

**Collège des Bernardins**

**Département Économie Homme Société**

**Séance du 7 octobre 2010**

**Tania Sachs**

**L'INTÉRÊT DE L'ENTREPRISE EN DROIT DU TRAVAIL**

**RESUME<sup>1</sup>**

L'exposé présente les usages que le juge fait du standard juridique « intérêt de l'entreprise » en droit du travail, à partir de l'examen de décisions de la Chambre sociale de la cour de cassation et de cours d'appel.

Dans une première partie, la comparaison de la notion d'intérêt de l'entreprise et de son évaluation en droit du travail *et* en économie oppose un « **monisme économique** » et un **pluralisme du droit**. Alors que l'intérêt de l'entreprise, pluriel et indéfini, est toujours rapporté, dans la théorie économique standard, à sa valeur monétaire, le droit du travail associe à chaque valeur à laquelle il se réfère des modes d'évaluation spécifiques, ce qui pose certaines difficultés propres et interroge la manière dont le juge évalue cet intérêt.

Tania Sachs caractérise dans une deuxième partie ces différents types d'évaluations. Lorsque le juge utilise le standard de l'intérêt de l'entreprise, il se réfère à une **pluralité de valeurs** (de marché, organisationnelles) qui déterminent des manières d'évaluer et **des modes de valorisation** de l'intérêt de l'entreprise.

L'ordre d'évaluation omniprésent en droit du travail est **organisationnel** et fait primer le « bon fonctionnement de l'entreprise ». Le droit du travail tend toutefois, lui aussi, à intégrer une dimension marchande, qui vient s'adjoindre, parfois se substituer, à l'évaluation organisationnelle.

La consécration, en 1995, du motif de la réorganisation nécessaire à la « sauvegarde de la compétitivité » fait en effet entrer le **marché** dans l'appréciation du juge, en particulier s'adossant du droit du licenciement pour motif économique. La décision patronale n'est plus examinée à l'aune de l'objectif d'amélioration de l'efficacité de l'organisation, mais **des performances de l'entreprise sur le marché où elle intervient**.

Au fil des années, la comptabilité s'est ainsi imposée comme le langage de l'évaluation, qui prend désormais appui sur les représentations et les outils du savoir comptable.

Pourtant, si les juges incarnent moins une **communauté d'intérêt** des parties, qu'une **composition de valeurs** et de modes de valorisation, **moins l'équilibre que le compromis**, l'entrée de l'économie dans le droit est contestable.

---

<sup>1</sup> Résumé et compte-rendu par Frédérique Chave, CRG-Paris Ouest Nanterre La Défense

## COMPTE-RENDU<sup>2</sup>

Tania Sachs

### L'INTÉRÊT DE L'ENTREPRISE EN DROIT DU TRAVAIL

L'intérêt de l'entreprise désigne en droit un **standard juridique**, sans définition figée, qui sert à évaluer les comportements. Le plus souvent il est utilisé par les juges en **droit fiscal** et en **droit commercial**.

Pour ce qui nous intéresse, il est largement utilisé, et fortement débattu, en **droit du travail**, depuis cinquante ans. La théorie constitutionnelle de l'entreprise reconnaît, contrairement à d'autres courants (Antoine Lyon-Caen a dénoncé la mystification de l'intérêt de l'entreprise) un intérêt transcendant de l'entreprise.

L'exposé présente les usages que le juge fait de ce standard juridique « intérêt de l'entreprise », en droit du travail, à partir de l'examen de décisions de la Chambre sociale de la cour de cassation et de cours d'appel.

Dans une première partie, il utilise les théories économiques comme de révélateurs des caractéristiques et spécificités de l'intérêt de l'entreprise en droit du travail.

Une comparaison de la conception économique standard et la conception juridique de l'intérêt de l'entreprise permet dans une deuxième partie de caractériser les différents types d'évaluations que font les juges quand ils se réfèrent à l'intérêt de l'entreprise.

#### I. L'INTÉRÊT DE L'ENTREPRISE EN DROIT DU TRAVAIL *VERSUS* L'INTÉRÊT DE L'ENTREPRISE EN ÉCONOMIE.

##### **Monisme économique *versus* pluralisme juridique**

Sans revenir sur l'histoire de la notion d'intérêt (cf. Hirschman), soulignons qu'elle est associée à deux autres notions importantes, la raison et le calcul.

À ce **monisme économique** s'oppose un **pluralisme juridique**. Ce dernier accueille plusieurs acceptions de la notion d'intérêt, tributaires du corps de règles dans lequel elle prend place. L'« intérêt général » en droit public, l'« intérêt à agir » en droit processuel, « l'intérêt de l'enfant » en droit de la famille, « l'intérêt social » en droit commercial, « l'intérêt de l'entreprise » en droit du travail et bientôt « l'intérêt au contrat » en droit des contrats : autant d'occurrences du terme « intérêt » auxquelles sont attachées des significations particulières. Le standard de l'intérêt est ainsi une notion juridique<sup>3</sup> aux multiples facettes : psychologique et morale lorsqu'il s'agit de l'intérêt de l'enfant, politico-sociale quand se trouve visé l'intérêt général, patrimoniale lorsqu'il est utilisé en droit commercial, organisationnelle lorsqu'il se rapporte à l'entreprise, intérêt à l'échange dans le droit des contrats, etc.

En droit, il semble difficile de ramener tous les intérêts sur une même échelle de valeurs, alors qu'en économie standard, on peut le faire.

##### **Ce constat s'opère également pour l'intérêt de l'entreprise.**

Pour la science économique *mainstream*, l'intérêt de l'entreprise s'achève dans la maximisation de son utilité, c'est-à-dire de son profit. Déterminé par une fonction de production, l'intérêt de l'entreprise se joue sur le marché des biens et des services et procède d'un calcul. Le

<sup>2</sup> Résumé et compte-rendu par Frédérique Chave, CRG-Paris Ouest Nanterre La Défense

<sup>3</sup> Sur l'intérêt en droit privé, cf. notamment, J. Rochfeld, *Cause et type de contrat, op. cit.* ; M. Mekki, *L'intérêt général et le contrat. Contribution à une étude de la hiérarchie des intérêts en droit privé*, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit privé », t. 411, 2004.

niveau de production optimal fixé sur le marché des biens et services détermine ensuite le niveau des effectifs nécessaires dans l'entreprise. Dans cette perspective à nouveau « moniste » de l'intérêt de l'entreprise, sa détermination se joue sur le marché, lequel assume un double rôle : il s'offre à la fois comme *lieu* d'évaluation de l'intérêt de l'entreprise, et comme *mode d'évaluation* – ou *mode de valorisation* – de celui-ci (valorisation marchande).

Dans l'optique du droit du travail, la détermination de l'intérêt de l'entreprise se révèle plus malaisée.

Trois problèmes se cumulent : d'abord, il n'existe pas de définition substantielle de l'intérêt de l'entreprise. Les procédures internes à l'entreprise (consultation et information des instances représentatives) peuvent le faire émerger mais il ne leur préexiste pas. D'autre part, il existe une dissociation entre le porteur de l'intérêt et celui qui agit et enfin, il concentre sur lui une pluralité d'évaluateurs. L'intérêt de l'entreprise se trouve écartelé entre plusieurs pôles, rendant nécessaire une explicitation du processus duquel émerge l'intérêt de l'entreprise en droit du travail.

La procédure non contentieuse d'information et consultation du comité d'entreprise est précisément une voie par laquelle on intègre la pluralité des évaluations de l'intérêt de l'entreprise et par laquelle ce dernier émerge.

Dans le processus contentieux, comme on va le voir, l'intérêt de l'entreprise devient étalon d'évaluation des décisions et des comportements des acteurs.

## II. LE PLURALISME DES MODES D'ÉVALUATION/MODES DE VALORISATION

La théorie **économique** standard, elle, reconnaît l'existence de plusieurs intérêts et s'attachent à les articuler, mais n'intègre qu'une manière d'évaluer chacun de ces intérêts. Toute évaluation des intérêts en présence se résout dans une appréciation **monétaire**.

Le **droit du travail** dote l'intérêt de l'entreprise de dimensions multiples : organisationnelles, comptables, financières, commerciales, parfois morales... À chacune de ces dimensions correspondent des valeurs. Et à chacune des ces valeurs correspondent des manières d'évaluer les décisions spécifiques, irréductibles les unes aux autres, différentes manières d'attribuer une valeur.

Il faut souligner l'importance de la distinction entre valeurs et mode de valorisation dans le débat avec les économistes standards : (Tirole, Blanchard...) la force de ces économistes, c'est précisément de pouvoir prendre en charge les valeurs servies par le droit du travail tout en imposant un mode univoque de valorisation de ces valeurs. Là se situe la bataille avec les orthodoxes. En droit, on associe une manière d'évaluer propre à chaque valeur. D'où la distinction entre valeur et manière d'évaluer.

L'intérêt de l'entreprise a une dimension éminemment économique renvoyant néanmoins à deux évaluations des décisions et comportements des dirigeants et salariés, une marchande et une organisationnelle, qui est première, historiquement, en droit du travail. Le glissement d'une évaluation organisationnelle à une évaluation marchande entraîne un changement du registre d'évaluation de la décision patronale. Celle-ci n'est plus examinée à l'aune de l'objectif d'amélioration de l'efficacité de l'organisation, mais de celui d'amélioration des performances de l'entreprise **sur le marché où elle intervient**.

### L'évaluation organisationnelle

Le droit du travail confère à l'intérêt de l'entreprise une dimension organisationnelle. Les juges, face à une décision de l'employeur ou au comportement d'un salarié, examinent si la décision de l'employeur sert ou dessert le bon fonctionnement de l'entreprise. On se réfère alors à des

valeurs **d'efficacité et de performance organisationnelle**<sup>4</sup>. Bien que la faute du salarié ne soit pas complètement dépourvue de toute dimension morale, sa caractérisation repose principalement sur « **ses incidences sur le fonctionnement de l'entreprise** »<sup>5</sup>. De la même manière, la définition de la faute grave inscrite dans un arrêt du 27 septembre 2007 met l'accent sur l'impossibilité du maintien du salarié dans l'entreprise<sup>6</sup>. Dans une perspective analogue, la Chambre sociale autorise le licenciement d'un salarié malade lorsque ce licenciement est motivé, « non par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié »<sup>7</sup>. Une telle « situation objective » est caractérisée lorsque « ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif ».

Pour ce faire, « il convient d'examiner [...] notamment la qualification professionnelle et l'emploi occupé par le salarié, la taille et la nature de l'activité de l'entreprise, pour déterminer si le remplacement temporaire est possible ou si au contraire il désorganise l'entreprise »<sup>8</sup>. Dans ce cas, les critères d'appréciation de la situation de l'entreprise découlent directement de la recherche d'efficacité et de performance organisationnelle.

Lorsqu'il contrôle l'usage que fait l'employeur de son pouvoir de direction, le juge s'appuie sur une évaluation organisationnelle de l'intérêt de l'entreprise.

Il arrive également aux juges de livrer, de manière positive, une acception de l'intérêt de l'entreprise. Dans un arrêt du 17 mai 2006, la cour d'appel de Lyon a aussi estimé que la mutation d'un salarié résultant de la mise en œuvre d'une clause de mobilité était justifiée « **compte tenu des particularités du fonctionnement du magasin [...] et notamment de la grande amplitude des horaires d'ouverture hebdomadaire et de l'absence de vendeuse responsable** ». Et les juges de conclure que l'employeur n'avait commis aucun détournement de pouvoir compte tenu, notamment, des « **exigences commerciales découlant du fonctionnement du magasin** »<sup>9</sup>. En l'espèce, le refus opposé par le salarié à la mise en œuvre de la clause de mobilité est apprécié au regard de considérations qui tiennent à l'**organisation** de l'entreprise.

Dans un arrêt de la cour d'appel de Riom du 3 juin 2003, les juges ont encore estimé que pour apprécier la restriction apportée à la liberté de choix de domicile, il convient d'examiner si les attributions du salarié requièrent une présence permanente sur le lieu de travail<sup>10</sup>.

L'intérêt de l'entreprise au sens du droit du travail se distingue de la compréhension qu'en livrent les sciences économiques dans leur version standard. Celles-ci, on le sait, promeuvent une évaluation de l'intérêt de l'entreprise dont la matrice est le marché. Le droit du travail tend toutefois, lui aussi, à intégrer une telle dimension, qui vient s'adjoindre, parfois se substituer, à l'évaluation organisationnelle.

### L'évaluation marchande

Lorsque le juge recourt à un **principe d'évaluation marchand** pour apprécier l'intérêt de l'entreprise, il se situe non pas dans la sphère interne à l'entreprise, mais à l'interface entre

<sup>4</sup> En ce sens, cf. la manière dont L. Boltanski et L. Thévenot définissent la « Cité industrielle » (*De la justification, op. cit.*, p. 252 et s.). Pour une application en droit du travail, F. Guiomard, *La justification des mesures de gestion du personnel. Essai sur le contrôle du pouvoir de l'employeur, op. cit.*, p. 493.

<sup>5</sup> Soc. 3/04/1981, *Dr. ouvr.* 1982, p. 168.

<sup>6</sup> Soc. 27/07/2007, pourvoi n° 06-43.867, *D.* 2007. AJ. 2538, *D.* 2008 p. 447, obs. J. Porta; *RDT* 2007. 650, obs. G. Auzero; *JCP S* 2007. 1934, note A. Bugada ; *S.S.L.* n° 1323, 2007. 13, note F. Champeaux. Selon la Cour de cassation, la faute grave est celle qui « rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ».

<sup>7</sup> Soc. 26/07/2007, pourvoi n° 06-44146 et 06-43029 ; Soc. 18/10/2007, *Bull. civ.* V, n° 163, *RDT* 2007, p. 717, obs. J. Pélissier.

<sup>8</sup> C.A. Lyon, 28/03/2008 (disponible sur [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr), RG n° 07/01621).

<sup>9</sup> C.A. Lyon, 17/05/2006 (disponible sur [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr), RG n° 05-04829).

<sup>10</sup> C.A. Riom, 3/06/2003.

l'entreprise et son environnement, le **marché**. Cette manière d'évaluer l'intérêt de l'entreprise occupe une place de plus en plus importante dans la pratique judiciaire<sup>11</sup>. Ce sont les performances de l'entreprise sur le marché qui compte. **Le glissement d'une valorisation organisationnelle à une valorisation marchande** est omniprésent dans le droit s'agissant du licenciement pour motif économique.

En la matière, l'évaluation des déterminants et des implications organisationnels occupait une place importante dans les décisions judiciaires antérieures à la consécration, en 1995, du motif de la réorganisation nécessaire à la « sauvegarde de la compétitivité ».

Jusqu'en 1995, la chambre sociale retenait la possibilité de licencier un salarié en vue de la recherche d'une meilleure **organisation** de l'entreprise. Depuis, ce type de justification n'est plus retenu ; lui est substitué le « motif nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité ».

Ce faisant, si l'on s'attache aux termes employés par la Chambre sociale, le droit du travail a fait évoluer les raisons admissibles pour lesquelles l'employeur peut licencier. L'employeur se trouve légitime à viser la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, mais pas à améliorer seulement l'organisation. En somme, les juges ont écarté une réorganisation qui serait justifiée par elle-même<sup>12</sup>, exigeant qu'un élément extérieur, venant du marché, conduise l'employeur à l'entreprendre<sup>13</sup>. Le juge compare pratiques sociales de l'entreprise avec les concurrents et le contexte concurrentiel.

Ce glissement entraîne un changement du registre d'évaluation de la décision patronale. Celle-ci n'est plus examinée à l'aune de l'objectif d'amélioration de l'efficacité de l'organisation, mais de celui d'amélioration des performances de l'entreprise **sur le marché où elle intervient**.

Ce cadre argumentatif, imprégné d'une évaluation marchande de la décision patronale ou des clauses contractuelles, prévaut également en matière de contrôle de la validité des clauses de non-concurrence. Selon une jurisprudence bien établie, le juge saisi doit vérifier que la clause de non-concurrence est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise<sup>14</sup>. Dans cette perspective, il importe de **protéger l'entreprise d'une concurrence déloyale**. L'entreprise est alors appréhendée, moins comme une organisation dont il s'agit de huiler les rouages (évaluation organisationnelle), que comme une activité exercée sur un marché et **orientée vers la réalisation de profits**. À cet égard, il est intéressant de relever les différents éléments qui, aux yeux du juge, affectent le jeu de la concurrence, plus précisément ceux qui sont « susceptibles de constituer un trouble dans l'exercice normal de la concurrence »<sup>15</sup>. Il peut s'agir des informations que l'entreprise met à la disposition du salarié, du savoir-faire que celui-ci acquiert dans l'entreprise, des méthodes de travail, etc.

Ces deux modes de valorisation sont souvent entremêlés et il est difficile de les distinguer. La cour de cassation opère un syncrétisme entre les deux, d'autant qu'ils partagent le même langage : celui de la **comptabilité**.

## **POROSITÉ SERVIE PAR L'UTILISATION D'UN LANGAGE COMMUN AUX DEUX ÉVALUATIONS**

Au fil des années, la comptabilité s'est imposée comme le langage de l'évaluation. Cette dernière prend ainsi appui sur les représentations et les outils que le savoir comptable forge. **C'est dans la langue comptable que se tient le débat judiciaire**, que sont établies les preuves.

Toutefois, ce langage commun ne doit pas faire oublier la pluralité des manières d'évaluer. Ainsi **des données comptables identiques donneront lieu à une interprétation différente** selon

<sup>11</sup> L'importance croissante de cette manière d'évaluer l'intérêt de l'entreprise peut être analysée comme l'écho, dans le droit du travail, de la diffusion du modèle du marché comme mode de coordination économique.

<sup>12</sup> En ce sens, cf. T. Pasquier, *L'économie du contrat de travail*, op. cit., p. 401 et s.

<sup>13</sup> Sur ce point, cf. *supra*, p. Erreur : source de la référence non trouvée et s.

<sup>14</sup> Soc. 29/04/2003, *Bull. civ.* V, n° 140.

<sup>15</sup> Soc. 13/11/1999, pourvoi n° 97-40023.

le mode d'évaluation utilisé. Ce dernier guide l'interprétation des données comptables.

Les juges incarnent moins une **communauté d'intérêt** des parties, qu'une **composition de valeurs** et de modes de valorisation, **moins l'équilibre que le compromis**. À travers le choix des termes il s'agit de marquer ce qu'impliquerait l'intrusion massive dans le droit de modes de valorisation économiques. Si on retient que les juges assurent un équilibre des intérêts, cela légitime l'entrée dans le droit de la science économique standard. S'il compose des valeurs et des modes de valorisation très spécifiques et arrive à un compromis, l'entrée de l'économie – dans sa version standard – dans le droit est plus discutable.

## DISCUSSION

### **Quelle est la relation entre intérêt de l'entreprise en droit du travail et en droit des sociétés ?**

Le droit s'adosse à l'entreprise et pas à la société ; les énoncés du droit du travail se réfèrent à l'entreprise, intégrant des personnes morales diverses.

### **L'intérêt de l'entreprise est-il moins précis que l'intérêt social ?**

Pour Antoine Lyon-Caen, dans une version canonique, l'intérêt social du droit des sociétés est celui de l'actionnaire typique, cf. Dominique Schmidt, (école de Strasbourg), referé à une vision de la société, et de l'acteur principal qui est l'actionnaire, qui a investi et veut de l'argent.

Une autre version, combattue vigoureusement, est l'intérêt de toutes les parties prenantes, cf. rapport Viennot, parlant de l'intérêt de l'entreprise, de l'état, du créancier, etc. ().

La jurisprudence est « prudente ». Elle et évite le débat : il n'y a pas de définition précise mais on trouve des distinctions entre intérêt social et intérêt des actionnaires.

En Belgique, est mis en avant l'intérêt des **actionnaires futurs**.

### **Quand le juge l'utilise-t-il la notion d'intérêt de l'entreprise ?**

Antoine Lyon-Caen : à la fin du XIXe siècle il est utilisé brièvement pour évoquer les abus du droit de licencier ; puis les juges changent de position. La notion disparaît pendant 50 ans et revient en 1945 quand on réfléchit au contrôle et au pouvoir de sanction de l'employeur. La notion entre en 1945 sous l'influence du traducteur des ouvrages allemands...

### **What is good management?**

Armand Hatchuel : le premier paradigme, organisationnel, est en quelques sortes « Woodwardien », dans les années 1950, suivi du deuxième paradigme, qui serait « Porterien », ou « marchand », avec l'arrivée de la notion de compétitivité dans les années 1970. Y a-t-il des définitions de l'intérêt de l'entreprise aujourd'hui ? Remarquons que les juges pour parler de gestion utilisent des théories disponibles, le « bon fonctionnement ». On comprend bien alors que la notion d'intérêt de l'entreprise (ou de bon fonctionnement, ou de compétitivité) ne peut être référée qu'à une doxa disponible.

Tania Sachs : le juge ne se réfère pas à une théorie mais à un sens commun, c'est bien le problème ! Il y a là un grand débat juridique : il n'a pas de conception économique mais se réfère à un sens commun économique. Selon leurs pourfendeurs, les juges seraient de mauvais économistes qui écoutent des histoires des avocats des salariés et des employeurs, qu'ils interprètent et jugent avec leurs propres valeurs.

Aux États-Unis, ils peuvent se référer à des théories économiques explicites et sont formés pour, ce qui n'est pas le cas en France.

### **Quelles opérations cognitives du juge lui permettent de trancher ?**

Olivier Favereau : Dans la thèse d'Emmanuel Gaillard sur le pouvoir en droit privé, il explique qu'on ne peut accorder la personnalité morale à l'entreprise car les intérêts y sont trop hétérogènes ; qu'en penser ? L'intérêt collectif qui soutient la personnalité morale est distinct de l'intérêt des membres.

La personnalité morale est présentée par E. Gaillard comme une sélection des intérêts individuels mis en commun ; l'exposé réfute ce point : le juge dans les cas présentés sélectionne une valeur, face à des intérêts qui s'opposent et cela permet un classement assez naturel des comportements, des dirigeants ou des salariés. Ce qu'on appelle valeur, organisationnelle ou marchande, dans un changement de niveau par rapport à l'intérêt individuel définit d'une certaine façon un intérêt collectif. Le juge forge un intérêt collectif et peut classer les comportements individuels et trancher. Contrairement à E. Gaillard, le manager doit savoir dégager un intérêt collectif, certes non substantiel, et mouvant, mais telle est l'opération intellectuelle en cause. Rapprocher valeur et intérêt collectif est alors très intéressant.

(Tania Sachs) : Le juge n'isole probablement pas une valeur organisationnelle en tant que telle mais des éléments de narration qui s'inscrivent dans un cadre argumentatif qui les contraint (la loi, des expressions jurisprudentielles, des standards...) qui invitent à certaines expressions et certains points de vue. Le juge prend ce qui le convainc le plus. Les deux parties mettent en avant l'intérêt de l'entreprise, or cette norme à contenu variable qu'est l'intérêt de l'entreprise, a une double spécificité, pas de définition établie et une terminologie partagée « intérêt de l'entreprise »...

### **Une présentation Habermassienne ?**

Armand Hatchuel : les systèmes argumentatifs construiraient une sphère propre où le juge est lui-même un système cognitif et argumentaire ; il est un appareil de pensée sociale.

Sans **halo sémantique** autour de ce standard, il disparaîtrait. Il renvoie donc à des normes plus générales. Le juge sélectionne et décide en fonction d'un halo sémantique, et donc, de normes sociales générales, et de ses propres croyances. Il y a donc des formations discursives qui font signification.

L'entreprise n'a pas d'existence en droit, de ce fait on doit construire une catégorie épistémique « intérêt de l'entreprise », puis des registres pour coder le mode organisationnel, compétitif, etc.

Jean-Philippe Robé : en général, le juge ne fait pas de *second guessing* de ce qu'est l'intérêt social. Le contrôle est *a posteriori*, pas *a priori*.

### **Intérêt de l'entreprise et intérêt commun.**

Blanche Segrestin : il y a une distinction entre l'intérêt de l'entreprise et l'intérêt commun. De là on peut invoquer le premier pour justifier l'exclusion du collectif de certaines parties.

Comme le capitaine peut jeter des marchandises appartenant à ses clients-marchands pour sauver le bateau, comment organiser les décisions qui pour sauvegarder l'intérêt de l'entreprise licencient des salariés ?

Quand il y a licenciement pour raisons économiques, et que le juge estime le licenciement conforme, le salarié est exclu. Pourquoi ne pas l'associer ?

Il y aurait des cas où l'on parle d'intérêt commun plutôt que de l'intérêt de l'entreprise ?

Contentieux commercial et contentieux du travail sont cloisonnés : en cas de licenciements, les salariés ne sont pas forcément recevables à agir pour les contester : la question est de savoir s'il y a un motif économique de licenciement.

Concernant l'intérêt de l'entreprise, le juge se réfère à l'objet social et non à l'intérêt de l'actionnaire, ou du collectif. Les domaines sont étanches, ainsi les salariés et le CE ne peuvent agir en justice en matière d'abus de bien social, par exemple.

### **Est-ce que le juge a une capacité d'instruction propre pour se créer sa propre opinion ?**

On décrit un juge réceptacle de deux argumentaires ; or lorsqu'on entre dans la mécanique comptable on peut lui faire dire des choses très différentes...

Il existe une expertise du juge en **droit des sociétés**. En droit du travail, il peut faire appel à des experts.