

CONSEILS DE PRUD'HOMMES – Compétence – Relations de travail au sein d'un groupe transnational – Règlement n° 44/2001 – Détermination de l'employeur – Confusion d'intérêt, d'activités et de direction entre sociétés.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 19 juin 2007

Aspocomp Group OYJ contre SCP Guérin et Diesbecq ès qual. et a.

Attendu, selon l'arrêt confirmatif attaqué (Rouen, 22 mars 2005), que le groupe Aspocomp a racheté, en novembre 1998, au groupe Philips, la société Philips circuits imprimés, qui employait cinq cent cinquante personnes sur le site d'Evreux et qui est devenue la société Aspocomp, filiale à 99 % du groupe Aspocomp dont la société de droit finlandais Aspocomp Group OYJ était la holding ; qu'un plan de réduction des effectifs a été

présenté au comité d'entreprise de la société Aspocomp, le 18 octobre 2001 ; que cent vingt-deux salariés ont été compris dans un premier plan de licenciement ; que le 21 décembre 2001, la société Aspocomp Group OYJ s'est engagée à verser diverses sommes aux salariés et qu'un accord d'entreprise sur les mesures d'accompagnement du plan de restructuration a été adopté ; que Mme G., qui a opté pour un départ

volontaire le 14 janvier 2002, a été licenciée pour un motif économique le 21 février 2002 ; que le 4 février 2002, le commissaire aux comptes de la société Aspocomp a déclenché une procédure d'alerte ; que le 21 février 2002, la société Aspocomp Group OYJ a décidé de ne plus financer sa filiale Aspocomp, ce qui a entraîné le dépôt de bilan de celle-ci, sa mise en redressement judiciaire le 7 mars 2002 et sa liquidation judiciaire le 26 juin 2002 ; que le 28 juin 2002, le mandataire-liquidateur de la société Aspocomp a licencié le personnel restant ; que, n'ayant perçu aucune des sommes prévues par le plan social, la salariée a saisi le Conseil de prud'hommes le 17 mars 2003 et sollicité la condamnation solidaire des sociétés Aspocomp et Aspocomp Group OYJ au paiement de diverses sommes en raison de la rupture du contrat de travail et du non-respect du plan social ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Aspocomp Group OYJ fait grief à l'arrêt d'avoir rejeté l'exception d'incompétence qu'elle avait soulevée, alors, selon le moyen :

1 / que les règles de droit interne ne sont pas applicables pour la détermination de la compétence internationale du juge saisi d'un litige d'ordre international intracommunautaire, soumis aux dispositions du règlement (CE) n° 44/2001 du 20 décembre 2000 ; que le défendeur domicilié sur le territoire d'un Etat membre de la Communauté européenne attire devant une juridiction d'un autre Etat membre est donc fondé à revendiquer l'application des seules règles de compétence édictées par le règlement n° 44/2001 précité à l'exclusion de toute disposition du droit interne ; que dès lors, en statuant par les motifs précités et en confirmant le jugement ayant retenu la compétence du Conseil de prud'hommes d'Evreux en application des articles L. 511-1 et R. 517-1 du Code du travail, ainsi que des articles 14 et 15 du Code civil, la Cour d'appel a violé l'article 1^{er} du règlement CE n° 44/2001 ;

2 / que le Conseil de prud'hommes du lieu d'exécution du travail n'a de compétence, interne ou internationale, pour connaître d'une demande contre un défendeur domicilié hors du ressort, que pour autant que ce défendeur puisse être qualifié d'employeur et soit lié avec le demandeur par un contrat de travail, caractérisé par un lien de subordination, ce qui s'entend d'un travail accompli sous les ordres et selon les directives de l'employeur qui a le pouvoir d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements éventuels ; qu'en statuant par les motifs précités qui ne font pas ressortir que les salariés demandeurs accomplissaient en fait leur travail dans de telles conditions, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions des articles 19 du règlement CE n° 44/2001, L. 511-1 et R. 517-1 du Code du travail ;

3 / que ni le contrôle d'une société sur sa filiale, exercé dans le respect des droits et obligations attachés au contrat de société et des prérogatives des organes sociaux, ni son refus de continuer à financer l'activité déficitaire de sa filiale, ni un

accord donné ponctuellement à un engagement financier de la filiale, ni l'identité de la personne physique dirigeante dès lors que celle-ci prend soin de préciser dans chaque cas en quelle qualité elle agit, ne peuvent caractériser une confusion d'intérêts, d'activités et de direction et permettre de tenir comme employeur la société mère au lieu et place de la filiale ou conjointement avec elle ; que dès lors, en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 19 du règlement CE n° 44/2001, L. 511-1 et R. 517-1 du Code du travail ;

4 / que les règles de compétence édictées par le règlement CE n° 44/2001 doivent être appliquées sur la base de critères uniformes qu'il incombe à la Cour de justice des communautés européennes de définir, en se fondant sur le système et les objectifs dudit règlement ; que la question de savoir si et à quelles conditions le salarié lié par son contrat de travail à une société filiale qui exécute son travail dans un Etat membre de la communauté sous la subordination de celle-ci peut, en application de l'article 19 du règlement CE précité, attirer devant la juridiction prud'homale du lieu d'exécution de son travail la société mère établie dans un autre Etat membre, pose une question d'interprétation dudit règlement ; qu'il appartient par conséquent à la Cour de cassation de demander à la Cour de justice des communautés européennes de statuer sur cette question en application de l'article 68 du traité instituant la communauté européenne ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article 19 du règlement CE n° 44/2001 du conseil du 22 décembre 2000 que l'employeur ayant son domicile dans le territoire d'un Etat membre peut être attiré dans un autre Etat membre, notamment devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ; que selon l'interprétation faite par la Cour de justice des communautés européennes des dispositions de la convention de Bruxelles du 27 septembre 1968, qui est transposable pour l'application de l'article 19 du règlement n° 44/2001, l'employeur est défini comme la personne pour le compte de laquelle le travailleur accomplit pendant un certain temps, en sa faveur et sous sa direction, des prestations en contrepartie desquelles elle verse une rémunération ; qu'ainsi, et sans qu'il y ait lieu de poser une question préjudicielle, l'arrêt qui, abstraction faite des motifs erronés mais surabondants critiqués par la première branche, après avoir constaté que la salariée avait accompli son travail sous la direction et au profit des sociétés Aspocomp et Aspocomp Group OYJ, dont les intérêts, les activités et la direction étaient confondus, a décidé que la juridiction saisie était compétente, n'encourt pas les griefs du moyen ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi

(Mme Collomp, prés. - Mme Manes-Roussel, rapp. - M. Duplat, av. gén. - SCP Delaporte, Briard et Trichet, SCP Boutet, SCP Bouzidi et Bouhanna, av.)

Note.

Le groupe finlandais Aspocomp chapeauté par la holding Aspocomp Group OYJ a racheté le groupe Philipps circuits imprimés en 1998, situé à Evreux. En octobre 2001, le groupe finlandais décide d'un plan de réduction des effectifs pour lequel la holding s'engage à verser des indemnités aux salariés et à assurer des mesures d'accompagnement. Dans ce contexte, Mme G. opte pour un départ volontaire. Un mois plus tard, suite au déclenchement de la procédure d'alerte, la holding estime ne plus devoir financer sa filiale Aspocomp dont la liquidation judiciaire est prononcée en juin 2002. La salariée ne reçoit rien des sommes prévues par le plan social, elle saisit logiquement le Conseil de prud'hommes pour faire condamner solidairement la filiale et la holding. Le Conseil de prud'hommes d'Evreux puis la Cour d'appel de Rouen lui donnent gain de cause. La société holding s'estimant injustement condamnée se pourvoit en cassation. Le moyen au pourvoi fait grief d'une part à la Cour d'appel de Rouen de s'être déclarée compétente pour trancher le litige et d'autre part de l'avoir considérée comme coemployeur de la salariée. La Cour de cassation, par un arrêt de principe appelé à la publication, rejette le pourvoi de la holding. Cet arrêt permet ainsi de préciser d'une part, en cas de contentieux lié au contrat de

travail international, l'articulation des règles de conflit de juridictions (I) et d'autre part de circonscrire la notion de coemployeur (II).

I. L'articulation des règles de conflit de juridictions liée au contrat de travail international

Les règles de conflit de juridictions sont délicates à manier alors même que la compétence d'un tribunal est un enjeu majeur en droit du travail. Le plaideur demandeur, le plus souvent salarié, aura intérêt à saisir le tribunal le plus proche de son domicile pour des raisons évidentes de maîtrise et de coût du contentieux. La compétence du tribunal sera l'objet d'un choix entre les règles d'origine nationale et supranationale, singulièrement communautaires en sachant que ces dernières ont la primauté sur les règles d'origine interne.

Paradoxalement, le droit français n'a pas imaginé de règles de compétence judiciaire spécifiques au contentieux international, notamment en droit du travail. En schématisant, les règles de droit interne issues des articles R 517-1 et suivants du Code du travail sont transposées au litige international (1) et le plaideur peut invoquer les privilèges de juridiction des articles 14 et 15 du Code civil.

Les Conseils de prud'hommes français seront compétents alternativement si l'établissement où est effectué le travail est situé en France, si le salarié a son domicile en France, s'il travaille à domicile ou en dehors de tout établissement, si l'engagement a été contracté en France, enfin si l'employeur est français. A ces règles, le Code civil prévoit la possibilité, pour le ressortissant français de saisir une juridiction française s'il est demandeur (article 14) ou d'opposer à la juridiction étrangère son privilège de juridiction s'il est défendeur (article 15).

L'ensemble de ces règles s'applique à défaut de textes supranationaux qui leur seraient supérieurs. C'est cet argument qui est avancé par la holding pour réfuter la compétence des juridictions françaises. Au moyen de son pourvoi, elle soutient que les juridictions françaises ne peuvent être compétentes sur le fondement des textes d'origine interne car en l'espèce le règlement communautaire 44/2001 du 22 décembre 2000 (2) a vocation à s'appliquer directement dans l'ordre juridique interne. Sur ce point de droit, la Cour de cassation donne raison à la société holding.

La convention de Bruxelles, devenue règlement communautaire 44/2001, primera sur les règles d'origine interne dès lors que le contentieux se déroule sur le territoire d'un des Etats membres de l'Union européenne (3). L'application directe du règlement 44/2001 est fondée sur le principe de la primauté du droit communautaire sur le droit national. Les règles de conflit de juridictions posées dans la section 5 du règlement communautaire concernent spécifiquement le contrat de travail. Elles donnent au salarié des options dans le choix du tribunal compétent : soit attirer son employeur devant le tribunal de son domicile ; soit attirer l'employeur devant les tribunaux d'un autre Etat membre ; soit devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail, soit enfin devant le tribunal du dernier lieu où le travailleur a accompli habituellement son travail (4).

En l'espèce ces règles s'appliquent. En s'appuyant sur des motifs erronés mais surabondants, la Cour de cassation rejette le pourvoi. Elle substitue le fondement juridique utilisé par la Cour d'appel car les éléments de l'affaire lui permettent de justifier sa décision (5). En effet, le résultat pratique de l'application du règlement 44/2001 a les mêmes effets que l'application des règles françaises de répartition des compétences, celles-ci étant largement similaires. Cette décision complète un précédent arrêt de la Chambre sociale qui énonçait que le règlement 44/2001 ne pose pas de règles de conflits de juridiction mais désigne directement le tribunal compétent (6). Peu à peu, les arrêts successifs sur cette question permettent de préciser le contenu du règlement communautaire et par le fait de mieux comprendre l'articulation des différentes règles relatives au conflit de juridictions. En l'espèce, conformément au droit communautaire le tribunal du lieu habituel du travail, celui d'Evreux, pouvait être justement saisi. Par conséquent, les juridictions françaises étaient compétentes pour statuer sur la responsabilité solidaire des deux sociétés finlandaises.

II. La reconnaissance de la notion de coemployeur en droit international

L'imbrication des entreprises sur le plan financier a depuis longtemps été déjouée par la jurisprudence sociale. Elle a pu ainsi définir largement la notion d'employeur notamment en s'appuyant sur la confusion d'intérêts entre les sociétés.

Une définition strictement entendue du contrat de travail au détriment de celle de la relation de travail aurait conduit la Cour de cassation à déclarer seule la filiale employeur. En effet, il est patent que la salariée n'a

(1) Celles-ci sont enrichies des normes et principes du NCPC. Voir V. Lacoste-Mary, *Droit social international*, Ellipses, coll. Mises au point, janvier 2007.

(2) JOCE, L. n° 012 du 16 janvier 2001, p. 0001-00023.

(3) Ce texte interdit le recours aux privilèges de juridiction

(4) Lorsque le travailleur est mobile, devant le tribunal du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui l'a embauché.

(5) M.-N. Jobard-Bachelier et X. Bachelier : *La technique de cassation. Pourvois et arrêts en matière civile*, Méthodes du droit, 5^e édition, Dalloz, Paris 2003.

(6) Soc. 20 septembre 2006, Bull. civ., V, n° 268, Dr. Ouv. mai 2007, note D. Boulmier, p. 250.

réellement reçu d'ordres et de directives que de cette dernière avec laquelle elle était liée par contrat. Toutefois, une telle position aurait conduit à une validation de pratiques condamnables puisque la multiplication des structures aurait fait échapper l'entreprise, comprise au sens économique, à toute responsabilité dans la gestion sociale. Par le biais de la reconnaissance de la confusion d'intérêts, la Cour de cassation autorise la condamnation solidaire des sociétés impliquées dans le contentieux. Toutefois, la condamnation *in solidum* ne sera pas relevée systématiquement. En effet, celle-ci ne semble possible que si les activités des différentes sociétés sont confondues et si la direction est identique. Dès lors une simple prise de participation ou un simple lien de mère à filiale ne suffit pas à faire naître une confusion d'intérêts et donc la reconnaissance de coemployeur. En l'espèce, la confusion était évidente car la holding s'était engagée à soutenir le plan social. Cette immixtion est le signe de l'imbrication des sociétés en cause et justifie à tout le moins une condamnation solidaire. D'ailleurs, le désengagement financier a certainement accéléré le processus de liquidation judiciaire. De fait, la Chambre sociale peut condamner la holding comme employeur au même titre que la filiale.

La jurisprudence sociale n'a jamais été bernée par les phénomènes d'imbrication des sociétés, que ces dernières fusionnent ou se scindent. Depuis longtemps, les juges vont au-delà des structures sociétales pour reconnaître aux salariés des droits. Pour rappel, le droit de la représentation du personnel a imaginé la notion d'unité économique et sociale, sur le plan individuel l'ancienneté d'un salarié est calculée selon le temps d'activité au sein de toutes les entreprises qui forment le groupe de sociétés, en droit international la mise à disposition fait l'objet de la même approche (7). Pour cela, la Cour de cassation s'appuie expressément sur la définition issue de l'affaire *Lawrie Blum* (8). Travaillant sous la subordination de la société filiale, la salariée n'en travaillait pas moins *en faveur* de la société holding. Par effet miroir, l'employeur est celui qui donne les directives mais plus largement celui qui tire profit du travail du salarié. Adoptant une définition de la relation de travail plus que du contrat de travail, la Cour de cassation emboîte le pas de la Cour européenne, ce qui l'autorise à rejeter la demande de question préjudicielle formée par la holding (9). En conséquence, les liens entre ces deux sociétés sont établis, elles sont donc solidaires du dommage causé à la salariée licenciée, du fait de la confusion de leurs intérêts.

Valérie Lacoste-Mary,

Maître de conférences à l'Université de Bordeaux IV, Comptrasec UMR 5114, Institut du travail de Bordeaux

(7) Soc. 27 octobre 2004, Dr. social, note Ch. Radé, p. 109.

(8) CJCE, 3 juillet 1986, *Lawrie Blum*, Rec. p. 2121.

(9) On peut noter la référence expresse à la jurisprudence de la CJCE au sein même de la motivation de la Cour de cassation. Cette pratique est suffisamment rare pour être relevée.