

**CONTRAT DE TRAVAIL – Définition du rapport salarial – Unité économique et sociale –
Embauche – Travail au sein d’une société de l’UES – Rupture du contrat de travail – Personne habilitée –
UES (non) – Réintégration.**

CONSEIL DE PRUD’HOMMES DE PARIS (référé - départage) 8 juin 2010

D. et FO FEC contre SA Generali Vie

EXPOSÉ DU LITIGE :

Mme D., engagée le 12 mai 2009, selon un contrat à durée indéterminée par "Entreprise Generali France Assurances" et avisée par lettre postée le 19 et présentée le 20 août 2009 de la rupture de son contrat de travail, a, par acte extra-judiciaire en date du 3 février 2010, avec la fédération des employés et cadres Force Ouvrière, fait citer la société Generali Vie SA devant la formation de référé du Conseil de Prud'hommes de Paris aux fins :

- qu'il soit constaté que son employeur n'a pas rompu son contrat de travail, la lettre du 16 octobre sous l'en-tête "Entreprise Generali France" étant insusceptible de produire des effets juridiques ;

- que soit, en conséquence, ordonnée la continuation de son contrat de travail dans les huit jours de la décision à intervenir sous astreinte de 500 euros par jour de retard pendant un délai de soixante jours passé lequel il sera à nouveau statué, la juridiction des référés se réservant la connaissance de la liquidation de l'astreinte ;

- que soit ordonné le paiement des salaires et accessoires qui lui sont dus depuis son éviction de son emploi ; (...)

La société Generali Vie demande au Conseil de dire que Mme D. ne peut prétendre que la rupture de sa période d'essai serait "nulle et de nul effet" et devrait donc entraîner sa réintégration, que les horaires de travail suivis par la salariée ne sont en rien "illicites" et ne sauraient,

en tout état de cause, donner lieu à l'octroi d'une provision à titre de dommages et intérêts et qu'il n'y a pas lieu à référé, les demandes de la salariée se heurtant à l'évidence à une série de contestations sérieuses, en conséquence :

- de débouter cette dernière de toutes ses prétentions ; (...)

CECI EXPOSE LE CONSEIL EN FORMATION DE REFERE ET DE DEPARTAGE :

Attendu que l'Entreprise Generali France Assurances a engagé la salariée en qualité de chargée de relation clientèle niveau 2, classe 3 de la convention collective nationale des sociétés d'assurances suivant un contrat à durée indéterminée à compter du 12 mai 2009, une période d'essai de trois mois éventuellement renouvelable étant prévue ;

Que par courrier daté du 18 juin 2009, l'Entreprise Generali France confirmait à la salariée qu'à compter du 12 août 2009, il a été décidé de renouveler la période d'essai jusqu'au 11 novembre 2009 au soir ;

Attendu que par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 16 octobre 2009, l'Entreprise Generali France Assurances a porté à la connaissance de la salariée sa décision de mettre fin à sa période d'essai le 16 octobre 2007 ;

Attendu que la salariée indique que les lettres renouvelant la période d'essai puis y mettant fin sont établies sous l'enseigne "Entreprise generali France" 7-9 bd Haussman à Paris qui est la dénomination donnée à l'UES constituée entre un certain nombre de sociétés du groupe Generali et fait valoir que la rupture de son contrat de travail, dès lors qu'elle émane de l'Entreprise Generali France qui n'est pas une personne juridique, ne peut produire aucun effet et qu'il convient, pour faire cesser ce trouble manifestement illicite, d'ordonner sa réintégration ;

Qu'elle ajoute que les horaires, qui lui sont imposés sous la rubrique « tranche 2 » soit 10h30-19h30, ne résultent d'aucun horaire licite au sein de l'entreprise, son contrat de travail faisant référence à l'accord d'entreprise du 19 novembre 2003 qui prévoit des horaires variables pour l'ensemble du personnel dont elle n'a pas bénéficié et l'accord catégoriel qui vise les chargés de relation clientèle d'autres secteurs désignés dans cet accord ne lui ayant pas été appliqué et aucune disposition conventionnelle ne prévoyant un horaire possible après 19 h ;

Que la société Generali Vie soutient que la juridiction des référés doit se « déclarer incompétente », les prétentions de la salariée se heurtant à des contestations sérieuses ;

Qu'elle fait valoir que l'accord collectif, conclu avec quatre organisations syndicales sur cinq prévoyant que l'UES Assurance France Generali deviendrait à compter du 1^{er} janvier 2005 l'employeur unique des collaborateurs des sociétés la composant, n'est interdit ni par des dispositions légales ou conventionnelles ni par la jurisprudence et que seuls trois adhérents du syndicat FO sur près de 7 000 salariés ont engagé un contentieux ;

Qu'elle ajoute que la demande de la salariée est contradictoire et paradoxale dès lors, d'une part, que tous les courriers qui lui ont été adressés ainsi que son contrat de travail ont été établis sur un papier à en-tête "Entreprise Generali France" mais aussi "Groupe Generali" et qu'elle n'a pas demandé la nullité de son contrat de travail, d'autre part, que la salariée n'ignore pas que la personne morale étant son employeur est la société Generali Vie, ce qui résulte de ses bulletins de salaire qui mentionnent que l'employeur est la société Generali Vie, des documents de fin de contrat et du fait que la salariée a assigné la société Generali Vie et conclut qu'elle devrait être mise hors de cause s'il s'avérait qu'elle ne serait pas reconnue comme ayant été l'entité juridique de la salariée ;

Qu'elle précise, enfin, que le signataire des différents courriers et notamment de la lettre de rupture de la période d'essai exerce des fonctions tant au niveau de l'UES que de la société Generali ;

Qu'elle fait valoir, s'agissant de la demande de dommages et intérêts pour horaires illicites, que celle-ci se heurte à une contestation sérieuse puisque le contrat de travail ne fait que mentionner que la durée de travail de la salariée s'inscrit dans un cadre annuel dans la limite de 1 561 heures et renvoyer pour le surplus aux dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise et notamment l'accord collectif du 19 novembre 2003 lequel prévoyait le principe de plages horaires fixes et de plages horaires variables, qu'aucun principe de répartition de cette durée quotidienne de travail n'était fixé et que l'examen des relevés d'heures mensuelles versés aux débats révèle que le temps de travail de la salariée s'est strictement inscrit dans le cadre contractuel ;

Qu'elle indique, encore, que le syndicat, partie à l'instance, doit être débouté de sa demande de dommages et intérêts dès lors que la salariée n'est pas fondée en ses demandes et que le fait que le papier à en-tête de différents courriers fasse référence à l'UES, qui est issue d'un accord collectif toujours en vigueur, ne peut justifier l'octroi de dommages et intérêts ;

Attendu que l'article R. 1455-6 du Code du travail dispose que la formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite ;

Attendu qu'il est constant que le groupe Generali a décidé en plein accord avec quatre organisations syndicales sur cinq qu'à compter du 1^{er} janvier 2005, l'UES Assurance France Generali deviendrait l'employeur unique des collaborateurs des sociétés la composant ;

Attendu que si la reconnaissance d'une UES permet l'expression collective de l'intérêt des travailleurs appartenant à cette collectivité, elle ne se substitue pas aux entités qui la composent, de sorte qu'elle n'a pas la personnalité morale ;

Que par ailleurs, si un accord collectif, reconnaissant une unité économique et sociale, peut étendre ses effets au-delà des institutions représentatives du personnel et créer des obligations pour les différentes entités juridiques composant l'UES, il ne peut faire d'une unité économique et sociale l'employeur des salariés ;

Attendu qu'ainsi, la rupture de la période d'essai de la salariée sur du papier à en-tête « Entreprise Generali » constitue, nonobstant tous autres éléments, un trouble manifestement illicite dès lors qu'elle émane ainsi d'une entité n'ayant pas la personnalité morale et ne pouvant être l'employeur de la salariée et qu'il résulte des écritures de la défenderesse que celle-ci a mis en œuvre l'accord collectif ayant décidé que l'UES Assurance France Generali deviendrait l'employeur unique des collaborateurs des sociétés la composant de sorte qu'elle a agi en exécution d'un accord collectif ayant outrepassé son domaine de compétence, étant observé que la société Generali Vie ne peut être mise hors de cause puisqu'elle est l'employeur de la salariée et que l'entreprise Generali France n'a pas la personnalité morale ;

Que pour faire cesser ce trouble manifestement illicite, il convient, d'une part, d'ordonner la continuation du contrat de travail de Mme D. dans les huit jours de l'ordonnance et de prévoir une astreinte dont les modalités sont fixées dans le dispositif de cette dernière et, d'autre part, d'ordonner le paiement à la salariée de son salaire et de ses accessoires depuis son éviction de son emploi ;

Attendu qu'en revanche, le fait que la salariée se soit vue imposer un horaire après 19h ne constitue pas un trouble manifestement illicite dès lors que ni le contrat de travail, ni la convention collective ne prévoit l'impossibilité d'un horaire de travail au-delà de 19h ;

Attendu que l'obligation de la société Generali Vie de réparer le préjudice ainsi causé à l'intérêt collectif de la profession par l'application d'un accord dont les dispositions sont sans effet n'est pas sérieusement contestable ;

Que l'intégralité de ce préjudice sera intégralement réparée par allocation d'une provision d'un montant de 1 500 euros à titre de dommages et intérêts ;

Attendu que l'indemnité due, d'une part, à la salariée et, d'autre part, au syndicat demandeur sera fixée à la somme de 800 euros ;

PAR CES MOTIFS :

Ordonnons la continuation du contrat de travail de Mme D. dans les huit jours de la notification de cette ordonnance,

Prévoyons une astreinte provisoire de 200 € par jour de retard pendant un délai de soixante jours à l'issue duquel il sera de nouveau statué,

Ordonnons à la société Generali Vie de payer à Mme D. son salaire et ses accessoires depuis son éviction,

Disons que le Conseil en formation de référé se réserve la connaissance de la liquidation de l'astreinte,

Condamnons la société Generali Vie à payer, à titre provisionnel, à la Fédération des employés et cadres Force Ouvrière la somme de 1 500 € à titre de dommages et intérêts.

(Mme Delon, prés. – Mes Henry, Sappin, av.)

Note.

Mme D. est engagée le 12 mai 2009 par une « entreprise Generali France » en qualité de chargée de clientèle niveau 2, classe 3 de la CCN des sociétés d'assurances suivant un contrat à durée déterminée à compter du même jour avec une période d'essai de trois mois éventuellement renouvelable. Elle travaille au sein de la société Generali Vie domiciliée à Saint-Denis. L'entreprise Generali France lui notifie dans un premier temps qu'à compter du 12 août 2009 la période d'essai est renouvelée de trois mois. Dans un deuxième temps, le 16 octobre 2009, cette même entreprise notifie à la salariée sa décision de mettre fin à la période d'essai avec prise d'effet immédiat.

La salariée fait citer la société Generali Vie devant la formation des référés du Conseil de prud'hommes afin de faire reconnaître sa qualité d'employeur ; d'une telle reconnaissance résulterait la nullité de la rupture de la période d'essai (1) et elle demande que soit ordonnée la poursuite de son contrat de travail sous astreinte. Mme D. fonde ses prétentions sur le fait que la prolongation de la période d'essai et la décision de rupture ont été notifiées par des courriers établis sous l'enseigne Generali France qui n'est que la dénomination donnée à l'unité économique et sociale à laquelle appartient la société Générali Vie, société auprès de laquelle elle travaillait effectivement. Cette unité économique et sociale ne revêtant pas la qualité d'employeur, la prolongation de l'essai comme la décision de rupture ne pouvaient produire d'effets, elle est privée d'efficacité.

Un contentieux précédent avait déjà opposé la Fédération FO (intervenante au cas d'espèce) à cette même UES jusque devant la Chambre sociale de la Cour de cassation, donnant l'occasion à la Chambre sociale d'affirmer qu'une UES ne peut revêtir la qualité d'employeur, quelles que soient les stipulations inscrites dans un accord collectif : « Si la reconnaissance d'une UES permet l'expression collective de l'intérêt des travailleurs appartenant à cette collectivité, elle ne se substitue pas aux entités juridiques qui la composent, de sorte qu'elle n'a pas la personnalité morale » (2). L'ordonnance applique strictement ces principes.

La reconnaissance d'une UES poursuit une finalité propre : permettre aux salariés, notamment par la mise en place à un niveau adéquat d'un Comité central d'entreprise, d'un DS central afin d'accéder à une meilleure connaissance de la réalité économique et mieux défendre l'emploi. L'UES est donc bien un outil finalisé au service d'une meilleure efficacité des institutions représentatives du personnel et non un moyen pour les DRH de reconfigurer les relations sociales à leur guise et avec le soutien d'organisations complaisantes et/ou mal informées (3).

Le juge des référés, en départage, a marqué une détermination que l'on ne peut que saluer (4). Loin de se laisser impressionner par l'existence d'une contestation sérieuse, le Conseil relève que l'éviction de l'entreprise par une personne qui n'a pas la qualité d'employeur constitue un trouble manifestement illicite auquel il convient de mettre fin en ordonnant la continuation du contrat de travail sous astreinte. En effet, « l'absence de qualité à agir du signataire d'une lettre de licenciement constitue une irrégularité de fond qui rend nul le licenciement » (5). Lorsque la rupture est nulle, la réparation du préjudice par la réintégration, exigée par le salarié, doit intervenir dans les meilleurs délais (6).

Gilbert Jacquemet, Défenseur syndical

(1) Sur le régime de la période d'essai tel qu'issu de la loi du 25 juin 2008, on se reportera à E. Suire, RPDS 2009 p. 239.

(2) Soc. 16 déc. 2008, Dr. Ouv. 2009 p. 123, rapp. M.-L. Morin et obs. P. Rennes

(3) P. Rennes, préc.

(4) P. Moussy « Où en sommes-nous de nos amours ? (à propos de l'affirmation du référé prud'homal comme un chemin incontournable pour une défense efficace des droits des

travailleurs) » Dr. Ouv. 2004 p. 273 in numéro spécial *Les contentieux de l'urgence en droit du travail*, juin 2004, disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>

(5) Moyen soulevé d'office, Soc. 13 sept. 2005, p. n° 02-47.619.

(6) M. Henry « La remise en état comme sanction des atteintes au contrat de travail », Dr. Ouv. 1999 p. 109 in numéro spécial *Actualité de la réintégration*, mars 1999, disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>