

Les effets de la reconnaissance d'une unité économique et sociale

par *Francis Saramito*,

Licencié en Droit, Diplômé de l'Ecole Libre des Sciences Politiques

PLAN

- I. Unité économique et sociale et institutions représentatives du personnel
- II. Unité économique et sociale et négociation collective
- III. Unité économique et sociale et relations individuelles de travail

En déclarant dans son arrêt du 12 juillet 2006 (1) "qu'un accord collectif emportant reconnaissance d'une unité économique et sociale entre plusieurs sociétés peut en étendre les effets au-delà de la seule mise en place des institutions représentatives du personnel", la Chambre sociale de la Cour de cassation a évoqué le problème des conséquences juridiques d'une telle reconnaissance. Ce problème se posera également si celle-ci est le fait d'une décision judiciaire (2).

Ces conséquences seront fonction de la nature de l'unité économique et sociale. Autrement dit, quelle réalité recouvre ce vocable ?

Selon l'article L. 431-1 du Code du travail et la jurisprudence, il s'agit d'une réunion d'entreprises juridiquement distinctes mais présentant une unité de direction économique, ainsi qu'une identité ou une complémentarité d'activité, situation entraînant une communauté d'intérêt de leur personnel.

C'est l'existence de cette communauté d'intérêt qui a provoqué l'apparition du concept d'unité économique et sociale (2 bis).

I. Unité économique et sociale et institutions représentatives du personnel

Initialement, ce concept est apparu pour faire échec à une fraude patronale qui consistait à découper l'entreprise en plusieurs morceaux dont les effectifs étaient inférieurs au seuil à partir duquel devait être instituée une institution représentative du personnel. Il s'agissait de recoller ces morceaux pour permettre au personnel de bénéficier des institutions dont il était arbitrairement privé par une division artificielle (3).

L'idée de fraude a disparu ensuite et même en son absence, si des entreprises présentent ces caractéristiques, elles constituent une unité économique et sociale qui devient le cadre pour la mise en place des

institutions représentatives du personnel (4). L'idée n'est plus tant de sanctionner que de rechercher une meilleure représentation de celui-ci (5).

Conçue d'abord pour déterminer le périmètre d'implantation des comités d'entreprise, la notion d'unité économique et sociale a été étendue à celui de délégués du personnel et de délégués syndicaux.

Cet objectif fonctionnel de l'unité économique et sociale a fait considérer que sa reconnaissance conventionnelle ne pouvait résulter que d'un protocole préélectoral nécessitant l'unanimité des organisations

(1) Cour de cassation (Ch. soc.) 12 juillet 2006, G. contre Société Presto Formes et autres, ci-après reproduit p. 317.

(2) Lorsqu'il détermine les entreprises dans lesquelles doit être institué un comité d'entreprise, l'article évoque "l'unité économique et sociale... reconnue par convention ou par décision de justice".

(2 bis) A. Jeammaud, J. Pélissier, A. Supiot, *Droit du travail*, 23^e éd., 2006, Précis Dalloz, § 609 ; J. Le Goff, *Du silence à la parole*, 2004, PUR, p. 446.

(3) Cass. crim. 23 avril 1970, Dr. Ouv. 1970, *Grands arrêts du droit du travail* n° 125 ; Cass. soc. 14 décembre 1972-236, Bull. civ. V n° 418, décisions confirmées depuis par une jurisprudence constante.

(4) Cass. soc. 14 février 1973, Bull. civ. V n° 82, également 4 mars 1976, Dr. Ouv. 1977-309 ; 20 décembre 1977, Dr. Ouv. 1978-485.

(5) Selon l'expression utilisée par Guillaume Blanc-Jouvan dans "L'unité économique et sociale et la notion d'entreprise", Dr. soc. 2005 p. 70.

syndicales salariées représentatives (6). Cette exigence d'unanimité, critiquée par certains parce qu'elle empêche les accords minoritaires, est cependant très relative. D'une part, les textes eux-mêmes n'envisagent l'accord unanime que pour la répartition du personnel dans les différentes catégories et la répartition dans les collèges électoraux ou, pour les comités d'entreprise, le nombre total des membres. D'autre part, sans doute la jurisprudence l'applique à l'ensemble des modalités d'organisation des élections, mais tend à l'écartier, au mépris des textes, dans plusieurs arrêts récents (7).

La première conséquence de la reconnaissance de l'unité économique et sociale va donc être la mise en place des institutions représentatives du personnel (7 bis).

II. Unité économique et sociale et négociation collective

Cette communauté de travail et d'intérêts qui fait aussi participer l'effectif global de l'unité économique et sociale aux relations collectives de travail devrait apparemment selon l'arrêt rapporté s'étendre à la négociation collective.

La reconnaissance de l'unité économique et sociale est déjà, lorsqu'elle est conventionnelle, le résultat d'une négociation. Pour la création d'un service de santé commun ou pour l'accès à la participation aux résultats de l'entreprise, les articles du code envisagent des accords collectifs. L'arrêt du 12 juillet 2006 lorsqu'il examine l'extension du contenu de l'accord de reconnaissance à d'autres objets que la mise en place d'institutions représentatives du personnel ouvre la porte à une négociation portant sur l'ensemble des matières visées à l'article L. 131-1 du Code du travail (11).

Cependant, la notion d'unité économique et sociale n'est pas reprise dans les différents niveaux de négociation prévus au titre 3 du livre 1^{er} du Code du travail qui ne connaît que la négociation nationale interprofessionnelle, la branche, l'entreprise ou le groupe.

Pourtant, la jurisprudence admet qu'il peut y avoir des accords collectifs communs aux différentes entreprises composant l'unité économique et sociale (12). Ce que disait déjà dans certaines matières le Code du travail.

La communauté d'intérêts qui, dans l'unité économique et sociale reconnue, est affirmée pour l'ensemble des personnels des entreprises réunies en son sein, ouvre la possibilité d'autres conséquences quand cette communauté d'intérêts est concernée.

Le législateur et le pouvoir réglementaire ont aussi pris en considération l'ensemble de l'effectif global de ces entreprises pour déterminer la date d'entrée en vigueur du régime des 35 heures (8), l'organisation d'un service de santé commun en fonction du nombre d'examen pratiqués (9), pour déterminer l'effectif nécessaire pour la participation obligatoire des salariés aux résultats de l'entreprise (10).

La négociation collective obéit alors au droit commun. Lequel ? S'agissant de la reconstitution d'une entreprise divisée arbitrairement, il est logique de leur appliquer les règles régissant les accords d'entreprise. Mais l'unité économique et sociale n'étant pas une personne morale, cela risque de poser quelques problèmes car il en résulte qu'elle n'a pas la capacité de contracter même comme groupement d'employeurs.

Il faudrait donc trouver des solutions de substitution au niveau de la détermination de la partie patronale composée par définition d'entreprises juridiquement distinctes. Celles-ci pourraient toutes être présentes à la négociation comme à la signature ou encore donner à l'une d'entre-elles une procuration pour les représenter (13), sans doute à celle assurant la direction unique. Cette solution est celle qui a été retenue pour la convention de groupe par la loi du 4 mai 2004 au regard des sociétés composant le groupe (article L. 132-19-1).

Un problème analogue ne se pose pas pour la représentation des salariés dès lors que l'unité économique et sociale permet la désignation de délégués syndicaux (13 bis).

Si la convention n'a pas pour seul but la préparation d'une élection mais un objectif plus large ou plus

(6) Art. L. 423-3 1^{er} alinéa, L. 432-3 5^e alinéa, D. 435-1 du Code du travail ; voir M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 8^{ème} ed., 2005, LGDJ, p. 91.

(7) Cass. soc. 14 juin 2002, Dr. soc. 2002-1161 obs. critique de M. Cohen ; 8 novembre 2006, RPDS 2007-113. Il s'agit sans doute de cas d'espèces, mais on ne peut que regretter la solution qui va favoriser les accords minoritaires, à moins d'appliquer les nouvelles règles majoritaires. Alain Coeuret "La négociation préélectorale entre unanimité et majorité", RJS 2007 p. 211.

(7 bis) P. Rennes, *S'organiser dans l'entreprise*, 2001, VO/Atelier p. 63.

(8) Loi 2000-37 du 19 janvier 2000 (article 1^{er} II).

(9) Article R. 241-6 du Code du travail.

(10) Article L. 442-1 dernier alinéa du Code du travail.

(11) Conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail, de garanties sociales.

(12) Cass. soc. 2 décembre 2004, RJS 2/04 n° 241 "Les restaurants du Palais des Congrès".

(13) Sur ce point voir Isabelle Desbarrats : "La notion d'unité économique et sociale en droit du travail", in *Mélanges dédiés au président Michel Despax* p. 89.

(13 bis) Cass. soc. 12 juillet 1995, RJS 11/95 n° 1144 ; 12 décembre 2000, Dr. soc. 2001-327.

permanent, sa validité suppose le respect de la condition majoritaire prévue à l'article L. 132-2 IV du Code du travail. Des élections professionnelles ayant eu lieu pour la mise en place d'institutions représentatives, la majorité s'appréciera en fonction de leurs résultats.

Le second effet de la reconnaissance de l'unité économique et sociale est l'organisation en son sein de relations collectives de travail communes aux personnels de toutes les entreprises juridiquement distinctes qui y sont réunies (14).

III. Unité économique et sociale et relations individuelles de travail

L'incapacité de contracter résultant de son absence de personnalité juridique l'empêche également d'intervenir directement dans les relations individuelles, celles-ci unissant un employeur et un salarié dans le cadre d'un contrat de travail. Un tel contrat ne pourra donc être conclu par une unité économique et sociale.

Seules interviendront dans le contenu de ces contrats les clauses collectives applicables à la communauté des personnels de l'unité économique et sociale issues de la négociation collective, par exemple la négociation annuelle obligatoire prévue par l'article L. 132-27 pour les salaires, la formation professionnelle et la durée du travail.

Pour le surplus, l'unité économique et sociale ne peut être un employeur et de ce fait une entreprise à part entière, car insusceptible de participer à des relations individuelles.

Son accès aux relations collectives tient au fait que celles-ci intéressent une communauté de personnel dont l'existence est un des fondements de l'unité économique et sociale. Dans la relation individuelle, la communauté n'existe plus et l'entreprise fait place à l'employeur. Ainsi que le fait remarquer M. Jean Savatier dans l'unité économique et sociale, *"il s'agit d'organiser les rapports entre cette collectivité et la direction de l'ensemble économique constitué par les personnes comprises dans l'unité économique et sociale et non les rapports individuels résultant des contrats de travail passés entre chaque travailleur et l'une ou l'autre des personnes juridiques entrant dans le périmètre de l'UES"* (16).

Il y a donc en réalité dissociation entre le lien d'entreprise et le lien contractuel (17).

Selon l'expression de Guillaume Blanc-Jouvan, cadre de représentation, l'unité économique et sociale est aussi un cadre aux négociations (15).

Toutefois, son défaut de personnalité morale fait qu'elle ne peut être partie à cette négociation.

La convention résultant de la négociation sera une convention commune à toutes les entreprises qui y seront directement ou indirectement soumises, mais ce ne sera pas la convention d'une unité économique et sociale à proprement parler.

C'est ce que constate l'arrêt du 12 juillet 2006 lorsqu'il indique dans son avant-dernier attendu que la reconnaissance d'une unité économique et sociale ne peut avoir pour effet de transférer le contrat de travail d'un salarié de l'une des entreprises à une autre. Il spécifie ensuite qu'un salarié ne peut diriger une demande salariale que contre son employeur et non l'ensemble des entreprises comprises dans l'Union.

Déjà, dans un arrêt du 1er juin 2005 (18), la Cour de cassation a jugé qu'au sein d'une unité économique et sociale aucune comparaison n'était possible en matière d'égalité de rémunération des salariés, à défaut de fixation par la loi, une convention ou un accord collectif commun des conditions de rémunération, c'est-à-dire par des dispositions s'imposant à tous les employeurs.

La Cour de cassation fait donc une application stricte de la notion d'entreprises juridiquement distinctes reprise de l'article L. 131-1 du Code du travail. Ce caractère empêche de conclure, d'exécuter ou de rompre un contrat de travail.

Cette attitude va à l'encontre d'un courant doctrinal qui souhaite que l'unité économique et sociale devienne une entreprise à part entière (19). Un tel souhait est toutefois paradoxal dans la mesure où les entreprises disposent d'une totale liberté de structuration et peuvent, à leur gré, choisir de constituer une société unique ou au contraire opter pour une éclatement en diverses structures dotées de la personnalité morale. Lorsqu'elles préfèrent cette seconde solution, réclamer simultanément une centralisation de la gestion du personnel revient à admettre de bien curieuses distorsions selon les champs d'activité (droit commercial, fiscalité, comptabilité générale, droit du travail) d'une même entité (19 bis).

(14) En ce sens, J. Savatier "Le dynamisme de l'unité économique et sociale pour l'organisation des rapports collectifs", Dr. soc., novembre 2004 *in fine* ; également Alain Cœuret "L'avenir de l'UES conventionnelle", SSL 20 juin 2005 n° 1220 ; Bernard Boubli "L'unité économique et sociale à l'époque des vœux et souhaits de réforme", SS Lamy 6 février 2004 n° 156.

(15) op. cit. p. 79.

(16) Jean Savatier, obs. sous l'arrêt du 12 juillet 2006, Dr. soc. 2005 p. 1066.

(17) Jean Savatier repris par Blanc-Jouvan, op. cit. 76.

(18) Dr. Ouv. 2006 p.43 n. P. Moussy

(19) B. Boubli, G. Blanc-Jouvan, A. Cœuret..., op. cit.

(19 bis) v. M. Carles "L'UES ou comment adapter la représentation du personnel à la structure de l'entreprise", Dr. Ouv. 1999 p. 263 spéc. p. 264 ; P. Rennes, préc.

Doter l'unité économique et sociale d'une personnalité juridique n'est pas impossible. Ce changement pourrait être le fait du législateur ou d'une décision judiciaire appliquant la doctrine de la Cour de cassation en ce domaine selon laquelle la personnalité morale doit être reconnue "dès lors qu'on est en présence d'un groupement pourvu d'une possibilité d'expression collective pour la défense d'intérêts licites, dignes d'être juridiquement protégés" (20).

Une telle novation poserait un problème, celui de la coexistence de la nouvelle personnalité morale avec celle des composantes de l'unité économique et sociale qui deviendrait une personne morale constituée d'autres personnes morales. Une telle attribution de personnalité morale existe pour les associations, les syndicats, mais elle est prévue par la loi. En l'occurrence, la question déborderait le terrain social pour se poser au plan commercial et fiscal (21).

La Cour de cassation, dans l'arrêt du 12 juillet 2006, évoque, afin de substituer une entreprise à une autre pour assurer les obligations d'un employeur, en l'espèce le versement du salaire, l'hypothèse des co-employeurs. Cette situation supposerait que les entreprises parties à l'unité économique et sociale exercent conjointement sur le salarié le pouvoir qu'exerce normalement l'employeur. Cela supposerait l'existence d'un contrat de travail auquel elles seraient ensemble et simultanément parties, ce qui peut être le fait des entreprises constitutives de l'unité économique et sociale mais pas de celle-ci tant qu'elle n'est pas dotée de la capacité de contracter.

Quoi qu'il en soit, l'attribution de la personnalité morale à l'unité économique et sociale pour la faire intervenir dans

les relations individuelles de travail en ferait une entreprise et on ne voit plus à quoi servirait le regroupement des entreprises la composant. C'est bien ce que vient de retenir, dans un arrêt très fortement motivé, la Cour d'appel de Paris qui énonce : "qu'une UES a pour objet le regroupement de diverses sociétés juridiquement distinctes mais liées par des intérêts économiques et sociaux communs et présentant une concentration des pouvoirs de direction, dans le but d'assurer aux salariés une représentativité et une protection effective et efficace ; qu'elle est éminemment évolutive et qu'elle ne se substitue pas aux sociétés la composant qui conservent leur pleine capacité juridique ; que son assimilation à l'entreprise ne modifie en rien cette définition et ne saurait lui conférer la personnalité morale, dans la mesure où le concept d'entreprise est une notion de fait et non de droit et qu'il n'entraîne pour l'entreprise aucune reconnaissance d'une quelconque personnalité juridique" (22). C'est rappeler là le rôle de l'unité économique et sociale, cadre d'élection et non structure de gestion. En tout état de cause, on peut se demander si cette intervention profiterait aux salariés englobés dans une collectivité unique.

Dans une perspective qui n'est plus celle de l'amélioration de leur situation mais celle des besoins économiques des employeurs, de plus en plus souvent la reconnaissance ou la modification du périmètre d'une unité économique et sociale est sollicitée par ces derniers et non plus par les salariés ou leur syndicat. En est l'illustration l'espèce qui a donné lieu à l'avis de la Cour de cassation du 19 mars 2007 (23).

Francis Saramito

(20) Cass. soc. 28 janvier 1954, D. 1954-217.

(21) Sur cette attribution de la personnalité morale, voir Blanc-Jouvan, op. cit. n° 49 à 51.

(22) CA Paris (18^e C) 31 mai 2007, Generali.

(23) Disp. sur www.courdecassation.fr, SS Lamy 16 avril 2007 p. 6 et s., commentaires d'Alain Cœuret.

Annexe

UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE – Reconnaissance – Effets sur les relations de travail.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 12 juillet 2006

G. contre Sté Presto Formes et autres

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 13 novembre 2003), que M. G. a été engagé par la société Rota formes le 1^{er} janvier 1980 ; qu'un accord intitulé "convention de reconnaissance d'unité économique et sociale" a été signé le 18 janvier 1999 entre la société Presto formes, société mère et ses trois filiales, les sociétés Gravure 95, Laser activité et Rota formes et le syndicat FO ; qu'en son article 1^{er}, les sociétés Presto formes, Rota formes, Gravure 95 et Laser activité sont considérées comme "une seule et même entreprise au regard du droit du travail et de la collectivité des salariés" ; que, le 28 mai 1999, le directeur des sociétés Presto formes, Rota formes et Gravure 95 a déclaré la cessation de paiement de la

société Rota formes dont la liquidation judiciaire a été prononcée par jugement du 4 octobre 1999 ; que M. G. a attiré devant la juridiction prud'homale tant la société Presto formes que le liquidateur de la société Rota formes pour obtenir paiement par la première de rappels de salaires, primes, congés payés et dommages-intérêts et, subsidiairement, inscription au passif de la seconde de ces sommes ;

Sur les premier et deuxième moyens réunis :

Attendu que M. G. fait grief à l'arrêt d'avoir mis hors de cause la société Presto formes et d'avoir fixé sa créance au passif de la liquidation de la société Rota formes, alors, selon le moyen :

1 / que le juge doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits ou actes litigieux qui lui sont soumis, sans s'arrêter à la dénomination que les parties en ont proposée ; qu'en l'espèce dans ses conclusions, le salarié invitait la Cour d'appel à rechercher, au-delà de l'intitulé de convention "de reconnaissance d'une unité économique et sociale", la réelle vocation de celle-ci, à savoir la reconnaissance par les sociétés signataires qu'elles ne constituaient qu'une seule et même entreprise au regard du droit du travail ; qu'en s'arrêtant à la dénomination que les parties ont attribuée à l'acte du 18 janvier 1999, pour retenir que l'intérêt d'une unité économique et sociale devait être exclusivement la mise en place d'une représentation commune des salariés, la Cour d'appel aurait méconnu son office, et violé l'article 12 du nouveau Code de procédure civile ;

2 / que l'acte signé par plusieurs sociétés et une organisation syndicale, dans lequel il est stipulé que lesdites sociétés doivent être "considérées entre autre comme une seule et même entreprise au regard du droit du travail, ainsi que de la collectivité des salariés"; concerne l'application du droit du travail dans sa globalité et a donc une portée plus étendue que la simple reconnaissance d'une unité économique et sociale, qui n'opère que pour la représentation des salariés ; qu'un tel acte permet au salarié de l'une des sociétés signataires de réclamer à l'une quelconque de celles-ci, composant "l'entreprise au regard du droit du travail", le paiement de sa créance salariale ; qu'en estimant que l'acte du 18 janvier 1999 n'avait d'effet qu'en matière de représentation

du personnel, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code du travail ;

3 / que lorsqu'il existe un groupe de personnes morales ou physiques constitutif d'une seule entreprise, ce qui est le cas, en présence d'une unité économique et sociale, le salarié dont l'employeur est en liquidation judiciaire peut diriger sa demande en paiement d'une créance salariale à l'encontre de toutes les personnes constituant ce groupe ; que la Cour d'appel a violé l'article L. 412-11 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que si un accord collectif emportant reconnaissance d'une unité économique et sociale entre plusieurs sociétés peut en étendre les effets au-delà de la seule mise en place d'institutions représentatives du personnel, la Cour d'appel qui a fait ressortir que l'accord du 18 janvier 1999 ne concernait que la mise en place de ces institutions et n'avait pas pour effet de transférer le contrat de travail du salarié de la société Rota formes à la société Presto formes, a légalement justifié sa décision ;

Attendu, ensuite, que le salarié d'une entreprise ferait-elle partie d'un groupe ne peut diriger une demande salariale que contre son employeur ; que la Cour d'appel qui a fait ressortir que les sociétés Presto formes et Rota formes n'étaient pas coemployeurs, a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi ;

Condamne M. G. aux dépens.

(M. Sargos, prés. - Mme Andrich, rapp. - M. Legoux, av. gén.)



Les lecteurs du *Droit Ouvrier* prendront connaissance avec intérêt dans le numéro 1648 du bimensuel **Le Peuple** de deux dossiers consacrés pour l'un aux négociations sur la branche Accident de travail de la Sécurité sociale, pour l'autre à la technique financière du LBO. Le Peuple publie également un supplément "La lettre de l'administrateur" dont le n° 21 traite notamment de la question des cancers d'origine professionnelle. Le n° 1649 du Peuple contient un compte rendu détaillé des interventions et débats lors du Comité confédéral national (CCN) des 30 et 31 mai 2007.

Le Peuple - case 432 - 93514 Montreuil cedex

Tél. : 01.48.18.83.06 - lepeuple@cgt.fr - www.lepeuple-cgt.com

Abonnement annuel 51 € (hors CGT 73,50 €). Le n° 2,80 €.

Options, journal de l'UGICT-CGT, se transforme en mensuel.

Outre de nombreuses informations sur l'actualité sociale, on trouve dans le premier numéro de cette nouvelle formule un dossier approfondi intitulé "Travailler plus pour gagner plus ?".

Options - case 431 - 93514 Montreuil cedex

Tél. : 01.48.18.84.33

options@ugict.cgt.fr - www.ugict.cgt.fr (parmi les pages "Presse")

Abonnement annuel 42 €. Le n° 4 €.

