

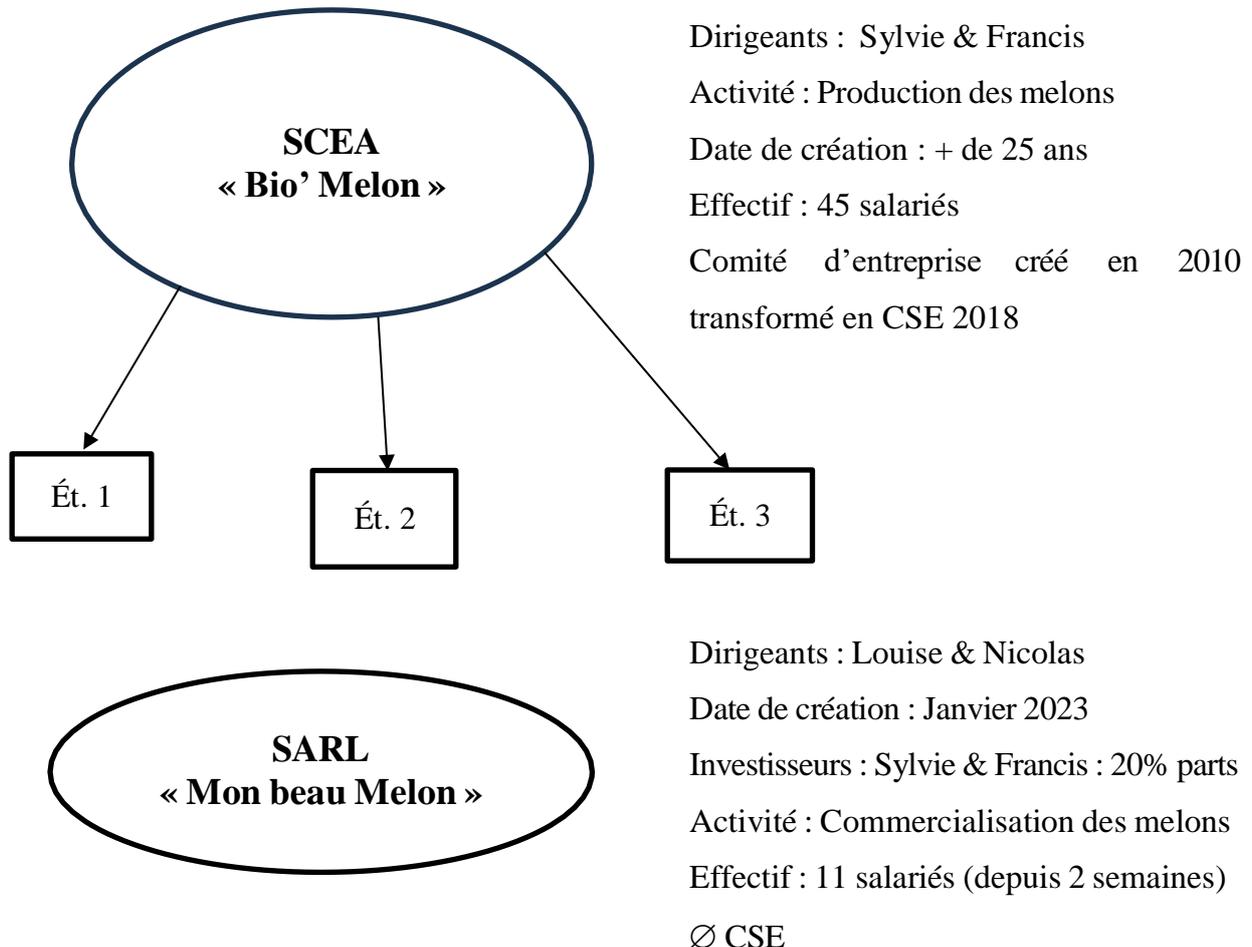
Correction du Cas pratique (TD2)

Remarque liminaire : Ce document de correction n'est pas entièrement rédigé. En outre, il contient des éléments à visée pédagogique (ex : ceux relatifs à la partie I « brouillon » ainsi que les éléments mentionnés en gris), qui ne doivent pas figurer dans un devoir.

I- Brouillon

- *Comment procéder au brouillon ?*

→ **Étape 1** : Les faits de ce cas pratique sont relativement complexes (pluralité d'entités juridiques, d'effectifs, d'employeurs, etc.). En pareil cas, il est donc vivement conseillé de faire un schéma au brouillon afin de clarifier les faits. Ici, il convient de schématiser de la façon suivante :



Société
**« Le melon donne
des ailes »**

Dirigeant : Mathilde

Date de création : Fin 2022

Activité : Publicité des melons

Investisseurs :

- Sylvie & Francis : 30% parts
- Louise & Nicole : 15% parts

Effectif : 5 salariés

∅ CSE

Monsieur Richard :

- Recruté par F & S début 2024
- Assure direct^o financière, administrative et sociale Mon beau melon
- Intervient dans les stés 2 & 3 pour transmettre directives de F & S
- Assure la gestion RH des stés 2 & 3

+ RI commun aux 3 stés

+ Horaires collectifs communs

+ AC sur les salaires conclu entre les 3 stés

+ Permutation des salariés entre les 3

*

**

→ **Étape 2 : Détermination du/des problème(s) juridique(s).**

Concernant les problèmes juridiques relatifs à ce cas pratique, il convient de préciser :

- Que nous sommes dans l'hypothèse d'un **cas pratique fermé**, c'est-à-dire que la personne qui vient vous consulter vous pose des questions précises auxquelles il convient d'apporter une réponse.
- Il convient donc de **retranscrire au brouillon ces questions**.

Voici les deux questions qui ressortent de l'énoncé :

- Peut-on reconnaître une UES entre les 3 sociétés – ou certaines d'entre elles – pour la mise en place d'un CSE commun ?

- Est-il possible de reconnaître des ED au niveau des 3 établissements de la société « Bio' Melon » ?

Dans ce cas pratique, il existe donc deux questions juridiques qui vont être traitées tour à tour, dans le cadre d'un **devoir structuré** qui s'organisera donc en deux temps :

- Le premier point sera relatif à la mise en place d'un CSE ;
- Le second sera relatif au cadre d'implantation de ce CSE.

II- Rédaction

/!\ Remarque : Il convient de traiter tour à tour chaque problème de droit, dans un souci de clarté et de fluidité du devoir. Chaque problème de droit constitue ainsi une « partie » (représentée ci-après par un 1- et un 2-).

1) **La mise en place du Comité social et économique**

**Rappel des faits.*

- Les membres d'une même famille ont créé 3 sociétés distinctes.
- Rappel effectifs & représentation du personnel :
 - o La première a 45 salariés et est pourvue d'un CSE : Comité d'entreprise depuis 2011 devenu CSE en 2018.
 - o La 2^e a franchi le seuil de 11 salariés il y a 2 semaines. Pour l'instant, il n'y a pas de représentation du personnel dans cette entreprise.
 - o Quant à la 3^e société, son effectif est de 5 salariés. Elle ne dispose pas de CSE.

**Problème juridique.* Dans quelle mesure un employeur a-t-il l'obligation de mettre en place un Comité social et économique (CSE) ?

**Majeure.*

- C. trav., art. L. 2311-2, al. 1^{er} : indique qu'un CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés.

Expliquer ici brièvement ce qu'est un CSE : c'est l'IRP unique depuis les ordonnances Macron qui a fusionné les anciens DP, CE et CHSCT. Le CSE permet d'assurer la représentation élue des salariés d'une entreprise. Il permet de s'assurer que le droit mis en place dans l'entreprise soit correctement appliqué, mais également de faire l'intermédiaire entre les salariés et l'employeur en présentant à ce dernier les réclamations des salariés.

- **C. trav., art. L. 2311-2, al. 2** : indique que la mise en place du CSE n'est obligatoire que si le seuil de 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs.

Expliquer qu'il y a donc une condition de durée d'atteinte du seuil de 11 salariés pour déclencher l'obligation, pour l'employeur, de mettre en place un CSE. En conséquence, lorsque ce seuil est atteint, l'employeur doit organiser des élections professionnelles visant à élire les membres élus au CSE.

- **C. trav., art. L. 2313-1, al. 1^{er}** : le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise.

Expliquer que le cadre d'implantation du CSE est, en principe, le niveau de l'entreprise.

**Mineure.* En l'espèce :

- La première société (Bio' Melon) a franchi le seuil de 11 salariés il y a de nombreuses années puisqu'un Comité d'entreprise a été institué en 2010, devenu CSE en 2018. Ce seuil a donc été franchi depuis + d'1 an.
- Pour la 2^e société (Mon beau melon) : le seuil d'effectif de 11 salariés est atteint depuis 2 semaines seulement. Il conviendra de mettre en place un CSE si le seuil de 11 salariés continue d'être franchi pendant 12 mois consécutifs, soit jusqu'en janvier 2026.
- Pour la 3^e société (Le melon donne des ailes) : l'effectif est actuellement de 5 salariés => donc la mise en place d'un CSE n'est pas requise.

**Conclusion et transition.* Le CSE mise en place dans la société « Bio' Melon », doit être pérennisé. Quant à la société « Mon beau melon », les dirigeants n'ont pour l'heure pas d'obligation de mettre en place un CSE. Toutefois, il faudra rester particulièrement attentif puisqu'ils devront procéder à des élections professionnelles visant à mettre en place un CSE si le seuil de 11 salariés continue à être atteint pendant 12 mois consécutifs, soit jusqu'à début janvier 2026.

Toutefois, il convient d'observer s'il n'existerait pas un cadre d'implantation plus pertinent pour la mise en place de la représentation du personnel.

2) Le cadre d'implantation du Comité social et économique

**Rappel des faits.*

- Détailler les 3 sociétés (chefs d'entreprise, activité, effectif).
- Dirigeants de la même famille + détention des parts du K social.
- Rôle de Monsieur Richard :
 - o Recruté par Sylvie & Francis depuis 1 an pour assurer la direction administrative, financière et sociale de leur entreprise
 - o Il se rend dans les 2 autres sociétés pour transmettre les directives de Sylvie & Francis
 - o Il assure la gestion des RH des sociétés « Mon beau Melon » et « Le melon donne des ailes ».
- Création d'un RI commun aux 3 sociétés + d'horaires collectifs communs + permutabilité des salariés entre les 3 sociétés.

**Pb. de droit :* Dans quelle mesure est-il pertinent de reconnaître une UES entre plusieurs sociétés ?

a- L'UES comme cadre d'implantation du CSE

**Majeure.*

- **Définition** : pas de définition légale. C'est donc la jurisprudence qui l'a définie, dans un arrêt de la chambre sociale du 18 juillet 2000 (*) : « 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 ».

- **Objet de la reconnaissance d'une UES** : « 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 » => Cass. soc. 16 décembre 2008.
- Indiquer ensuite que la notion est codifiée à l'article L. 2313-8 du C. trav. => précise **2 voies de reconnaissance de l'UES** (accord collectif OU décision de justice) + **effets qu'elle produit** : mise en place d'un CSE commun entre les ≠ entités. Rappeler qu'il n'existe pas de critère de définition si l'on recourt à la voie conventionnelle (liberté des acteurs). En revanche, si la reconnaissance d'une UES est soumise au juge, ce dernier vérifiera la réunion de 3 critères qui découlent directement de la définition précitée et qu'il conviendra d'exposer lorsque cette voie de reconnaissance sera analysée.
- **Conséquence liée à la reconnaissance d'une UES** : mise en place du CSE au niveau de l'UES, qui se substitue aux CSE mis en place au niveau de l'entreprise => « CSE commun » (C. trav., art. L. 2313-8).

**Mineure.* En l'espèce, il n'existe pas encore d'UES.

**Conclusion et transition.* Il convient donc d'analyser s'il serait pertinent qu'une UES soit reconnue.

➤ **La reconnaissance d'une UES par voie conventionnelle**

**Majeure.* L'UES peut, dans un premier temps, être mise en place par accord collectif (C. trav., art. L. 2313-8).

**Mineure.*

- Expliquer qu'il existe un **réel intérêt pour Louise & Nicolas** de reconnaître une UES. Ils n'auraient pas à mettre en place leur propre CSE si le seuil de 11 salariés venait à être conservé pendant 12 mois consécutifs. Ils auraient seulement à partager l'organisation d'une élection professionnelle au niveau de l'UES, avec leurs parents et leur cousine.
- Toutefois, leur cousine Mathilde, chef de l'entreprise « Le melon donne des ailes » ne semble pas avoir d'intérêt pour l'instant à reconnaître une UES entre les 3 sociétés (son entreprise n'a que 5 salariés) et semble même hostile à cette idée. Cependant, il convient de lui indiquer que si son entreprise venait à recruter de nouveaux salariés pour l'avenir

et à franchir le seuil de 11 salariés, elle devra organiser seules les élections professionnelles si son entreprise n'est pas dans l'UES alors que si elle intègre l'UES, cette organisation sera partagée avec son oncle, sa tante et ses cousins.

- La mise en place par voie d'AC étant libre, les membres de la fratrie pourront donc, s'ils le souhaitent, mettre en place une UES par voie d'accord collectif (AC) soit :
 - o S'ils ne parviennent pas à convaincre Mathilde, entre les sociétés « Bio'Melon » et « Mon beau Melon ».
 - o S'ils parviennent à convaincre Mathilde, entre les 3 sociétés.

*Conclusion et transition. Les chefs d'entreprise pourront tenter de proposer une négociation pour mettre en place une UES par voie d'AC. En cas d'échec, ils pourront éventuellement saisir le juge. Le cas échéant, le juge analysera un certain nombre de critères qui découlent de la définition de la jurisprudence précitée (Cass. soc. 18 juill. 2000). Il convient de les analyser afin de déterminer ses chances de réussite à engager une telle action en justice.

➤ **La reconnaissance d'une UES par voie judiciaire**

Plusieurs critères, plusieurs indices : il convient de les analyser tour à tour.

→ 1^{er} critère : des **entités juridiquement distinctes**.

**Majeure*. Expliquer : pour qu'une UES soit constituée, il est nécessaire qu'il existe plusieurs entités. En outre, ces dernières doivent avoir la personnalité juridique. Pour ce faire, il est nécessaire que ces entités soient des personnes morales, puisque ces dernières sont dotées de la personnalité juridique. C'est notamment le cas de sociétés, des groupements d'intérêt économique, des associations ou des fondations.

**Mineure*. En l'espèce, nous sommes en présence de 3 sociétés. Ces dernières ont donc la personnalité juridique.

**Conclusion*. Ce premier critère est rempli.

→ 2ème critère : une **unité économique** : l'arrêt de la ch. soc. de la Cour de cassation du 18 juillet 2000 donne des indices permettant de déterminer si cette condition est bien remplie. Il s'agit :

- *De la concentration entre les mêmes mains du pouvoir de direction.*

Majeure.* La concentration peut être caractérisée par la **présence du même dirigeant ou de la même entité au sein des différentes personnes morales. On assimile également à cette situation la présence de personnes aux postes de direction, qui en réalité sont sous le contrôle d'une seule. Enfin, la concentration du pouvoir de direction se détecte également dans la possession par une personne ou une entité, de participations significatives dans les différentes personnes morales : Cass. soc., 15 avril 2015.

**Mineure.* En l'espèce, les différentes entités semblent répondre à ce critère car :

- Il existe une **détention de parts du K social** entre les ≠ sociétés :
 - Les dirigeants de la société « Bio'Melon » (Francis & Sylvie) détiennent 20% des parts du K social de « Mon beau melon » et 30% des parts du K social de « Le melon donne des ailes » ;
 - Les dirigeants de la société « Mon beau melon » (Louise et Nicolas) détiennent 15% des parts du K social de « Le melon donne des ailes ».
- Rôle de Monsieur Richard : salarié de la société « Bio'Melon », qui participe significativement auprès des 2 autres sociétés puisqu'il gère notamment leur RH et se charge de transmettre les directives de Sylvie & Francis.

**Conclusion.* L'indice relatif à l'unicité des pouvoirs de direction semble caractérisé.

- *Similarité ou complémentarité des activités déployées par les entités.*

Majeure.* Il faut que les activités déployées **soient soit même nature, soit qu'elles participent à un même processus de production. De plus, la simple connexité des activités suffit => Cass. soc., 17 décembre 2003.

**Mineure.* En l'espèce, les différentes entités ont pour activité la production, la vente, la communication et la publicité d'un même produit : les melons. Les activités de ces 3 sociétés sont donc complémentaires.

**Conclusion.* Ce second indice concernant la similarité ou la complémentarité des activités est donc bien rempli en l'espèce.

⇒ Les deux indices semblent remplis en l'espèce. Le critère de l'unité économique semble donc caractérisé.

→ 3ème critère : une **unité sociale** : selon la jurisprudence de la **chambre sociale du 18 juillet 2000**, constater une unité sociale donne là encore un faisceau d'indices :

○ *L'existence d'un statut social commun.*

Majeure.* Ce même arrêt nous précise que cette communauté est constituée d'un « statut social (...) similaire ». L'idée est que cette identité conduit, en principe à une **certaine communauté d'intérêts et de revendications.

**Mineure.* En l'espèce, on note la présence de RI identiques entre les 3 sociétés + celle d'un accord collectif commun + celle d'horaires collectifs communs.

**Conclusion.* Il existe donc bien un statut social commun entre les différentes entités.

○ *L'existence de conditions de travail similaires.*

**Majeure.* Expliquer que cela peut se traduire notamment par le fait que les salariés peuvent être amenés à être permutés dans une autre entité.

**Mineure.* En l'espèce, il est indiqué que les trois chefs d'entreprise mettent leurs salariés à la disposition des autres sociétés.

**Conclusion.* Cet indice est bien caractérisé.

⇒ Les deux indices semblent remplis en l'espèce. Le critère de l'unité sociale semble donc caractérisé.

Par conséquent, si le juge judiciaire était saisi d'une demande de reconnaissance d'UES entre les 3 sociétés, il y a de fortes chances qu'il conclue à l'existence d'une UES.

b- L'établissement comme cadre d'implantation du CSE

**Majeure.*

- Notion qui permet de **réduire le périmètre du cadre d'implantation** du CSE : celle de l'établissement distinct (C. trav., art. L. 2313-1 à -5).
- **Définitions et explications de la notion** : l'établissement est une unité de production matérielle, dépourvue de la personnalité juridique. L'établissement distinct, quant à lui est un établissement qui dispose d'une certaine autonomie, de sorte qu'il existe un réel intérêt à ce que les salariés de ces établissements disposent d'IRP propres (idée que l'on rapproche le CSE des salariés pour faciliter les échanges).
- **Intérêt** de qualifier un établissement de « distinct » => faire en sorte qu'il dispose d'un CSE d'établissement. Seul un établissement juridiquement distinct peut disposer de son propre CSE.
- **3 voies de reconnaissance** des ED :
 - C. trav., art. L. 2313-2 : AC d'entreprise, c'est-à-dire un accord négocié entre l'employeur et les délégués syndicaux.
 - A DÉFAUT : C. trav., art. L. 2313-3 : accord entre l'employeur et le CSE.
 - A DÉFAUT : C. trav., art. L. 2313-4 : décision unilatérale de l'employeur. Dans ce cas, le législateur fixe un critère : celui de l'autonomie de gestion.
+ **Cass. soc. 17 avr. 2019** : nécessité d'une tentative loyale de négociation qui échoue pour pouvoir recourir à la voie de la décision unilatérale.

**Mineure.* En l'espèce :

- Aucune indication sur la présence ou non de DS. On sait seulement qu'actuellement, la société Bio' Melon dispose d'un CSE.
- Aucune indication sur l'éventuelle autonomie des établissements ou de l'un d'eux, ni sur l'effectif individuel de chaque société.

**Conclusion.*

- Si Francis & Sylvie souhaitent reconnaître des ED afin qu'ils disposent de CSE d'établissements, ils devront négocier en premier lieu avec le(s) DS (s'il y en a) pour reconnaître un ou plusieurs ED. S'il n'existe pas de DS dans l'entreprise ou si la négociation échoue, ils pourront négocier avec le CSE. A défaut, ils pourront fixer le nombre et le périmètre des ED compte tenu de l'autonomie de gestion
- La reconnaissance d'ED par voie conventionnelle imposerait à l'employeur de procéder à l'organisation de nouvelles élections professionnelles au niveau des établissements distincts qui comptent au moins 11 salariés. Il y a là une lourdeur procédurale et un coût pour l'employeur.
- Au final : on peut déconseiller à F&S de reconnaître des ED.

/!\ Remarque : On tient compte des intérêts de la partie qui nous consulte (ici : les chefs d'entreprise).