

Myriam CARESSA

Myriam.caressa@u-pec.fr



FORMATION

- 2011 – **Doctorat en Droit privé – Félicitations du jury** – Université Paris II – Panthéon-Assas
2018
« *Marchandage et prêt illicite de main-d'œuvre : étude critique* » – Dir. Pr. F. FAVENNEC-HERY
- 2009 – **Master 2 de Droit social – Mention Bien, Vice-major** – Université Paris II –
2010
Panthéon-Assas
Mémoires :
« *Les incriminations pénales du trafic de main-d'œuvre* » – **Mention Très Bien**
« *Le droit de grève au Québec : analyse d'une perspective règlementée* » – **Mention Très Bien**
- 2005 – **Master 1 de Droit des affaires – Mention Bien** – Faculté Libre de Droit et
2009
d'Economie, Paris
- 2005 – **Licence d'Anglais juridique – Mention Bien** – Faculté Libre de Droit et d'Economie,
2008
Paris
- 2003 – Classes préparatoires aux Grandes Ecoles d'Ingénieurs (MP) – Lycée Janson de Sailly, Paris
2005
2003 Baccalauréat S, spécialité Mathématiques – Mention Bien – Lycée Jean-Baptiste Say, Paris

ENSEIGNEMENTS (VACATIONS)

Cours magistraux :

- **Introduction au droit et Droit de la famille** (36 heures par an ; 2015 – 2019)
Université Paris II – Panthéon-Assas – 1^{ère} année de Capacité en Droit
Supervision des TD, fiches de TD, galop d'essai, orientation pédagogique
- **Droit des contrats et de la responsabilité civile** (39 heures par an ; 2015 – 2019)
Université Paris II – Panthéon-Assas – 1^{ère} année de Capacité en Droit
Supervision des TD, fiches de TD, galop d'essai, orientation pédagogique
- **Droit du travail – Relations individuelles** (39 heures de cours par an ; 2013 – 2019)
Université Paris-Dauphine – 3^e année de Licence de Gestion en apprentissage
Support de cours, fiches de TD, galop d'essai, direction de mémoire

Travaux dirigés :

- **Droit du travail – Relations individuelles** (30 heures par an, 2 groupes ; 2011 – 2019)
Université Paris II – Panthéon-Assas – 3^e année de Licence de Droit (Pr. J.-M. OLIVIER et Pr. J.-F. CESARO)
Coordinatrice d'équipe (depuis 2011 ; 8 à 16 chargés de TD ; 12 à 18 groupes de TD)

Séminaires de Master 2 :

- **Individual labour law** (en anglais, 24 heures de cours par an ; 2016 – 2019)
Université Paris II – Panthéon-Assas – Master 2 professionnel International Human Resources Management
- **Collective labour law** (en anglais, 8 heures de cours par an ; 2014 – 2019)
Université Paris II – Panthéon-Assas – Master 2 professionnel International Human Resources Management

- **European labour law** (en anglais, 12 heures de cours par an ; 2013 – 2019)
Université Paris II – Panthéon-Assas – Master 2 professionnel International Human Resources Management

AUTRES ACTIVITES

Avocat en nom propre à temps partiel (afin de compléter le financement de ma thèse ; CAPA 2011)

RECHERCHES

- « **Le régime juridique de l'apport en industrie** » (étude en cours sur l'articulation du droit du travail et du droit des sociétés autour de l'apport en industrie)
- « **La prohibition confirmée des clauses de variabilité** », *JCP S* 2018, 1417, note sous Soc., 14 nov. 2018, n°17-11.757, FS-P+B n°1640.

La clause de variabilité est celle par laquelle l'une des parties accepte par avance la modification d'un élément du contrat sur décision du cocontractant. Ce faisant, elle permet de contourner les dispositions relatives à la force obligatoire et la jurisprudence en découlant, qui interdit la modification du travail sans l'accord exprès du salarié. Elle empêche ainsi l'une des parties au contrat de savoir pleinement à quoi elle s'engage alors même qu'un salarié ne peut, en principe, renoncer à un droit qu'il tient de la loi. À ces divers titres, l'interdiction des clauses de variabilité, rappelée par la Cour de cassation, est pleinement justifiée. Pour autant, des exceptions, telle la clause de mobilité géographique, sont admises, sous réserve pour chacune de remplir différentes conditions de validité strictement posées par la Cour, ce qui interroge sur la cohérence globale de leur encadrement.

- « **Retour sur la clause de non-concurrence en cas de mobilité intragroupe** », *JCP S* 2018, 1326, note sous Soc., 12 sept. 2018, n°17-10.853, FS-P+B n°1233.

Cette note analyse les deux périodes dégagées par la Cour de cassation dans l'exécution d'une clause de non-concurrence en cas de mobilité intra-groupe : celle au cours de laquelle le salarié est embauché au sein d'une filiale du groupe et qui est susceptible de neutraliser les effets de la clause de non-concurrence, puis celle où le second contrat de travail est rompu et à partir de laquelle les effets de la clause de non-concurrence doivent reprendre. La neutralisation des effets de la clause de non-concurrence pourrait s'expliquer par l'absence de réelle concurrence (perte de la condition de validité liée à la protection des intérêts légitimes de l'employeur) ainsi que par l'entente tripartite sur le passage du salarié d'une filiale à une autre (disparition de l'atteinte à la liberté de travail du salarié, celui-ci ayant librement accepté le poste au sein de la seconde entreprise). La Cour écarte clairement la théorie de la suspension mais ne se prononce pas sur le sort de la renonciation par l'employeur initial.

BREVE PRESENTATION DE LA THESE

Titre : *Marchandage et prêt illicite de main-d'œuvre : étude critique*
Directeur : Mme Françoise FAVENNEC-HERY – Professeur à l'Université Paris II – Panthéon-Assas

Soutenu le : 6 février 2018

A : Université Paris II – Panthéon-Assas

Mention : Félicitations du Jury

Jury : Mme Elisabeth FORTIS – Professeur à l'Université Paris X – Nanterre (Président)
Mme Raphaële PARIZOT – Professeur à l'Université Paris X – Nanterre (Rapporteur)
M. Pierre-Yves VERKINDT – Professeur à l'Université Paris I – Panthéon-Sorbonne
(Rapporteur)

M. Jean-François CESARO – Professeur à l'Université Paris II – Panthéon-Assas
Mme Françoise FAVENNEC-HERY – Professeur à l'Université Paris II – Panthéon-

Assas

Résumé :

Construit autour du contrat de travail, le droit du travail s'appuie sur une relation bilatérale entre l'employeur et le salarié. Le prêt et la fourniture de main-d'œuvre perturbent cet équilibre parce que la force de travail du salarié bénéficie à un tiers au contrat de travail. La méfiance originelle en résultant s'est traduite par deux prohibitions pénalement sanctionnées : le marchandage et le prêt illicite de main-d'œuvre. Or, l'évolution du marché économique a contraint le législateur à envisager la légalisation de mises à disposition variées. Ces nombreux à-coups législatifs, en l'absence de revalorisation des incriminations, remettent en cause l'efficacité de la prohibition pénale.

Le droit pénal est-il encore adapté pour lutter contre les dérives des prêts et fournitures de main-d'œuvre ?

L'encadrement répressif actuel est critiquable. La pauvreté des textes d'incrimination, face aux nouvelles formes multilatérales d'emploi légalisées, rend la prohibition illisible. Les concours d'infractions sont quasi-systématiques alors que, paradoxalement, les acteurs chargés de la répression se désintéressent des poursuites. Le marchandage et le prêt illicite de main-d'œuvre s'avèrent alors inefficaces pour endiguer des pratiques préjudiciables.

La dépénalisation sèche n'est pas pour autant la seule solution. Redéfinir ces incriminations revient à préciser le degré de liberté reconnu à l'employeur dans la gestion de sa main-d'œuvre : soit une liberté absolue est envisagée et l'infraction doit être écartée, c'est la voie de la dépénalisation, soit cette liberté est conditionnée et les contours de l'infraction doivent en être le parfait reflet.

Cette thèse fait ressortir les limites auxquelles est actuellement confronté le droit du travail. Deux voies semblent s'offrir au législateur. La première consiste à définir l'entreprise afin d'apprécier ce qui relève du démantèlement illicite et ce qui, au contraire, est un mode d'organisation de la production. Cette voie est liberticide puisqu'elle restreint le pouvoir de gestion du chef d'entreprise. La seconde voie suppose l'élargissement du droit du travail aux relations de travail. L'application du droit ne reposerait plus sur l'existence d'un contrat de travail mais sur l'orientation de la prestation de travail. Le référentiel ne s'appuierait plus sur l'entreprise mais sur la collectivité de travail.

Sommaire : Première Partie – L'approche pénale inadaptée

Titre 1^{er} – L'illisibilité de la prohibition

Titre 2nd – L'inefficacité de la prohibition

Seconde Partie – L'approche pénale repensée

Titre 1^{er} – L'encadrement de la prohibition

Titre 2nd – L'évolution de la répression

LISTE DES TRAVAUX DE RECHERCHE QUI SERONT ADRESSES EN CAS D'AUDITION

Thèse : *Marchandage et prêt illicite de main-d'œuvre : étude critique*

Notes : « La prohibition confirmée des clauses de variabilité », *JCP S* 2018, 1417, sous Soc., 14 nov. 2018, n°17-11.757, FS-P+B n°1640

« Retour sur la clause de non-concurrence en cas de mobilité intragroupe », *JCP S* 2018, 1326, sous Soc., 12 sept. 2018, n°17-10.853, FS-P+B n°1233