

# Unité économique et sociale : la Cour de cassation fait sauter le verrou de la personnalité morale des entités la composant

à propos de l'arrêt du 21 novembre 2018

par Sophie HUBERT, avocate au Barreau de Paris

## PLAN

### I. Contexte factuel du litige

### II. La jurisprudence vivendi n'est pas applicable aux succursales françaises de sociétés étrangères

- A. La succursale française d'une société étrangère est une entité qui exerce en France son activité et les responsabilités de l'employeur
- B. La succursale française qui constitue, en tant que telle, le périmètre de la totalité des activités en France de la société étrangère est une entité employeur ayant vocation à avoir des institutions représentatives du personnel
- C. Pour un regard et un contrôle du Comité central d'entreprise sur les activités de la succursale

### III. La cour de cassation lève le verrou de la personnalité morale pour être au plus près de la réalité économique et sociale

- A. Une décision qui veut redonner « toute sa portée à la notion de communauté de travail issue de sa jurisprudence »
- B. La référence aux groupes internationaux : ce qui paraît être une restriction ne pourrait-il être une ouverture ?

L'unité économique et sociale (UES) est une notion inventée dans les années 1970 par la Cour de cassation pour contrer les fraudes patronales consistant à découper artificiellement les sociétés afin d'échapper aux seuils légaux de représentation du personnel.

Ensuite, même sans rechercher une intention frauduleuse, la jurisprudence a entrepris de poser des critères objectifs qui, une fois remplis, permettent de regrouper plusieurs sociétés en une même unité économique et sociale et d'assurer ainsi une représentation du personnel correspondant à la réalité de la collectivité du travail (délégués syndicaux communs à l'UES).

Par un arrêt du 16 décembre 2008 (1), sur un pourvoi de l'UES Generali France Assurances, avec en défense la Fédération des employés et cadres Force Ouvrière, la Cour de cassation a parfaitement défini l'objet d'une unité économique et sociale, qui est « *d'assurer la protection des droits des salariés appartenant à une même collectivité de travail, en permettant à cette fin une représentation de leurs intérêts communs* ».

La notion d'unité économique et sociale a reçu une consécration législative avec la loi du 28 octobre 1982, puis dans l'article L. 2322-4 du Code du travail, qui énonce : « *Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins cinquante salariés est reconnue par convention ou par décision de justice entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire* ».

Elle est désormais accueillie à l'article L. 2313-8 du Code du travail (et L. 2321-10 du même code), qui reprend la formulation des « *entreprises juridiquement distinctes* », sans autre précision.

Dans le silence de la loi, la jurisprudence a décidé qu'une « *unité économique et sociale entre plusieurs entités juridiquement distinctes se caractérise, en premier lieu, par la concentration des pouvoirs de direction à l'intérieur du périmètre considéré, ainsi que par la similarité ou la complémentarité des activités déployées par ces différentes entités, en second lieu, par une communauté de travailleurs résultant de leur statut social et de conditions de travail similaires pouvant se traduire, en pratique, par une certaine permutabilité des salariés* » (2).

Si l'absence de personnalité morale de l'UES n'est pas en cause (3), en revanche se posait, de façon récurrente, la question de l'exigence ou non de la personnalité morale s'agissant des « *entités juridiques distinctes* » ou « *entreprises juridiquement distinctes* » composant l'UES.

(1) Cass. 26 décembre 2008, n° 07-43.875.

(2) Ex. Cass. Soc. 18 juillet 2000, n° 99-60353.

(3) cf. Cass. Soc. 16 décembre 2008, préc.

**En employant l'expression « entreprise juridiquement distincte » et non « personne morale » ou « société », le législateur n'avait-il pas laissé au juge une possibilité d'interprétation que les modes modernes d'installation, dans le cadre d'une mondialisation accrue, rendaient à chaque instant plus nécessaire ?**

**Jusqu'à l'arrêt commenté du 21 novembre 2018, tant une majorité de la doctrine que la Cour de cassation semblaient retenir que l'unité économique et sociale ne pouvait regrouper que des personnes morales. Mais cette conception restrictive était régulièrement critiquée (4) comme étant anachronique et constitutive d'un frein considérable à l'appréciation du véritable périmètre de mise en place de la représentation du personnel, prévue par des lois de police (II). Par son arrêt du 21 novembre 2018, la Cour de cassation opte pour une approche moderne et pragmatique de l'unité économique et sociale, remettant au premier plan sa finalité qui est la représentation adéquate et fonctionnelle de la communauté de travailleurs entrant dans son périmètre, peu important la forme juridique choisie par l'employeur (III).**

## I. Contexte factuel du litige

L'unité économique et sociale Generali France Assurances, créée par un premier accord du 29 juin 1999, a vu son périmètre modifié à plusieurs reprises, par reconnaissance conventionnelle ou judiciaire, en dernier lieu, par un accord du 16 novembre 2012.

Cette UES est composée de plusieurs sociétés, toutes filiales directes ou indirectes de la société de droit italien Assicurazioni Generali Spa, société holding du groupe Generali – dont la société Generali Vie.

Afin de réaliser des économies dans le domaine de la production et de la gestion des infrastructures informatiques, en centralisant et mutualisant ces activités à l'échelle européenne, la société Generali SPA a décidé de créer une société Generali Infrastructures Services (GIS), de droit italien, dont le siège social se situe à Trévise et qui est inscrite au Registre du commerce de Trévise. Cette société GIS dispose de succursales dans cinq pays européens : République tchèque, Autriche, Hongrie, Allemagne et France.

La succursale française a été inscrite au Registre du commerce et des sociétés de Paris le 27 mai 2014 et son responsable en France, titulaire des « *pouvoirs de gestion, (...), de représenter, (...) d'embaucher...* », est également le responsable de la Direction Productions et Services au sein de l'UES Generali France Assurances.

Dans ce cadre, une partie importante des salariés de la Direction Production et Services (environ 170 sur 230) a été mise à la disposition de la succursale française de la société GIS, en application d'une convention de mise à disposition signée entre leur employeur, la société Generali Vie, et la société GIS – la succursale ne comportant aucun salarié en propre. Chaque salarié concerné a signé un avenant au

contrat de travail prévoyant une mise à disposition de 3 ans renouvelable, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

Parallèlement, la succursale française de la société GIS a bénéficié d'apports partiels d'actifs de la société Generali Vie, composés de matériels, de logiciels, de contrats de maintenance et de sous-traitance, en sorte qu'en réalité, c'est toute l'activité des salariés concernés qui a été transférée.

Après avoir demandé, en vain, l'ouverture de négociations sur le périmètre de l'UES, la Fédération des employés et cadres Force ouvrière et le syndicat CGT Generali ont saisi le Tribunal d'instance du 9<sup>ème</sup> arrondissement de Paris afin de voir intégrer la succursale française de la société GIS au sein de l'UES Generali France Assurances.

Ils ont été déboutés par un jugement du 3 juin 2015 aux motifs que, selon l'article L. 2322-4 du Code du travail, une unité économique et sociale ne peut être reconnue qu'entre plusieurs entreprises juridiquement distinctes et que les requérants ne démontraient pas que la succursale GIS disposait de la personnalité juridique et qu'elle pouvait, en conséquence, être prise en compte séparément de la société à laquelle elle se rattache.

Sur appel des deux syndicats, et par un arrêt du 20 octobre 2016, la Cour d'appel de Paris a confirmé le jugement du tribunal au visa du même texte et aux motifs que « (...) il ne peut y avoir d'unité économique et sociale reconnue par convention ou par décision de justice qu'entre des personnes juridiquement distinctes prises dans l'ensemble de leurs établissements et de leurs personnels.

*Il s'ensuit que chacune des personnes juridiquement distinctes composant l'unité économique et sociale doit*

(4) Paul-Henri Antonmattei, *Unité économique et sociale : un nouvel arrêt mais le débat continue*, in *Droit social*, 2002, p. 720.

*nécessairement être dotée de la personnalité morale, dont cette unité est,, quant à elle dépourvue, et être ainsi susceptible d'avoir la qualité d'employeur. Tel n'est pas le cas de la succursale française de la société de droit italien GIS ».*

C'est dans ce contexte, et malgré un rapport de l'avocat général concluant au rejet du pourvoi, que la Cour de cassation, par un arrêt du 21 novembre 2018 rendu en formation de section et accompagné d'une publicité maximale (5), censurant l'arrêt d'appel, affirme, au visa de l'article L.2322-4 du Code du travail : « *Au sein d'un groupe, une unité économique et sociale (UES) peut être reconnue par convention ou par décision de justice entre des entités juridiquement distinctes, qu'elles soient ou non dotées de la personnalité morale, dès lors qu'est caractérisée, entre ces structures, d'une part, une concentration des pouvoirs de direction à l'intérieur du périmètre considéré, ainsi qu'une similarité ou une complémentarité des activités déployées par ces différentes entités, d'autre part, une communauté de travailleurs résultant de leur statut social et de conditions de travail similaires pouvant se traduire, en pratique, par une certaine mutabilité des salariés* ».

Dès lors, la Cour d'appel voit son arrêt cassé pour manque de base légale, pour ne pas avoir recherché, « *comme il le lui était demandé, si les salariés employés par la succursale n'étaient pas intégrés à la communauté de travail formée par les salariés de l'UES Generali France assurances, et s'il n'existait pas une unité économique et sociale entre la succursale française de la société italienne en charge des infrastructures du groupe Generali assurances et l'UES Generali France assurances* ».

Par cette décision, qui se veut en forme d'arrêt de principe, la Cour de cassation se prononce de façon très claire sur l'absence de nécessité de personnalité morale pour les entités composant une UES. Il s'agit désormais de « *structures* » répondant aux conditions classiques de l'UES.

Elle recentre, par ailleurs, avec fermeté et pragmatisme, l'identification de l'unité économique et sociale sur la réalité économique et sociale des entités concernées et l'existence d'intérêts collectifs d'une communauté de travail, peu important les structures juridiques mises en place.

Cette décision a fait l'objet de plusieurs commentaires (6) (7) (8).

## II. La jurisprudence vivendi n'est pas applicable aux succursales françaises de sociétés étrangères

Comme on l'a dit, jusqu'à l'arrêt commenté du 21 novembre 2018, la jurisprudence relative à la reconnaissance d'une unité économique et sociale déclinait l'antienne selon laquelle il ne pouvait y avoir d'unité économique et sociale qu' « *entre des personnes juridiquement distinctes* », donc « *dotées de la personnalité morale* », et « *prises dans l'ensemble de leurs établissements et de leurs personnels sur le territoire national* ».

La Cour de cassation a ainsi jugé qu'un établissement n'est pas considéré comme une entreprise juridiquement distincte et ne peut être membre d'une UES (9), ou dans l'arrêt dit *Vivendi*, qu'« *Il ne peut y avoir d'unité économique et sociale reconnue par convention ou par décision de justice qu'entre des personnes juridiquement distinctes prises dans*

*l'ensemble de leurs établissements et de leurs personnels. Encourt dès lors la cassation le jugement d'un tribunal d'instance qui reconnaît l'existence d'une unité économique et sociale intégrant certains établissements et parties seulement d'établissements d'une société* » (10).

L'UES en cause, issue d'un accord collectif, regroupait l'ensemble des activités de distribution d'eau et d'assainissement, dont des filiales de la Compagnie générale des eaux, certains établissements de la société Vivendi et une partie du siège social de cette dernière.

Par cet arrêt, la Cour de cassation a cassé le jugement, qui avait retenu l'existence d'une unité économique et sociale au motif « *que si c'est en principe au niveau des entreprises que doit s'apprécier*

(5) Cass. Form. Sect. 21 novembre 2018, FS-P+B+R+I : publié au Bulletin normal des arrêts de la Cour de cassation, au Bulletin d'information rapide des Cours d'appel, sur internet, et commenté au Rapport annuel.

(6) Christophe Radé, *L'UES intra-groupe : un revirement de jurisprudence peut-il en cacher un autre ?*, in *Droit social* 2019, p. 141.

(7) Julien Cortot, *UES et groupe de sociétés, l'absence de personnalité morale ne fait plus écran*, Dalloz.actualité, 24 décembre 2018.

(8) Hélène Nasom-Tissandier, *UES et « personnalités juridiquement distinctes » : un assouplissement de la jurisprudence dans les groupes de sociétés*, RDT 2019, p. 51.

(9) Cass. Soc. 19 octobre 1995, n° 94-6050 ; dans le même sens : Cass. Soc. 9 février 2000, n° 98-60466.

(10) Cass. Soc. 7 mai 2002, n° 00-60.424, *Vivendi* ou encore, par un arrêt du 7 mai 2002.

*l'existence d'une unité économique et sociale, il n'en est pas nécessairement ainsi lorsque l'unité alléguée est limitée à un secteur de production de ces entreprises ».*

Monsieur Lyon-Caen, avocat général à la Cour de cassation, avait pourtant invité la Haute juridiction à adopter une approche pragmatique et à approuver le tribunal d'instance, en faisant valoir que le regroupement critiqué permettrait au comité central d'établissement d'avoir une meilleure vision dans la politique économique du groupe Vivendi dans le secteur concerné et de se prononcer, en toute connaissance de cause, sur les licenciements collectifs pour motif économique.

Encore très récemment, le 25 mai 2018, sur des conclusions conformes de l'avocat général, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé contre un arrêt de la Cour d'appel de Paris du 2 mars 2017 (11), dans une affaire opposant l'UNSA et la CGT aux sociétés Singapore Airlines et Singapore Airlines Cargo, dans un litige très similaire à l'espèce examinée.

Au cas présent, il était allégué par les demandeurs au pourvoi que la jurisprudence Vivendi, et plus généralement les arrêts de la Cour de cassation qui conditionnaient l'appartenance à une UES à l'existence de la personnalité morale de l'entité en cause, ne concernaient que l'établissement en tant que division d'une entreprise française, ce qui n'était pas le cas d'une succursale française d'une société étrangère.

## **A. La succursale française d'une société étrangère est une entité qui exerce en France son activité et les responsabilités de l'employeur**

Devant la Cour d'appel, puis devant la Cour de cassation, les requérants ont invoqué le principe de territorialité des lois relatives à la représentation des salariés, quel que soit le mode d'organisation de la société étrangère, dès lors que celle-ci exerce en France « les responsabilités de l'employeur », et leur caractère de lois de police, retenus par le Conseil d'État dans l'arrêt *Compagnie des wagons-lits*, s'agissant de l'obligation d'instaurer un comité d'établissement dans l'établissement en France d'une société étrangère (12).

Par cet arrêt, comme le note Yves Struillou, alors rapporteur public (13), « il a été jugé que le législateur

*a entendu assurer à tout travailleur l'exercice des droits reconnus par la législation relative aux comités d'entreprise, « dont les dispositions doivent être appliquées par toute personne physique ou morale exerçant en France les responsabilités de l'employeur » et que, par suite, « la circonstance qu'une entreprise employant en France plus de cinquante salariés a son siège social à l'étranger ne saurait la faire échapper à l'application de la législation sur les comités d'entreprise », et ce en raison de « la nature particulière des lois qui règlent les conditions de travail : ces lois sont des lois de police et de sûreté au sens de l'article 3 du Code civil ».*

Quelques années plus tard, concernant la désignation d'un délégué syndical central, la Cour de cassation a jugé, de façon analogue, par un arrêt relatif à l'existence d'une unité économique et sociale composée de sociétés et succursales françaises dépendant d'une société holding ayant son siège en Grande-Bretagne, qu'il s'agit de « lois de police s'imposant à toutes les entreprises et organismes assimilés qui exercent leur activité en France et qui sont, dès lors, tenus de mettre en place les institutions qu'ils prévoient à tous les niveaux des secteurs de production situés sur le territoire national ; ces institutions remplissent l'ensemble des attributions définies par la loi, à la seule exception de celles qui seraient incompatibles avec la présence à l'étranger du siège social » (14) (15).

Pour la première fois, à notre connaissance, la Cour de cassation a appliqué le principe de territorialité des lois relatives à la représentation des salariés au sein d'une UES, sans rechercher si les succursales avaient ou non la personnalité morale.

Encore dans un arrêt important en date du 14 février 2001 (16), cité par Yves Struillou dans ses conclusions (17), la Cour de cassation a clairement affirmé que « toute personne juridique ayant son siège à l'étranger, qui, pour exercer son activité, emploie des salariés sur le territoire français, exerce les responsabilités de l'employeur selon la loi française et doit appliquer les lois relatives à la représentation des personnels dans l'entreprise ou l'organisme, au sens de l'article L. 421-1 du Code du travail, ainsi constitué (...), peu important la manière la société étrangère entend le diriger ».

Ainsi, le critère d'application de la loi française sur la représentation du personnel est fondé « sur l'exis-

(11) CA Paris 2 mars 2017, RG n° 11-16-000039, *UNSA et CGT c/ Sociétés Singapore Airlines et Singapore Airlines Cargo*.

(12) CE Ass. 29 juin 1973, Leb. 77982.

(13) Concl. de Yves Struillou, *Défaut d'implantation physique d'une société de droit étranger et demande d'autorisation de licenciement*, in *Droit Ouvrier*, décembre 2009, p. 295.

(14) Cass. Soc. 3 mars 1988, n° 8660507, B. n° 164, *Thoresen*.

(15) Marie-Ange Moreau, *JDI*, 1, 1989, p. 78.

(16) Cass. 14 février 2001, n° 99-60.355.

(17) Concl. de Yves Struillou, *Défaut d'implantation physique d'une société de droit étranger et demande d'autorisation de licenciement*, in *Droit Ouvrier*, décembre 2009, p. 295.

tence des intérêts collectifs identifiés en France, et non sur l'appartenance succursale ou à une filiale » (18).

Et, en effet, si la loi de police devait être interprétée comme ne visant que des personnes morales juridiquement distinctes, ne serait-il pas très, trop aisé de s'en affranchir en délocalisant le siège social de l'entreprise à l'étranger, en mettant la personne morale employeur à l'étranger et en ne laissant en France qu'un établissement ou une succursale sans personnalité morale ?

Le pourvoi demandait donc à la Cour de cassation, qui avait déjà reconnu que ce stratagème était impuissant à faire échapper les sociétés étrangères aux lois relatives à la représentation du personnel, d'affirmer que leurs succursales, aussi, pouvaient intégrer une UES afin de permettre une meilleure représentation et donc protection des salariés qui y travaillent.

Paradoxalement, c'est ce principe de territorialité des lois qui était invoqué par les sociétés Generali pour soutenir qu'il s'opposait à l'intégration de la succursale dans l'UES, car cette intégration supposerait de rendre les dispositions légales françaises sur les représentants du personnel opposables à une société de droit italien !

Ce à quoi il était répondu par le pourvoi que la territorialité des lois rendait opposable les lois françaises aux sociétés étrangères qu'autant qu'elles exerçaient leur activité en France et « à la seule exception de celles qui seraient incompatibles avec la présence à l'étranger du siège social ».

## **B. La succursale française qui constitue, en tant que telle, le périmètre de la totalité des activités en France de la société étrangère est une entité employeur ayant vocation à avoir des institutions représentatives du personnel**

Au demeurant, il n'était pas logique de considérer qu'une succursale pouvait avoir un comité d'entreprise, mais que deux succursales ensemble ne pouvaient en constituer un dans le cadre d'une UES.

Dit autrement, il était incohérent de considérer que les salariés d'une succursale française d'une société étrangère ne pouvaient appartenir à une UES aux motifs qu'ils n'avaient pas d'interlocuteur patronal en France – dépourvu de personnalité morale, la succursale française d'une société étrangère ne pouvant être employeur – tout en affirmant que les

salariés pouvaient avoir des instances représentatives du personnel, ce qui implique, par définition, l'existence d'un interlocuteur patronal sur place.

La succursale française d'une société étrangère devait donc être considérée comme une entité employeur ayant vocation à avoir des institutions représentatives du personnel et étant susceptible d'intégrer une UES, pour autant et dans la mesure où cette succursale constituait le périmètre des activités en France de la société concernée, peu important son absence de personnalité morale.

Les demandeurs au pourvoi faisaient valoir, au surplus, que la succursale française d'une société étrangère a bien un statut juridique, notamment un statut commercial et un statut fiscal, et était donc, par conséquent, soumise à un régime juridique qui la distinguait de l'établissement au sens des articles L.2143-12 et suivants du Code du travail et également de la succursale d'une société française.

Cette entité juridique, qui n'est pas définie par la loi, est en effet soumise à des formalités d'inscription renforcées. Elle doit être inscrite au Registre du commerce et des sociétés (19) et est tenue de déposer, au greffe du tribunal de commerce dans le ressort duquel elle est située, une copie de ses statuts en vigueur au jour du dépôt et, chaque année, les documents comptables qu'elle a établis, fait contrôler et publier dans l'État où elle a son siège (20).

En fin de compte, en excluant la succursale française d'une société étrangère de l'UES, l'absence de personnalité morale reconnue n'avait pour effet que de diminuer le statut social de ses salariés, en les privant d'une représentation adéquate.

## **C. Pour un regard et un contrôle du Comité central d'entreprise sur les activités de la succursale**

Enfin, les demandeurs au pourvoi faisaient valoir que seule l'intégration de la succursale française de droit étranger dans l'UES permettait au comité central d'entreprise commun d'appréhender toutes les données économiques et sociales indispensables à la défense des intérêts des salariés compris dans ce périmètre.

En décider autrement revenait à admettre que, par le biais de la création de succursales françaises de sociétés étrangères, des pans entiers d'activités échappaient au droit à l'information des instances représentatives du personnel et, par suite, au droit à l'information des salariés concernés.

(18) Marie-Ange Moreau, *Activités transnationales et représentation collective des salariés*, in *Droit Social* 1991, p. 53.

(19) Art. R. 123-53, C. commerce.

(20) Art. R. 123-112, C. commerce.

Au cas présent, en associant la mise à disposition de salariés et le transfert d'une partie des actifs, c'est-à-dire le transfert de l'activité de ces salariés vers la succursale d'une société étrangère, l'UES Generali France Assurances avait extrait artificiellement du champ d'examen, d'information et d'intervention des instances représentatives de l'UES toutes les données économiques et sociales afférentes à l'activité des salariés concernés par la mise à disposition.

Le pourvoi soulignait qu'en Allemagne, où la notion d'UES n'existe pas, les contrats de travail de salariés de sociétés filiales du groupe Generali Allemagne avaient été transférés vers la succursale allemande de droit italien (GIS Allemagne), où ils avaient leur propre conseil d'entreprise. Mais le comité d'entreprise du groupe Generali Allemagne avait accordé aux membres du comité d'entreprise de GIS Allemagne le statut d'invités permanents. Les travailleurs allemands de GIS Allemagne ont donc un droit de regard et un contrôle sur l'activité économique de leur entreprise GIS et également sur le groupe Generali Allemagne.

Les travailleurs français, en l'absence d'UES, n'ont aucun droit de regard sur l'activité de GIS, alors qu'il s'agit de leur activité – leur métier ayant disparu de l'entreprise Generali Vie où leur retour équivaldrait à perdre leur emploi...

À cet égard, la défense au pourvoi faisait valoir un argument, repris à son compte par l'avocat général, selon lequel les salariés de la succursale GIS France étaient « *couverts* », via la société Generali Vie, par l'UES Generali France Assurances. De fait, ces salariés, toujours salariés d'une société de l'UES, continuent à bénéficier des avantages liés à cette appartenance (représentation par les délégués du personnel et les élus du comité d'entreprise de l'UES, activités sociales et culturelles du comité d'entreprise de l'UES).

Mais ce comité n'a aucun droit de regard sur l'activité économique de GIS, qui n'appartient pas à l'UES, de sorte que les salariés de Generali Vie, qui ne travaillent que pour GIS, n'ont aucun droit de regard sur l'activité économique de celle-ci, en méconnaissance de l'article L. 2312-8 du Code du travail (21).

Les salariés ne sont donc pas « *protégés* » à ce titre !

### III. La cour de cassation lève le verrou de la personnalité morale pour être au plus près de la réalité économique et sociale

#### A. Une décision qui veut redonner « toute sa portée à la notion de communauté de travail issue de sa jurisprudence »

Par son arrêt du 21 novembre 2018, la Cour de Cassation, comme elle l'indique très clairement dans la note explicative, admet qu'une unité économique et sociale puisse, « à l'intérieur d'un groupe, être constituée entre des structures n'ayant pas toutes la personnalité morale ».

Il s'agit désormais de « *structures* », devant répondre aux critères classiques de sa jurisprudence antérieure, liés à la concentration des pouvoirs de direction et à la similarité ou la complémentarité des activités déployées et à l'existence d'une collectivité de travail, d'une « *communauté de travailleurs* ». La Cour de cassation confirme que ces critères de l'unité économique et sociale ne sont pas liés à la forme juridique des entités concernées, mais à leur réalité économique et sociale.

Le revirement est de taille : désormais, une UES est constituée entre des « *entités juridiquement distinctes,*

*qu'elles soient ou non dotées de la personnalité morale* ».

Toujours dans sa note explicative, la Cour de cassation indique vouloir redonner « *toute sa portée à la notion de communauté de travail issue de sa jurisprudence* », dès lors qu'il est constaté une communauté de travailleurs « *qui continuent en pratique à travailler ensemble, sous la direction d'un responsable commun et qui, par conséquent, relèvent d'une représentation du personnel commune* », quand bien même « *des choix organisationnels et de gestion peuvent conduire à dissocier juridiquement ces communautés* ».

La structuration sociétaire des entreprises ne doit donc pas mettre au pas ou contredire la réalité sociale de ces organisations.

Ce faisant, la Cour de cassation, dix ans après, renoue le fil avec sa décision du 16 décembre 2008, qui affirmait que l'objet de l'unité économique et sociale est « *d'assurer la protection des droits des salariés appartenant à une même collectivité de travail, en permettant à cette fin une représentation de leurs intérêts communs* ».

(21) Art. L.2323-1 ancien.

## B. La référence aux groupes internationaux : ce qui paraît être une restriction ne pourrait-il être une ouverture ?

Dans sa note explicative, la Cour de cassation indique que « l'arrêt apporte ainsi une exception à la jurisprudence issue de l'arrêt du 7 mai 2002 » (22) et précise que cette exception est « expressément cantonnée à la situation particulière des groupes de sociétés, notamment internationaux ».

Certains commentateurs y voient une restriction apportée, par la Cour de cassation, à son revirement. On peut, au contraire, considérer que la Cour de cassation a cherché à renforcer sa nouvelle jurisprudence en prenant en compte la complexité des groupes internationaux et une réalité juridique qui pouvait faire échec à la reconnaissance d'une unité économique et sociale.

En effet, au cas présent, il était demandé l'intégration de la succursale d'une société de droit italien (GIS), qui fait partie du groupe international Generali, mais qui est distincte de la société-mère Generali Spa, dont les sociétés composant l'UES Generali France Assurances sont des filiales directes ou indirectes.

Comme la Cour de cassation l'a bien analysé, les travailleurs qui continuent, en pratique, à travailler ensemble sont, pour les uns, mis à disposition de la succursale de GIS de droit italien et, pour les autres, toujours rattachés à leur employeur Generali Vie, filiale indirecte de Generali Spa.

La Cour de cassation en a déduit que la Cour d'appel aurait dû rechercher si les salariés mis à

disposition n'étaient pas intégrés à la communauté de travail formée par les salariés de l'UES Generali France Assurances – autrement dit, si la communauté des travailleurs (unité sociale) qui continuent, en pratique, à travailler ensemble (unité économique : similarité des activités), sous la direction d'un représentant commun, n'avait pas été morcelée par la mise en place de structures juridiques complexes.

Restait donc, toutefois, un obstacle que les employeurs n'auraient pas manqué de faire valoir devant les tribunaux d'instance : le critère économique de la concentration des pouvoirs de direction, qui serait difficilement rempli s'agissant de sociétés distinctes, avec des directions distinctes – la succursale française d'une société étrangère est, par définition, reliée à une autre société, une autre direction « hors sol (français) ».

En se référant au « groupe » (23) ou aux « groupes de sociétés, notamment internationaux » (24), la Cour de cassation indique que le périmètre à considérer pour apprécier la concentration des pouvoirs de direction est celui du groupe ou du groupe international. La référence au groupe permet donc, au contraire, d'ouvrir un large champ d'application à la notion d'UES.

Autrement dit, la Cour de cassation n'a pas restreint sa jurisprudence, mais l'a peut-être confortée en désamorçant, par avance, les menaces pesant sur celle-ci en raison de la complexité des groupes internationaux.

Sophie Humbert

(22) Cf. l'arrêt *Vivendi*.

(23) Cf. arrêt.

(24) Cf. note explicative.

## UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE (UES) Définition – Dans un groupe de sociétés – UES pouvant être reconnue entre des entités juridiquement distinctes qu'elles soient ou non dotées de la personnalité morale (ex. : succursales).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 21 novembre 2018

Fédération des employés et cadres Force ouvrière contre UES Generali France Assurances

(p. n° 16-27.690, P+B+R+I)

Sur le moyen unique des pourvois principal et incident :

Vu l'article L.2322-4 du code du travail, alors en vigueur ;

Attendu qu'au sein d'un groupe, une unité économique et sociale (UES) peut être reconnue par convention ou par décision de justice entre des entités juridiquement distinctes qu'elles soient ou

non dotées de la personnalité morale, dès lors qu'est caractérisée entre ces structures, d'une part, une concentration des pouvoirs de direction à l'intérieur du périmètre considéré ainsi qu'une similarité ou une complémentarité des activités déployées par ces différentes entités, d'autre part, une communauté de travailleurs résultant de leur statut social et de conditions de travail similaires pouvant se traduire en pratique par une certaine mutabilité des salariés ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'un accord collectif conclu le 16 novembre 2012 entre des sociétés du groupe Generali assurances et quatre organisations syndicales a redéfini le périmètre de l'UES Generali France assurances, désormais composée des sociétés Generali France assurances, Generali vie, Generali IARD, Trieste courtage, Generali réassurance courtage, l'Équité et E-Cie vie, accord actualisé le 26 novembre 2015 du fait de la disparition de la société E-Cie vie, absorbée par la société Generali vie, et de l'entrée dans le périmètre de l'UES de la société Generali France ; que le groupe Generali assurances a mis en œuvre un projet de centralisation et de mutualisation de certaines opérations de gestion des infrastructures informatiques, désormais réunies au sein de la société de droit italien Generali Infrastructure Service (GIS), devenue Generali Shared Services ; que la société GIS a créé le 8 avril 2014 un siège secondaire en France et y a constitué une de ses succursales qui a fait l'objet d'une immatriculation au registre du commerce et des sociétés le 27 mai 2014 ; que la société Generali vie a mis à la disposition de cette succursale cent-soixante-cinq de ses salariés pour une durée de trois ans à effet du 1<sup>er</sup> juillet 2014 par convention en date du 16 mai 2014 et que chacun des salariés concernés a signé un avenant à son contrat de travail en ce sens ; que, le 22 avril 2015, le syndicat Fédération des employés et cadres Force ouvrière et le syndicat CGT Generali (les syndicats) ont saisi le tribunal d'instance pour l'extension de l'UES existante à la succursale française de la société GIS ;

Attendu que pour rejeter la demande des syndicats, la cour d'appel a retenu qu'il ne peut y avoir d'unité économique et sociale reconnue par convention

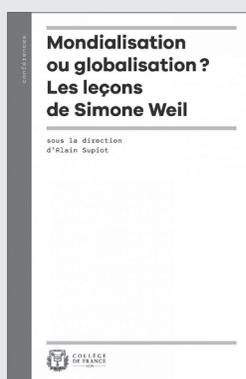
ou par décision de justice qu'entre des personnes juridiquement distinctes prises dans l'ensemble de leurs établissements et de leurs personnels et qu'il s'ensuit que chacune des personnes juridiquement distinctes composant une unité économique et sociale doit nécessairement être dotée de la personnalité morale, dont l'unité économique et sociale est quant à elle dépourvue, et être ainsi susceptible d'avoir la qualité d'employeur ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher, comme il le lui était demandé, si les salariés employés par la succursale n'étaient pas intégrés à la communauté de travail formée par les salariés de l'UES Generali France assurances, et s'il n'existait pas une unité économique et sociale entre la succursale française de la société italienne en charge des infrastructures du groupe Generali assurances et l'UES Generali France assurances, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il rejette la demande d'extension de l'unité économique et sociale Generali France assurances à la succursale française de la société Generali Infrastructure Service, devenue Generali Shared Services, l'arrêt rendu le 20 octobre 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

(M. Huglo, prés. - SCP Bouzidi et Bouhanna, SCP Waquet, Farge et Hazan, av.)



Éditions du Collège de France  
Collection « Conférences »  
Mars 2019  
ISBN 978-2-7226-0507-7  
240 p. - 22 euros  
Livre numérique à paraître  
en accès ouvert sur le portail  
OpenEdition Books : [https://  
books.openedition.org/cdf/1419](https://books.openedition.org/cdf/1419).

## MONDIALISATION OU GLOBALISATION ? LES LEÇONS DE SIMONE WEIL

Alain Supiot (dir.)

Le problème de notre temps n'est pas de choisir entre globalisation et repliement identitaire : on ne peut ignorer ni la diversité des pays, ni leur interdépendance croissante face aux périls écologiques et sociaux qui les affectent tous. La langue française permet de dépasser ce faux dilemme avec la distinction qu'elle autorise entre globalisation et mondialisation. Globaliser, c'est oeuvrer au règne du Marché, de la croissance illimitée, de la flexibilisation du travail et de l'hégémonie culturelle. Mondialiser consiste à établir un ordre mondial respectueux de notre écoumène, du travail humain et de la diversité des peuples et des cultures.

Le présent ouvrage explore cette perspective à la lumière de l'oeuvre visionnaire de Simone Weil (1909-1943). Il revisite ses réflexions sur l'enracinement, la liberté et l'oppression, pour penser tour à tour notre « milieu vital » (dont la destruction s'accélère aujourd'hui), le concert des civilisations, les conditions d'un travail non servile, ainsi que les bons et mauvais usages du droit.

*Sous la direction d'Alain Supiot, ce livre s'inscrit dans le fil des recherches collectives qu'il conduit sur le devenir de la justice sociale face au Marché total.*

*Avec les contributions de Souleymane Bachir Diagne, Robert Chenavier, Emiliós Christodoulidis, Yves Clot, Kazumasa Kado, Catherine Labrusse-Riou, Annie Montaut, François Ost, Filippo Pizzolato, Cécile Renouard, Alain Supiot, Isabelle Vacarie.*