LA COTE DÉSPOSSÉS
La Tribune
DES MARCHÉS

FINANCE ET DROIT

Page coordonnée par Dominique Mariette

NOMINATIONS

CABINETS D'AVOCATS

• Proskauer Rose

Yasmine Tarasewicz, 40 ans, rejoint comme associée le bureau parisien américain de Proskauer Rose pour y diriger le département de droit social. Elle vient du cabinet Salès Vincent & Associés où elle a notamment assisté les clients dans la conception et la réalisation de restructurations transnationales.

• Gibson, Dunn & Crutcher

Frédérique Sauvage est nommée associée du bureau parisien de la firme, après l'avoir intégrée en 1991. Elle a développé ses compétences en droit des affaires, en particulier dans les fusions-acquisitions.

Jean-Philippe Robé est nommé associé, ayant rejoint le bureau parisien de Gibson, Dunn & Crutcher en janvier 2000. Il est spécialisé dans les montages de fusions-acquisitions et d'opérations financières internationales.

• Archibald Andersen devient Andersen Legal, et recrute trois associés

Blake Redding, 53 ans, a rejoint l'équipe spécialisée dans les grandes transactions internationales. Il était depuis 1995 directeur juridique du groupe Michelin.

Pierre-Yves Faget, 47 ans, vient renforcer l'équipe de fiscalistes spécialisés en technologies de l'information et télécommunication. Il exerçait depuis 1991 le droit fiscal, des sociétés et des douanes au sein du cabinet Bensoussan.

Antoine Allez, 36 ans, rejoint l'équipe immobilier. Il a commencé sa carrière en 1990 chez Clifford Chance où il s'est occupé en particulier de projets immobiliers dans les pays de l'Est.

• Allen & Overy

est nommé directeur général, en charge de l'administration et du développement. Il était auparavant mandataire général de la compagnie d'assurances financière FGIC, filiale de GE Capital.

Les juristes doutent du projet de contrat de travail du Medef

■ Plusieurs avocats en droit social estiment malvenue l'idée patronale d'introduire un nouveau type de contrat de travail limité dans le temps.
■ Selon certains d'entre eux, le Medef cherche sans le dire à porter le débat sur le licenciement économique.

LES AVOCATS intervenant en droit social s'interrogent sur le bien-fondé des propositions du Medef de créer un nouveau type contrat de travail « *dénoncé de la durée indéterminée du travail* », comme explique l'un d'eux. « *Ou bien on connaît d'avance la date du contrat, et c'est un CDD. Ou bien on le ne connaît pas, et c'est un CDI. Pourquoi créer un régime intermédiaire ?* », s'interroge un autre.

Des seuleurs sans plus particulièrement concernés par les propositions patronales. « *C'est le cas de l'hôtellerie ou de ceux travaillant par chantiers pouvant anticiper la durée du travail dans le temps, comme les sociétés informatiques ou de conseil* », explique Sophie Uettwiller, chez Salans Hertzfeld Heilbronn. « *Le recours à la main-d'œuvre temporaire y est fréquent. Mais la jurisprudence a trop tendance à requalifier ces contrats en emplois permanents* ».

Si l'employeur peut craindre de se voir infliger ce traitement en justice, l'avocat Georges Souchon se demande néanmoins quelle place il y a pour un « *contrat de nouveau type* ». Seul à « *mobiliser le législateur sur la nécessité d'élaborer et d'assurer le régime actuel des CDD* », précise pour remplacer un salarié absent ou répondre à un surcroît d'activité temporaire. Autrement dit, « *la législation en vigueur pour ces contrats se limite à des cas très précis, qui satisfont de moins en moins les besoins d'entreprises en phase de croissance rapide mais aléatoire, ce qui se ressent dans des projets à moyen terme* », ajoute-t-il.

Un CDD plus long souhaité. A moins que le fondement des propositions du Medef ne se trouve ailleurs. Selon Joël Grangé, avocat chez Gide Loyrette Nouel, les employeurs « *demandent à disposer d'un contrat de travail à durée plus longue que les actuels CDD, sur la licéité duquel le licenciement économique a été rendu trop complexe par la jurisprudence* ». Et d'ajouter que « *le plan social siège en effet à remplir deux conditions antinomiques, à savoir de démontrer qu'on est au bord du gouffre tout en proposant plusieurs solutions de reclassement aux salariés menacés* ».

Le spectre du traitement social lié au licenciement économique s'explique, selon l'avocat Alain Ortan, à Montpellier, dans la mesure où le juge « *occupe un important espace laissé vacant par la loi* ». Mais si certains parlent alors de crainte du juge, le juriste fait remarquer qu'« *en pratique la plupart des plans sociaux d'accompagnement sont annulés car il n'y a rien dedans* ». Y compris par la Cour de cassation, dont les arrêts en droit social ont contribué à enrichir le droit du licenciement.

Selon Hélène Masse-Dessen, avocat près de la Haute Cour, le **Medef** ne lance rien d'autre qu'une « *variante du contrat à durée indéterminée, éventuellement plafonné à cinq ans, se caractérisant pouvoir être rompu plus facilement par l'employeur, sans que s'appliquent les garanties acquises au fil de l'histoire sociale sur le CDI, qui demeure le droit commun* ». Si le patronat ajoute quelques « *-cotés portant sur les conditions d'indemnisation et de reclassement des chômeurs, « c'est en réalité une manière de masquer le débat que le Medef fait porter, sans le dire, sur le droit du licenciement* ». Un sujet inscrit au menu du projet de loi de modernisation sociale défendu au printemps par Martine Aubry.

JEAN-PHILIPPE LACOUR

Le contrat de travail attaqué sur deux fronts

■ Un responsable du Centre des jeunes dirigeants propose que les contrats soit modulés selon les entreprises.
■ Il prône aussi la fin de la spécificité du droit du travail.

DES CONTRATS de travail modulés en fonction de la situation des entreprises ou mis sur le même plan que des relations commerciales : c'est une vision très nouvelle du droit du travail que propose Me Thibault du Manoir de Juaye, avocat à la Cour et, surtout, délégué national aux droits de l'entreprise du Centre des jeunes dirigeants, dans un ouvrage à paraître prochainement.

Ce texte d'un responsable de l'aile « poil à gratter » du patronat intervient alors que le Medef propose aux syndicats une réforme des contrats de travail dans le cadre du grand chantier de la « refondation sociale ». Il révèle, au-delà des précautions d'usage, la volonté des chefs d'entreprise d'adapter le droit du travail, considéré comme un cadre trop rigide pour une économie de plus en plus flexible. « *La prédominance des aspects d'entreprises sur le contrat de travail doit être affirmée [...] Il faut donc prévoir que les contrats de travail pourront être modifiés par des accords voulus majoritairement par les salariés de l'entreprise* », écrit-il.

Variables d'une entreprise à l'autre, les droits des employés seront mieux différents à l'intérieur de la même entreprise, selon leur statut de travailleur à temps plein ou partiel. L'auteur propose ainsi de conférer un nombre de droits de vote proportionnel à l'apport de valeur ajoutée dans l'entreprise de chaque individu.

L'Europe en opposition. L'auteur plaide en revanche sur le même plan le contrat qui couvre les salariés, relevant du droit du travail, et celui que signent les « indépendants », régi par le droit commercial. « *Est-il normal qu'à mêmes attributs économiques, il y ait des statuts juridiques, fiscaux et sociaux différents ?* [...] *Il convient de* [tous ces] *considérer comme appartenant à l'entreprise.* » L'auteur comble ainsi une brèche entre deux branches du droit, qui s'est lentement construite depuis un siècle par la loi et les juges, afin de protéger plus efficacement les salariés. Cette protection supplémentaire reposant sur le rapport de subordination dans lequel se trouve le salarié vis-à-vis de son employeur. Or, aujourd'hui, « *ce lien de subordination tend à disparaître* », assure le juriste. L'auteur estime à ce titre que, en échange d'un pouvoir supplémentaire dans l'entreprise, les salariés devraient accepter de perdre les avantages d'un droit protecteur. Eclaté, banalisé, le contrat de travail est cité à mort. Mais cette volonté de réformer se heurte au texte signé par les partenaires sociaux européens, qui vient conforter le contrat de travail à durée indéterminée comme la règle des relations entre une entreprise et un salarié.

PASCAL JOURNANS

(1) « *La Démocratie dans l'entreprise* », éditions Panoramiques, 14110 Condé-sur-Noireau, [illegible]

AIDE-MÉMOIRE

[illegible]