit, pourraient accéder au droit commun, et le régime d'indemnisation des descendants et ascendants, qui, même dans les cas où ils sont privés de rente, devraient agir devant les juridictions de sécurité sociale. De toute évidence, cette rédaction fait naître une contradiction interne à l'article car si on le lit a contrario, les personnes qui ne sont pas ayants droit selon les articles L434-7 et suivants, donc les ascendants privés de rente, doivent pouvoir obtenir une indemnisation de leur préjudice sur le fondement du droit commun. Aussi, en affirmant que les ascendants non ayants droit peuvent obtenir indemnisation sur le fondement du droit commun, la Cour de cassation surmonte la contradiction invraisemblable de l'article L. 434-7.

M. B

« De nouveau à l'occasion de cet arrêt, ce sont les contours de la notion d'ayant droit qui sont rappelés, ce qui n'est pas inutile car les textes du Code relatifs à l'indemnisation du préjudice des proches de la victime décédée sont rédigés de telle sorte qu'ils tendent à favoriser la confusion ».

Informations

<http://institutdutravail.u-bordeaux4.fr>

Direction : Olivier Pujolar
 Rédaction en chef : Valérie Lacoste-Mary
 Elaboration technique : Marie-José Bolland

Téléphone : 05 56 84 85 69
 Télécopie : 05 56 84 85 07

Contact :
lacoste@u-bordeaux4.fr

Les formations du mois de novembre :

- ◆ **12 et 13 novembre** : CGT Aquitaine. La formation professionnelle
- ◆ **Du 16 au 19 novembre** : CGT 40. Le droit du licenciement disciplinaire
- ◆ **30 novembre et 1^{er} décembre** : CGT 47. Représentativité et protocoles d'accords électoraux

Les acquisitions du centre de documentation

Responsable : Marie-José Bolland, docit@u-bordeaux4.fr



- ◆ Contribution à la théorie de l'interprétation jurisprudentielle : droit du travail et théorie du droit dans la perspective du dialogisme (4 vol.), Frédéric Géa, LGDJ, 2009
- ◆ Droit du travail et sécurité sociale, Claude Lobry, éd. Chiron, 2009
- ◆ L'éthique et le rapport de travail, Alexandre Barège, LGDJ., 2008
- ◆ La proportionnalité dans les relations de travail : de l'exigence au principe, Benoît Géniaut, Dalloz, 2009
- ◆ Droit commercial et des affaires, 18e éd., Dominique Legeais, Sirey, 2009
- ◆ Droit du travail, 4e éd., Emmanuel Dockès, Dalloz, 2009
- ◆ Droit du travail et de la sécurité sociale, 11e éd., 2009-2010, Dominique Grandguillot, Gualino, 2009
- ◆ Le droit du travail en pratique, Michel Miné, Daniel Marchand, Eyrolles, 2009
- ◆ Les notions fondamentales du droit du travail, sous la dir. de Bernard Teyssié, 2009
- ◆ Le droit du travail nouveau, François Duquesne, 6e éd., 2009/2010, François Duquesne, Gualino, 2009
- ◆ Jurisprudence sociale, Dictionnaire 2009-10, 12e éd., Benjamin Marcelis, Marion Ottavi, Agnès Roset, Lysiane Tholy, Groupe Revue Fiduciaire, 2009
- ◆ L'essentiel de la jurisprudence du droit du travail : 63 grands arrêts commentés, Caroline André, Gualino, 2009
- ◆ L'essentiel du droit des politiques sociales, 4e éd., Emmanuel Aubin, Gualino, 2009
- ◆ Protection sociale ; économie et politique. Débats actuels et réformes, 3e éd., Catherine Mills, Gualino, 2009
- ◆ Droit commercial Sociétés commerciales, 13e éd., Philippe Merle, Dalloz, 2009
- ◆ Droit des sociétés, 22e éd., Maurice Cozian, Alain Viandier, Florence Deboissy, Litec, 2009
- ◆ Droit des entreprises en difficultés, 3e éd., Pierre-Michel Le Corre, Dalloz, 2009
- ◆ La France du travail, données, analyses, débats, IRES, Les Editions de l'Atelier/Editions Ouvrières, 2009
- ◆ Introduction générale au droit, 8e éd., François Terré, Dalloz, 2009
- ◆ Procès du travail, travail du procès, sous la dir. de Marianne Keller, LGDJ, 2008