



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de l'Université Toulouse 1 Capitole.

UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE : EXTENSION DE LA NOTION DE PERSONNES JURIDIQUEMENT DISTINCTES

ISABELLE DESBARATS

Référence de publication : Recueil Dalloz 2002 p.3119


Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE : EXTENSION DE LA NOTION DE PERSONNES JURIDIQUEMENT DISTINCTES


Quel peut et/ou doit être le périmètre d'une unité économique et sociale (UES) dont l'identification est recherchée au sein d'un groupe de sociétés, juridiquement autonomes, et dont certaines peuvent être composées de plusieurs établissements distincts ? Peut-on y faire entrer, simultanément, des sociétés filiales du groupe et des établissements d'autres sociétés de ce même groupe, dont l'activité a pour particularité de se rattacher au même secteur de production ? Doit-on, au contraire, n'y inclure que des « entreprises juridiquement distinctes » ou plutôt, selon une formule désormais consacrée car plus adéquate, « des personnes juridiquement distinctes » ?

C'est à cette importante question que la Cour de cassation a répondu dans un arrêt du 7 mai 2002 (P.-H. Antonmattei, *Unité économique et sociale : un nouvel arrêt mais le débat continue*, Dr. soc. 2002, p. 720 ; J. Savatier, *Conditions de la reconnaissance d'une unité économique et sociale pour un secteur d'activité d'un groupe de sociétés*, Dr. soc. 2002, p. 715), cassant une décision du tribunal d'instance de Paris rendue le 27 nov. 2000 (RJS n° 3/01, n° 311) et qui avait reconnu l'existence d'une UES « entre 46 filiales de Vivendi, la société Vivendi elle-même, la Compagnie Générale des Eaux et l'ensemble des établissements régionaux et de l'établissement parisien de la société Vivendi consacrés à l'activité eau » (concl. P. Lyon-Caen, *Semaine sociale Lamy* 2002, n° 1076, p. 12).

De fait, les juges de cassation ne se trouvaient pas devant un choix facile dès lors que les deux branches de l'alternative paraissaient également fondées en droit. Privilégier la seconde option et donc exclure les démembrements techniques d'une société du périmètre de l'UES, constituait, en effet, une solution présentant le double avantage de reposer sur une lecture stricte de l'art. L. 431-1 *in fine* c. trav. et de s'inscrire dans une jurisprudence bien établie, tant il est vrai que la Cour de cassation a déjà eu l'occasion de décider qu'une UES ne saurait exister, ni entre les établissements d'une même entreprise (Cass. soc. 17 déc. 1984, Bull. civ. V, n° 494) ni entre ceux d'une ou de plusieurs sociétés (Cass. soc. 13 janv. 1999, Bull. civ. V, n° 20). Mais les juges auraient pu également et légitimement retenir la première option, et donc admettre l'inclusion de certains

établissements distincts dans le cadre de l'UES, puisqu'il était établi que les sociétés et établissements concernés étaient regroupés autour d'un même secteur d'activité : au soutien de cette opinion, on rappellera simplement que, selon une jurisprudence bien assise, « une UES entre plusieurs entités juridiquement distinctes se caractérise par la concentration des pouvoirs de direction à l'intérieur du périmètre considéré, [...] par la similarité ou la complémentarité des activités de ces différentes activités, (ainsi que) par une communauté de travailleurs résultant de leur statut social et de conditions de travail similaires pouvant se traduire en pratique par une permutabilité des salariés » (Cass. soc. 18 juill. 2000, D. 2000, IR p. 235  ; Dr. soc. 2000, p. 1037, obs. J. Savatier) ; c'est dire que ces critères de reconnaissance d'une UES se trouvaient ici apparemment respectés puisque l'ensemble des sociétés et établissements en cause étaient regroupés autour d'un même pôle économique, en l'occurrence, les activités Eau du groupe Vivendi.

C'est ainsi qu'admettre l'inclusion d'établissements distincts dans le périmètre d'une UES pouvait se concevoir par application du critère de l'unité économique ; mais décider de leur exclusion pouvait, en contrepoint, se justifier par une lecture littérale de l'art. L. 431-1 *in fine* c. trav.

Or, il s'avère qu'en retenant la seconde branche de l'alternative la Cour de cassation a retenu la seule solution concevable en l'état actuel du droit, en même temps que la plus pertinente ; outre l'argument de texte évoqué, on peut développer au soutien de cette opinion, le raisonnement suivant. On peut, en effet, estimer que l'on trouverait, à la tête de l'UES, une direction aux pouvoirs bien incomplets si on y incluait certains des établissements d'une personne morale restant, pour sa part, hors du périmètre de l'UES ; la raison en est qu'exerçant, certes, le pouvoir de direction économique de l'entreprise, les dirigeants de l'UES n'exerceraient pourtant pas le pouvoir de direction des personnes sur tous les salariés concernés et notamment ceux des établissements distincts, dans la mesure où ce type de pouvoir est, en principe, exercé par « l'employeur », entendu comme partie au contrat de travail, et, par hypothèse, resté hors du champ de l'UES. D'ailleurs, la Cour de cassation n'a-t-elle pas précisé que « l'unité économique nécessite la présence, en son sein, de l'entité juridique qui exerce le pouvoir de direction sur l'ensemble des personnels inclus dans l'unité sociale » ? (Cass. soc. 23 mai 2000, D. 2000, IR p. 207  ; Dr. soc. 2000, p. 852, concl. P. Lyon-Caen, obs. J. Savatier).

C'est pourquoi on est tenté de penser que l'inclusion d'établissements techniques d'une société dans le périmètre d'une UES ne saurait se concevoir qu'à la condition de mettre les dirigeants de celle-ci à même d'exercer l'intégralité du pouvoir de direction. Or, cela ne pourrait être le cas que si, dépassant la notion traditionnelle de « l'employeur », les juges acceptaient de l'identifier à travers, non seulement le pouvoir de direction du personnel et de contrôle du travail, mais aussi à travers le pouvoir de direction économique. C'est dire qu'interrogations sur les contours de « l'entreprise » en droit du travail et réflexions sur la notion « d'employeur » doivent être menées de front.