

TRIBUNAUX DE COMMERCE

LES PRIORITÉS DU CONSEIL NATIONAL
La garde des Sceaux, Michèle Alliot-Marie, a demandé au Conseil national des tribunaux de commerce de travailler sur trois priorités. L'une d'entre elles vise à harmoniser les pratiques devant tous les juges consulaires. Le ministre attend une proposition du Conseil national pour l'automne 2010.

AVOCATS

DUPIRÉ & ASSOCIÉS EST CRÉÉ
Spécialisé en droit social, le cabinet d'avocats Dupiré & Associés vient de voir le jour à Paris. Il se trouve au cœur des sujets majeurs de droit social (stress au travail, inégalités salariales, restructurations d'entreprises, etc.) et veut les transformer en autant d'opportunités de croissance pour les entreprises clientes.

RENDEZ-VOUS

LES ATOUS DU DROIT COMPARÉ
L'association Droit et Commerce organise, le 23 novembre dans la grande salle d'audience du tribunal de commerce de Paris, une conférence sur le thème « Les atouts respectifs des systèmes de "common law" britannique et de droit écrit français ». Pour tout renseignement : 01.46.28.38.37.

Petit sursaut pour une « class action » à la française

LE SECRÉTAIRE d'État du Commerce, de l'Artisanat, des PME, du Tourisme, des Services et de la Consommation, Hervé Novelli, n'a pas pris un grand risque aux premières Assises de la consommation. Il est d'accord pour la mise en place d'une action de groupe à la française, mais dans des cas très limités et à condition d'avoir épuisé une ribambelle de préalables dont la médiation. Autrement dit, la « class action » est encore loin de voir le jour en France, même si deux commissions parlementaires viennent de se saisir du dossier. N'oublions pas que Luc Chatel, le prédécesseur d'Hervé Novelli, pourtant auteur d'une proposition de loi fort favorable à l'action de groupe, avait jeté l'éponge. Sans parler de la forte hostilité du Medef et de Christine Lagarde. Les entreprises françaises peuvent dormir tranquilles... à moins que Bruxelles ne prenne de vitesse le gouvernement français. F.H.

SOCIAL

Rédiger une clause de mobilité sur mesure

La Cour de cassation est catégorique : une mutation ne peut pas être acceptée à l'avance par le salarié même si elle figure dans son contrat de travail.

Certains entreprises en font une règle de management ; d'autres y ont recours en période de restructurations, plus fréquentes du fait de la crise. Dans un cas comme dans l'autre, elles comptent sur les bienfaits supposés ou attendus de la mobilité des salariés. Certaines directions des ressources humaines n'hésitent d'ailleurs pas à insérer une clause de mobilité à tout va dans les contrats de travail. Il faut pourtant y regarder à deux fois, car cette pratique risque de s'avérer désastreuse en droit tant pour les groupes que pour les PME. En effet, dans un arrêt du 23 septembre dernier, la chambre sociale de la Cour de cassation est catégorique : « La clause de mobilité par laquelle le salarié lié à une société s'est engagé à accepter toute mutation dans une autre société, alors même que cette société appartiendrait au même groupe ou à la même unité économique et sociale, est nulle. »

En fait, avant de rédiger une telle clause, l'employeur doit prendre un maximum de précautions. Il doit avancer un intérêt pour l'entreprise et délimiter une zone géographique. Par exemple, la mutation du salarié doit pouvoir s'expliquer par le bénéfice que son expérience et ses compétences apporteront à l'entité d'accueil. Mais il est aussi primordial d'obtenir l'acceptation de l'employé ou du cadre concerné au moment d'exercer la clause de mobilité et lui laisser le temps de s'organiser. Et en aucun cas un employeur ne peut lui demander à l'avance son acceptation. C'est notamment l'un des points reprochés par la Cour de cassation dans l'affaire qui elle a examinée en droit.

La société Renault France Automobile avait engagé en 1999 une personne comme responsable du service marketing auprès de l'établissement de Caen, devenu la société Renault France Automobiles Val-de-Seine. En janvier 2004, il signe avec cette dernière entreprise un avenant à son contrat de travail, lequel insère à la fois une promotion et une clause de mobilité. Selon cette



Une simple mutation dans une autre filiale constitue en soi une modification substantielle du contrat de travail.

disposition contractuelle, ce salarié pourrait être amené à exercer ses fonctions dans toute autre société de Renault France Automobile. Plusieurs mois après, l'employeur veut mettre en œuvre la clause de mobilité. Le responsable du service marketing refuse la mutation et est licencié le 3 janvier 2006. Il décide de saisir la justice pour licenciement abusif.

ACCEPTATION DU SALARIÉ

Dans un arrêt de 2007, la cour d'appel de Caen donne gain de cause à la société. Elle estime que la mutation du salarié dans une autre filiale du groupe constituait un simple changement de ses conditions de travail, une décision qui entraînait parfaitement le pouvoir de direction de l'employeur. Par ailleurs, elle explique que le salarié ne pouvait pas méconnaître les engagements

de la clause de mobilité. Une interprétation en droit que n'a pas du tout partagée la Cour de cassation. Pour la haute juridiction, en vertu de l'article L.1222-1 du Code du travail (ancien article L.122-12), un salarié ne peut pas accepter par avance un changement d'employeur. Autrement dit, il doit lui être demandé son avis lors de la mise en œuvre de la clause. Et, à la différence de la cour d'appel de Caen, une simple mutation dans une autre filiale constitue en soi une modification substantielle du contrat de travail. Ce qui implique de recueillir l'acceptation du salarié.

L'arrêt du 23 septembre rappelle donc les employeurs à la prudence. Pis, s'ils venaient à utiliser la mobilité comme un moyen de coercition dans un contexte conflictuel, ils pourraient très bien se voir reprocher un harcèlement moral. Ce risque est aussi à éviter après le retour d'un congé parental, de maternité ou d'un accident du travail. **FREDERIC HASTINGS**

L'AVIS DE L'EXPERT

ISABELLE AYACHE-REVAH, avocate associée au cabinet Raphaël. « AVEC CET arrêt de la Cour de cassation, il est encore plus urgent de ne pas généraliser pour une entreprise la clause de mobilité dans tous les contrats de travail. Une application au cas par cas doit être faite pour rechercher une réelle adéquation entre l'intérêt de l'entreprise et les contraintes que cela représente pour le salarié. Toute modification substantielle du contrat de travail doit en effet recueillir à chaque fois l'avis du salarié. Il est interdit d'obtenir par avance son acceptation dans le cadre d'une clause de mobilité, comme le souligne clairement la Cour de cassation. Un délai de prévenance au minimum de trois mois permettant au salarié de s'organiser semble même être une sage précaution à prendre par l'entreprise. »



C'est à lire

SOURIEZ, VOUS ÊTES MANAGER



On ne change pas une formule qui gagne. Après « Manager me fascine et jadore gérer les crises », voici le deuxième tome de la collection Gualino « Smile Business ». Cette fois, le management est marié à l'humour. Le premier car « il y a des idées à mettre en œuvre en période de crise pour bien la passer et en sortir renforcé ».

serieux et pertinent, l'ouvrage illustre les meilleures méthodes pour motiver une équipe, en 7 étapes et 49 dessins humoristiques. Un exemple ? Dans l'étape n° 4 intitulée « Stimulez les performances », il est prescrit de « stimuler les collaborateurs en n'hésitant pas à les mettre en concurrence ». Cela « donne souvent de très bons résultats, ajoutent les auteurs. Pour autant qu'il n'y ait pas trop d'abandons en cours de route. Faites rêver ! » Un conseil assorti de ce mot de l'animateur de radio-télé Laurent Ruquier : « Ce qui est chouette le premier jour à Roland-Garros, c'est que tous les Français sont encore en compétition ! ». J.-L. A.

COMMENT DEVENIR UN GRAND LEADER



On ne naît pas Steve Jobs ou Jack Welch, Gandhi ou Barack Obama, on le devient ! Autrement dit, on ne naît pas leader, on le devient. Mais il faut décider de le devenir, cela s'apprend, se cultive, se perfectionne. À ce postulat, John Sadowski (professeur et consultant en leadership) et Lukáš Rocho

dans l'ouvrage qu'ils viennent de publier. « Les histoires et les légendes ont un pouvoir très particulier, écrivent-ils, celui de rassembler les personnes, de les inspirer et de les transformer durablement. » Moralité : « Le leader performant est avant tout et toujours un grand conteur d'histoires — ce que les Anglo-Saxons appellent un "storyteller" », dont les histoires livrent les secrets. Par exemple, aujourd'hui, un leader doit partager ses émotions, il sait se servir de sa personnalité et de son passé pour créer une histoire authentique et sincère. Et surtout, il donne à tous, dans l'entreprise, l'occasion de participer à ce qui devient une aventure commune ». J.-L. A.



À fin septembre, selon le baromètre « Livraisons futures » de Jones Lang LaSalle, on décombrerait 1,4 million de mètres carrés mis en chantier livrables d'ici trois ans, en recul de 26 % en six mois. Si la situation se poursuit, un creux des livraisons est à prévoir à l'horizon 2011-2012, prévient le leader du conseil immobilier en entreprise.

LE TABLEAU DE BORD DU DIRIGEANT

SMIC AU 1^{er} JUILLET 2009 (« JO » DU 26 JUIN 2009)			
BASE HORAIRE	8,82 €		
SALAIRE MENSUEL (BASE 35 HEURES)	1.337,70 €		
MINIMUM GARANTI (MG)	3,31 €		
PLAFOND MENSUEL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE			
AU 1 ^{er} JANVIER 2009	2.859 €		
REMBOURSEMENT DE FRAIS DE REPAS (JANVIER 2009)			
RESTAURATION HORS DES LOCALS DE L'ENTREPRISE	8,10 €		
REPAS LORS D'UN DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL	16,60 €		
TITRE RESTAURANT : PLAFOND D'EXONÉRATION DE CHARGES (URSSAF)	5,19 €		
INDEMNITÉS DE GRAND DÉPLACEMENT (PAR JOUR)			
COMPENSATION DES DÉPENSES SUPPLÉMENTAIRES DE NOURRITURE (PAR REPAS)	16,60 €		
LOGEMENT ET PETIT DÉJEUNER DÉPARTEMENTS 75, 92, 93, 94	59,60 €		
LOGEMENT ET PETIT DÉJEUNER AUTRES DÉPARTEMENTS	44,20 €		
INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION (INSEE)			
SEPTEMBRE 2009	-0,2 %		
SUR DOUZE MOIS, DE SEPTEMBRE 2008 À SEPTEMBRE 2009	-0,4 %		
INDICE DES LOYERS COMMERCIAUX (BASE 100 : 1^{er} TRIM. 2008)			
DEUXIÈME TRIMESTRE 2009 (PARUTION 9 OCTOBRE 2009)	102,05		
VARIATION ANNUELLE	+0,84 %		
ARGENT			
TBB (TAUX DE BASE BANCAIRE), INCHANGÉ DEPUIS LE 15 OCTOBRE 2001	6,60 %		
PRINCIPAUX TAUX RELÈVÉS EN SEPTEMBRE 2009 :			
MOYENNE MENSUELLE DE L'EURIBOR 3 MOIS	0,3584 %		
EURIBOR 3 MOIS	0,7710 %		
TAUX DES PÉNALITÉS DE RETARD DES FACTURES (TAUX DE REFI + 7 POINTS)	8 %		
SEUIL DE LUSURE POUR UN DÉCOUVERT EN COMPTE (AU 1 ^{er} OCTOBRE 2009)	13,16 %		
INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES D = distance parcourue à titre professionnel en 2009			
PUISSANCE ADMINISTRATIVE	JUSQU'À 5.000 KM	DE 5.001 KM JUSQU'À 20.000 KM	AU-DELÀ DE 20.001 KM
4 CV	0,466 €	1,020 € + (D x 0,262)	0,313 €
5 CV	0,512 €	1,123 € + (D x 0,287)	0,343 €
6 CV	0,536 €	1,178 € + (D x 0,301)	0,360 €
7 CV	0,561 €	1,218 € + (D x 0,318)	0,379 €
8 CV	0,592 €	1,278 € + (D x 0,337)	0,401 €
9 CV	0,607 €	1,278 € + (D x 0,352)	0,416 €
10 CV	0,639 €	1,323 € + (D x 0,374)	0,440 €
11 CV	0,651 €	1,298 € + (D x 0,392)	0,457 €

LE CHIFFRE DE LA SEMAINE	
70 %	mauvais pour 12 % d'entre eux, selon un sondage réalisé l'été dernier par BVA pour le Conseil pour la diffusion de la culture économique (Codice) auprès de 400 leaders. Pour les connaissances des élus et des journalistes, seulement la moitié des leaders d'opinion pensent qu'elles sont « bonnes ».
C'est la proportion de leaders d'opinion qui jugent plutôt mauvais le niveau de connaissances général en économie des Français, ce niveau est même très	

L'ACTIONNAIRE FINANCIER



Chez la plupart des entrepreneurs qui ont créé leur PME, les fonds d'investissement ont mauvaise réputation. Et c'est pire encore chez les salariés de ces entreprises qui les accusent de rechercher la rentabilité maximale à court terme. Question de point de vue, sans doute, puisque certains chefs d'entreprise trouvent un intérêt à être accompagnés par le capital-investissement afin de

« ENTREPRENEURS: QUEL PRIVATE EQUITY POUR VOUS ACCOMPAGNER ? »